

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**
(Н И У « Б е л Г У »)

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
ФАКУЛЬТЕТ ДОШКОЛЬНОГО, НАЧАЛЬНОГО И СПЕЦИАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ

КАФЕДРА ДОШКОЛЬНОГО И СПЕЦИАЛЬНОГО
(ДЕФЕКТОЛОГИЧЕСКОГО) ОБРАЗОВАНИЯ

**РАЗВИТИЕ МОТИВАЦИИ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ К ОСУЩЕСТВЛЕНИЮ
ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Выпускная квалификационная работа
обучающегося по направлению подготовки
44.04.01 Педагогическое образование,
магистерская программа Управление дошкольным образованием
заочной формы обучения, группы 02021659
Борисенко Екатерины Николаевны

Научный руководитель:
кандидат педагогических наук, доцент
Шинкарева Л.В.

Рецензент:
Заведующий муниципальным
автономным дошкольным
образовательным учреждением
Центром развития ребенка – детским
садом № 69 «Сказка», заслуженный
учитель Российской Федерации
Кокунько Л.Я.

БЕЛГОРОД 2019

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ МОТИВАЦИИ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ К ОСУЩЕСТВЛЕНИЮ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	10
1.1. Основные подходы к изучению проблемы инновационной деятельности педагогов дошкольного образовательного учреждения.....	10
1.2. Понятие и виды мотивации педагогов дошкольного образовательного учреждения к осуществлению инновационной деятельности, уровни ее развития.....	22
1.3. Психолого-педагогические условия развития мотивации педагогов дошкольного образовательного учреждения к осуществлению инновационной деятельности.....	31
ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО РАЗВИТИЮ МОТИВАЦИИ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ К ОСУЩЕСТВЛЕНИЮ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	42
2.1. Диагностика уровня развития мотивации педагогов к осуществлению инновационной деятельности.....	42
2.2. Апробация психолого-педагогических условий развития мотивации педагогов дошкольного образовательного учреждения к осуществлению инновационной деятельности.....	48
2.3. Динамика развития мотивации педагогов дошкольного образовательного учреждения к осуществлению инновационной деятельности.....	66
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	73
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	75

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время происходящие инновационные процессы во всех сферах российского общества, включая образование, актуализируют теоретические исследования и анализ инновационных процессов. Особенно важными становятся вопросы инноваций и инновационной деятельности в системе дошкольного образования, от которого зависит развитие и воспитание подрастающего поколения, как будущих членов общества и специалистов в различных областях деятельности.

«Интеграция дошкольных образовательных учреждений в рыночные отношения, создание новых типов и видов ДОУ, направленность на соответствие требованиям ФГОС современному дошкольному образованию, а также на удовлетворение образовательных потребностей различных социальных слоев общества, создание конкурентной среды среди учреждений одного типа и потребность выживания в ней ставят дошкольные образовательные учреждения перед необходимостью работать в режиме развития», – считает С.Ж. Додуева (17).

Качественным показателем деятельности развивающегося дошкольного учреждения, по мнению С.Ж. Додуевой, является поиск, анализ и освоение инноваций, способствующих качественным изменениям в работе дошкольной образовательной организации. Развитие системы дошкольного образования на современном этапе получает новое звучание, потому процессы инноваций требуют пристального изучения, начиная от стадий возникновения новаций до стадии затухания, смены.

В Конвенции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г. инновационная деятельность рассматривается как основа экономического роста и социального развития общества, фактором благополучия граждан и безопасности страны. Инновации затрагивают структуры, содержания, технологии воспитания и

обучения на всех уровнях образовательной системы: «Развивающемуся обществу нужны современно образованные, нравственные, предприимчивые люди, которые могут самостоятельно принимать ответственные решения в ситуации выбора, прогнозируя их возможные последствия, способны к сотрудничеству, отличаются мобильностью, динамизмом, конструктивностью...».

В научных исследованиях выявлены общие и специфические особенности инновационной деятельности педагогов (Н.В. Кузьмина, Ю.Н. Кулюткин, А.К. Маркова, В.А. Сластенин, Л.С. Подымова, Л.М. Фридман, А.И. Щербаков и др.).

Общие и специфические особенности инновационной педагогической деятельности как творческой анализируются в работах В.И. Андреева, Д.Б. Богоявленской, Ф.Н. Гоноболина, В.И. Загвязинского, В.А. Кан-Калика, Н.Д. Никандрова, Т.Н. Прохоровой, В.Д. Шадрикова, которые обнаружили, что к основным функциям инновационной деятельности относится изменение компонентов педагогического процесса: целей, форм, методов содержания образования, средств обучения и технологий, а также системы управления.

Однако, педагогов дошкольного образования критикуют за их консерватизм и инертность, сопротивление новшествам. Доктрина адаптивного воспитания человека начинает исчерпывать свой потенциал. Идущая ей на смену доктрина критического творчества побуждает к нововведениям, способствующим позитивному преобразованию мира. В связи с этим актуализируется проблема подготовки широкого круга лиц, способных воспитывать подрастающее поколение в контексте идей опережающего развития. Необходимо перестраивать не только знания, но и отношения воспитателей к происходящему, его поведения, установок и т.д. Вместе с тем инновационные преобразования, как правило, осуществляются без учета мотивации воспитателей к их введению.

Мотивационная сфера профессиональной деятельности обуславливает

целенаправленный, сознательный характер действий воспитателей дошкольного образовательного учреждения и определяет их потенциальные возможности. В научных исследованиях уделяется внимание инновационной деятельности педагогов образовательных учреждений (К.С. Киселева, Ю.Н. Кулюткин, А.А. Майер, М.М. Поташник, В.А. Сластенин, Л.И. Фалюшина, Т.И. Шамова, А.И. Щербаков и др.), в которых мотивационный компонент выделяется наряду с креативным, технологическим и рефлексивным компонентами.

Все вышеизложенное подтверждает актуальность и значимость данной проблемы, особенно в настоящее время, так как мотивация к осуществлению инновационной деятельности в современных условиях – важнейшее качество компетентного педагога, без наличия которого невозможно достичь высокого уровня педагогического мастерства в своей профессиональной деятельности.

На основании вышеизложенных положений мы сформулировали тему выпускной квалификационной работы «Развитие мотивации педагогов дошкольного образовательного учреждения к осуществлению инновационной деятельности».

Анализ научных исследований и педагогической практики по проблеме исследования позволил выявить ряд противоречий:

– между необходимостью создания, внедрения, распространения инноваций в дошкольном образовании и недостаточной мотивацией педагогов к осуществлению инновационной деятельности.

Выявленные противоречия позволили определить проблему исследования, которая заключается в обосновании психолого-педагогических условий развития мотивации педагогов дошкольного образовательного учреждения к осуществлению инновационной деятельности. Решение данной проблемы является целью исследования.

Объект исследования – процесс развития мотивации педагогов дошкольного образовательного учреждения к осуществлению инновационной деятельности.

Предмет исследования – психолого-педагогические условия развития мотивации педагогов дошкольного образовательного учреждения к осуществлению инновационной деятельности.

Гипотеза исследования: процесс развития мотивации педагогов дошкольного образовательного учреждения к осуществлению инновационной деятельности будет эффективным, если:

- создать инновационную среду в дошкольном образовательном учреждении, включающую интеллектуальные, кадровые, материальные, финансовые и инфраструктурные компоненты;

- инициировать инновационное поведение педагогов дошкольного образовательного учреждения (учет индивидуальных особенностей восприятия инноваций, разработка системы стимулирования инновационной деятельности, создание атмосферы сотрудничества, методической поддержки);

- содействовать развитию профессиональной успешности педагогов.

В соответствии с целью, объектом, предметом и гипотезой были поставлены следующие задачи исследования:

1. Раскрыть основные подходы к изучению проблемы инновационной деятельности педагогов дошкольного образовательного учреждения.

2. Рассмотреть понятие и виды мотивации педагогов дошкольного образовательного учреждения к осуществлению инновационной деятельности, уровни ее развития

3. Теоретически обосновать психолого-педагогические условия развития мотивации педагогов дошкольного образовательного учреждения к осуществлению инновационной деятельности.

4. Апробировать психолого-педагогические условия развития мотивации педагогов дошкольного образовательного учреждения к осуществлению инновационной деятельности.

Теоретико-методологической основой исследования являются научные положения о мотивации, мотивационной основе деятельности А.Г. Асмолова,

В.К. Вилюнас, К. Замфир, А.Н. Леонтьева, Н.В. Немова и др.; научные работы по вопросам подходов к изучению проблемы инновационной деятельности педагогов дошкольного образовательного учреждения О.И. Истрофиловой, В.С. Лазарева, Л.С. Подымовой, В.А. Слостенина, Г.В. Яковлевой и др.

Научная новизна исследования состоит в том, что уточнена сущность понятия «мотивация педагогов дошкольного образовательного учреждения к осуществлению инновационной деятельности», выявлена совокупность психолого-педагогических условий развития мотивации педагогов дошкольного образовательного учреждения к осуществлению инновационной деятельности.

Теоретическая значимость исследования состоит в том, что уточнено и конкретизировано понятие «мотивация педагогов дошкольного образовательного учреждения к осуществлению инновационной деятельности», раскрыта сущность и структура мотивации педагогов дошкольного образовательного учреждения к осуществлению инновационной деятельности, теоретически обоснованы психолого-педагогические условия развития мотивации педагогов дошкольного образовательного учреждения к осуществлению инновационной деятельности.

Практическая значимость исследования в том, что результаты и основные положения исследования могут использоваться в образовательном процессе дошкольной образовательной организации с целью развития мотивации педагогов дошкольного образовательного учреждения к осуществлению инновационной деятельности.

Для решения задач и проверки гипотезы использовался комплекс методов исследования: анализ научной литературы, педагогическое наблюдение, анкетирование, беседа, изучение опыта работы дошкольных образовательных учреждений, педагогический эксперимент, качественный и количественный анализ результатов педагогического эксперимента.

Исследование выполнялось в несколько этапов:

Первый этап (сентябрь 2017 г.) – теоретико-аналитический. Изучение и анализ психологической, педагогической и методической литературы по теме исследования, формулирование понятийного аппарата, разработка программы педагогического эксперимента.

Второй этап (сентябрь 2017 г. – ноябрь 2018 г.) – Проведение педагогического эксперимента: констатирующий эксперимент (сентябрь 2017 г.) – анализ состояния проблемы исследования в дошкольном образовательном учреждении, подбор диагностического инструментария, проведение диагностики; формирующий эксперимент (октябрь 2017 г. – октябрь 2018 г.) – апробация психолого-педагогических условий развития мотивации педагогов дошкольного образовательного учреждения к осуществлению инновационной деятельности, контрольный эксперимент (ноябрь 2018 г.) – сравнительный анализ состояния проблемы исследования до и после проведения педагогического эксперимента.

Третий этап (декабрь 2018 г. – январь 2019 г.) – заключительный. Анализ результатов педагогического эксперимента и оформление магистерской диссертации.

Апробация и внедрение результатов исследования. Основные положения магистерского исследования отражены в публикации «Проблема развития мотивации инновационной деятельности и профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образования» представленной на XXXVIII Международной научно-практической конференции «Инновационные подходы в современной науке», основные идеи представлены на VI Международной научно-практической конференции в статье «Развитие мотивационной готовности педагогов к осуществлению инновационной деятельности в дошкольном образовательном учреждении», публикация «Проблема развития мотивации инновационной деятельности и профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образования» находится в печати.

Результаты исследования прошли апробацию и внедрены в практику работы муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада №74 «Центр развития ребенка «Забава» г. Белгород.

Структура магистерской диссертации включает введение, две главы, заключение, список использованной литературы, приложение.

База исследования: Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад №74 «Центр развития ребенка «Забава» г. Белгород.

Содержание магистерской диссертации. Во введении обосновывается выбор темы исследования, ее актуальность, определяются цель, объект, предмет, гипотеза, задачи, теоретико-методологическая основа, выносимые на защиту положения, а также рассматриваются научная новизна, теоретическая и практическая значимость работы, приводятся сведения об апробации результатов исследования.

В первой главе рассмотрены основные подходы к изучению проблемы инновационной деятельности педагогов дошкольного образовательного учреждения, раскрыты понятие и виды мотивации педагогов дошкольного образовательного учреждения к осуществлению инновационной деятельности, уровни ее развития и теоретически обоснованы психолого-педагогические условия развития мотивации педагогов дошкольного образовательного учреждения к осуществлению инновационной деятельности.

Во второй главе отражены результаты диагностики уровня развития мотивации педагогов к осуществлению инновационной деятельности, описана апробация психолого-педагогических условий развития мотивации педагогов дошкольного образовательного учреждения к осуществлению инновационной деятельности и представлена динамика развития мотивации педагогов дошкольного образовательного учреждения к осуществлению инновационной деятельности.

В заключении отражены общие выводы исследования.

Приложение содержит практические материалы.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ МОТИВАЦИИ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ К ОСУЩЕСТВЛЕНИЮ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1.1. Основные подходы к изучению проблемы инновационной деятельности педагогов дошкольного образовательного учреждения

Развитие дошкольного образования с целью более полного удовлетворения запросов родителей и интересов детей предъявляет новые требования к детскому саду. Требования к современному образованию и социальный заказ ставят перед дошкольной образовательной организацией необходимость работать не только в режиме функционирования, но и развития. В свою очередь, развитие дошкольной образовательной организации, его переход на новый качественный уровень не могут осуществляться без инновационной деятельности педагогического коллектива и разработки инновационных процессов.

Активные исследования, направленные на построение теории инновационного развития в образовании, ведутся с 30-х гг. XX в. И. Шумпетер и Г. Менш ввели в научный оборот и сам термин «инновация», который сочли воплощением научного открытия в новой технологии или продукте. С этого момента концепт «инновация» и сопряженные с ним термины «инновационный процесс», «инновационная деятельность» и другие приобрели статус общенаучных категорий высокого уровня обобщения и обогатили понятийные системы многих наук, отмечает О.И. Истрофилова (22).

Проблемами создания, развития и распространения педагогических новшеств занимались такие ученые, как К. Ангеловски, В.П. Майборода, Н.Л. Пономарева, Б.М. Смирнова, А.А. Харин, А.В. Хуторской,

О.Г. Хомерики и др. Они выявили различные аспекты исследования проблем образования как социального института во взаимодействии с другими социальными институтами общества (22).

Исследователи Ю.С. Борцов, Б.С. Гершунский, Э.Д. Днепров, Ю.С. Колесников, В.Т. Лисовский, М.Н. Руткевич, Б. Саймон, Н. Смелзер, Ж.Т. Тощенко, В.Н. Турченко, В.Н. Шубкин и другие посвятили много работ инновационной проблематике в связи с разработкой стандартов и содержания образования в целом.

Ряд важных аспектов инновационного развития образования раскрыт в трудах И.В. Бестужева-Лады, Д.Р. Вахитова, С.Ю. Глазьева, В.С. Дудченко, В.И. Кондратьева, Н.И. Лапина, В.Я. Ляудис, А.И. Пригожина, Б. Твисс, Ю. Посталюк и др.

В последние двадцать лет проблематика нововведений в области образования стала рассматриваться в работах отечественных педагогов и психологов Н.В. Горбуновой, В.И. Загвязинского, М.В. Кларина, В.С. Лазарева, В.Я. Ляудис, М.М. Поташника, С.Д. Полякова, В.А. Сластенина, В.И. Слободчикова, Т.И. Шамовой, О.Г. Юсуфбековой и др.

В течение ряда лет в системе дошкольного образования активно ведется поиск нового облика образовательного учреждения для детей, отвечающего запросам времени, соответствующего потребностям и запросам родителей, индивидуальности каждого ребенка. Одно из проявлений такого поиска – организация в учреждениях инновационной деятельности, которая позволяет в естественных условиях выявить развивающие возможности инноваций, с одной стороны, и способствовать внедрению передовых идей в образовательную систему дошкольных учреждений – с другой.

Основу и содержание инновационных образовательных процессов составляет инновационная деятельность педагогического коллектива, сущность которой заключается в обновлении педагогического процесса, внесении новообразований в традиционную систему образовательной

организации, считает И. Дичковская (16).

По мнению, О.И. Истрофиловой, инновационная деятельность – это комплекс принимаемых мер по обеспечению инновационного процесса на том или ином уровне образования, а также сам процесс. К основным функциям инновационной деятельности относятся изменения компонентов педагогического процесса: смысла, целей, содержания образования, форм, методов, технологий, средств обучения, системы управления и т.п. (22).

В.А. Сластенин и Л.С. Подымова под инновационной деятельностью понимают комплексный целенаправленный процесс создания, использования и распространения новшества, целью которого является удовлетворение потребностей и интересов людей новыми средствами, что ведет к качественным изменениям системы (58).

М.В. Грачева отмечает, что инновационная деятельность – это процесс, направленный на реализацию результатов законченных научных исследований и разработок (15).

В.С. Лазарев и Б.П. Мартиросян под инновационной деятельностью понимают целенаправленное введение новшеств (нововведений) в педагогическую систему с целью повышения качества образования. В качестве субъекта инновационной деятельности ученые рассматривают педагогический коллектив или группу педагогов школы, занимающихся внедрением новшества. Содержанием инновационной деятельности является преобразование педагогической системы образовательного учреждения посредством внедрения новшеств. Назначением инновационной деятельности, по их мнению, становится выявление необходимости изменений педагогической системы образовательного учреждения, поиск и эффективное использование существующих возможностей для реализации этих изменений (35).

М.А. Куприна считает, что инновационную деятельность педагога можно рассматривать как личностную категорию, как созидательный процесс и результат его творческой деятельности (34).

И. Дичковская отмечает, что инновационная деятельность – это системная деятельность по созданию, освоению и применению новых средств, особый вид творческой деятельности педагога, которая объединяет различные операции и действия, направленные на получение новых знаний, технологий, систем (16).

Инновационная деятельность – это преднамеренная активность, направленная на осознанное изменение педагогической действительности, вносящее в среду внедрения новые элементы, вызывающие переход системы (педагогической действительности, ресурса мышления и деятельности и пр.) из одного состояния в другое.

Инновационная деятельность образовательного учреждения определяется как целенаправленное преобразование ее педагогическим коллективом педагогической системы с целью улучшения способности достигать качественно более высоких результатов образования, считает С.Ж. Додуева (17).

Следовательно, инновационная деятельность – это часть профессионально-управленческой, педагогической деятельности, отличительными особенностями которой являются:

- обеспечение работы образовательного учреждения в режиме развития;
- отбор содержания инновационной деятельности, обеспечивающего личностное развитие ребенка дошкольного возраста, его саморазвитие;
- обеспечение информацией педагогов об инновационных фактах и явлениях, организация экспертизы;
- оснащение педагогов способами профессионально-педагогической деятельности, обеспечивающими эффективное воздействие на личностное развитие ребенка (1).

