

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет»
Институт менеджмента и права
Кафедра экономики и менеджмента

**Мониторинг готовности педагогов дошкольных
образовательных организаций к инновационной деятельности**

Выпускная квалификационная работа

Квалификационная работа
допущена к защите
Зав. кафедрой С.Л.Фоменко

дата

подпись

Исполнитель: Перевалова
Татьяна Владимировна
обучающийся БП-51z

подпись

Руководитель ОПОП

_____ Н.И.Мазурчук
подпись

Научный руководитель: Мазурчук
Нина Ивановна,
к.п.н., доцент кафедры управления
образовательными системами

подпись

Нормоконтролер

_____ А.Б.Хрусталеv

Екатеринбург 2017

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|--|----|
| ВВЕДЕНИЕ..... | 3 |
| ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МОНИТОРИНГА ГОТОВНОСТИ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ..... | 6 |
| 1.1. Инновационная деятельность педагога: понятие, особенности организации..... | 6 |
| 1.2. Готовность педагогов ДОО к инновационной деятельности: сущность понятия, основные компоненты..... | 14 |
| 1.3. Содержательные аспекты мониторинга готовности педагогов ДОО к инновационной деятельности..... | 23 |
| ГЛАВА 2. ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МОНИТОРИНГА ГОТОВНОСТИ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ..... | 30 |
| 2.1. Характеристика инновационной деятельности в МАДОУ «Сказка» и анализ готовности педагогов к ее реализации..... | 30 |
| 2.2. Содержание мониторинга готовности педагогов МАДОУ «Сказка» к инновационной деятельности..... | 44 |
| 2.3. Анализ результатов апробации содержания мониторинга готовности педагогов МАДОУ «Сказка» к инновационной деятельности..... | 48 |
| ЗАКЛЮЧЕНИЕ..... | 52 |
| СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ..... | 56 |

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Перемены, происходящие в настоящее время в системе дошкольного образования, обусловлены объективной

необходимостью в изменениях, адекватных современному развитию общества и образованию в целом. Требования к современному образованию и социальный заказ государства ставят дошкольные образовательные учреждения перед необходимостью работать в режиме развития.

Новая образовательная парадигма ориентирует дошкольное образовательное учреждение на поиски путей развития, наиболее актуальным из которых является развитие готовности педагога к инновационной деятельности. Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (утвержден Приказом Минтруда России №544н от 18 октября 2013г.) [37] определяет в качестве характеристик деятельности успешного педагога-профессионала готовность к переменам, мобильность, способность к нестандартным трудовым действиям, ответственность и самостоятельность в принятии решений.

Организация мониторинга готовности педагогов к инновационной деятельности является одним из наиболее сложных вопросов профессиональной деятельности педагогов, так как имеет недостаточную нормативную, методологическую и концептуальную, а также программно-методическую базу для его проведения.

Актуальность исследования определяется заказом государства и общества на творческого педагога, который обладает высоким уровнем готовности к инновационной педагогической деятельности; потребностью в разработке содержания мониторинга готовности педагогов к инновационной деятельности, которое будет влиять на развитие образовательного учреждения в целом.

Проблема исследования: каково содержание мониторинга готовности педагогов дошкольных образовательных организаций к инновационной деятельности. Анализ ситуации, сложившейся в настоящее время в деятельности дошкольных образовательных учреждениях, переходящих на работу в инновационном режиме, выявил ряд проблем: отсутствие

системности и целостности во внедрении педагогических инноваций, недостаточность научно-методического, нормативно-правового обеспечения инновационной деятельности учреждения, которое способствовало бы расширению возможностей для творческого поиска, стимулировало бы инновационную деятельность педагогов. Для решения данных проблем необходима реализация технологии, которая будет способствовать развитию образовательного учреждения. В данном случае такой технологией может стать мониторинг. Мониторинг может выступать инструментом, способным обеспечивать постоянную готовность педагога дошкольной образовательной организации к инновационной деятельности. На основании результатов мониторинга у административной команды образовательного учреждения имеется возможность выявить сильные и слабые звенья в инновационной деятельности и на этой основе принять управленческие решения, осуществить корректировку и уточнение последующих задач и действий коллектива по ее реализации.

На основании актуальности и проблемы определена **тема исследования:** «Мониторинг готовности педагогов дошкольных образовательных организаций к инновационной деятельности».

Степень разработанности. Проблемой организации и осуществления педагогического мониторинга занимались А.С. Белкин, Н.О. Вербицкая, Н.К. Жукова, В.И. Зверева, В.А. Кальней, А.Н. Майоров, Д.Ш. Матрос, Н.Н. Мельникова и Д.М. Полев, Л.Б. Сахарчук, А.В. Сотов, Т.А. Строкова, А.А. Орлов, С.Е. Шишов и др. Вопросы мониторинга готовности педагогов к инновационной деятельности рассмотрены в работах И. Дерновского, В.В. Марковой, К.К. Платонова, Л.С. Подымовой, В.А. Сластенина, Н.Р. Юсуфбековой и др.

Объект исследования – инновационная деятельность педагогов дошкольных образовательных организаций.

Предмет исследования – содержание мониторинга готовности педагогов дошкольных образовательных организаций к инновационной деятельности.

Цель исследования – выявить, определить и обосновать содержание мониторинга готовности педагогов дошкольных образовательных организаций к инновационной деятельности.

Задачи исследования.

1. Раскрыть сущность инновационной деятельности педагогов.
2. Выявить содержание мониторинга готовности педагогов к инновационной деятельности.
3. Раскрыть практические аспекты содержания мониторинга готовности педагогов дошкольных образовательных организаций к инновационной деятельности.

Методы исследования: теоретические: анализ, синтез, обобщение; эмпирические: анкетирование, сравнение, анализ документов.

База исследования: муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение Центр развития ребенка – Детский сад «Сказка» ГО Богданович, Свердловская область

Практическая значимость выпускной квалификационной работы заключается в разработке содержания мониторинга готовности педагогов ДОО к инновационной деятельности.

Структура работы. Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка используемой литературы.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МОНИТОРИНГА ГОТОВНОСТИ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1.1. Инновационная педагогическая деятельность: понятие, особенности организации

Чтобы наиболее полно и глубоко рассмотреть понятие «инновационная педагогическая деятельность» необходимо определиться с основными понятиями, раскрывающими его сущность: «новшество», «нововведение», «инновация», «инновационный процесс». Достаточно подробно эти понятия рассмотрены в работах В.С. Лазарева и Б.П. Мартиросяна, Ю.В. Громько и А.И. Пригожина, а так же в научных трудах других авторов, рассматривающих проблему инновационной педагогической деятельности.

Наиболее общим является понятие «нововведение». Как «комплексный, завершённый, целенаправленный процесс создания, распространения и использования новшества, ориентированный на удовлетворение потребностей и интересов людей новыми средствами, что ведет к определенным качественным изменениям состояний системы и способствует возрастанию ее эффективности, повышению стабильности и жизнеспособности» [49], трактует данное понятие философский словарь.

Как «комплексный процесс создания, распространения и использования нового практического средства (новшества) для новой или уже известной потребности людей; одновременно это есть процесс сопряженных с введением данного новшества изменений» [50, С.15] рассматривает понятие «нововведение» Цыркун И.И.

Чтобы сравнить суть понятий «нововведение» и «новшество», обратимся к работам педагогов и психологов. Так, под *новшеством* понимается в каком-либо предмете, явлении или событии наличие новизны, факт отличия тех или иных свойств объекта, которые наблюдаются в настоящее время, от тех основных характеристик, которые были присущи этому самому объекту в более ранний момент [39].

В рамках рассмотрения инновационной педагогической деятельности, осуществляемой в образовательной организации, особо стоит остановиться на понятии «инновация», которое зафиксировано в приказе Росстата от 30.10.2009 г. № 237 «Об утверждении статистического инструментария для организации

федерального статистического наблюдения за деятельностью, осуществляемой в сфере науки и инноваций». «Инновация», согласно обозначенному документу, представляет собой «конечный результат инновационной деятельности, получивший воплощение в виде нового или усовершенствованного продукта (товара, работы, услуги), производственного процесса, маркетингового метода, организации рабочих мест или внешних связей» [37]. И это понятие, на наш взгляд, правомерно для применения его в сфере образования. Особо следует отметить, что особенно в том случае, если деятельность образовательной организации не преследует цели получения материальной прибыли.

Слово «innovation» в дословном переводе означает новинка, новшество, нововведение, новаторство, инновация, новация.

Если рассматривать понятие инновация в широком смысле этого слова, то можно определить единством процесса и результата, которое воплощено в новом состоянии системы. Романченко С.В., уточняя понятие инновация, в своих работах [39] формулирует такие характеристики как:

- инновация является процессом прохождения новшества в рамках какой-либо системы – от начального этапа рождения идеи до получения результатов ее реализации, через обозначение существенных изменений состояния рассматриваемой системы;

- инновация – это осуществляемое в рамках какой-либо системы нововведение, которое характеризуется прорывным, «пионерным» новшеством, результатам которого явится существенное изменение состояния системы.

Понятие инновации как «...результат творческой деятельности, направленной на разработку, создание и распространение новых видов изделий, технологий, внедрение новых организационных форм и т.д.» [1, С.20] определяют Халипов В.Ф. и Горохов В.Г. По их мнению, характерной особенностью инновации является появление какого-либо нового свойства у объекта, позволяющего перейти объекту из одного

состояния в другое. Радугин А.А. и Радугин К.А. [1, С.20] отмечают, что на основе рационально-волевого действия объекта инновация носит характер «инициируемых и контролируемых изменений».

Если ранее обозначенные и рассмотренные нами в данной работе понятия «новшество», «инновация», «нововведение» касались определенного объекта, то рассматривая понятие *инновационный процесс* – мы говорим о процессе. И в первую очередь, о процессе развития системы образования на основе нововведений, обогащения, видоизменения системы на основе инновационного развития, частичного, а зачастую, полного, изменения общепринятых, традиционных целей, обозначенного образовательными программами содержания и применяемых в образовательном процессе средств образования. При этом стоит учитывать, что новым можно считать не только то, что ранее никогда не встречалось в данном виде деятельности, но и то, что в данный момент времени современно и способствует развитию. Что позволяет решить существующие проблемы, в том числе, используя современные информационные ресурсы, являясь при этом эффективным средством, приводящим к меньшим затратам [13].