Сущность инновационной деятельности заключается в улучшении способности педагогической системы образовательного учреждения достигать качественно более высоких результатов образования, отмечает

В.С. Лазарев (36).

По мнению И. Дичковской, сущность инновационной деятельности заключается в том, что эта деятельность, будучи сложным и многоплановым феноменом, своим содержанием охватывает процесс взаимодействия индивидов, направленный на развитие, преобразование объекта, на перевод его в качественно новое состояние (16).

Инновационная деятельность в образовании характеризуется разработкой и внедрением принципиально новых образов содержания и технологий обучения, наличием носителей, которые данную деятельность осуществляют, а инновационная личность характеризуется таким качеством как способность к преобразованию действительности на основе ответственности и творчества.

Субъектом инновационной деятельности является педагогический коллектив образовательного учреждения. Объектом инновационной деятельности оказывается его педагогическая система. Содержанием инновационной деятельности становится преобразование педагогической системы образовательного учреждения посредством внедрения (освоения) новшеств, отмечает С.Ж. Додуева (17).

По мнению С.Ж. Додуевой, внедрение новшеств понимается как процесс осуществления управляемых изменений. Предметом таких изменений в дошкольном образовательном учреждении могут быть цели, условия, содержание, средства, методы, формы организации учебно-воспитательного, управленческого и др. процессов. Управляемое изменение содержания и структуры педагогической и управленческой систем образовательного учреждения составляет содержание инновационного процесса (17).

В.А. Сластенин и Л.С. Подымова в качестве методологических подходов к изучению инновационной деятельности рассматривают аксиологический, рефлексивно-деятельностный, системный, социально-психологический и индивидуально-творческий подходы (57; 58).

В качестве методологических подходов к изучению проблем развития инновационной деятельности педагогов дошкольной образовательной организации выделяют системный, синергетический, личностно ориентированный, деятельностный, компетентностный, аксиологический, акмеологический и андрагогический подходы, считает Г.В. Яковлева (76; 77).

Остановимся на изучении проблемы развития инновационной деятельности педагогов дошкольного образования с точки зрения данных подходов.

Например, по мнению Г.В. Яковлевой, системный подход дает возможность исследовать инновационную деятельность как целостную многомерную, многоуровневую и полифункциональную систему. Использование системного подхода обеспечивает целостность и структурированность исследуемого процесса, взаимосвязь и взаимозависимость его отдельных компонентов. При этом главное внимание уделяется не отдельным ее элементам, а тем взаимосвязям, которые ее конституируют (76; 77). Автор считает, что процесс развития инновационной деятельности педагогов также исследуется как сложноорганизованный объект, ведущими признаками которого являются: определение данного процесса как элемента системы более высокого порядка – профессиональной инновационной деятельности, его способность делиться на элементы, представление в виде открытой системы (76; 77).

Г.В. Яковлева отмечает, что использование синергетического подхода позволяет рассматривать инновационную деятельность как открытую, сложную самоорганизующуюся систему, развитие которой подчиняется общим законам эволюции систем подобного рода, имеющую множество путей и собственных тенденций развития. Предопределенность процесса развития инновационной деятельности появляется на определенных этапах ее эволюции с выбором пути в точках ветвления. Исходя из знания сущности характеристик инновационной деятельности педагога дошкольной организации, у нас появляется возможность проектирования развития данной

деятельности в конкретных условиях детского сада, в системе инновационной работы. В основе этого лежит не только представление о будущем состоянии инновационной деятельности педагогов дошкольного образования, но и понимание способов следования естественным тенденциям ее развития (76; 77).

Личностно-ориентированный подход дает возможность учесть индивидуальные особенности педагогов дошкольного образования как активных и самостоятельных субъектов инновационной деятельности. Его реализация находит отражение в обеспечении личностно-ориентированной направленности системы инновационной деятельности на повышение профессиональной компетентности педагогов. Данный подход выступает в качестве методической ориентации системы методической работы старшего воспитателя, которая позволяет обеспечить и поддерживать процессы самопознания, самосовершенствования и самореализации личности педагога в условиях реализации инноваций, развития его индивидуальности.

Деятельностный позволяет выявить внутриличностный психолого-педагогический механизм и условия развития профессиональной компетентности педагогов, осуществляющих инновационную деятельность, с ориентацией на наиболее полную реализацию их внутренних возможностей и резервов. Идея деятельностного подхода связана с деятельностью как средством становления и развития субъектности педагогов. Суть инновационной деятельности с точки зрения деятельностного подхода заключается в том, что в центре внимания стоит совместная деятельность педагогов, реализующих инновации. Деятельностный подход при этом учитывает характер и условия смены типов деятельности в решении задач внедрения инноваций в дошкольное образование. В рамках деятельностного подхода осуществляется построение системы методической работы с учетом принципа позиционирования педагога в проектной деятельности.

Компетентностный подход обеспечивает ориентацию проектируемого процесса развития инновационной деятельности педагогов дошкольного

образования на достижение ожидаемого результата наиболее эффективными методами и средствами. Целесообразное использование положений компетентностного подхода позволяет определить место инновационной деятельности в структуре профессиональной компетентности педагогов дошкольной организации, выявить критерии и уровни качества инновационной деятельности, разработать оптимальную стратегию развития инновационной деятельности педагогов как единства их инновационного мышления, направленности на инновационную деятельность и умений ее осуществлять. Компетентностный подход реализуется в отборе содержания и форм организации инновационной методической работы, которые соответствуют ключевым видам профессиональной компетентности педагогов, осуществляющих инновационную деятельность.

Аксиологический подход позволяет рассматривать инновационную деятельность педагога дошкольного образования как социально-педагогический феномен, репрезентируемый посредством таких категорий, как универсальность и фундаментальность гуманистических ценностей в дошкольном образовании. С этих позиций требуется реконструкция условий для становления у педагога дошкольного образования ценностей ориентации на ребенка, общение и взаимодействие с ребенком, в результате чего инновационная деятельность приобретает для педагога особую значимость. В рамках акмеологического подхода сам педагог рассматривается как субъект совершенствования, переживающего определенные этапы собственного социально-профессионального развития, которые сопровождаются приобретением конкретных психологических новообразований и достижениями. Изучение таких достижений педагога, степени развития его профессиональной компетентности позволяет определить направления его совершенствования в сфере инновационной деятельности.

С точки зрения андрагогического подхода мы можем учесть особенности педагога дошкольной организации как взрослого обучающегося и, исходя из этого, предложить соответствующие педагогические методы

средства развития инновационной деятельности. Данный подход, по мнению Ю.Н. Калачиковой, предполагает использование в практике инновационной деятельности продуктивные ее формы, широкое применение активных технологий, обеспечивающих самостоятельность и активность педагогов в освоении инновационных технологий и форм деятельности; возможность выбора педагогом ДОУ содержания и способов овладения инновационной деятельностью (23).

По мнению О.И. Истрофиловой, реализация рефлексивно-деятельностного подхода предполагает развитие способности педагога входить в активную исследовательскую позицию по отношению к своей деятельности и к себе, как ее субъекту с целью критического анализа, осмысления и оценки ее эффективности для развития личности воспитанника (22).

Индивидуально-творческий подход – выводит на личностный уровень, обеспечивающий выявление и формирование у педагога творческой индивидуальности, развитие у него инновационного сознания, неповторимой технологии деятельности, считает О.И. Истрофилова (22).

В настоящее время наиболее продуктивно рассматривать инновационную деятельность дошкольного образовательного учреждения с позиций системно-деятельностного подхода В.С. Лазарева к развитию образовательных учреждений, поскольку в нем разработана модель инновационной деятельности, обладающая целым рядом преимуществ:

- наличие теоретического обоснования;
- высокий уровень обобщенности, выражающейся в отсутствии жесткой связи с какой-либо одной педагогической системой;
- обеспечение возможности определять требования к способам выполнения всех основных функций инновационной деятельности, позволяющих выявлять проблемы образовательного учреждения, искать и оценивать возможности их решения, планировать изменения и их осуществление (внедрение новшеств);

– обеспечивать возможность определять требования к результатам выполнения функций инновационной деятельности (35; 36).

Инновационная деятельность с позиций системно-деятельностного подхода понимается как особый вид деятельности, который ориентирован на изменение в способах и содержании функционирования организаций с целью повышения их эффективности, отмечает В.С. Лазарев (36).

Согласно исследованиям В.С. Лазарева, В.А. Сластенина и Л.С. Подымовой структура инновационной деятельности педагога может быть представлена следующим образом (36; 58):

1. Мотивационный компонент инновационной деятельности. Мотивацию разделяют на внешнюю и внутреннюю, имея в виду источник побуждения. Мотивами педагога могут быть материальные стимулы, побуждения, связанные с самоутверждением, профессиональные мотивы и мотивы личностной самореализации и др. (36; 58).

2. Креативный компонент (способность порождать новые идеи, отклоняться от традиционных схем мышления, быстро решать проблемные ситуации и др.). Линия его развития начинается от подражания опыту, концепции, идеи, отдельному приему, форме и методу. Далее педагог переходит к копированию через творческое подражание. Следующий этап – подражательное творчество, когда педагог, беря за основу идею, полностью разрабатывает содержание, методы и формы ее реализации. На четвертой стадии – подлинное творчество (создание новых по замыслу культурных или материальных ценностей) – педагог создает свою собственную оригинальную концепцию, методику обучения и воспитания (36; 58).

3. Технологический компонент инновационной деятельности педагога можно представить следующим образом:

– «лично-мотивированная переработка имеющихся образовательных проектов, их самостоятельная интерпретация, вычленение и классификация проблемных (западающих) педагогических ситуаций, активный поиск инновационной информации, ознакомление с новшеством;

- профессионально-мотивированный анализ собственных возможностей по созданию или освоению новшества, принятия решения об использовании нового;
- формирование целей и общих концептуальных подходов к применению новшеств;
- прогнозирование средств достижения целей, изменений, трудностей, результатов инновационной деятельности: обсуждение с коллегами, администрацией, консультантами путей внедрения новшества;
- создание «массива» идей, разработка концептуальной основы и этапов экспериментальной работы;
- реализация инновационных действий: введение новшества в педагогический процесс и отслеживание хода его развития и внедрения;
- осуществление контроля и коррекции введения новшества и всей инновационной деятельности: оценка результатов внедрения, рефлексия самореализации педагога» (36; 58)

4. Рефлексивный компонент инновационной деятельности. Необходимым компонентом в структуре инновационной деятельности педагога является рефлексия в форме самоанализа, самооценки, самопонимания и самоинтерпретации собственного сознания и деятельности, а также мыслей и действий обучающихся, коллег (36; 58).

Согласно Л.С. Киселевой, сформированность инновационной деятельности педагога дошкольного образовательного учреждения может быть оценена по одному из четырех уровней:

1. Адаптивный характеризуется неустойчивым отношением педагога к инновациям. Новшество осваивается только под давлением социальной среды.

2. Репродуктивный отличается более устойчивым отношением к педагогическим новшествам, копированием готовых методических разработок с небольшими изменениями. Педагог осознает необходимость самосовершенствования.

3. Эвристический уровень характеризуется большой целеустремленностью, устойчивостью, осознанностью путей и способов внедрения новшеств. Педагог всегда открыт новому, ищет и внедряет новые способы педагогических решений.

4. Креативный уровень отличается высокой степенью результативности инновационной деятельности, высокой чувствительностью к проблемам, творческой активностью. Педагог целенаправленно ищет новую информацию, создает авторские программы, охотно делится педагогическим опытом и др. Интуиция, творческое воображение, импровизация занимает важное место в деятельности таких педагогов (25).

Анализируя содержание и функции современного педагога, можно сформулировать виды инновационной деятельности:

1. Инновационная деятельность по обновлению содержания образовательных программ.

2. Инновационная деятельность по совершенствованию организации образовательного процесса.

3. Инновационная деятельность по применению инновационных образовательных и оценочных технологий.

В научных исследованиях выделено три основные группы факторов, обуславливающих инновационную деятельность педагогов дошкольного образования:

1) информационные (содержание образования; когнитивная основа педагогического процесса);

2) технологические (формы, средства, методы, приемы, этапы, способы организации образовательной деятельности; процессуально-методическая основа педагогического процесса);

3) личностные (поведение, деятельность, общение, личностные качества субъектов образовательного процесса; психологическая основа образовательного процесса) (23).

Инновационная деятельность оказывает существенное влияние на

качество и эффективность обучения и воспитания, на конечные результаты работы дошкольного учреждения, поэтому вполне правомерно рассматривать ее как важный фактор управления.

Таким образом, в научных исследованиях представлены различные методологические подходы к изучению проблем развития инновационной деятельности педагогов дошкольной образовательной организации выделяют системный, синергетический, личностно ориентированный, деятельностный, компетентностный, аксиологический, акмеологический, андрагогический рефлексивно-деятельностный, социально-психологический и индивидуально-творческий подходы (). Инновационная деятельность с позиций системно-деятельностного подхода понимается как особый вид деятельности, который ориентирован на изменение в способах и содержании функционирования организаций с целью повышения их эффективности. Структура инновационной деятельности педагога включает мотивационный, креативный, технологический и рефлексивный компоненты. Инновационная деятельность педагога дошкольного образовательного учреждения может быть оценена по одному из четырех уровней ее развития: адаптивный, репродуктивный, эвристический и креативный уровни. Следует отметить, начало любой инновационной деятельности педагога дошкольного образовательного учреждения связано с развитием определенных качеств личности педагогов, учетом психологических особенностей, способов и приемов деятельности в заданных условиях. Одним из важнейших показателей, позволяющих определить готовность педагога к инновационной деятельности, является высокий уровень мотивации.

1.2. Понятие и виды мотивации педагогов дошкольного образовательного учреждения к осуществлению инновационной деятельности, уровни ее развития

Инновационная деятельность педагога дошкольного образовательного учреждения является своеобразной по своим целям и задачам, содержанию, внешним и внутренним условиям, средствам, проявлениям мотивации, состояниям личности. Позитивное или негативное отношение к инновационной деятельности в целом определяется иерархией мотивов. Актуальным является понимание того, что инновационная деятельность педагога дошкольного образовательного учреждения невозможна без четко выстроенной ее мотивации.

Цели инновационной деятельности определяются мотивацией и мотивами, в которых конкретизируются адекватные для данной деятельности потребности, занимающие доминирующее положение в иерархии потребностей и составляющие «ядро» личности педагога.

А.Г. Асмолов и О.С. Егоров отмечают, что мотивационная сфера педагога, ценности и смыслы профессиональной деятельности, одним из видов которой является инновационная деятельность, выступают мощным фактором, определяющим профессиональное развитие, задающим его содержание, направленность, интенсивность и тенденции использования личностного ресурса.

Как психологическая проблема мотивация выступает в виде системы взаимосвязанных вопросов о закономерностях, механизмах, условиях проявления, изменения, формирования.

В отечественной психологии мотивация рассматривается как сложный

многоуровневый регулятор жизнедеятельности человека – его поведения и деятельности. Мотивацию рассматривают как сложную, неоднородную систему побудителей, включающую в себя потребности, мотивы, интересы, идеалы, стремления, установки, эмоции, нормы, ценности и т.д.

Н.В. Немов определяет мотивацию, как совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека к деятельности и придающих ей свой определенный смысл (49).

В.П. Сергеева определяет мотивацию как процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личностных целей и целей организации (49).

Понимаемая как источник активности и одновременно как система побудителей любой деятельности мотивация изучается в разных аспектах. Исследователи определяют ее и как один конкретный мотив, и как систему мотивов в их сложном переплетении и взаимосвязи.

Мотивация – это процессы, побуждающие и направляющие действия педагога (могут быть неосознаваемыми). Констатируется, что процесс формирования и становления мотивации представляет собой взаимодействие многих сторон личности, возникающий на различных уровнях активности человека (19).

Целесообразно обозначить мотивацию как систему мотивов, иерархическую организацию всей совокупности побуждений, стержневое свойство личности, определяющее целостный облик человека, активность субъекта, осуществляющее побудительную и направляющую функции.

Л.А. Борщевецкая указывает на то, что мотивация является процессом регуляции деятельности с помощью мотива. А.Н. Леонтьев рассматривает мотив как опредмеченную потребность в чем-либо. В.К. Вилюнас определяет мотив как совокупную систему процессов, отвечающих за побуждение и деятельность. В целом же можно дать более общее определение: мотив – это внутренний побудитель деятельности, придающий ей личностный смысл, ведь мотив позволяет человеку определить смысл той или иной

деятельности.

Следовательно, мотивация понимается большинством авторов как совокупность, система мотивов, детерминирующих поведение и деятельность человека. Мотивы непосредственно связаны с содержанием деятельности, которую они побуждают. Анализ исследований по проблеме мотивации деятельности и поведения человека показал, что ученые включают в понятие мотивации такие ее структурные составляющие, как мотивы, потребности, намерения, побуждения.

Мотивация организует и планирует поведение, направленное на удовлетворение потребности, определяет адекватные данной потребности в конкретной обстановке, виды деятельности и действий, воздействует на поведение в целом. Сложность и многоаспектность проблемы мотивации обуславливает множественность подходов к пониманию сущности, природы, структуры, а также методам изучения и средствам ее формирования. Данной проблеме посвящено большое количество монографий как отечественных (В.Г. Асеев, В.К. Вилюнас, Е.П. Ильин, В.И. Ковалев, А.Н. Леонтьев, А.К. Маркова, В.С. Мерлин, П.М. Якобсон), так и зарубежных авторов (Дж. Аткинсон, А. Маслоу, Х. Хекхаузен и др.).

В нашем исследовании качестве рабочего понятия мы будем рассматривать следующее: мотивация педагога к осуществлению инновационной деятельности – это система мотивов, обеспечивающая преднамеренную активность педагогов, направленную на осознанное изменение педагогом своей деятельности, побуждающая педагога действовать специфическим, целенаправленным образом в отношении инноваций. Это внутреннее состояние, определяющее поведение человека.

На основании исследований К. Замфир мы считаем, что структура мотивации инновационной деятельности включает три компонента: внутреннюю мотивацию, внешнюю положительную мотивацию и внешнюю отрицательную мотивацию (49).

Под внутренней мотивацией понимается то, что порождается в

сознании человека самой трудовой деятельностью: понимание ее общественной полезности, удовлетворение, которое приносит работа, т.е. результат и процесс труда. Внутренняя мотивация возникает, как полагает автор, из потребностей самого человека, поэтому на ее основе он трудится с удовольствием, без какого-либо внешнего давления (49).