Исследователи инновационных процессов А.Г. Кругликов, А.И. Пригожин, В.С. Толстой, Н.И. Лапин, Б.В. Сазонов, Н.П. Степанов, выделяют два подхода к изучению структуры инновационных процессов на микроуровне индивидуального новшества: предметно-феноменологический или предметно-технологический и взаимодействие отдельных нововведений.

Структура инновационного процесса в рамках первого предметно-феноменологического (предметно-технологического) подхода делится на части и рассматривается как некая новая идея, которая воплощается в действительность, т.е. является ее содержательной стороной.

Второй подход, по мнению авторов, определяется взаимодействием отдельных нововведений, а так же возможностью их сочетания, конкуренцией, последовательной сменой [41].

Изучив понятие инновационный процесс, мы пришли к пониманию, что этот процесс должна обеспечивать *инновационная деятельность*, представляющая собой комплекс мероприятий, которые на том или ином уровне образования по обеспечению инновационного процесса выполняются. Основной функцией инновационной деятельности при этом становится качественное изменение компонентов педагогического процесса.

По мнению В.С. Лазарева и Б.П. Мартиросян важными характеристиками инновационной деятельности являются: целостность, системность, интегральность [8], а под инновационной деятельностью образовательного учреждения понимают целенаправленное введение в педагогическую систему новшеств (нововведений), в результате чего должно пройти существенное повышение качества образования. В этом контексте они рассматривают как субъект инновационной деятельности педагогический коллектив или группу педагогов образовательной организации.

Содержанием инновационной деятельности, по мнению выше названных ученых, является внедрение новшеств либо каких-то ни было изменений в педагогическую систему образовательной организации [1]. Назначением же инновационной деятельности, согласно их исследованиям, является выявление и обоснование необходимости изменений педагогической системы образовательной организации, поиск и эффективное использование в практике выделенных средств реализации этих изменений.

В педагогической сфере инновационная деятельность зачастую педагогами и психологами характеризуется как:

- деятельность по освоению, разработке и внедрению новых средств осуществления образовательного процесса в образовательной организации;
- деятельность творческого характера, объединяющая различные операции и действия, которые направлены на получение новых знаний, разработку или усовершенствование уже имеющихся в багаже образовательной организации технологий, систем, моделей;

- взаимодействие индивидов, которое направлено на развитие и изменение объекта.

Инновационная педагогическая деятельность, как правило, всегда направлена на обновление системы образования и является результатом активности педагога, либо всего педагогического коллектива и ведет к изменению в изменении их личностных и общественных потребностей и интересов.

Учеными доказано, что инновационная педагогическая деятельность в образовательной организации невозможна без осмысления уже имеющегося практического опыта педагогической деятельности. Именно инновационная педагогическая деятельность является целенаправленной педагогической деятельностью, которая ориентирована на внедрение изменений в образовательном процессе образовательной организации, влияющая на развитие педагогического процесса и как результат, направлена на формирование качественно новой педагогической практики.

Исследуя инновационные процессы в образовательной организации, стоит остановиться и на том продукте, который получается в итоге целенаправленного внедрения новшеств в образовательный процесс образовательной организации.

Продуктом инновационной педагогической деятельности считается то нововведение, которое внесет положительные изменения в систему образования, при этом определяя характер ее развития как новое или усовершенствованное.

Чтобы понять суть и сущность инновационной педагогической деятельности подробнее стоит остановиться на ее структуре. Исследователи включают в *структуру инновационной педагогической деятельности* два вида компонентов: внешние и внутренние. К внешним компонентам они относят: цель педагогической инновационной деятельности, субъект деятельности, объект воздействия, средства достижения результат и сам

результат. К внутренним – мотивацию, операции, требуемые для достижения результата и содержание.

Инновационная педагогическая деятельность выполняет такие функции, как:

- проектировочная, предполагающая постановку целей (целеполагание) и планирование задач, а так же определение способов достижения цели и решения задач;

- гностическая (иным словом познавательная);

- коммуникативная, обеспечивающая взаимодействие педагога с детьми, родителями, представителями педагогического сообщества и, по необходимости, другими субъектами образовательного процесса;

- организаторская, которая диктует поэтапность выполнения действий педагогом и воспитанниками как по отдельности, так и в совокупности;

- конструктивная, реализующаяся в полном объеме в сотрудничестве педагога и воспитанников [6].

В приказе Минобрнауки России от 23.06.2009 № 218 «Об утверждении Порядка создания и развития инновационной инфраструктуры в сфере образования» [11] прописаны конкретно определенные направления инновационной деятельности, осуществляемой в образовательной организации:

- разработка программно-методического обеспечения осуществления инновационной деятельности в образовательной организации, включающего в себя: программу развития образовательной организации, образовательную программу, годовой план, при необходимости - бизнес-план;

- информатизация образовательного процесса, позволяющая обеспечить организацию работы сайта образовательной организации, через использование потенциала медиаобразовательных средств и технологий,

разработку и использование баз данных, в том числе Интернет-ресурсов, разработка и ведение электронного диагностического инструментария и др.;

- создание сети дополнительных бесплатных образовательных и оздоровительных услуг в образовательной организации: кружки, студии, секции и др.;

- разработка и внедрение в практическую деятельность инновационных коллективных и индивидуальных педагогических проектов;

- внедрение новых форм дифференциации специального образования: группы кратковременного пребывания, Лекотеки, центра игровой поддержки, логопедического пункта;

- создание консультативного пункта для родителей (законных представителей) и детей с ограниченными возможностями здоровья, воспитывающихся в условиях семьи для обеспечения единства и преемственности семейного и общественного воспитания, оказание психолого-педагогической помощи родителям (законным представителям), поддержка всестороннего развития личности детей, не посещающих образовательную организацию;

- внедрение инновационных практик и подходов к физкультурно-оздоровительной и здоровьесберегающей работе в образовательной организации;

- реализация социальных технологий гармонизации детско-родительских отношений, технологий ранней социализации детей (акции, клубные часы, взаимопосещения и пр.);

- деятельность педагогов в творческих и проблемных группах по осуществлению инновационной деятельности в образовательной организации;

- организация проблемных тематических мастер-классов;

- расширение спектра образовательных услуг для детей, не посещающих образовательную организацию;

- презентация научно-методических продуктов инновационной деятельности педагогического коллектива, через публикации в СМИ, сети Интернет, через диссеминацию педагогического опыта профессионально-педагогическому сообществу на разных уровнях;

- смена статуса образовательной организации (переход на финансовую самостоятельность) и привлечение на этой основе внебюджетных средств, через организацию платных образовательных и иных услуг [8].

Рассмотрев с разных сторон подходы к определению «инновационная деятельность», мы делаем вывод - в образовании инновационная деятельность, во-первых, характеризуется разработкой и внедрением принципиально новых, либо ранее существующих, но усовершенствованных технологий и содержания образования; во-вторых - наличием коллективного субъекта, который данную инновационную деятельность осуществляет. Изучив разнообразие определений понятия «инновационная деятельность», остановимся, на наш взгляд, на наиболее приемлемом в дошкольном образовании, которое гласит, что «инновационная деятельность» – это целенаправленное введение новшеств (нововведений) в образовательных системах разных уровней (образовательной организации, муниципальный, региональный и т.д.) с целью повышения качества образования [1].

Таким образом, главными особенностями инновационной педагогической деятельности являются:

- личностный подход;
- творческий характер;
- мотивация педагогов на поиск нового в организации образовательного процесса.

Исходя из этого, инновационная педагогическая деятельность является основой обновления образовательных организаций, способом развития образовательных систем. Результат инновационной

педагогической деятельности во многом определяют структурные и содержательные изменения в работе конкретной образовательной организации и образовательной системы в целом. При отдельных же условиях результатом будет являться разработка качественно новой педагогической практики, а возможно и радикального реформирования всей образовательной системы. Инновационная деятельность в образовательной организации должна пройти три стадии развития – разработку, апробацию и внедрение инновации. В качестве самостоятельных стадий в процесс инновационной деятельности могут быть включены: выбор инновации, с помощью которой в образовательной организации будет решена конкретная проблема; разработка инновационной стратегии; создание условий для внедрения инновационной практики; планирование и планомерное осуществление инновационной деятельности.

1.2. Готовность педагогов к инновационной деятельности: сущность понятия, основные компоненты

Целенаправленная организация процесса профессионального становления субъекта (в нашем случае педагога) является необходимым условием для осуществления организации и осуществления инновационной деятельности в образовательной организации. И очень важно насколько будет готов педагог к осуществлению инновационной деятельности, а в случае неготовности педагогического коллектива к внедрению инноваций, к определению путей личностного и профессионального роста педагога, способствующего мотивации педагога к включению его в инновационную деятельность, осуществляемую образовательной организацией.

О проблемах готовности человека к осуществлению разных видов деятельности существует достаточно много исследований в современной психологической науке, как на теоретическом, так и практическом уровнях. Существует множество сложившихся понятий готовности человека к той или

иной деятельности, охарактеризовано содержание, структура, основные параметры этой готовности и условия, которые влияют на динамику, длительность и устойчивость ее проявлений.

Понятием «готовность» и разработкой идей ее определения и развития занимались: М.И.Дьяченко, Ф.И. Иващенко, В.С. Мерлин, П.Р. Чамата, Л.А. Кандыбович, Я.Л. Коломенский, А.Т. Короткевич, И.Б. Котова, А.И. Кочетов, В.Н. Мясищев, Н.Д. Левитов, А.С. Нерсисян, А.Ц. Пуни, В.Н. Пушкин, К.К. Платонов, Д.Н. Узнадзе.

Готовность личности к деятельности проявляется, по их мнению, в ее способности к организации, выполнению и регулированию своей деятельности. Исходя из анализа теоретических источников, можно выделить следующие факторы готовности человека к деятельности:

- наличие у человека системы методов и целей;
- наличие профессиональных знаний и умений, необходимых для подготовки и осуществления деятельности путем непосредственного включения в нее личности.