Внешняя мотивация содержит те мотивы, которые находятся за пределами самого работника и труда как такового: заработок, боязнь осуждения, стремление к престижу и т.д. К внешней положительной мотивации относятся: материальное стимулирование, продвижение по работе, одобрение со стороны коллег и коллектива, престиж, т.е. те стимулы, ради которых человек считает нужным приложить свои усилия.

К внешней отрицательной мотивации относят наказания, критику, осуждение и т.п. (49).

К. Замфир считает, что внутренняя мотивация с точки зрения удовлетворения трудом и его производительностью наиболее эффективна. Затем, по степени положительного влияния, идет внешняя положительная мотивация. При этом как внешняя положительная, так и внешняя отрицательная мотивации по сравнению с внутренней мотивацией обладают меньшей устойчивостью, быстро теряют свою стимулирующую силу. Среди всех видов мотивации наиболее важными являются внутренние, т.е. мотивы, непосредственно связанные с самой профессиональной деятельностью и процессом ее протекания (49).

Согласно исследованиям В.А. Слостенина и Л.С. Подымовой, инновационная деятельность строится под влиянием доминирующих видов мотивов:

- внешние стимулы (материальное вознаграждение, присвоение более высокого разряда, по служебной необходимости и др.);
- мотивы внешнего самоутверждения педагога или мотивы престижа и др.;
- профессиональный мотив (направленность инновации на

образовательный процесс и др.);

– мотивы личностной самореализации педагога (57; 58).

Внешние стимулы, связанные с материальным вознаграждением за инновационную деятельность. К таким стимулам можно отнести материальное вознаграждение, присвоение более высокой категории, удовлетворительные условия труда, ослабление требований, контроля и др. эту группу факторов можно условно назвать стимулами внешней мотивации. Работа педагога в данном случае непосредственно не связана с результатами профессиональной деятельности (57; 58).

Мотивы внешнего самоутверждения педагога (через внешнюю положительную оценку окружающих). Педагогическая деятельность при доминировании мотивов самоутверждения привлекательна тем, что частичное удовлетворение потребностей возможно на уровне достижения самоутверждения в отношении дошкольников и их родителей (57; 58).

Профессиональные мотивы. Они выступают в наиболее общем виде как желание развивать и воспитывать детей. Профессионально мотивированные педагоги наиболее последовательны и настойчивы. Профессиональные мотивы, соединенные с высоким уровнем креативности, обеспечивают оптимальный результат педагогической деятельности.

Мотивы личностной самореализации. По мнению ряда исследователей, потребность в самореактуализации, состоящая в стремлении человека «быть тем, чем он может быть» потенциально существует у всех людей, но не у всех проявляется осознанно. Самоактуализация рассматривается как непрерывный процесс, выбор из многих возможностей «возможностей роста» (А. Маслоу).

Мотивация педагога к осуществлению инновационной деятельности выражается в его потребности и стремлении к профессиональному саморазвитию в области инновационной деятельности, личностному росту через повышение образовательного уровня в области инноваций в системе дошкольного образования. Характеризуется отношением педагогов к

проблеме необходимости внедрения инновационных технологий в образовательный процесс, устойчивым интересом к теоретическим проблемам, научным исследованиям и практической деятельности в области инноваций.

Мотивация к осуществлению инновационной деятельности указывает на уровень восприимчивости к нововведениям, на потребность в создании инноваций как нового способа решения педагогических проблем, на самореализацию личности педагога как профессионала в инновационной деятельности. Мотивом для участия педагога в инновационной деятельности могут быть, к примеру, следующие моменты: возможность признания деятельности педагога коллегами, руководителем образовательного учреждения, в котором работает педагог; возможность реализации собственного творческого потенциала; возможность избежать неудачи в профессиональной деятельности; выполнение профессионального долга; возможность получения материального стимулирования.

Инновационная деятельность для разных педагогов имеет разные смыслы, в зависимости от содержания мотива. Участие в инновационной деятельности педагогами зачастую воспринимается как:

- способ получения дополнительного заработка;
- способ избегания возможных напряжений в отношениях с руководством и коллегами по работе в случае отказа от участия в инновационной деятельности;
- способ достижения признания и уважения со стороны руководства и коллег;
- выполнение своего профессионального долга;
- способ реализации своего творческого потенциала и саморазвития.

Отсутствие у педагога мотивации к осуществлению инновационной деятельности говорит о неготовности педагога к ней с точки зрения его направленности. Проявление у педагога материального мотива или мотива избегания неудач свидетельствует о его слабой готовности к инновационной

деятельности. В случае отсутствия мотивации, можно говорить об отсутствии готовности педагога к участию в инновационной деятельности.

Уровень мотивации определяется именно тем, в какой мере в мотивах данного конкретного человека отражаются общественные потребности: чем более в них предъявлены эти потребности, тем выше оценивается и уровень мотивации, отмечает Б.Ф. Ломов (49).

Уровни развития мотивации педагогов к осуществлению инновационной деятельности в дошкольном образовательном учреждении:

1. Низкий уровень (базовый) – педагогом осознается необходимость изменения профессиональной деятельности, однако педагог не хочет обладать для этого необходимыми знаниями о способах, средствах, технологиях, позволяющих осуществлять инновационную деятельность.

2. Средний уровень (профессионально-функциональный) – у педагога устойчивое стремление к изменению стиля педагогической деятельности, овладению современными образовательными технологиями, преобладание систем ценностей и норм, совершенствующих профессиональную деятельность, при этом мотивационная готовность к инновационной деятельности носит ожидающий характер.

3. Высокий уровень (профессионально-эффективный) – у педагога сформированы мотивы самосовершенствования, достижения максимальной самореализации в профессиональной сфере; наличие системных знаний в области педагогической инноватики, развитой педагогической рефлексии.

Мотивация не оказывает прямого, непосредственного влияния на качество работы, так как, кроме мотивации, оно еще зависит от способностей. Но мотивация влияет на старание, ответственность, на те усилия, которые человек готов затрачивать на инновационную деятельность.

Мотивация появляется у педагога в связи с собственной, т.е. субъективной, оценкой полезности тех положительных последствий, которые педагог может получить в результате инновационной деятельности:

– оценки степени ценности самих результатов инновационной

деятельности;

- оценки вероятности достижения положительных результатов инновационной деятельности
- оценки тех усилий, и средств, которые предстоит затратить на осуществление инновационной деятельности;
- оценки возможных отрицательных последствий в осуществлении;
- оценки возможности удовлетворить свои потребности в процессе инновационной деятельности.

Можно выделить типы педагогов в соответствии с мотивацией инновационной деятельности:

1. Исполнительский тип – мотивом саморазвития педагога является признание, одобрение его системы работы, его инновационной деятельности. Ведущие мотивы: ориентация педагога не цели и планы дошкольной образовательной организации, стремление выполнять то, что может, для него и не интересно, но важно для детского сада. Важнейшие стимулы: материальное и моральное поощрение (грамоты, звания и др.), одобрение со стороны администрации, повышение категории и др.

2. Профессионально-коммуникативный тип – ведущим мотивом инновационной деятельности педагога является самоутверждение в глазах коллег, признание педагогическим коллективом. Важнейшие стимулы: моральное поощрение не столько со стороны администрации, сколько со стороны коллег, своего коллектива, общественных организаций, т.е. общественное мнение.

3. Либеральный тип – ведущим мотивом является завоевание авторитета среди детей и родителей, в т.ч. «ложного авторитета» (по А.С. Макаренко): «доброты», «любви» и др. Ведущие мотивы: приспособленчество, заискивание (и перед детьми, и перед родителями, и перед администрацией). Важнейшие стимулы: предъявление четких требований и систематический контроль.

4. Независимый тип – включает талантливых, самобытных,

целеустремленных, творческих, принципиальных педагогов (порой не принятых руководством и коллегами). Ведущие мотивы: создание собственной – авторской – методической (программы, технологии), воспитательной и педагогической системы. Важнейшие стимулы: создание благоприятного, творческого микроклимата в дошкольной образовательной организации.

Таким образом, мотивация педагога к осуществлению инновационной деятельности – это система мотивов, обеспечивающая преднамеренную активность педагогов, направленную на осознанное изменение педагогом своей деятельности, побуждающая педагога действовать специфическим, целенаправленным образом в отношении инноваций. Структура мотивации инновационной деятельности включает три компонента: внутреннюю мотивацию, внешнюю положительную мотивацию и внешнюю отрицательную мотивацию. Виды мотивов включают внешние стимулы, мотивы внешнего самоутверждения педагога или мотивы престижа и др., профессиональный мотив и мотивы личностной самореализации педагога. Выделяют низкий (базовый), средний уровень (профессионально-функциональный) и высокий (профессионально-эффективный) уровни развития мотивации педагогов к осуществлению инновационной деятельности.

1.3. Психолого-педагогические условия развития мотивации педагогов дошкольного образовательного учреждения к осуществлению инновационной деятельности

На основании изучения психолого-педагогической литературы мы пришли к тому, что процесс развития мотивации педагогов дошкольного образовательного учреждения к осуществлению инновационной деятельности будет эффективным, если:

- создать инновационную среду в дошкольном образовательном учреждении, включающую интеллектуальные, человеческие, материальные, финансовые и инфраструктурные компоненты;

- инициировать инновационное поведение педагогов дошкольного образовательного учреждения (учет индивидуальных особенностей восприятия инноваций, разработка системы стимулирования инновационной деятельности, создание атмосферы сотрудничества, методической поддержки);

- содействовать развитию профессиональной успешности педагогов.

В качестве первого условия эффективного развития мотивации педагогов дошкольного образовательного учреждения к осуществлению инновационной деятельности мы рассматриваем создание инновационной среды в дошкольном образовательном учреждении, включающей интеллектуальные, кадровые, материальные, финансовые и инфраструктурные компоненты.

Значительную роль в мотивировании сотрудников имеет и инновационная среда, без учета которой невозможно определить и использовать оптимальную систему внешнего и внутреннего мотивирования педагогов дошкольной организации.

Дошкольное образовательное учреждение может эффективно реализовывать инновационную деятельность при использовании потенциала

средового подхода. В связи с этим чрезвычайно важной становится возможность организации инновационной среды образовательного учреждения. В педагогике накоплен достаточный теоретический материал, позволяющий решать проблему организации образовательной среды учебного заведения. Вопросы определения содержания образовательной среды и ее развития освещаются в работах ученых, исследующих методологический аспект образовательной среды (М.М. Бахтин, Э.Н. Гусинский, К.И. Князева, Н.С. Крылов, Е.А. Ямбург и др.). Л.С. Выготский, Г.П. Щедровицкий, В.А. Левин исследовали возможности развития личности, предоставляемые средой. Рядом авторов изучаются проблемы поиска исследовательских и технологических аспектов образовательной среды (И.А. Зимняя, А.В. Хуторской и др.). Разработанный в последние годы Ю.С. Мануйловым средовой подход позволяет рассматривать инновационную среду в качестве средства профессионального развития педагогов.

Само понятие «инновационная среда» появилось в 1980-е годы и было описано Мануэлем Кастельсом как средство анализа системных условий, предоставляемых экономическим субъектам для производства новых идей, продуктов, создания новых производств и развития новых рынков. В частности, он пишет, что «под инновационной средой я понимаю специфическую совокупность отношений производства и менеджмента, основанную на социальной организации, которая в целом разделяет культуру труда и инструментальные цели, направленные на генерирование нового знания, новых процессов и новых продуктов. Хотя концепция среды не обязательно включает пространственное измерение, я утверждаю, что в случае отраслей информационной технологии, по крайней мере, в этом столетии пространственная близость является необходимым материальным условием существования таких сред из-за свойств природы взаимодействий в инновационном процессе. Специфику инновационной среды определяет именно ее способность генерировать синергию, т.е. добавленная стоимость

получается не из кумулятивного эффекта элементов, присутствующих в среде, но из их взаимодействия. Инновационные среды являются фундаментальными источниками инновации и создания добавленной стоимости в процессе промышленного производства в информационную эпоху» (10).

Существует достаточно большое количество трактовок, определений понятия «инновационная среда», «однако все они сводятся к общему признаку – это окружение участника инновационного процесса, которое оказывает влияние на его инновационную деятельность».

По мнению Р.А. Кассиной, инновационная среда образовательного учреждения – это совокупность вводимых в образовательном учреждении новшеств, среди которых осуществляется профессиональная деятельность педагогов (24).

Инновационная среда есть качественное состояние образовательной среды учреждения, имеющее очень высокий потенциал для профессионального развития педагогов. Она не всегда имеет сугубо положительные характеристики и оказывает позитивное влияние на педагогов. Результат зависит от состояния среды. Инновационная среда может быть неорганизованной, частично-организованной и организованной (как средство). Возникновение ее связывается с неустойчивостью функционирования образовательной системы, при которой участников образовательного процесса перестает устраивать педагогическая реальность и появляется состояние открытости ко всему новому, передовому.

Базируясь на современные научные представления, понятия, трактовки инновационной среды можно сказать, что это материальная основа для оказания широкого спектра образовательных услуг.

Существуют различные подходы к выделению основных компонентов инновационной среды.

На основании теоретического анализа научных исследований Р.А. Кассиной и др., мы пришли к выводу, что инновационная среда

дошкольной образовательной организации включает следующие компоненты:

1. Интеллектуальные ресурсы.
2. Кадровые ресурсы (лидер, новатор, креативный персонал и др.).
3. Материальные ресурсы (оборудование, опытно-приборная база, площади и др.).
4. Финансовые ресурсы (собственные, государственные и др.).
5. Инфраструктурные ресурсы (маркетинговый, информационный и др.) (24).

Установлено, что инновационная среда в современном образовательном учебном заведении представляет собой совокупность компонентов пространственно-временного, включающего пространство группы, специфического, включающего особенности образовательных инноваций, и включающего взаимодействие субъектов инновационного процесса (воспитанников, педагогов и родителей).

Инновационная среда преобразует содержание образования, активизирует традиционные и стимулирует развитие новых форм деятельности педагогов, и, наоборот, сама среда развивается благодаря внутренним процессам, в которых участвуют педагоги.

Мы считаем, что результатом формирования инновационной образовательной среды следует считать целенаправленное, закономерное изменение состава и структуры этой среды, которое соответствует требованиям современного общества.

Таким образом, создание инновационной среды в дошкольной образовательной организации позволяет создать условия для максимального использования инновационного потенциала педагогов, профессионального развития педагогов, характеризующихся высокой инновационной восприимчивостью. Развитие инновационной среды предполагает формирование в дошкольном образовательном учреждении норм отношений, стимулирующих инновационную деятельность всех участников

образовательно процесса. Это требует: расширения сферы инновационной деятельности педагогов и воспитателей; использования управленческих средств, стимулирующих как индивидуальную, так и коллективную инновационную деятельность; создания режима наибольшего благоприятствования для развития инновационного потенциала педагогов; систематизации инноваций в соответствии со стартовым потенциалом, уровнем готовности педагогов к инновационной деятельности

В качестве второго условия эффективного развития мотивации педагогов дошкольного образовательного учреждения к осуществлению инновационной деятельности мы рассматриваем инициирование инновационного поведения педагогов дошкольного образовательного учреждения (учет индивидуальных особенностей восприятия инноваций, разработка системы стимулирования инновационной деятельности, создание атмосферы сотрудничества, методической поддержки).

Необходимость формирования новой инновационной модели поведения современного педагога актуализируется в целом ряде документов федерального уровня, в частности, в Распоряжении Правительства РФ от 8.12.2011г. №222-7 р «О стратегии инновационного развития РФ на период до 2020». В этой связи инновационное поведение педагога – важная составляющая успеха образовательного учреждения в вопросах менеджмента качества образования. Рассчитывать на высокие результаты могут только педагоги, осознающие ценность своей педагогической деятельности, способные преобразовывать ее в соответствии с происходящими изменениями. И.Ф. Исаев, в частности, пишет: «Успех формирования профессионально-педагогической культуры преподавателя во многом определяется инновационной направленностью его педагогической деятельности, т.е. степенью включенности преподавателя в процесс создания, освоения и использования педагогических нововведений» (21, 165).

Понятие «инновационное поведение» для современного научного знания не является устоявшимся; феномен «инновация» рассматривается в

философии, менеджменте, психологии, педагогике, социологии и других общественных науках.

И. Дичковская рассматривает, инновационное поведение педагога как совокупность внешних проявлений его личности, в которых раскрывается внутреннее «Я» (мироощущение, мировоззрение, личностные особенности), направленные на изменение составляющих современной системы образования (16).

Инновационное поведение педагога выражается в способности воспринимать, создавать и реализовывать новшества; своевременно избавляться от устаревшего, нецелесообразного опыта. Инновационное поведение педагога проявляется в творческом стремлении личности по преобразованию существующей реальности.

Ученые Н. Кинг и Н. Андерсен также замечают, что инновационное поведение носит многоаспектный характер и включает все виды поведения сотрудника, которые позволяют обогатить инновационный процесс. Рассматривая с данных позиций инновационность поведения педагогов, можно говорить о его вариабельности, наличии разноуровневых характеристик поведения педагога, инициирующих инновационный процесс, отмечают О.В. Шелехова и О.Ю. Зайцева (74).

В рамках психологии основное внимание исследователей до сих пор привлекает проблема личностной обусловленности мотивационных процессов, обеспечивающих включение человека в инновационную деятельность, в том числе, использование механизмов психологической защиты в случае сопротивления инновациям. Г.В. Залевский определяет инновационное поведение «... как генерацию человеком собственных новых идей либо принятие им новых идей, генерируемых другими людьми (и активная их реализация, пропаганда, отстаивание)» (19, 8).

В психологии приведена классификация субъектов инновационной деятельности по степени выраженности тех или иных личностных свойств, определяющих стилистику восприятия субъектом чужой творческой

продукции, а также оперирования ею. Исследователи Y. Harrison, J.A. Home предложили следующую классификацию участников инновационного процесса:

- инноваторы – активно принимающие новые идеи и технологии;
- имитаторы – придерживающиеся веяний моды, традиций и мнения большинства;
- «повторители» – имеющие склонность повторять однажды сделанный выбор несколько раз (78).

В педагогической науке однозначной типологии инновационного поведения не представлено, тем не менее, И.Ф.Исаев, рассматривая инновационную направленность формирования профессионально-педагогической культуры, выделяет критерии инновационности, которые могут быть сопоставлены с данными характеристиками: так, полагаем, критерий «создание качественно нового» коррелирует с таким типом, как «инноватор, склонный идти на риск ради инноваций», а критерий «конкретизация уже известного» раскрывает тип «имитатора» (21).

В качестве третьего условия эффективного развития мотивации педагогов дошкольного образовательного учреждения к осуществлению инновационной деятельности мы рассматриваем содействие развитию профессиональной успешности педагогов.