Рассматривая *готовность человека к профессиональной деятельности*, можно выделить следующие компоненты:

- когнитивный – отвечает за совокупность знаний, необходимых человеку для продуктивной педагогической деятельности. Именно данный компонент тесно связан с познавательной сферой человека;
- мотивационный – обеспечивает совокупность мотивов, которые бы в полной мере соответствовали целям и задачам, осуществляемой человеком педагогической деятельности;
- личностный – предполагает совокупность личностных качеств человека, которые ему необходимы для наиболее качественного выполнения профессиональной деятельности;

- операционный – обеспечивает совокупность умений и навыков необходимых для практического решения задач, которые ставятся перед педагогом в процессе осуществления профессиональной деятельности.

Разработкой психолого-педагогических аспектов готовности педагога к инновационной деятельности внесли такие исследователи как: Д.И.Узнадзе, М.И.Дьяченко, Л. А. Кандыбович, Г.А.Кручинина и др. Они в своих работах на первое место, как системообразующий фактор готовности педагога к инновационной деятельности выдвигают потребность в совершенствовании и (или) преобразовании педагогической деятельности через опосредованное отношение к своей профессии и к детям.

Проанализировав психолого-педагогическую литературу, мы представляем готовность педагогов к осуществлению инновационной деятельности как совокупность качеств личности педагога, определяющие его направленность на выполнение необходимого комплекса работ, которые должны быть реализованы в инновационном процессе и которые направлены на создание, освоение и диссеминацию инноваций.

К определению содержания и структурированию готовности педагога к инновационной деятельности, в настоящее время, существует несколько подходов. В научной литературе встречаются самые распространенные из них: личностный и функциональный.

В личностном подходе, определенном группой авторов М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович, Б.Г. Ананьев, В.А. Крутецкий, В.Д. Шадриков, А.А. Деркач, готовность к инновационной деятельности анализируется как проявление и целостность индивидуальных качеств личности, обусловленных эффективным характером деятельности с высокой результативностью.

Анализируя готовность с точки зрения личностного подхода, выделяются следующие компоненты рассматриваемого нами сложного психического образования:

- познавательный процесс, отражающий основные границы деятельности;
- эмоциональные свойства, неоднозначно влияющие на человека, активируя его психологическую и физическую активность;
- волевые усилия, которые обеспечивают совершение затруднительных действий в процессе достижения цели инновационной деятельности.

Разработкой и изучением следующего подхода – функционального, занимались А.Ц. Пуни, Ф. Генов, Е.П. Ильин, Н.Д. Левитов, Л.С. Нерсесян, В.Н. Пушкин, Д.Н. Узнадзе, и др. Этот подход характеризуется тем, что готовность педагога к инновационной деятельности рассматривается как определённое психическое состояние индивида во временном состоянии (кратковременное или долговременное), согласно которым в тот или иной момент деятельности активируются необходимые для ее осуществления психические функции. Именно этот подход авторы объясняют, как умение мобилизовать себя психически и физически.

Разработчики функционального подхода В.Н. Пушкин и Л.С. Нерсесян, предложили следующую структуру готовности к профессиональной деятельности:

- психическая направленность личности;
- интегральный психофизиологический компонент готовности к инновационной деятельности;
- реализуемая структура действий [5].

Анализ функционального и личностного подходов показал противоречивость дифференцирования явления готовности. На современном этапе развития системы образования ученые перестают рассматривать готовность только как психическое состояние или как качество личности, а все больше склоняются к тому, что она является интегративным качеством личности.

Анализируя структурные компоненты готовности педагога к инновационной деятельности ряд ученых, разработчиков теории, отражают в ней внутреннюю и внешнюю формы. Так, В.А. Слостенин в мотивационном компоненте определяет внутреннюю и внешнюю стороны [34]. Н.В. Ипполитова выделяет в структуре готовности три взаимосвязанных аспекта – личностный, когнитивный и праксиологический. Она определяет, что первый аспект отражает меру внутренней готовности, второй и третий – меру внешней процессуально-деятельностной формы проявления соответствующих характеристик [5]. Исследования обозначенных выше ученых позволяют выделить внутри каждого компонента готовности педагогов к осуществлению инновационной деятельности подкомпоненты внутренней и внешней готовности, которые, в свою очередь, определяются сущностью структурных компонентов.

Подкомпоненты внутренней готовности к инновационной деятельности предполагают наличие потенциала, позволяющего педагогу эффективно подготовиться к осуществлению инновационной деятельности. Подкомпоненты внешней готовности обеспечивают формирование готовности к инновационной деятельности средствами различных факторов: методической учебной, самообразованием, курсами повышения квалификации, консультативной помощи и т.п.

Познавательный подкомпонент содержит знания об умении пользоваться теоретическими и практическими данными для осмысления и совершенствования инновационной деятельности педагогами, свидетельствует об умении педагогически мыслить.

Методологический подкомпонент включает в себя систему различных методов и приемов познания и творческого преобразования действительности в соответствии с ее законами, овладение теоретическими основами исследовательской деятельности, формирование собственной педагогической философии.

Ориентационный подкомпонент обеспечивает формирование у педагогов морально-ценностных установок и научного мировоззрения, позволяет привить устойчивый интерес к научным данным, к производству и деятельности, которые соответствуют личным склонностям и возможностям.

Рассматривая ориентационный компонент необходимо остановиться в целом на самом понятии «ориентация». В.А. Беликов определяет ее как «процесс и результат реализации отношений определенного типа». По его мнению, ценностные ориентации являются способностью личности выбирать в качестве ориентира в соответствующий момент своей деятельности ту или иную ценность, а также способность личности осознать и воспринять как собственные социально-значимые ценности [2, С.79].

Технологический подкомпонент характеризуется владением способами и приемами профессиональной деятельности, необходимыми умениями и навыками для реализации инновационной деятельности. Н.Н. Никитина в своих исследованиях останавливается на следующих умениях:

- выбирать инновационную проблему и тему исследования, составлять программу экспериментальной и поисковой работы;
- овладевать методикой разработки авторских программ, разнообразными способами введения новаций в педагогический процесс;
- овладение диагностикой и методикой отслеживания результатов инновационной педагогической деятельности [6].

Мотивационный подкомпонент, по мнению Н.Н. Никишиной, характеризует отношение педагога к инновационной деятельности, его внутренний настрой на ее реализацию; тем самым выражая «стремление и потребности к инновационной деятельности» [24].

Рефлексивный подкомпонент включает умение педагога анализировать результаты своей деятельности и рефлексировать, что в конечном итоге ведет к совершенствованию выполняемой деятельности. Рефлексивный компонент относится к подкомпоненту внешней готовности. Именно его исследователи

(Т.С. Перекрестова, В.А. Слостенин) выделяют в отдельную группу педагогических умений - рефлексивных.

Согласно рассмотренным позициям, становится очевидна взаимосвязь подкомпонентов внутри компонента готовности. Так, подкомпонент внутренней готовности является своеобразной основой для формирования подкомпонента внешней готовности, который в процессе своего формирования совершенствует подкомпоненты внутренней готовности. Обозначенные выше компоненты отражают целостный характер готовности педагогов к реализации инновационной деятельности как педагогического феномена [45].

Согласно анализу научной литературы мы определили, что авторы выделяют различные компоненты структуры готовности педагогов к инновационной деятельности, но в то же время, содержание компонентов в целом идентично, авторы дают им лишь разные названия. Мы в своем исследовании будем придерживаться следующей структуры готовности педагога к инновационной деятельности: когнитивный, практический и личностный компоненты.

Когнитивный компонент включает в себя совокупность психолого-педагогических и специальных знаний, а также деятельность, которая проявляется в обобщенном умении педагогически мыслить (речь идет об инновационном мышлении).

Очень важно педагогу при осуществлении инновационной деятельности овладеть умением понимать цели образования в целом и видеть, на основании их, требования к результату своей педагогической деятельности. Если педагог не умеет отражать проблему в своей профессиональной деятельности, соответственно не умеет ставить цель, а значит, не добивается и результата труда. Педагог, плохо ориентирующийся в инновационных программах и технологиях, а так же инновационных моделях образования, не увидит недостатков педагогической системы и своей практики, а значит, не увидит и путей их устранения.

Но одних только знаний о существовании инновационных образовательных программ и технологий, инновационных образовательных моделей, недостаточно для осуществления инновационной педагогической деятельности. Педагог должен обеспечить условия эффективного использования инновационной деятельности, а для этого он должен хорошо ориентироваться в пространстве возможностей своей образовательной организации. Стоит всегда помнить при организации инновационной деятельности, что любое изменение в деятельности образовательной организации должно быть не только актуальным, но и соответствовать реально существующим, в этой самой организации, условиям. Если, например, педагог хочет использовать технологию развивающего, проблемного или исследовательского обучения, а в целом педагогический процесс строится по знаниево-ориентированной модели организации взаимодействия в образовательном процессе, то он должен отдавать себе отчет в том, что в этих условиях возможно лишь частичное применение инновационной технологии. Уровень готовности педагога к инновационной деятельности в данном аспекте определяется степенью компетентности педагога в вопросах организации и осуществления инновационного образования.

Практический компонент готовности педагогов к реализации инновационной деятельности отражает степень владения умениями и навыками, которые необходимы педагогу для реализации инновационной деятельности. К подобного вида навыкам и умениям можно отнести прогностические, аналитические, проективные и ориентационные умения.

Личностный компонент отражает уровень нравственно-психологической готовности к реализации инновационной деятельности каждого педагога в отдельности. По мнению Н.В. Ипполитовой, личностный компонент отражает степень сформированности у педагога ценностных ориентаций, мотивации к профессионально-педагогической деятельности,

удовлетворенности ее результатами, повышение уровня развития мотивации и участия в деятельности по его самосовершенствованию [5].

Инновационная деятельность для разных людей 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. А вот зрелая мотивационная структура соответствует высокому уровню готовности к инновационной педагогической деятельности. При этом ведущую роль играют ценности самореализации и саморазвития.