«Профессиональный успех», – считает М.В.Теплинских, – « ... это одна из важнейших ценностных ориентаций специалиста, реальное воплощение которой возможно лишь с достижением высоких социально и личностно значимых результатов. Он является потребностно-мотивационным, эмоционально-волевым и деятельностным фактором в поведении специалиста, определяет его профессиональную философию...» (61; 62).

Успешная деятельность обеспечивается осознанным стремлением к достижениям. Профессиональные достижения, успехи в труде стимулируют оптимальное функционирование системы взаимовлияния деятельности и

мотивации, способствуют всестороннему развитию личности педагога.

О.Е. Корой профессиональную успешностью педагога рассматривает как субъектно-личностное состояние профессионала, характеризующееся проживанием личностных достижений в контексте истории его профессиональной деятельности и возникающее на ценностной основе стремления к педагогическому успеху и мастерству. О.Е. Корой считает, что эмоционально положительное состояние (состояние успешности) обеспечивается социально и личностно значимым достижением (успехом). Профессиональная успешность педагога определяется его эффективной самореализацией как профессионала и сопровождается внутренней мобилизованностью, положительными эмоциональными переживаниями. Преобладание у педагога позитивного внутреннего состояния успешности в ходе выполнения профессиональной деятельности характеризует высокую степень его удовлетворенности своим трудом (30).

Под профессиональной успешностью А.К. Маркова понимает достижение определенного должностного статуса в профессии.

По мнению Н.Л. Киселевой, профессиональная успешность – это позитивно-стимулирующее состояние, активизирующее саморазвитие педагога, благоприятно влияющее на дальнейший прогресс в педагогической деятельности (26).

Н.Л. Киселева отмечает, что профессиональная успешность педагога включает в себя четыре компонента:

- 1) признание (осознание признания достижения «значимыми другими»);
- 2) рефлексия (переживание своего результата в контексте прежней деятельности, признание его личностным достижением);
- 3) фиксация (сопоставление своего состояния с предвосхищаемым заранее);
- 4) конструирование (переживание своего достижения в контексте будущей деятельности) (26).

По степени проявления профессиональной успешности или не успешности педагога Н.Л. Киселева выделяет четыре типа: стажер, функционер, активист, творец. Тип функционера является самым распространенным и имеет три подтипа (безразличный, посредственный и оптимально развивающийся) (26).

По мнению Л.А. Лазаренко, педагогов, ориентированных на достижение успеха в деятельности, отличает наличие высокоразвитых когнитивных и креативных способностей. Им свойственно обладание такими профессионально-важными качествами как уверенность, целеустремленность, самостоятельность, активность; психическое благополучие и владение приемами саморегуляции; обладание высокоразвитыми коммуникативными способностями; владение приемами рефлексии; наличие ярко выраженных профессиональных интересов; удовлетворение результатами своего труда; умение создавать благоприятный психологический климат вокруг себя; наличие высокой самооценки (37).

Л.А. Лазаренко уточняет, что в этой связи профессиональная успешность педагога выступает не только как объективная социальная потребность, но и как субъективная потребность, приобретающая характеристику профессиональной субкультуры. Это актуализирует разработку проблем, обращенных к формированию личности педагога, обоснованию условий развития его профессиональной успешности. Ориентация педагога на профессиональную успешность обеспечивает формирование положительного мотивационно-смыслового отношения к педагогической деятельности, потребности в получении, углублении и расширении педагогических знаний, в овладении профессиональными умениями и навыками; определяет содержание его ценностных ориентации; повышает эффективность процесса интеграции педагога в профессионально-педагогическую среду и соответствующую субкультуру (37).

Таким образом, на эффективность процесса развития мотивации педагогов дошкольного образовательного учреждения к осуществлению

инновационной деятельности влияют следующие психолого-педагогические условия: создание инновационной среды в дошкольном образовательном учреждении, включающей интеллектуальные, человеческие, материальные, финансовые и инфраструктурные компоненты; инициирование инновационного поведения педагогов дошкольного образовательного учреждения (учет индивидуальных особенностей восприятия инноваций, разработка системы стимулирования инновационной деятельности, создание атмосферы сотрудничества, методической поддержки); содействие развитию профессиональной успешности педагогов.

Вывод по первой главе

1. Под инновационной деятельностью понимают комплексный целенаправленный процесс создания, использования и распространения новшества, целью которого является удовлетворение потребностей и интересов людей новыми средствами, что ведет к качественным изменениям системы. Структура инновационной деятельности включает мотивационный, креативный компонент и технологический (или операционный) компоненты. Уровень инновационной деятельности педагога дошкольного образовательного учреждения может быть адаптивный, репродуктивный, эвристический и креативный уровни.

2. Для организации инновационной деятельности в дошкольной образовательной организации необходима подготовка педагогического коллектива к реализации инновационных подходов в дошкольном образовательном учреждении, которая заключается в развитии мотивации воспитателей к осуществлению инновационной деятельности в дошкольном образовательном учреждении. Мотивация педагога к осуществлению инновационной деятельности – это система мотивов, обеспечивающая преднамеренную активность педагогов, направленную на осознанное изменение педагогом своей деятельности, побуждающая педагога действовать специфическим, целенаправленным образом в отношении инноваций. Мотивация педагога ДООУ к осуществлению инновационной деятельности включает сложную систему мотивов, побуждающей специалиста действовать специфическим, целенаправленным образом в отношении инноваций в образовательном процессе детского сада. Мотивация педагога к осуществлению инновационной деятельности выражается в его потребности и стремлении к профессиональному саморазвитию в области инновационной деятельности, профессионально-личностному росту через повышение образовательного уровня в области инновационных процессов в

системе дошкольного образования. А.А. Атласова и Ф.Д. Товарищева отмечают, что мотивация к инновационной деятельности может выражаться в отношении педагогов к процессам внедрения инновационных технологий в образовательный процесс, устойчивым познавательным интересом к теоретическим проблемам, научным исследованиям и практической деятельности в области инноваций.

3. В процессе исследовательской работы мы предположили, что процесс развития мотивации педагогов дошкольного образовательного учреждения к осуществлению инновационной деятельности будет эффективным, если:

- создать инновационную среду в дошкольном образовательном учреждении, включающую интеллектуальные, кадровые, материальные, финансовые и инфраструктурные компоненты;

- инициировать инновационное поведение педагогов дошкольного образовательного учреждения (учет индивидуальных особенностей восприятия инноваций, разработка системы стимулирования инновационной деятельности, создание атмосферы сотрудничества, методической поддержки);

- содействовать развитию профессиональной успешности педагогов.

ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО РАЗВИТИЮ МОТИВАЦИИ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ К ОСУЩЕСТВЛЕНИЮ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

2.1. Диагностика уровня развития мотивации педагогов к осуществлению инновационной деятельности

Опытнo-экспериментальная работа включала констатирующий, формирующий и контрольный эксперимент.

Цель констатирующего эксперимента – выявить уровень развития мотивации педагогов к осуществлению инновационной деятельности в дошкольном образовательном учреждении.

Нами были поставлены следующие задачи:

1) проанализировать опыт работы ДОУ №74 по развитию мотивации педагогов к осуществлению инновационной деятельности в дошкольном образовательном учреждении;

2) подобрать диагностические методики и оценить уровни развития мотивации педагогов к осуществлению инновационной деятельности в дошкольном образовательном учреждении.

Для проведения эксперимента мы выбрали Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад №74 «Центр развития ребенка «Забава» г. Белгород. Всего в детском саду работают 34 педагога (26 педагогов имеют высшее образование, 8 – среднее специальное образование). Стаж работы до 5 лет – 8 человек, 5-10 лет – 6 человека, 10-15 лет – 5 человека, выше 15 лет – 4 человек, выше 20 лет – 6 человек, выше 30 лет – 5 человек.

В настоящее время Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад №74 «Центр развития ребенка

«Забава» является региональной инновационной площадкой по проблеме «Развитие конструктивной и исследовательской деятельности старших дошкольников в условиях учебно-игрового ЛЕГО-центра». Количество участников инновационной деятельности – 11 педагогов. Длительность инновационного проекта с 2017 по 2019 гг.

Инновационную деятельность по апробации УМК «Тропинки» (под редакцией В.Т. Кудрявцева) осуществляли педагоги средней и старшей групп (4 воспитателя) с 2015 по 2016 гг. Повышение квалификации по теме Повышение квалификации «Проектирование образовательного процесса в условиях реализации ФГОС ДО с учетом концептуальных особенностей образовательной программы «Тропинки» под ред. В.Т. Кудрявцева» прошли 6 педагогов. Педагоги участвовали в семинаре по физическому развитию дошкольников.

Старший воспитатель оказывает методическую помощь педагогам в процессе инновационной деятельности, управляет процессом их непрерывного образования. В методическом кабинете для педагогов осуществляется:

- подбор и систематизация психолого-педагогической и методической литературы (методических рекомендаций, пособий, справочной, энциклопедической, научно-методической литературы) содержание которой способствует развитию самообразования, развитию познавательного и творческого потенциала каждого педагога;
- формирование банка инноваций (программ, методик, технологий и др.) и передового педагогического опыта;
- создание банка методических разработок педагогов в рамках инновационной деятельности;
- оптимизация методической среды;
- создание условий, удовлетворяющих потребности каждого педагога в эмоциональном комфорте.

Одним из важнейших условий организации методической работы в

ДОУ, реализующим инновации, является использование новых информационных технологий. Использование современных информационных технологий выступает на первый план в процессе информационного обеспечения инновационной деятельности. Однако, в целом, этот процесс развивается медленно, сдерживается недостаточно оснащенной материальной базой.

Уровни развития мотивации педагогов к осуществлению инновационной деятельности в дошкольном образовательном учреждении:

1. Низкий уровень (базовый) – педагогом осознается необходимость изменения профессиональной деятельности, однако педагог не хочет обладать для этого необходимыми знаниями о способах, средствах, технологиях, позволяющих осуществлять инновационную деятельность.

2. Средний уровень (профессионально-функциональный) – у педагога устойчивое стремление к изменению стиля педагогической деятельности, овладению современными образовательными технологиями, преобладание систем ценностей и норм, совершенствующих профессиональную деятельность, при этом мотивационная готовность к инновационной деятельности носит ожидающий характер.

3. Высокий уровень (профессионально-эффективный) – у педагога сформированы мотивы самосовершенствования, достижения максимальной самореализации в профессиональной сфере; наличие системных знаний в области педагогической инноватики, развитой педагогической рефлексии.

Нами была использована анкета «Мотивация к освоению инноваций» (Приложение 1). Цель: выявить уровень мотивации педагога к осуществлению инновационной деятельности.

Исследование мотивации позволило нам выявить уровень мотивации педагога к осуществлению инновационной деятельности. Проведенная диагностика показала следующие результаты:

– 9 (26%) педагогов имеют низкий уровень (базовый) мотивации к осуществлению инновационной деятельности;

– у 16 (47%) педагогов – средний уровень (профессионально-функциональный) мотивации к осуществлению инновационной деятельности, свидетельствует об осознание необходимости в инновационной деятельности, уверенность в том, что новшество принесет позитивный результат согласованность личных целей с инновационной деятельностью;

– у 9 (26%) педагогов – высокий уровень (профессионально-эффективный) мотивации к осуществлению инновационной деятельности, что говорит о выраженности внутренней и альтруистической мотивации к саморазвитию и осуществлению инновационной деятельности, готовность к преодолению творческих неудач.

Результаты диагностики представлены в табл. 2.1.

Таблица 2.2.

Уровень развития мотивации педагога к осуществлению инновационной деятельности (констатирующий этап эксперимент)

Уровень развития мотивации педагога к осуществлению инновационной деятельности	Количество воспитателей (в процентах)
	Экспериментальная группа
Высокий уровень	9 (26%)
Средний уровень	16 (47%)
Низкий уровень	9 (26%)

Наглядно результаты диагностики отражены на рис. 2.1.



Рис. 2.1. Уровень развития мотивации педагогов к осуществлению инновационной деятельности в дошкольном образовательном учреждении (констатирующий этап эксперимента).

У большинства педагогов преобладают нравственные мотивы. Мотивам, связанным с возможностью самореализации личности (высокий уровень профессиональных притязаний, сильная потребность в достижении высоких результатов, потребность в самовыражении, и т.д.) придается наименьшее значение.

1. На следующем этапе мы провели диагностику успешности педагогов детского сада. Лист оценки успешности профессиональной деятельности воспитателя» (составлен центром методики и оценки качества знаний управления образования администрации Корочанского района). Цель: выявить уровень развития профессиональной успешности воспитателя (Приложение 2).

Оценка диагностики «Лист оценки успешности профессиональной деятельности воспитателя» осуществлялась по следующей шкале: 20-40 баллов – низкий уровень развития профессиональной успешности, 41-70 – средний уровень развития профессиональной успешности, свыше 70 баллов – высокий уровень развития профессиональной успешности.

Результаты диагностики представлены в табл. 2.2.

Таблица 2.2.

Уровень развития профессиональной успешности педагогов дошкольного образовательного учреждения
(констатирующий этап эксперимент)

Уровень развития профессиональной успешности педагогов дошкольного образовательного учреждения	Количество воспитателей (в процентах)
	Экспериментальная группа
Высокий уровень	9 (26%)
Средний уровень	17 (50%)
Низкий уровень	8 (24%)

Наглядно результаты можно увидеть на рис. 2.1.



Рис. 2.2. Уровень развития профессиональной успешности педагогов дошкольного образовательного учреждения (констатирующий этап эксперимента).

На основании результатов проведения данной диагностики мы выявили, что 9 (26%) педагогов имеют высокий уровень развития профессиональной успешности, 17 (50%) – средний уровень развития профессиональной успешности, 8 (24%) – низкий уровень развития профессиональной успешности.

Анализ документов старшего воспитателя показал, что в инновационную деятельность включены 14 педагогов из 34.

Изучение состояния проблемы развития мотивации педагогов дошкольного образовательного учреждения к осуществлению инновационной деятельности показал, что у некоторых педагогов наблюдается отсутствие опыта инновационной деятельности и недостаточный уровень знаний инновационной педагогики, преобладают внешние мотивы; выявлена неготовность некоторых педагогов к инновационной деятельности, изучению и внедрении современных образовательных технологий; у педагогов низкий уровень владения ИКТ-технологиями; наблюдается недостаточная активность большинства педагогов в профессиональном саморазвитии и передаче своего опыта работы.

Следовательно, существует необходимость создания инновационной среды в дошкольном образовательном учреждении, включающую интеллектуальные, человеческие, материальные, финансовые и инфраструктурные компоненты, развития инновационного поведения педагогов дошкольного образовательного учреждения (учет индивидуальных особенностей восприятия инноваций, разработка системы стимулирования инновационной деятельности, создание атмосферы сотрудничества,

методической поддержки) и содействие стремлению педагогов дошкольного образовательного учреждения к карьерному росту.

Таким образом, мы выявили, что необходимо создание психолого-педагогических условий развития мотивации педагогов дошкольного образовательного учреждения к осуществлению инновационной деятельности.

2.2. Апробация психолого-педагогических условий развития мотивации педагогов дошкольного образовательного учреждения к осуществлению инновационной деятельности

Для разрешения выделенных проблем была определена цель формирующего этапа эксперимента – апробация психолого-педагогических условий развития мотивации педагогов дошкольного образовательного учреждения к осуществлению инновационной деятельности.

Задачи формирующего этапа эксперимента:

1) создать инновационную среду в дошкольном образовательном учреждении, включающую интеллектуальные, человеческие, материальные, финансовые и инфраструктурные компоненты;

2) инициировать инновационное поведение педагогов дошкольного образовательного учреждения (учет индивидуальных особенностей восприятия инноваций, разработка системы стимулирования инновационной деятельности, создание атмосферы сотрудничества, методической поддержки);

3) содействовать развитию профессиональной успешности педагогов.

Для решения первой задачи нам важно было создать инновационную среду в дошкольном образовательном учреждении, включающую интеллектуальные, кадровые, материальные, финансовые и инфраструктурные компоненты.

Для этого работа заведующего и старшего воспитателя была направлена на развитие компонентов инновационной среды детского сада.

1. Интеллектуальные ресурсы: формирование готовности педагогического коллектива к внедрению в образовательный процесс инновационных моделей и технологий.

1) Кадровые ресурсы: включении субъектов образования в инновационную деятельность.

2) Материальные ресурсы: информационно-методическое обеспечение инновационной деятельности (комплексное учебно-методическое обеспечение образовательного процесса, применение коммуникационно-информационных технологий в детском саду).

2. Финансовые ресурсы: финансовое обеспечение реализации инновационных проектов педагогов.

3. Инфраструктурные ресурсы: организация сотрудничества и педагогического взаимодействия детского сада с другими образовательными институтами (НИУ БелГУ, ОГАОУ ДПО «БелИРО»).

Результатом создания инновационной среды в детском саду явилось:

1) обеспечение ориентации образовательного процесса на инновационную деятельность;

2) организация продуктивного взаимодействия всех субъектов инновационной деятельности;

3) совершенствование индивидуальных и коллективных форм инновационной деятельности.

На следующем этапе мы решали задачу инициировать инновационное поведение педагогов дошкольного образовательного учреждения (учет индивидуальных особенностей восприятия инноваций, разработка системы стимулирования инновационной деятельности, создание атмосферы сотрудничества, методической поддержки). Для этого мы разработали программу. Программа по развитию мотивации педагогов к осуществлению инновационной деятельности в дошкольном образовательном учреждении является механизмом, обеспечивающим эффективность функций управленческой деятельности. Результатами ее реализации в практике

работы дошкольного образовательного учреждения являются:

- на подготовительном этапе – мотивационная готовность педагогов к освоению инноваций в образовательном процессе;
- на организационном этапе – теоретическая готовность;
- на практическом этапе – практическая готовность;
- на контрольно-оценочном этапе – достижение согласования между желаемым и реальным уровнями развития мотивационной готовности педагогов к осуществлению инновационной деятельности в дошкольном образовательном учреждении.

Программа по развитию мотивации педагогов к осуществлению инновационной деятельности в дошкольном образовательном учреждении предполагала несколько этапов и осуществлялась в рамках организации инновационного проекта «Развитие конструктивной и исследовательской деятельности старших дошкольников в условиях игрового ЛЕГО – центра на базе дошкольных образовательных организаций».

1. Подготовительный этап

Цель: обеспечение мотивации педагогического коллектива к освоению инноваций.

Содержание деятельности:

1. Диагностика уровня инновационного потенциала педагогического коллектива.
2. Создание информационного поля:
 - формирование банка информации по инновациям в системе дошкольного образования;
 - проведение психолого-педагогических семинаров по актуальным проблемам инноваций в образовательном процессе и осуществлению инновационной деятельности в детском саду;
 - обеспечение педагогов методической литературой по вопросам инновационных образовательных технологий;
 - посещение теоретических семинаров по внедрению инноваций с

образовательный процесс детского сада.

3. Установление связей с наукой, привлечение преподавателей НИУ БелГУ кафедры дошкольного и специального (дефектологического) образования в качестве научных руководителей и консультантов по проблеме внедрения инноваций в образовательный процесс и подготовки педагогов к инновационной деятельности.

4. Выявление потребностей педагогов в инновациях, определение их типа.

5. Выбор педагогами новшеств в соответствии со своими потребностями и с учетом интересов и склонностей детей и их родителей.

6. Прогнозирование возможных отклонений от цели, нежелательных препятствий и последствий внедрения инноваций в образовательный процесс детского сада.

7. Повышение профессионализма руководства дошкольного образовательного учреждения в аспекте управления инновационными процессами в дошкольном образовательном учреждении.

8. Развитие у педагогов мотивации на достижение успеха в инновационной деятельности.

II. Организационный этап

Цель: обеспечение теоретической готовности педагогического коллектива к инновационной деятельности в рамках региональных инновационных площадок.

Содержание деятельности:

1. Внесение изменений в структуру методической деятельности:

– создание временных творческих коллективов для внедрения инноваций в образовательный процесс;

– преобразование методического совета в научно-методический.

2. Расширение и углубление педагогами дошкольной организации базовых научных и методических знаний в области проектирования и организации игрового ЛЕГО – центра на базе детского сада.

3. Развитие исследовательских умений педагогов в процессе работы над темами по самообразованию.

4. Изменение характера взаимодействия воспитателей со старшим воспитателем: проведение индивидуальных и групповых консультаций по осуществлению инновационной деятельности (разработка документов).

5. Разработка положения о стимулировании труда педагогов.

6. Организация взаимодействия круглых столов, защит программ, творческих отчетов и т.д.

На данном этапе была организована методическая работа с воспитателями на базе детского сада:

– мастер-классы для педагогов по применению технологий ЛЕГО – конструирования в работе с дошкольниками (не менее трех раз в 2017-2018 уч. году);

– консультации для педагогов («Включение ЛЕГО-конструирования в образовательный процесс ДОО», «Развитие математических представлений посредством ЛЕГО – конструирования», «Приемы для развития и становления конструктивных способностей у детей», «Краткосрочные образовательные практики по ЛЕГО-конструированию в детском саду» и т.д.

– семинар «Использование информационно-коммуникационных технологий в ЛЕГО – конструировании в детском саду»;

– семинар – практикум «Формирование навыков сотрудничества у детей через использование ЛЕГО – конструирования»;

– открытые просмотры образовательной деятельности и ситуаций по теме «Организация образовательной деятельности с использованием ЛЕГО – технологий».

Для развития мотивации педагогического коллектива к освоению инноваций было обеспечено участие педагогов в региональных семинарах: «Планирование деятельности дошкольной образовательной организации по внедрению ЛЕГО – конструирования» (14.03.2017 г.), «Практико-ориентированный семинар «Перспективы и возможности ЛЕГО –

конструирования в системе дошкольного образования региона» (13.10.2017 г.).

III. Практический этап

Цель: обеспечение практической готовности педагогического коллектива к осуществлению инновационной деятельности в детском саду.

Содержание деятельности:

1. Совершенствование системы научно-методической работы, организация ее на трех уровнях

- первый – традиционная деятельность методических объединений;
- второй – временные творческие коллективы;
- третий – творческие лаборатории.

2. Создание внутренней системы повышения квалификации педагогов по вопросам инновационных образовательных технологий для детей дошкольного возраста (теоретические семинары, деловые игры, практикумы, творческие группы и т.д.).

3. Изменение характера нововведений: от локальных до комплексных, касающихся всех сторон деятельности дошкольного образовательного учреждения: содержания образования, технологий обучения, воспитания и развития детей и т.д.

4. Совершенствование структуры управления в условиях работы в инновационном режиме, активное участие педагогов и принятие управленческих решений.

5. Акцент в деятельности научно-методической службы на обучение педагогов организации научно-методического эксперимента, совершенствование исследовательских умений и навыков.

6. Разработка планов и конспектов НОД с средств ЛЕГО – конструирования.

7. Активное участие педагогов в методической работе на уровне города:

- работа в составе творческих лабораторий по внедрению инноваций в

образовательный процесс детских садов;

- участие в работе научно-практических конференций по проблемам инноваций в системе образования и практике использования ЛЕГО – конструирования в детских садах;

- обобщение опыта своей работы в виде публикаций по вопросам использования средств ЛЕГО – конструирования в процессе развития по конструктивной и исследовательской деятельности детей дошкольного возраста;

- участие в выставках материалов передового педагогического опыта по созданию игрового ЛЕГО – центра на базе дошкольных образовательных организаций.

На данном этапе педагоги детского сада были включены в реализацию инновационного проекта «Развитие конструктивной и исследовательской деятельности старших дошкольников в условиях игрового ЛЕГО – центра на базе дошкольных образовательных организаций». Целью инновационной деятельности являлось разработка и апробация целостной системы педагогической деятельности (образовательной деятельности, игр, упражнений, проектной деятельности) по развитию конструктивной и исследовательской деятельности старших дошкольников средствами ЛЕГО – конструирования.

IV. Контрольно-оценочный этап.

Цель: выявление рассогласования между желаемым и реальным уровнями инновационного потенциала педагогического коллектива.

Содержание деятельности:

1. Диагностика уровня инновационного потенциала педагогического коллектива.

Оценка в системе показателей:

- восприимчивость педагогов к новому;
- подготовленность к освоению новшеств;
- степень новаторства педагогического коллектива;

- степень творческой активности;
- развитость коммуникативных связей.

2. Установление причин рассогласования между желаемыми и реальными уровнями инновационных потенциалов.

3. Составление программы деятельности педагогического коллектива по дальнейшему развитию инновационного потенциала.

Программа по развитию мотивации к осуществлению инновационной деятельности педагогического коллектива дошкольного образовательного учреждения включала несколько блоков.

Блок 1. Организационно-педагогические мероприятия (методические объединения):

1. Педагогический совет на тему: «Повышение качества образования в ДОУ».

2. Деловая игра: «Педагог будущего» (мозговой штурм). Цель: Повышение качества образования в ДОУ. Сравнительный анализ по результатам анкетирования: «Оценка инноваций и нововведений в ДОУ» (выводы и предложения).

3. Тренинг: «Мотивы инновационной деятельности в ДОО». Цель: Самооценка и развитие внутренних мотивов педагогов к осуществлению инновационной деятельности.

4. Методические объединения. Цель: Обсуждение достигнутых результатов, оценка степени усвоения группой нормы-образца для закрепления устойчивого образа профессиональной компетентности как коллективной ценности посредством расширения и применения имеющегося опыта в новых ситуациях, формирование творческой деятельности в процессе группового взаимодействия. Результатом становится устойчивое мотивационно-ценностное и эмоционально-оценочное отношение группы к достигнутому уровню профессиональной компетентности.

5. Семинар: «Инновационная среда в ДОО как основа развития мотивации педагогов к инновационной деятельности». Цель: Создание

инновационной среды в ДОО для повышения уровня мотивации педагогов к осуществлению инновационной деятельности.

6. Консультация: «Как развивать потребность в инновационной деятельности в ДОО». Цель: Формирование комплекса тем по самообразованию, которые способствуют развитию потребности в инновационной деятельности в ДОО.

7. Педагогическая гостиная: «Наш коллектив – это сила». Цель: Оценка уровня развития педагогического коллектива ДОУ: способность педагогического коллектива ставить актуальные и реальные цели, вытекающие из социальных задач образования, способность строить и гибко изменять структуру взаимодействий, обеспечивающих достижение поставленных целей с учетом индивидуальных особенностей членов коллектива с максимально возможной эффективностью.

8. Проектная деятельность по целевым задачам детского сада. Цель: Повышение профессиональной компетентности педагогов через реализацию проектной деятельности. Внедрение в педагогический процесс технологии проекта. Стимулирование развития интеллектуальной и творческой инициативы воспитателей. Обеспечение контроля и коррекции внедрения метода проектов в образовательный процесс. Вовлечение в проектную деятельность всех участников педагогического процесса. Полученные результаты представить в виде мультимедийного проекта.

9. Обобщающий педагогический совет по теме: «Организация работы педагогического коллектива по использованию инноваций в детском саду». Цель: Анализ показателей совершенствования профессионального уровня педагогического коллектива ДОУ и прогнозирование дальнейшего его развития. Повышение качества образования в условиях детского сада.

По ходу выполнения данной программы целесообразно использовать следующие методы организационной работы:

- 1) анализ педагогической литературы;
- 2) анализ процесса практической деятельности;

3) обобщение и распространение педагогического опыта;

4) взаимопосещение НОД в детском саду (новаторство).

Особо эффективным для развития инновационного потенциала являются такие методы, как анализ процесса практической деятельности и обобщение, распространение педагогического опыта и проектной деятельности. Это ярко проявляется в процессе организации проведения тренинга «Потенциал вашей личности» и в педагогической гостиной «Наш коллектив – это сила».

Проектная деятельность помогает воспитателям не только создать хороший проект, но и активизировать работу «консерваторов», что в дальнейшем поможет развитию инновационных потенциалов у данных педагогов.

Блок 2. Повышение квалификации педагогов на основе дифференцированного подхода:

1. Повышение квалификации в условиях детского сада (работа по самообразованию по заявленным темам).

2. Поступление и обучение педагогических кадров в БПК и НИУ БелГУ.

3. Повышение квалификации педагогических кадров в ОГАОУ ДПО «БелИРО».

На данном этапе используются следующие методы работы с коллективом:

– знакомство педагогов с передовым опытом, отраженным на страницах специализированных периодических изданий и методических совещаний муниципального методического центра и т.п.;

– самообразование и саморазвитие педагогов детского сада.

Необходимо четко представлять возникающие на этом этапе объективные трудности. В частности, зачастую не все педагоги успевают пройти курсы повышения квалификации по той теме, которая их интересовала; некоторые педагоги, участвующие в инновационной

деятельности по теме, не всегда имеют устойчивые навыки работы с современным мультимедийным оборудованием и др.

Одним из факторов повышения качества работы ДОО является дифференцированное оказание помощи педагогам на основе диагностики их мотивационной сферы. Задача старшего воспитателя – оказать помощь конкретному воспитателю в решении тех проблем, которые вызывают у него затруднение или являются предметом его интересов. На основании результатов диагностики мотивации педагогов к осуществлению инновационной деятельности необходимо осуществлять дифференцированный подход к воспитателям.

Например, для координации инновационной деятельности педагогов целесообразно использовать специальные методы:

– методы мотивации избираются с учетом особенностей индивидов: отношения к труду, креативных способностей, степени тревожности, самооценки, профессиональных притязаний;

– методы поощрения педагога морально и материально, оценивая его труд и разработанные им новшества.

Для решения задачи повышения уровня мотивации к осуществлению инновационной деятельности и уровня притязаний педагогов была проведена работа, включающая, беседу семинар и практикум.

1. Беседа «Мотивация к инновационной деятельности и уровень притязаний». Предварительная диагностика уровня притязаний и мотивации к осуществлению инновационной деятельности воспитателей ДОО предшествовала проведению данной беседы. В ходе беседы с воспитателями обсуждались результаты диагностики уровней притязаний. В результате у педагогов сформировалось адекватное представление о своих возможностях, уровне мотивации и притязаний.

2. Практикоориентированный семинар «Профессиональные ценности и мотивация». В ходе семинара обсуждались виды ценностей и мотивов инновационной деятельности. Этому способствовало упражнение «Ценности

и мотивы инновационной деятельности» (например, предложенный перечень ценностей поделить на ценности достижения и общечеловеческие ценности); в процессе выполнения упражнения «Ситуации профессионального выбора в педагогической деятельности» необходимо было осуществить выбор между личной выгодой и моральными принципами. В ходе осуществления обратной связи было отмечено, что у воспитателей происходит переоценка ценностей, начинает преобладать ориентация на развитие потребности в достижении профессиональных успехов в инновационной деятельности.

3. Практикум «Стратегия планирования карьеры». На практикуме мы провели упражнение «План моего будущего». Каждый воспитатель получил лист бумаги, на котором записал анонимно свои личные планы на будущее. Затем ведущий собрал листы и перемешал их, после этого раздал в случайном порядке. На другой стороне листа воспитатели написали о своих профессиональных планах. После чего полученные результаты зачитывались вслух. В ходе выполнения упражнения «Я сейчас/ я через 10 лет» воспитателям необходимо было соотнести образы «Я» и профессии. Участники выполнили два рисунка: «Я сейчас» и «Я через 10 лет». В рисунке «Я через 10 лет» необходимо было включить элементы, указывающие на принадлежность к своей профессии и своим будущим достижениям. Воспитатели выполнили коллажи «Моя профессия» (с помощью ножниц и клея из старых журналов вырезаются картинки, иллюстрирующие профессиональную деятельность воспитателей), после этого они описали свои работы и обменялись впечатлениями. В результате этого воспитатели материализовали свои мечты и планы относительно будущего своей профессиональной деятельности, при этом они испытывали положительные эмоции (чувство удовлетворения, радости), данная ситуация способствовала развитию мотива достижения успеха.

Для решения третьей задачи – содействовать развитию профессиональной успешности педагогов – были использованы тренинговые упражнения. Упражнения мотивационного тренинга были направлены на

развитие мотивации достижения и интереса к деятельности. Выполнение данных упражнений особенно актуальным является тогда, когда субъект потерял интерес к деятельности (или когда он ощутимо снизился). Выполнение данных упражнений способствовало повышению у воспитателей интереса и стремления к выполнению профессиональной деятельности; развивали способность к самомотивированию (воспитателя овладели умением вдохновлять и побуждать самого себя к действию).

Блок 3. Работа диагностического центра:

1. Провести диагностику «Оценка инноваций в МДОУ», проанализировать результаты диагностики инновационного потенциала педагогов и специалистов (в начале учебного года).

2. Разработать и провести опросник «Стратегия взаимодействия педагогического коллектива детского сада».

3. Составить сравнительный анализ в виде диаграмм и презентаций по развитию мотивации к инновационной деятельности у педагогов в течение учебного года.

На данном этапе используются следующие методы работы:

- диагностика мотивации педагогов к осуществлению инновационной деятельности;
- анализ результатов диагностики;
- обобщение полученных результатов;
- методические рекомендации и пожелания каждому педагогу, описывающие, как лучше развивать мотивацию к осуществлению инновационной деятельности.

Блок 4. Научно-методическое обеспечение процесса развития мотивации педагогов к осуществлению инновационной деятельности:

1. Обеспечить методический кабинет необходимыми методическими материалами по реализации тем по самообразованию.

2. Совместно с творческой группой разработать серию статей по раскрытию инновационного потенциала у педагогов и коллективов ДОУ.

3. Внедрить в педагогический процесс инновационный опыт педагогов.

На этом этапе используют следующие методы работы с коллективом:

- изучение творческих работ педагогов (интегрированные конспекты занятий и досугов);
- внедрение в педагогический процесс опыта педагогов.

При этом крайне важным условием работы педагогического коллектива на данном этапе является обеспеченность дошкольного учреждения доступом Интернету. Это позволит расширить информационное поле деятельности педагогов, т.к. во время самоподготовки они смогут использовать не только методическую литературу в педагогическом кабинете, но и «всемирный опыт во всемирной паутине».

Важным в нашей работе являлось создание мотивации на достижение успеха, чему способствовала инновационная среда инновационных площадок, включающая в себя:

- регулярное получение педагогом в процессе контроля и оценки своей работы адекватной обратной информации об уровне своего профессионализма;
- осмысление педагогами социального заказа и важнейших требований общества к ДОУ;
- постановку новых привлекательных целей, достижения которых требует наличия новых знаний, смену характера деятельности в процессе ознакомления с новыми достижениями передовой науки и практики;
- изучение и интеграцию передового педагогического опыта в систему работы учреждения;
- содействие повышению квалификационной категории педагогам, участвующим в экспериментальной деятельности;
- зависимость оценки работы педагогов непосредственно от результатов их инновационной деятельности.
- распространение за рамками образовательного учреждения лучшего опыта, созданного в данном учреждении и данном коллективе педагогов,

презентацию личности педагога, его педагогической деятельности на уровне города.

Нами было осуществлено прогнозирование возможных отклонений от цели, нежелательных препятствий и последствий. Цель: прогнозировать и планировать личностные, профессиональные и карьерные цели педагогов.

Задачи: осмысливать профессиональную позицию; выстраивать собственную траекторию профессионального развития в условиях инновационной деятельности.

Формы, методы и средства: индивидуальные и групповые консультации, работа педагогов в творческих группах. Методы мотивационного и рефлексивного управления (диалог, рефлексивно-аналитическая беседа и т.д.).

Ожидаемый результат: прогноз конечных результатов; сознательное осмысление всех этапов реализации программы.

Прогноз возможных негативных последствий

Негативные последствия	Способы устранения
Пассивное отношение к проблеме участников образовательного процесса	Индивидуальная работа со всеми участниками процесса, формирование мотивации через моральное стимулирование
Отсутствие профессиональной подготовки педагогических кадров по реализации программы	Организация участия педагогов в семинарах, педсоветах, курсах повышения квалификации
Недостаточное материально-техническое обеспечение	Обеспечение материально-технической базы
Недостаточное обеспечение методической литературой	Постоянное пополнение методического кабинета методической литературой по интересующим темам
Не все педагоги имеют навыки работы с современным мультимедийным оборудованием	Обучение на курсах повышения квалификации, самообразование
Отток педагогических кадров из образовательного учреждения, в связи с пенсионным возрастом, декретным отпуском, по другим причинам	Привлечение молодых специалистов из образовательных учреждений города: Белгородского педагогического колледжа, БелГУ.

Нами использовались формы морального поощрения:

- доброжелательный предметный разговор с позитивной оценкой конкретной работы;
- благодарность в приказе, в том числе с занесением в трудовую книжку;
- содействие в обобщении актуального педагогического опыта, подготовке аттестационных материалов на повышение квалификационной категории;
- похвала, высказанная после наблюдения за педагогическим процессом;
- повышение самостоятельности (расширение полномочий);
- перевод на самоконтроль, доверие;
- публичная похвала на производственном собрании, педагогическом совете.