Необходимым условием приобретения смысла инновационной деятельности, что неоднократно доказали исследования в данной области, является целевая направленность педагога а планомерное развитие своих профессиональных способностей и, как результат, на достижение высоких результатов образования. Любой человек в своей профессиональной деятельности имеет возможность достичь высокого уровня мастерства, но при этом ему необходимо измениться самому, освоив новые способы деятельности и решив все более сложные задачи. Невозможно, работая

только в режиме воспроизведения освоенных человеком ранее способов деятельности, стать поистине высококлассным специалистом в своей области деятельности. Для достижения высот мастерства необходимо постоянно критически относиться к себе и профессиональной деятельности, в постоянном режиме определять проблемы и пути их преодоления. Без осознания участия каждого педагога в инновационной деятельности образовательной организации, без принятия педагогом инновационной деятельности в качестве личной ценности, не стоит говорить о высокой готовности к этой деятельности.

Таким образом, под готовностью к инновационной педагогической деятельности следует понимать такое интегральное качество личности, которое характеризуется наличием и определенным уровнем сформированности когнитивного, практического и личностного компонентов в их взаимосвязи и взаимодействии, что проявляется в стремлении к инновационной деятельности и в подготовленности к ее осуществлению на профессиональном уровне. Готовность к инновационной деятельности, в контексте современных требований в сфере образования, является важнейшим качеством педагога-профессионала. Без готовности педагога к осуществлению инновационной деятельности невозможно достичь высокого уровня профессионально-педагогического мастерства.

1.3 Содержательные аспекты мониторинга готовности педагогов ДОО к инновационной деятельности

Понятие «мониторинг» появилось в лексиконе педагогических наук сравнительно недавно. Современный словарь иностранных слов трактует понятие «мониторинг» (от латинского слова *monitor* (монитор), как происходящее и обозначающее постоянное наблюдение за каким-либо процессом в целях выявления его соответствия желаемому результату или первоначальным предположениям. В других источниках встречается

определение понятия «мониторинг» (от латинского слова monitor – «предостерегающий происходит»), как осуществление некоторого действия, направленного на реализацию функций наблюдения, контроля, предупреждения.

Обобщенное определение понятия «мониторинг» в своих работах выводит С.Л. Фоменко и определяет его как целостную, внутренне организованную систему отслеживания отдельных или комплексных показателей объекта, средствами постоянного наблюдения за неким процессом, через оценку и прогноз его состояния на уровне системы, с целью определения соответствия первоначальным положениям или желаемым результатам [50].

Мониторинг в образовании – это система сбора, обработки, хранения и распространения информации об образовательной системе или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления, которая позволяет судить о состоянии объекта в любой момент времени и может обеспечить прогноз его развития [27].

А.С. Белкин в кратком толковом словаре дает определение понятия «мониторинг в образовании». По его мнению «мониторинг образовательный – есть процесс непрерывного научно-обоснованного, диагностико-прогностического слежения за состоянием, развитием педагогического процесса в целях оптимального выбора образовательных целей, задач и средств их решения». В данном контексте мониторинг определяется как непрерывный процесс, включающий в себя получение объективных знаний и позволяющий отследить, оценить и спрогнозировать результат, управлять процессом оптимального (эффективного) развития.

В результате любого педагогического мониторинга обязательно формулируются выводы и рекомендации, которые выводит педагог на основе диагностической информации. Не менее важно отслеживать и оценивать сведения о той экспериментальной работе, которая ведется в образовательной организации и которая основана на проектировании и внедрении в

образовательный процесс новых средств и технологий совершенствования образовательного процесса в образовательной организации. Выводы и рекомендации, сделанные на основании диагностических данных (по итогам мониторинга) могут быть полезны всем участникам образовательных отношений: педагогам, родителям, психологам, педагогам внешкольных учреждений, руководителям образовательных учреждений и органов управления. Но при этом степень открытости (закрытости) полученных данных, будет регулироваться определенными документами и теми целями, для которых эти данные будут использоваться.

- дидактический, в процессе которого происходит слежение за различными сторонами образовательного процесса;
- воспитательный, характеризующийся отслеживанием различных сторон образовательного процесса;
- управленческий, определяющийся слежением за характером взаимодействия на различных управленческих уровнях в системах: руководитель - педагогический коллектив, руководитель – ученический коллектив, руководитель - коллектив родителей, руководитель – школьная среда, учитель - учащиеся, учитель – семья;
- социально-психологический, в ходе которого происходит отслеживание за системой коллективно-групповых, личностных взаимоотношений, за характером психологической и эмоциональной атмосферы в коллективе сверстников, микрогрупп [50].

Мониторинг готовности педагогов к инновационной деятельности должен носить комплексный характер и имеет своей целью регулярное отслеживание соответствия промежуточных результатов поставленным целям. Результаты мониторинга готовности педагогов к инновационной деятельности необходимы для внесения необходимых изменений в действия отдельных педагогов и педагогического коллектива в целом, обеспечение их дополнительной мотивации на получение результата. Без четких параметров – критериев невозможно оценить эффективность инновационной

деятельности, получить актуальные данные о состоянии работы в образовательной организации и эффективности проводимой работы.

Критерии оценки ожидаемых результатов инновационной деятельности являются важнейшим и обязательным компонентом мониторинга. Критерии, применяемые в мониторинге, должны быть непосредственно связаны с целями мониторинга, и задаются до начала осуществления диагностической процедуры.

Критерий (в переводе с греческого «средство для суждения») – является признаком, на основании которого производится оценка, определение или классификация чего-либо.