Показателями развития уровня мотивации педагогов к осуществлению инновационной деятельности являются подтверждаемые результатами коллективной диагностики:

- способность педагогического коллектива ставить актуальные и реальные цели, вытекающие из задач образования;
- способность строить и гибко изменять структуру взаимодействий, обеспечивающих достижение поставленных целей с учетом индивидуальных особенностей членов коллектива и максимально возможной эффективностью.

Программа по развитию мотивации педагогов к осуществлению инновационной деятельности относится к инновациям методической работы детского сада. При этом организация собственно методической работы ДОО практически не меняется: акцент делается на ее направленность. В то же время, в методической работе современных ДОО есть инновации, которые требуют изменения подхода к ее организации.

Методическая работа с воспитателями низкого уровня ориентирована на выработку положительного отношения к педагогической деятельности,

овладение теоретическими знаниями.

Цели методической работы с воспитателями среднего уровня – формирование ориентации на общение, диалог, овладение педагогической техникой (системой умений), осознание собственной индивидуальности.

Методическая работа с воспитателями высокого уровня предполагает стимулирование ценностной ориентации на творчество в их педагогической деятельности, на создание индивидуальной методической системы. При этом ставка делается на самообразование и самоанализ собственных достижений, инициативу в апробации новых вариантов обучения и воспитания дошкольников.

Педагоги с высоким уровнем мотивации, готовые к инновационной деятельности, были объединены в творческую группу, которая принимала активное участие в реализации намеченных задач. Педагоги с высоким уровнем мотивации и готовностью к инновационной деятельности способны:

- к реализации вариативности образовательных запросов;
- к овладению способами самостоятельного познания и перехода в режим саморазвития;
- к ориентации на удовлетворение потребности в неформальном профессиональном общении;
- к ориентации на самоанализ собственной деятельности и осознание необходимости ее совершенствования;
- к использованию таких форм и методов учебной работы, которые носят исследовательский характер и направлены на осмысление собственного педагогического опыта и творческую его переработку.

Из множества форм и методов, рекомендуемых в настоящее время для использования в работе с педагогами, можно использовать такие как:

1. Лекции в форме диалога (активизируют мыслительную и познавательную деятельность воспитателей).
2. Семинары-интервью (оказывают большое влияние на развитие у воспитателей способности формировать вопросы, делать заключение и

предлагать методические рекомендации).

3. Семинар (творческие занятия направлены на развитие творческого мышления и создания инновационных проектов).

4. Семинар-пресс-конференции (помогают воспитателям быстро находить информацию по отдельным проблемам, глубоко осмысливать ее, обсуждать отдельные вопросы с коллегами).

5. Игровое моделирование (деловые и ролевые игры: брейн-сторминг, совет пиратов, и др.) подразумевают моделирование реального процесса, во время которых воспитатели принимают оптимальные профессиональные решения на основе анализа искусственно созданных педагогических ситуаций.

Используются и такие формы, как коллективное решение проблемных ситуаций, групповая дискуссия, или мозговая атака, тренинги в малых группах по совершенствованию профессиональных умений; научно-практические конференции по итогам инновационной деятельности дошкольного учреждения.

Эффективной формой, позволяющей в комплексе решать основные практические и исследовательские задачи, интегрировать различные образовательные формы обучения для педагогов в инновационном учреждении, является научно-методический совет. В работу научно-методического совета включена творческая группа педагогов, научный руководитель экспериментальной площадки, заведующая дошкольным учреждением и старший воспитатель.

В компетенцию его деятельности входит создание коллектива единомышленников для развития учреждения, который разрабатывает стратегию, конструктивно-методические схемы реализации общей концепции, модель учреждения и его основные структуры, методики изучения культурно-образовательных и профессиональных потребностей всех участников педагогического процесса. Важное место в содержании работы научно-методического совета занимает анализ деятельности

учреждения, результаты использования новых педагогических технологий, анализ профессиональной деятельности членов коллектива, рассмотрение прогностических программ и проектов, анализ и утверждение дидактических, методических материалов, обобщение опыта.

Важным в работе научно-методического совета является анализ инновационных способов и приемов, их реализация в социокультурном пространстве, изучение их влияния на степень развития ребенка.

Для стимулирования творческого педагогического труда в условиях инновационной деятельности мы использовали планы-проекты карьерного роста педагогов, обеспечивающие не только профессиональный рост педагога, но и его подготовку к следующей ступени в профессии (воспитатель – старший воспитатель; воспитатель – заместитель заведующей и т.д.).

Таким образом, использование в процессе развития мотивации педагогов дошкольного учреждения указанных и других активных форм и методов обучения и самообразования способствует включению в инновационную деятельность, формированию потребности в непрерывном профессиональном совершенствовании.

2.3. Динамика развития мотивации педагогов дошкольного образовательного учреждения к осуществлению инновационной деятельности

Проведение контрольного этапа эксперимента позволило выявить нам результаты формирующего эксперимента и сравнить их с данными, полученными на этапе констатирующего эксперимента.

Контрольный этап опытно-экспериментальной работы был проведен с целью выявления эффективности апробации психолого-педагогических условий развития мотивации педагогов дошкольного образовательного учреждения к осуществлению инновационной деятельности.

Задачи контрольного эксперимента:

1) проведение диагностики уровня развития мотивации педагогов дошкольного образовательного учреждения к осуществлению инновационной деятельности;

2) выявление динамики уровня развития мотивации педагогов дошкольного образовательного учреждения к осуществлению инновационной деятельности.

Повторная диагностика мотивации на основании анкеты «Мотивация к освоению инноваций» показала следующие результаты:

– у 13 (38%) педагогов – высокий уровень (профессионально-эффективный) мотивации к осуществлению инновационной деятельности;

– у 15 (44%) педагогов – средний уровень (профессионально-функциональный) мотивации к осуществлению инновационной деятельности;

– 6 (18%) педагогов имеют низкий уровень (базовый) мотивации к осуществлению инновационной деятельности.

Результаты диагностики представлены в табл. 2.3.

Таблица 2.3.

**Уровень развития мотивации педагога к осуществлению
инновационной деятельности (контрольный этап эксперимента)**

Уровень развития мотивации педагога к осуществлению инновационной деятельности	Количество воспитателей (в процентах)	
	Констатирующий этап эксперимента	Контрольный этап эксперимента
Высокий уровень	9 (26%)	13 (38%)
Средний уровень	16 (47%)	15 (44%)
Низкий уровень	9 (26%)	6 (18%)

Наглядно результаты диагностики мотивации педагога к осуществлению инновационной деятельности представлены на рис. 2.3

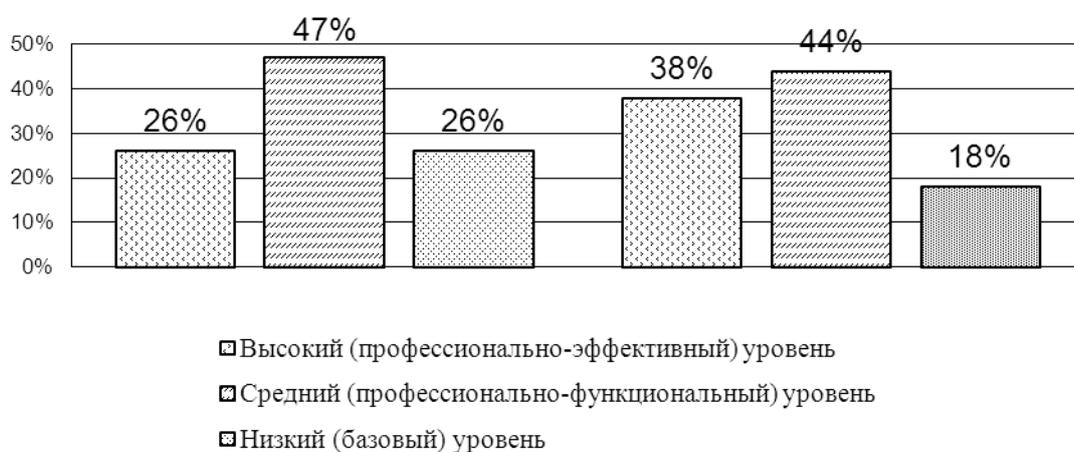


Рис. 2.3. Уровень развития мотивации педагогов к осуществлению инновационной деятельности в дошкольном образовательном учреждении (контрольный этап эксперимента).

У большинства педагогов стали преобладать мотивы, связанные с возможностью профессиональной самореализации личности (высокий уровень профессиональных притязаний, сильная потребность в достижении высоких результатов, потребность в самовыражении, и т.д.) придает наименьшее значение.

На следующем этапе мы повторно провели диагностику успешности педагогов детского сада. Результаты диагностики представлены в табл. 2.4.

Таблица 2.4.

**Уровень развития профессиональной успешности педагогов
дошкольного образовательного учреждения
(контрольный этап эксперимента)**

Уровень развития профессиональной	Количество воспитателей
-----------------------------------	-------------------------

успешности педагогов дошкольного образовательного учреждения	(в процентах)	
	Констатирующий этап эксперимента	Контрольный этап эксперимента
Высокий уровень	9 (26%)	12 (35%)
Средний уровень	17 (50%)	16 (47%)
Низкий уровень	8 (24%)	6 (18%)

Наглядно результаты можно увидеть на рис. 2.1.



Рис. 2.2. Уровень развития профессиональной успешности педагогов дошкольного образовательного учреждения (констатирующий этап эксперимента).

На основании результатов проведения данной диагностики мы выявили, что 9 (26%) педагогов имеют высокий уровень развития профессиональной успешности, 17 (50%) – средний уровень развития профессиональной успешности, 8 (24%) – низкий уровень развития профессиональной успешности.

В настоящее время Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад №74 «Центр развития ребенка «Забава» г. Белгород является Региональной инновационной площадкой «Развитие конструктивной и исследовательской деятельности старших дошкольников в условиях учебно-игрового ЛЕГО-центра».

В рамках инновационной деятельности педагоги прошли повышение квалификации по развитию конструктивной и исследовательской деятельности дошкольников, освоение новых приемов и форм работы, использование системно-деятельностного подхода в работе. Опыт участия в региональных семинарах, конкурсе по направлению инновационной

деятельности.

Педагогами были подготовлены материалы из опыта работы для участия в региональной научно-практической конференции «Введение ФГОС ДО как условие повышения качества дошкольного образования» (08 июня 2017 года).

В процессе опытно-экспериментальной работы мы пришли к тому, что особое внимание следует уделить мотивации педагога к профессиональному росту, самореализации в инновационной деятельности. Мотивация рассматривается как система факторов, вызывающих активность и определяющих направленность поведения человека. В этом случае профессиональная самореализация тесно связана с понятием карьерный рост.

Планирование педагогами дошкольного образования карьеры позволяет решать проблему мотивации педагога к профессиональной самореализации, делает процесс повышения собственного уровня прозрачным и привлекательным. Достижение более высокого профессионального уровня повышает авторитет педагога в профессиональной среде, в глазах родителей, формирует положительный имидж успешного профессионала.

Становление карьеры происходит в определенной среде, которую создает дошкольное образовательное учреждение, в котором работает человек. В такой среде обеспечивается саморазвитие свободной, активной личности, внутренняя мотивированность деятельности всех субъектов образовательного процесса, эмоциональный подъем, происходит становление индивидуального способа освоения образовательной среды, самореализации, способности к идентификации, эмпатии, рефлексии.

Мы предложили педагогам рассмотреть составляющие карьеры педагога дошкольного образовательного учреждения:

1. Личностная составляющая:

- мотивация самого работника на карьеру, стремление самореализации через повышения квалификации, которая выражается в желании

продвинуться по службе и повысить свое материальное благосостояние;

- наличие у педагога личностных качеств (способности к достижению в избранной области профессиональной деятельности, уровень притязаний, самооценка, лояльность к собственному месту работы);

- социальное признание педагога со стороны профессионального окружения: одобрение как стремление к продвижению, так и используемых для этого средств, и методов, высокая оценка престижности и социальной значимости, избранных работником целей профессионального роста.

2. Ценностная составляющая:

- общепринятые социальные ценности: человеческое достоинство, гражданский долг, материальное благополучие, определенные ценностные нормы поведения в организации;

- ценность или престижность для человека самой карьеры;

- ценность организации, в которой педагог трудится.

3. Профессиональная составляющая:

- цели и задачи, которые в перспективе будет решать образовательное учреждение;

- планируемые изменения, в том числе новые образовательные технологии, направления в деятельности;

- требование к качеству работы педагога и руководителей учреждения в дальнейшем.

Педагогам были предложены план-проект карьерного роста педагога (Приложение 3).

Следует отметить, что у педагогов повысилась заинтересованность в достижении профессиональной успешности и желание составить план карьерного роста.

Таким образом, проведенная нами работа по созданию инновационной среды в дошкольном образовательном учреждении, включающую интеллектуальные, человеческие, материальные, финансовые и инфраструктурные компоненты, инициированию инновационного

поведения педагогов дошкольного образовательного учреждения (учет индивидуальных особенностей восприятия инноваций, разработка системы стимулирования инновационной деятельности, создание атмосферы сотрудничества, методической поддержки) и содействие содействовать развитию профессиональной успешности педагогов обеспечила развитие мотивации педагогов дошкольного образовательного учреждения к осуществлению инновационной деятельности.

Вывод по второй главе

1. Для проведения эксперимента мы выбрали Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад №74 «Центр развития ребенка «Забава» г. Белгород. В эксперименте участвовали 34 педагога.

2. Исследовательская работа включала констатирующий и формирующий этапы эксперимента. Цель констатирующего этапа эксперимента – выявить уровень развития мотивации педагогов к осуществлению инновационной деятельности в дошкольном образовательном учреждении. На данном этапе нами были поставлены и решены следующие задачи. Мы изучили систему методической работы старшего воспитателя, выявили уровень развития мотивации педагогов к осуществлению инновационной деятельности в дошкольном образовательном учреждении, определили уровень инновационного потенциала педагогического коллектива. Цель формирующего этапа эксперимента – апробация психолого-педагогических условий развития мотивации педагогов дошкольного образовательного учреждения к осуществлению инновационной деятельности. Таким образом, создание оптимальных условий для развития мотивации к осуществлению инновационной деятельности и профессионально-личностного потенциала педагога ДООУ являются важной проблемой, решение которой обеспечит высокое качество дошкольного образования. Профессиональная деятельность педагога дошкольного образовательного учреждения (ДООУ) является социально значимой деятельностью в современном обществе, поэтому к ней предъявляют высокие требования. Уровень и качество профессиональной деятельности педагога обусловлены различными факторами, в том числе, развитием мотивации инновационной деятельности специалиста.

3. Результаты опытно-экспериментальной работы подтвердили гипотезу исследования. Таким образом, создание оптимальных условий для развития мотивации к осуществлению инновационной деятельности и профессионально-личностного потенциала педагога ДОО являются важной проблемой, решение которой обеспечит высокое качество дошкольного образования. Мы пришли к выводу, что профессиональная деятельность педагога дошкольного образовательного учреждения (ДОО) является социально значимой деятельностью в современном обществе, поэтому к ней предъявляют высокие требования. Уровень и качество профессиональной деятельности педагога обусловлены различными факторами, в том числе, развитием мотивации инновационной деятельности специалиста.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Профессиональная деятельность педагога дошкольного образовательного учреждения (ДОУ) является социально значимой деятельностью в современном обществе, поэтому к ней предъявляют высокие требования. Уровень и качество профессиональной деятельности педагога обусловлены различными факторами, в том числе, развитием мотивации инновационной деятельности специалиста.

Мотивация является одним из основных факторов, определяющих успешность и эффективность инновационной деятельности педагогов в дошкольной образовательной организации. В процессе исследования данной проблемы нами были поставлены и решены следующие задачи.

Мы раскрыли сущность и структуру инновационной деятельности педагогов дошкольного образовательного учреждения. Сущность инновационной деятельности педагога ДОО заключается в том, что она направлена на качественное изменение системы, в результате которой данная система приобретает новое, более совершенное состояние. В этом аспекте инновационная деятельность рассматривается нами как преднамеренная активность, направленная на осознанное изменение педагогической действительности, вносящее в среду внедрения новые элементы, вызывающие переход системы (педагогической действительности, ресурса мышления и деятельности и пр.) из одного состояния в другое.

Мотивация педагога к осуществлению инновационной деятельности – это система мотивов, обеспечивающая преднамеренную активность педагогов, направленную на осознанное изменение педагогом своей деятельности, побуждающая педагога действовать специфическим, целенаправленным образом в отношении инноваций.

Нами были рассмотрены понятие, виды, структура и уровни развития мотивации педагогов дошкольного образовательного учреждения к

осуществлению инновационной деятельности. Согласно нашему исследованию, мотивация педагога к осуществлению инновационной деятельности – это система мотивов, побуждающая педагога действовать специфическим, целенаправленным образом в отношении инноваций. Это внутреннее состояние, определяющее поведение человека. Компонентами структуры мотивации педагогов к осуществлению инновационной деятельности в дошкольном образовательном учреждении являются ценностный, операционально-деятельностный и рефлексивно-оценочный. Выделяют низкий (базовый), средний уровень (профессионально-функциональный) и высокий (профессионально-эффективный) уровни развития мотивации педагогов к осуществлению инновационной деятельности.

В ходе теоретического исследования мы обосновали гипотезу исследования, которая заключается в том, что процесс развития мотивации педагогов дошкольного образовательного учреждения к осуществлению инновационной деятельности будет эффективным, если:

- создать инновационную среду в дошкольном образовательном учреждении, включающую интеллектуальные, человеческие, материальные, финансовые и инфраструктурные компоненты);

- инициировать инновационное поведение педагогов дошкольного образовательного учреждения (учет индивидуальных особенностей восприятия инноваций, разработка системы стимулирования инновационной деятельности, создание атмосферы сотрудничества, методической поддержки);

- содействовать развитию профессиональной успешности педагогов.

Таким образом, поставленные в исследовании задачи решены, гипотеза подтверждена. Дальнейшее изучение проблемы может быть связано с более глубоким исследованием закономерностей, принципов, условий мотивации педагогов дошкольного образовательного учреждения к осуществлению инновационной деятельности в ситуации социокультурного и

образовательного

кризиса.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Адольф В.А., Ильина Н.Ф. Инновационная деятельность в образовании: проблемы становления // Высшее образование в России. – 2010. – №1.– С. 81-87.
2. Аношкина В.Л., Резванов С.В. Образование. Инновация. Будущее. (Методологические и социокультурные проблемы). – Ростов-на-Дону: Изд-во РО ИПК и ПРО, 2001. – 176 с.
3. Безруков В.И. Проектирование управления педагогическими системами: методология, теория, практика: методология, теория, практика: Дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01. – М., 2005. – 315 с.
4. Белая К.Ю. 300 ответов на вопросы заведующей детским садом. – М.: ООО АСТ, 2003. – 393 с.
5. Белая К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ: Методическое пособие. – М.: ТЦ Сфера, 2005. – 64 с.
6. Белая К.Ю. Методическая деятельность в дошкольной организации. – М.: Тц Сфера, 2014. – 128с.
7. Белая К.Ю. Организация методической работы с педагогами на этапе введения ФГОС ДО // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. – №4. – 2014. – С.4 -8.
8. Борисенко Е.Н. Развитие мотивационной готовности педагогов к осуществлению инновационной деятельности в дошкольном образовательном учреждении // Инновационное развитие современной науки: проблемы, закономерности, перспективы: сборник статей VI Международной научно-практической конференции. В 2 ч. Ч. 1. – Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение». – 2018. – 286 с. – С.190-192.
9. Борисенко Е.Н., Костюкова Н.С., Шинкарева Л.В. Проблема развития мотивации инновационной деятельности и профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образования // Инновационные подходы в

современной науке: сб. ст. по материалам XXXVIII Международной научно-практической конференции «Инновационные подходы в современной науке». – № 2(38). – М., Изд. «Интернаука», 2019.

10. Вертакова Ю.В., Симоненко Е.С. Управление инновациями. Теория и практика. – М.: Эксмо, 2008. – 432 с.

11. Виноградова Н.А. Современные подходы к управлению качеством дошкольного образования // Электронный ресурс: <http://interaction.ucoz.ru/forum/18-66-1>

12. Гетман Н.А. Мониторинг инновационных процессов на уровне образовательного учреждения и района как ресурс развития образования // Методист. – 2006. – № 10. – С. 19-25.

13. Гнездилова О. Н. Психологические аспекты инновационной деятельности педагога // Психологическая наука и образование. – 2006. – № 4. – С. 61-5.

14. Гончарова Е.В., Телегина И.С. Инновационная деятельность в дошкольном образовательном учреждении: Учебно-методическое пособие. – Нижневартовск: Изд-во Нижневарт. гос. ун-та, 2013. – 126 с.

15. Грачева М.В. Управление рисками в инновационной деятельности / С.Ю. Ляпина, М.В. Грачева. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 352 с.

16. Дичковская И. Инновационные педагогические технологии. – К.: Академвидав, 2004. – 352 с.

17. Додуева Ж.С. Восприимчивость дошкольных образовательных учреждений к новшествам: факторы, препятствующие освоению // Культурная жизнь Юга России. – 2001. – С.46-51.

18. Загвязинский В.И. Теория обучения. Современная интерпретация.– М., Академия. – 2001. – С. 12.

19. Залевский Г.В. К проблеме психологии инновационного поведения и его барьеров // Сибирский психологический журнал. – 2009. – №34. – С. 7-11.

20. Инновационный менеджмент: учебное пособие / Под ред. д.э.н., проф. Л.Н. Оголевой – М., 2001. – 238 с.

21. Исаев И.Ф. Профессионально-педагогическая культура педагога. – М.:

Академия, 2002. – 208 с.

22. О.И. Истрофилова Инновационные процессы в образовании: Учебнометодическое пособие. – Нижневартовск: Изд-во Нижневарт. гос. ун-та, 2014. – 133 с.

23. Калачикова О.Н. Исследование содержания и этапов вхождения педагогов в инновационную деятельность // Вестник Томского государственного университета. – 2008. – № 316. – С. 174-177.

24. Кассина Р.А. Инновационная среда образовательного учреждения как интегральное средство профессионального развития учителя: дисс. ... канд. пед. наук : 13.00.08. – Нижний Новгород, 2006. – 196 с.

25. Киселева К.С. Инноватика в научно-педагогической деятельности. Учебное пособие. – М.: «Издательство «Проспект», 2017. – 146 с.

26. Киселева Н.Л. Психолого-педагогические условия развития профессиональной успешности педагога: Дис. ... канд. пед. наук. – Курск, 2002. – 187 с.

27. Колодяжная Т.П. Управление современным дошкольным образовательным учреждением: Практическое пособие. Часть 1. – М.: УЦ «Перспектива», 2008. – 160 с.

28. Колтаков К.Г. Управление содержанием педагогического образования (об основных принципах) / К.Г. Колтаков, И.И. Москвичев // Организационно-управленческие инновации в системе педагогического образования: сборник научных статей / Науч. ред. Ю.Г. Воров. – Барнаул: Барнаульский гос. педагогический университет, 1999. – 122 с. – С. 39

29. Коптяева О.Н. Мотивационная готовность педагогов к инновационной деятельности: дис. канд. псих. наук: 19.00.07. – Ярославль. гос. ун-т.– 2009. – 243с.

30. Корой О.Е. Влияние эмоциональной регуляции на успешность деятельности воспитателя: дисс. на соиск. уч. степ. д-ра псих. – Кишинэу, 2009. –144 с.

31. Королькова С.И. и др. К вопросу о сущности педагогических условий

инновационной деятельности в образовании // Электронный ресурс. Режим доступа: http://ippk.arkh-edu.ru/about/dir_detail.php?ID=8486

32. Костикова М.Н. Структурно-организационные преобразования системы педагогического образования: источники и опасности // Организационно-управленческие инновации в системе педагогического образования: сборник научных статей / Науч. ред. Ю.Г. Воров. – Барнаул: Барнаульский гос. педагогический университет, 1999. – 122 с. – С. 42

33. Котлярова И.О. Педагогическая инноватика. – Челябинск: ЮУрГУ, 2003. – 78 с.

34. Куприна М.А. Инновационная деятельность современного педагога дополнительного образования. – Тамбов, 2018. – 48 с.

35. Лазарев В.С. Мартиросян Б.П. Педагогическая инновация: объект, предмет, и основные понятия // Педагогика. – 2004. – №4. – С. 16.

36. Лазарев В.С. Управление инновациями в школе. – М.: Центр пед. образования, 2008. – 352 с.

37. Лазаренко Л.А. Объективные и субъективные критерии оценки профессиональной успешности преподавателя высшей школы // Фундаментальные исследования. – 2008. – № 2 – С. 79-80 URL: www.rae.ru/fs/?section=content&op=show_article&article_id=7780671

38. Лопаткин В.М. Михайлович. Процессы интеграции региональных систем педагогического образования // Организационно-управленческие инновации в системе педагогического образования: сборник научных статей / Науч. ред. Ю.Г. Воров. – Барнаул: Барнаульский гос. педагогический университет, 1999. – 122 с. – С. 57

39. Майер А.А. Управление инновационными процессами в ДООУ: учебно-метод. пособие. – М.: Сфера, 2008. – 201 с.

40. Маркова А.К. Психология профессионализма. М: Знание, 1996. – 308с.

41. Морозов Ю.П. Инновационный менеджмент: Учебник для вузов. – М., 2000. – 446 с.

42. Новикова Т.Г. Проектирование эксперимента в образовательных системах.

Научно-методическое пособие. – М.: АПКИПРО, 2002. – 112 с.

43. Организационно-управленческие инновации в системе педагогического образования: сборник научных статей / Науч. ред. Ю.Г. Воров. – Барнаул: Барнаульский гос. педагогический университет, 1999. – 122 с.

44. Педагогика / Под ред. П.И. Пидкасистого. – М: Педагогическое общество России, 1998. – 640 с.

45. Педагогика: Учебное пособие для студентов педагогических учебных заведений / В.А. Слостенин, И.Ф. Исаев, А.И. Мищенко, Е.Н. Шиянов. – М.: Школа-Пресс, 2008 – 512 с.

46. Поздняк Л.В. Управление дошкольным образованием: Учеб. пособие для студ. педвузов. – 2-е изд., стереотип. / Л.В. Поздняк, Н.Н. Лященко. – М.: Изд. центр «Академия», 2000. – 432 с.

47. Полонский В.М. Инновации в образовании (методологический аспект) // Инновации в образовании. – 2007. – №2. – С. 4-7.

48. Поташник М.М. Инновационные школы в России: становление и развитие. – М., 1996. – 140 с.

49. Психология. Учебник для гуманитарных вузов / Под общ. ред. В.Н. Дружинина. – СПб.: Питер, 2001. – 656 с

50. Пулина А.А. Менеджмент образовательных инноваций как одно из основных направлений деятельности городского методического центра.

51. Рапацевич Е.С. Педагогика. Большая современная энциклопедия. – Минск: Современное слово. – 2005. – С. 198.

52. Регион: управление образованием по результатам. Теория и практика. /Под ред. П.И. Третьякова. – М.: «Новая школа», 2001. – 871 с.

53. Реморенко И.М. Разное управление для разного образования. – СПб.: Агентство образовательного сотрудничества, 2005. – 367 с.

54. Романенко Н.М. Развитие рефлексивно-инновационного потенциала руководителей образовательных учреждений // Организационно-управленческие инновации в системе педагогического образования: сборник научных статей / Науч. ред. Ю.Г. Воров. – Барнаул: Барнаульский гос.

педагогический университет, 1999. – 122 с. – С .88

55. Сабиров В.Ш. Философско-культурологические основания инновационных процессов в образовании // Организационно-управленческие инновации в системе педагогического образования: сборник научных статей / Науч. ред. Ю.Г. Воров. – Барнаул: Барнаульский гос. педагогический университет, 1999. – 122 с. – С. 95.

56. Слостенин В.А. О некоторых особенностях субъектно-деятельностного подхода в образовании // Организационно-управленческие инновации в системе педагогического образования: сборник научных статей / Науч. ред. Ю.Г. Воров. – Барнаул: Барнаульский гос. педагогический университет, 1999. – 122 с. – С. 99.

57. Слостенин В.А., Подымова Л.С. Педагогика: Инновационная деятельность. – М.: ИЧП «Издательство Магистр», 1997. – 224 с.

58. Слостенин, В. А., Подымова Л. С. Готовность педагога к инновационной деятельности // Сибирский педагогический журнал. – 2007. – № 1. – С. 42-49.

59. Словарь справочник – по педагогике. Авт.-сост. В.А. Мижериков; под общ. ред. П.И. Пидкасистого. – М.: Т.Ц. Сфара, 2004. – 448с.

60. Современный словарь по педагогике / Сост. Рапацевич Е.С. – Мн.: «Современное слово», 2001. – 928.

61. Теплинских М.В. Концептуальные подходы к проблеме определения успешности профессиональной деятельности специалистов социальной сферы // Сибирский психологический журнал. – №25. – С. 95-97.

62. Теплинских М.В. Успешность профессиональной деятельности специалиста социальной сферы // Ползуновский вестник. – 2006. –№ 3., Ч. 2. – С. 252-257.

63. Третьяков П.И., Белая К.Ю. Дошкольное образовательное учреждение: управление по результатам. – М. 2007. – 240 с.

64. Троян А.Н. Управление дошкольным образованием. – М. 2006. – С. 151.

65. Управление образовательными инновациями // Электронный ресурс. Режим доступа: <http://nrc.edu.ru/razd2/index.html>.

66. Управление развитием школы: пособие для руководителей образовательных учреждений / Под ред. М.М. Поташника, В.С. Лазарева – М.: Новая школа, 1995. – 464 с.
67. Ушаков К.М. Развитие организации: в поисках адекватных теорий / «Сентябрь», 2004. – 192 с.
68. Фалюшина Л.И. Управление ДОУ. – М. 2003. – С. 80.
69. Фалюшина Л.И. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ. – М.: АРКТИ, 2004. – 262 с.
70. Фриш Г.Л. В помощь учителю и директору школы. Типичные ошибки руководителей школ.– М.: Перспектива, 2001. – 124 с.
71. Честнова Н.Ю. Настольная книга методиста детского сада. – Ростов-н/Д:Феникс, 2004. – 672 с.
72. Чечель И.Д., Новикова Т.Г. Теория и практика организации экспериментальной работы в общеобразовательных учреждениях. – М.,2003. – 160 с.
73. Шамова Т.И. и др. Управление образовательными системами: Учебное пособие для студентов педагогических вузов. – М.: Академия, 2005. – 384 с.
74. Шелехова О.В., Зайцева О.Ю. Инновационное поведение педагогов общеобразовательных учреждений: региональный аспект проблемы // Педагогический журнал Башкортостана. – 2016. – №1. – С. 70-77.
75. Шишов С.Е., Кальней В.А. Мониторинг качества образования в школе. – М.: Российское педагогическое агентство, 1998. – 354 с.
76. Яковлева Г.В. Концепция развития инновационной методической деятельности педагога ДОУ // <https://cyberleninka.ru/article/n/kontseptsiya-razvitiya-innovatsionnoy-metodicheskoy-deyatelnosti-pedagoga-dou>
77. Яковлева Г.В. Условия развития инновационной методической деятельности педагогов дошкольного образования // <http://naukarus.com/usloviya-razvitiya-innovatsionnoy-metodicheskoy-deyatelnosti-pedagogov-doshkolnogo-obrazovaniya>
78. Harrison Y., Home J.A. One Night of Sleep Loss Impairs Innovative Thinking

and Flexible Decision Making // Oiganizational Behavior and Human Decision Processes, vol. 78, iss. 2, May 1999, pp. 128-145.

79.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Приложение 1

Анкета для воспитателей

«Определение мотивов инновационной деятельности педагогов»

Инструкция:

Уважаемый педагог! Выберите из списка 5 наиболее важных лично для вас мотивирующих факторов и поставьте напротив «галочку». Затем напротив выбранных факторов в соответствии с их значимостью для вас поставьте цифры от 5 до 1 в порядке убывания (5 – самый значимый для вас фактор, 1 – наименее значимый из пяти выбранных).

1	2	3
Фактор	Выбор	Значимость
Уровень доходов (заработная плата)		
Возможность продвигаться по карьерной лестнице		
Возможность профессионального роста		
Возможность управления другими людьми		
Обучение за счет ОУ		
Большие полномочия		
Гибкий график работы		
Возможность самореализации		
Комфортные условия труда		
Нормированный рабочий день		
Отношения с непосредственным руководителем		
Признание, ощущение значимости в ОУ		
Работа по специальности, в соответствии с образованием		
Работа ради общения, возможность занять свободное время		

*Спасибо!***Обработка результатов**

Обработка результатов производится путем анализа ответов, может иметь графическую или табличную форму.

Приложение 2

Лист оценки успешности профессиональной деятельности педагога

(составлен центром методики и оценки качества знаний управления образования администрации Корочанского района)

Цель: выявить уровень развития профессиональной успешности воспитателя.

Деятельность воспитателя и его качества оцениваются по 4-х бальной системе:

4 – данное качество ярко выражено

3 – данное качество сформировано в достаточной степени

2 – данное качество имеет место

1 – сформировано в минимальной степени или не сформировано вовсе

Степень выраженности качества отмечается знаком + в одной из четырех граф

Качества	Оценка в баллах			
	1	2	3	4
<p>1. Результаты деятельности воспитателя</p> <ul style="list-style-type: none"> • наличие у детей устойчивого интереса к познанию • наличие у детей прочных умений и навыков в проявлении инициативы в самостоятельном использовании знаний, умений и навыков в разных видах деятельности • наличие у детей творческих способностей • развитие волевых качеств личности ребенка • усвоение детьми нравственных эталонов <p>Сумма баллов _____</p>				
<p>2. Уровень знаний воспитателя</p> <ul style="list-style-type: none"> • знание методик воспитания и обучения дошкольников • общая эрудиция • знание психологии дошкольника • знание индивидуально-психологических особенностей детей • знание психологии коллектива <p>Сумма баллов _____</p>				
<p>3. Гностические умения</p> <p>умение систематически пополнять свои знания путем самообразования</p> <p>умение систематически пополнять свои знания путем изучения опыта своих коллег</p> <p>умение изучать личность воспитанника и особенности коллектива в плане выявления уровня из развития и условий, влияющих на результаты воспитания и развития ребенка</p> <p>умение правильно оценивать достоинства и недостатки собственной личности и деятельности, перестраивать свою деятельность в соответствии с целями и условиями ее протекания</p>				

<p>Сумма баллов _____</p> <p>4. Проектировочные умения</p> <ul style="list-style-type: none"> • планирование деятельности в соответствии с целями воспитания и развития дошкольников, характером материала, возрастными особенностями, с учетом связи между различными видами деятельности детей • прогнозирование и корректировка результатов своей деятельности • умение целесообразно использовать средства наглядности и ТСО на занятиях и в совместной деятельности • планирование совместной деятельности в единстве с целями и задачами обучения и воспитания дошкольников <p>Сумма баллов _____</p> <p>5. Конструктивные умения</p> <ul style="list-style-type: none"> • выбор оптимальных форм, методов и приемов работы с детьми • соблюдение принципов обучения и воспитания дошкольников • определение объектов и выбор способов контроля уровня сформированности у детей умений и навыков • умение предусматривать возможные затруднения детей в тех или иных видах деятельности • рациональное распределение времени работы с детьми, логически обусловленные переходы от одного этапа к другому <p>Сумма баллов _____</p> <p>6. организационные умения</p> <ul style="list-style-type: none"> • организация коллектива детей и целенаправленное управление его деятельности с учетом динамики развития • организация занятий. Кружков с учетом интересов детей • реализация, оценка и корректировка по мере необходимости намеченных планов • использование различных приемов включения детей в разные виды деятельности, обучение их самоорганизации <p>Сумма баллов _____</p> <p>7. Коммуникативные умения</p> <ul style="list-style-type: none"> • умение устанавливать педагогически целесообразные контакты: воспитатель-дети, воспитатель-ребенок, ребенок-дети, ребенок-ребенок • умение раскрывать систему перспективных линий развития коллектива и личности, внушать ребенку уверенность в своих силах • требовательность и справедливость во взаимоотношениях с детьми • умение найти в ребенке наиболее сильные, положительные стороны его личности • предотвращение и разрешение конфликтов (подход к событиям с точки зрения ребенка, изменение его позиции путем раскрытия перед ним подлинных ценностей, преодоление чувства личной неприязни) <p>Сумма баллов _____</p> <p>8. Особенности характера</p> <ul style="list-style-type: none"> • уравновешенность • инициатива, энергичность • требовательность • справедливость • чуткость, отзывчивость • терпеливость • чувство юмора 				
---	--	--	--	--

<ul style="list-style-type: none"> • общительность, непринужденность • жизнерадостность, оптимизм • доброжелательность • искренность <p>Сумма баллов _____</p> <p>9. Способности</p> <ul style="list-style-type: none"> • изобретательность • развитое воображение • выразительность и убедительность речи • хорошая дикция • наблюдательность и внимание • артистические способности <p>Сумма баллов _____</p> <p>Итоговый балл _____</p>				
--	--	--	--	--

Оценка:

20-40 баллов – низкий уровень профессиональной успешности,

41-70 – средний уровень профессиональной успешности,

свыше 70 баллов – высокий уровень профессиональной успешности.

Планы-проекты карьерного роста педагога (по С.Г. Молчанову)

План-проект карьерного роста педагога, не имеющего квалификационной категории

Первый год работы:

1. Освоение образовательной программы, реализуемой в дошкольной группе.
2. Создание предметно-развивающей среды, соответствующей требованиям реализуемой образовательной программы.
3. Создание дидактического комплекса для организации занятий и совместной деятельности детей и взрослых.
4. Посещение занятий в «Школе молодого воспитателя».
5. Участие в работе педагогических советов.
6. Посещение открытых занятий у педагогов-новаторов.
7. Проведение открытого занятия для участников «Школы молодого воспитателя».

Второй год работы:

1. Участие в работе методического объединения педагогов, реализующих определенную образовательную программу по дошкольному образованию.
2. Создание и описание дидактического комплекса для реализации образовательной программы.
3. Разработка конспекта занятия по одному из разделов образовательной программы.
4. Создание дидактического комплекса для проведения данного занятия с детьми.
5. Изучение подходов к проведению образовательного мониторинга.
6. Организация образовательного мониторинга.
7. Выступление с результатами педагогической диагностики на педагогическом совете.

Третий год работы:

1. Определение темы по самообразованию.
2. Разработка перспективного плана работы над выбранной темой по самообразованию.
3. Подбор психолого-педагогической литературы по выбранной самообразовательной теме.
4. Составление тезисов основных мыслей из подобранной литературы по выбранной самообразовательной теме.
5. Соотнесение основной образовательной программы с темой самообразовательной деятельности. Внесение инновационных моментов в реализацию образовательной программы в соответствии с новинками в литературе.
6. Разработка конспекта занятия для детей своей группы в соответствии с наработанным инновационным материалом.
7. Показ занятия для молодых педагогов в рамках работы «Школы молодого воспитателя».

Четвертый год работы:

1. Подготовка необходимых документов для прохождения аттестации.
2. Оценивание социально-педагогического статуса.
3. Подготовка конспекта занятия и основного дидактического комплекса для проведения занятия на вторую квалификационную категорию.
4. Выступление по материалам самообразовательной деятельности на методическом часе.
5. Подготовка аналитических материалов по результатам педагогической диагностики.
6. Освоение педагогом современных подходов к организации взаимодействия с

родителями воспитанников.

7. Разработка перспективного плана взаимодействия с использованием современных форм: семейных клубов, родительских гостиных, родительских педагогических конференций, консультационного пункта и т.д.

Пятый год работы:

1. Участие в работе методического объединения района для педагогов, реализующих определенную образовательную программу.
2. Разработка инновационной методической продукции по материалам самообразовательной деятельности: дидактические игры, развивающие пособия, наполнение проектов по направлениям деятельности МОУ.
3. Подготовка творческого отчета по материалам самообразовательной деятельности на методическом часе или педагогическом совете.
4. Создание собственного проекта реализации приоритетных направлений деятельности ДООУ на текущий период.
5. Участие в конкурсах, организуемых внутри образовательного учреждения.

План- проект карьерного роста для педагога второй квалификационной категории

Первый год работы:

1. Реализация образовательной программы по дошкольному образованию, выбранной ДООУ.
2. Создание предметно-развивающей среды группы в соответствии с требованиями образовательной программы.
3. Наполнение предметно-развивающей среды здоровьесберегающим и познавательным компонентом.
4. Использование в среде схем, моделей, алгоритмов последовательности действий детьми.
5. Создание учебно-методического комплекса для реализации образовательной программы.
6. Участие в работе методического объединения педагогов внутри образовательного учреждения и в районном методическом объединении.
7. Посещение открытых мероприятий у педагогов-новаторов.
8. Определение темы для самообразования, разработка перспективного плана самообразовательной деятельности.

Второй год работы:

1. Создание и описание дидактического комплекса для организации занятий с детьми по образовательной программе.
2. Разработка конспекта занятия по одному из направлений образовательной программы.
3. Создание дидактического комплекса для реализации созданного конспекта.
4. Организация образовательного мониторинга.
5. Выступление на педагогическом совете по результатам образовательного мониторинга.
6. Организация индивидуальной коррекционной помощи детям, слабо усваивающим образовательную программу.
7. Организация разнообразных мероприятий для детей: развлечений, утренников, познавательных совместных мероприятий, направленных на воспитание и развитие.
8. Творческий отчет по результатам самообразовательной деятельности.
9. Подбор материалов для написания квалификационной работы на первую категорию.

Третий год работы:

1. Создание предметно-развивающей среды, отражающей направление самообразовательной деятельности педагога.
2. Участие в работы районного методического объединения педагогов.
3. Проведение открытого занятия для педагогов ДООУ.

4. Проведение открытого мероприятия для педагогов района.
5. Подготовка документов для аттестации на первую квалификационную категорию
6. Прохождение экспертного оценивания материалов квалификационной работы на первую категорию.
7. Подготовка трех конспектов для проведения занятий на первую квалификационную категорию.
8. Прохождение экспертного оценивания со стороны Методического совета ДОУ созданной предметно-развивающей среды.
9. Прохождение аттестации на первую категорию.

Четвертый год работы:

1. Участие в районном смотре-конкурсе «Воспитатель года».
2. Проведение открытого мероприятия с детьми по направлению самообразовательной деятельности.
3. Перспективное планирование по организации взаимодействия с семьями воспитанников.
4. Разработка модели оформления родительского уголка в соответствии с приоритетными направлениями деятельности ДОУ.
5. Подборка материалов для родителей по приоритетным направлениям деятельности ДОУ.
6. Участие в работе Временного творческого коллектива по разработке стратегии инновационной педагогической деятельности.
7. Работа по созданию инновационной методической продукции.

Пятый год работы:

1. Участие в работе Временного научно-исследовательского коллектива.
2. Разработка плана исследовательской деятельности по направлению самообразования.
3. Создание методического обеспечения для организации исследовательской деятельности (программа, перспективный план, подходы к организации педагогической диагностики).
4. Отработка и корректировка педагогического образовательного мониторинга.
5. Создание предметно-развивающей среды для организации исследовательской деятельности.
6. Творческий отчет на педагогическом совете по результатам исследовательской работы.

План-проект карьерного роста педагога первой квалификационной категории

Первый год работы:

1. Участие в работе «Школы профессионального мастерства».
2. Разработка авторской программы по одному из направлений инновационной деятельности ДОУ.
3. Создание инновационной методической продукции: перспективные планы реализации программы на текущий период, календарно-тематическое планирование в соответствии с требованиями и содержанием программы.
4. Разработка модернизации предметно-развивающей среды в соответствии с философией и содержанием авторской программы.
5. Организация и корректировка педагогической диагностики по авторской программе.
6. Участие в смотре-конкурсе «Воспитатель года».
7. Участие в конкурсах по приоритетным направлениям развития системы образования.
8. Творческий отчет по реализации программы за первый год работы с детьми. Поиск путей повышения эффективности образовательного процесса. Внесение корректив в программу.

Второй год работы:

1. Разработка методического обеспечения для реализации авторской программы

(конспектов занятий, планов проведения совместных с детьми мероприятий, план вовлечения родителей в образовательный процесс).

2. Разработка и дополнение дидактического обеспечения для реализации авторской программы.
3. Творческий отчет перед членами «Школы профессионального мастерства» по результатам реализации программы.
4. Организация и проведение ряда открытых мероприятий для родителей по авторской программе.
5. Создание и реализация на практике модели модернизации предметно-развивающего образовательного пространства ДООУ в соответствии с содержанием авторской программы (внесение познавательного компонента программы в среду студий, функциональных помещений ДООУ, залов, рекреаций и холлов).
6. Организация исследовательской деятельности по содержанию авторской программы.
7. Описание теоретических и эмпирических методов педагогического исследования.

Третий год работы:

1. Организация экспериментальной и опытно-поисковой работы по направлению самообразовательной и инновационной педагогической деятельности.
2. Создание условий для детей по организации исследовательской, познавательной деятельности.
3. Представление материалов педагогического исследования на заседании Методического совета ДООУ. Прохождение экспертного оценивания.
4. Разработка инновационного дидактического комплекса для реализации авторской программы, его апробация в работе с детьми.
5. Разработка проектов модернизации содержания дошкольного образования в соответствии с полученными опытно-экспериментальными результатами.
6. Прохождение экспертного оценивания материалов опытно-экспериментальной работы.
7. Оформление результатов исследования в квалификационную работу на высшую категорию.
8. Организация открытого занятия или воспитательного мероприятия для педагогов района

Четвертый год работы:

1. Подготовка трех занятий с детьми по направлению опытно-экспериментальной работы.
2. Подготовка методического обеспечения для проведения открытых занятий (конспекты, наглядные материалы для детей, план привлечения родителей).
3. Подготовка документов на прохождение аттестации на высшую категорию.
4. Подготовка фото и видеоматериалов для прохождения аттестации.
5. Представление материалов педагогического исследования на педагогическом совете ДООУ.
6. Внесение корректив в организацию педагогической диагностики в соответствии с результатами, полученными в ходе опытно-экспериментальной работы.
7. Защита на высшую квалификационную категорию.

Пятый год работы:

1. Участие в научно-исследовательской работе ДООУ.
2. Подготовка аналитических материалов по результатам исследовательской работы.
3. Участие в разработке программы экспериментальной работы для ДООУ.
4. Оказание методической помощи начинающим педагогам: проведение консультаций, открытых мероприятий, обучение молодых педагогов планированию и проектированию процесса развития ребенка.
5. Участие в проведении научно-практических конференций и научно-теоретических семинаров внутри образовательного учреждения.
6. Подготовка публикации по материалам опытно-экспериментального исследования.
7. Разработка перспективного плана по самообразовательной деятельности на следующие

пять лет.

8. Участие в работе Методического совета ДООУ.

План - проект карьерного роста педагога высшей категории

Первый год работы:

1. Реализация выдвинутых в квалификационной работе на высшую категорию перспектив.
2. Участие в районных, городских, областных конкурсах, смотрах.
3. Разработка авторской программы по направлению инновационной педагогической деятельности.
4. Создание методического обеспечения реализации программы.
5. Создание дидактического обеспечения созданной программы.
6. Выдвижение педагога на участие в конкурсе «Воспитатель года».

Второй год работы:

1. Разработка программно-методического обеспечения инновационной деятельности ДООУ (участие в создании инновационной методической продукции).
2. Руководство одним из инновационных структурных подразделений внутри ОУ (творческой группой, временным научно-исследовательским коллективом, методическим объединением).
3. Подготовка к публикации позитивного педагогического опыта.
4. Выдвижение педагога на награждение Грамотой.

Третий год работы:

1. Организация исследовательской работы по одному из направлений инновационной деятельности учреждения.
2. Разработка современных подходов к организации мониторинговых исследований по данному направлению.
3. Руководство районным методическим объединением педагогов по данному направлению педагогической деятельности.
4. Разработка инновационной методической продукции, представляемой на экспертизу Управления образования г. Белгорода.

5. Четвертый год работы:

1. Участие в работе Экспертного совета ДООУ.
2. Разработка авторской образовательной программы по дошкольному образованию.
3. Создание инновационной методической продукции в виде методических рекомендаций, программ курсов повышения квалификации для воспитателей ДООУ, публикаций в сборниках разных уровней.

Лекция для педагогов**Проблема развития мотивации инновационной деятельности и профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образования**

Профессиональная деятельность педагога дошкольного образовательного учреждения (ДОУ) является социально значимой деятельностью в современном обществе, поэтому к ней предъявляют высокие требования. Уровень и качество профессиональной деятельности педагога обусловлены различными факторами, в том числе, развитием мотивации инновационной деятельности специалиста и его профессионально-личностного потенциала.

Следует отметить, что для высокого уровня развития профессиональной деятельности педагога ДОУ характерна инновационная направленность. При этом мотивационная составляющая инновационной деятельности обуславливает целесообразный и сознательный характер профессиональных действий педагога ДОУ. В научных работах мотивационный компонент инновационной деятельности педагогов выделяется наряду с креативным, технологическим и рефлексивным компонентами (Ю.Н. Кулюткин, В.П. Ларина, А.В. Лоренсов, И.Е. Пискарева, М.М. Поташник, В.А. Сластенин, Н.П. Фетискин, Л.М. Фридман, А.И. Щербаков и др.).

Мотивация педагога ДОУ к осуществлению инновационной деятельности включает сложную систему мотивов, побуждающей специалиста действовать специфическим, целенаправленным образом в отношении инноваций в образовательном процессе детского сада. Мотивация педагога к осуществлению инновационной деятельности выражается в его потребности и стремлении к профессиональному саморазвитию в области инновационной деятельности, профессионально-личностному росту через повышение образовательного уровня в области инновационных процессов в системе дошкольного образования. А.А. Атласова и Ф.Д. Товарищева отмечают, что мотивация к инновационной деятельности может выражаться в отношении педагогов к процессам внедрения инновационных технологий в образовательный процесс, устойчивым познавательным интересом к теоретическим проблемам, научным исследованиям и практической деятельности в области инноваций [1].

В практике детских садов инновационная деятельность педагогов строится под влиянием доминирующих внешних и внутренних мотивов: материальное вознаграждение, карьерный рост; желание самоутвердиться в профессии, желание учить и воспитывать детей, желание самореализоваться в профессиональной деятельности и др.

Для создания оптимальных условий развития мотивации педагогов ДООУ к осуществлению инновационной деятельности необходимо создавать инновационную среду в детском саду, формировать у педагогов навыки инновационного поведения и способствовать развитию профессиональной успешности педагогов. Например, профессиональная успешность педагога ДООУ обеспечивается осознанным стремлением к достижениям в образовательном процессе. Профессиональные достижения, успехи в труде, в свою очередь, стимулируют оптимальное функционирование системы взаимовлияния деятельности и мотивации.

Профессиональный успех, считает М.В. Теплинских, – это одна из важнейших ценностных ориентаций специалиста, реальное воплощение которой возможно лишь с достижением высоких социально и личностно значимых результатов. Он является потребностно-мотивационным, эмоционально-волевым и деятельностным фактором в поведении специалиста, определяет его профессиональную философию [6].

Следующим фактором, влияющим на уровень и качество профессиональной деятельности педагога ДООУ, является профессионально-личностный потенциал специалиста А.А. Деркач, Э.Ф. Зеер, Е.А. Климова, Н.В. Кузьмина, Т.В. Кудрявцев, Л.М. Митина, К.К. Платонов, Н.С. Пряжников, А.А. Реан, Г.В. Суходольский, В.Д. Шадриков и др. отмечают важную роль профессионального и личностного потенциала специалиста в его профессиональной деятельности.

В.П. Бабинцев и М.П. Куркина выявили, что понятие «потенциал» в исследованиях по философии, педагогике, психологии и социологии имеет различную трактовку. По мнению ученых, это позволяет применять понятие потенциала в различных интерпретациях в зависимости от специфики области научного знания. Они отмечают, что общим для всех определений в научных исследованиях остается «понимание «потенциала» как совокупности накопленных содержательных качеств объекта, которые могут быть целенаправленно реализованы в определенных условиях, а также усовершенствованы».

В исследовании В.П. Бабинцева и М.П. Куркиной потенциал рассматривается как система свойств и качеств объекта, подлежащих и способных к развитию, к практическому воплощению в конкретных результатах развития (материально и нематериально проявленных), что позволяет судить о степени реализации потенциала в конкретных условиях.

В качестве условий оптимального развития профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образования мы рассматриваем создание эффективной системы управления развитием профессионально-личностного потенциала педагога, построение постоянно действующей системы непрерывного образования педагогических кадров в условиях дошкольного образовательного учреждения и методическое обеспечение самоорганизации педагога в развитии профессионально-личностного потенциала. Например, неумение самоорганизовываться, регулярно работать отрицательно сказывается на результатах

профессиональной деятельности даже у педагогов с высоко развитыми способностями, поскольку самоорганизация – это процесс сознательного и целенаправленного конструирования своей личности исходя из имеющихся эталонных представлений и результатов самооценки, отмечает С.С. Котова.

Согласно основным положениям исследований В.П. Бабинцева и М.П. Куркиной мы сформулировали рабочее определение к понятию «профессионально-личностный потенциал педагога дошкольного образования», под которым мы понимаем систему свойств и качеств педагога дошкольного образования, подлежащих и способных к развитию, к практическому воплощению в конкретных результатах профессиональной деятельности.

Н.М. Касьянова отмечает, что потенциал является многоуровневой и интегративной характеристикой личности субъекта профессиональной деятельности. По мнению Н.М. Касьяновой, можно выделить уровни иерархии потенциалов человека: первый уровень – биологический потенциал, второй уровень – психический потенциал, третий уровень – личностный, четвертый уровень – профессионально-личностный потенциал, который наиболее полно проявляется и формируется в профессиональной сфере жизни человека.

В нашем исследовании мы пришли к выводу, что профессионально-личностный потенциал педагога дошкольного образования представляет собой взаимосвязь структурных компонентов, к которым относятся: мотивационный, гностический, технологический, самоорганизационный и коммуникативный компоненты.

Развитие профессионально-личностного потенциала, считает Н.М. Касьянова, предполагает процесс становления и прогрессивного изменения личности под влиянием требований профессиональной деятельности и собственной активности, направленной на самосовершенствование и самоосуществление.

Развитие профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образования – это непрерывный процесс, влияющий на профессионально-педагогическую деятельность в целом.

В качестве условий оптимального развития профессионально-личностного потенциала педагога дошкольного образования мы рассматриваем создание эффективной системы управления развитием профессионально-личностного потенциала педагога, построение постоянно действующей системы непрерывного образования педагогических кадров в условиях дошкольного образовательного учреждения и методическое обеспечение самоорганизации педагога в развитии профессионально-личностного потенциала. Например, неумение самоорганизовываться, регулярно работать отрицательно сказывается на результатах профессиональной деятельности даже у педагогов с высоко развитыми способностями, поскольку самоорганизация – это процесс сознательного и целенаправленного конструирования своей личности исходя из имеющихся эталонных представлений и результатов самооценки, отмечает С.С. Котова.

Таким образом, создание оптимальных условий для развития мотивации к осуществлению инновационной деятельности и профессионально-личностного потенциала педагога ДОО являются важной проблемой, решение которой обеспечит высокое качество дошкольного образования. Профессиональная деятельность педагога дошкольного образовательного учреждения (ДОО) является социально значимой деятельностью в современном обществе, поэтому к ней предъявляют высокие требования. Уровень и качество профессиональной деятельности педагога обусловлены различными факторами, в том числе, развитием мотивации инновационной деятельности специалиста и его профессионально-личностного потенциала.