Критерий результативности в педагогической литературе, определен как, качественный или количественный показатель, на основании которого можно оценить результат. Критерий обычно выражается через ряд показателей.

Показатель, по мнению исследователей, является наблюдаемым и поддающимся фиксации результатом:

- *педагогической деятельности* (обучения, воспитания, развития личности или коллектива дошкольников, школьников, учителей и т.д.);
- *управленческой деятельности* (обеспечение процессов становления и развития образовательной организации, обеспечение инновационного процесса и т.д.).

При изучении понятия «показатель» стоит обратить внимание и на *их признаки*:

- *диагностичность* – возможность наблюдать, сравнивать, описывать, качественно определять, количественно измерять;
- *валидность* – адекватность выбранного признака показателя тому, что именно хочет оценить инноватор;
- *достоверность* – «достаточность» для объективной характеристики состояния педагогических или управленческих процессов,

закономерностей, фактов, не допускающая спорных или противоречивых оценок разными людьми;

- *нейтральность* – устойчивость от воздействий на исследуемые процессы;

- *комплексность* – возможность через совокупность признаков показателей раскрыть содержание и сущность состояния педагогического или управленческого объекта инновационного процесса.

Педагогическая диагностика готовности педагогов к инновационной деятельности является исследовательской процедурой, и направлена, в первую очередь, на выявление и оценку уровня готовности. Функции, реализуемые педагогической диагностикой, представлены в таблице 1.

Таблица 1

Функции педагогической диагностики готовности педагогов к инновационной деятельности

| Функция | Содержание |
|-----------------|---|
| 1 | 2 |
| Оценочная | Диагностические данные позволяют оценить актуальный уровень развития готовности путем сравнения и сопоставления достигнутых результатов с критериями и показателями, принимаемыми за идеальный эталон результативности |
| Прогностическая | Диагностические данные обеспечивают основу для выявления резервных возможностей и прогноза инновационного потенциала коллектива школы, прогнозирования спектра необходимых компетенций, личностных качеств педагогов, необходимых для реализации инновационной деятельности |
| Конструктивная | Диагностические данные обеспечивают основу для моделирования процесса развития данной готовности, прогнозировать спектр необходимых компетенций, личностных качеств педагогов, необходимых для реализации инновационной деятельности |

Продолжение таблицы 1

| 1 | 2 |
|----------------|---|
| Управленческая | Обеспечивает организацию и самоорганизацию развития готовности педагогов к инновационной деятельности с использованием диагностических данных внешней и самодиагностики |
| Обратной связи | Диагностические данные служат для корректировки процесса развития готовности на основе анализа актуального уровня готовности педагогов к инновационной деятельности |

Результатом проведения мониторинга готовности педагогов к инновационной деятельности станет обсуждение с педагогическим коллективом прогноза профессионального развития педагогов и развития педагогического коллектива в целом.

Определить инновационный потенциал педагогического коллектива в полной мере позволит методическая работа, которая строится на результатах мониторинга и позволяет индивидуально подойти к степени готовности каждого педагога к инновационной деятельности. Кроме того целенаправленная систематическая методическая работа позволит конкретизировать и направить профессиональное развитие педагогов, спланировать меру и характер влияния, созданных в образовательной организации условий, и их влияние на инновационный процесс и наоборот [13]. Для дифференцированной поддержки педагогов образовательной организации необходимо разработать содержание мониторинга готовности педагогов к инновационной деятельности.

Таким образом, данные, полученные в ходе мониторинга готовности педагогов образовательной организации к инновационной деятельности, следует рассматривать в качестве информационной основы для:

- эффективного управления образовательным процессом в организации;
- совершенствования содержательных, методических, организационных сторон образовательного процесса.

Важнейшим требованием, предъявляемым к мониторингу готовности педагогов к инновационной деятельности является получение практически полезной, надежной и достаточной объективной информации, которая может быть использована для анализа ситуации и последующего принятия последующих управленческих действий, направленных на совершенствование качества деятельности образовательной организации, находящейся в режиме инновации.

ГЛАВА 2. ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МОНИТОРИНГА ГОТОВНОСТИ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

2.1. Характеристика инновационной деятельности в МАДОУ «Сказка» ГО Богданович и анализ готовности педагогов к ее реализации

База проведения эмпирического исследования – Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение Центр развития ребенка – детский сад «Сказка» ГО Богданович (далее – МАДОУ «Сказка»).

Образовательная деятельность в МАДОУ «Сказка» осуществляется на основе Основной общеобразовательной программы, в основе которой лежит Примерная основная образовательная программа дошкольного образования «Мир открытий», разработанная авторским коллективом под научным руководством Л.Г.Петерсон, обеспечивающая реализацию Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования.

МАДОУ «Сказка» укомплектован кадрами на 100%. В настоящее время штатным расписанием предусмотрено: педагогических работников - 29 человек, из них штатных – 26 человек – 90%, внешних совместителей – 3 человека – 10%.

Образовательный ценз педагогов: высшее профессиональное образование - 21 педагог (72 %); среднее профессиональное образование – 8 педагогов (28%).

По итогам аттестации педагогических и руководящих работников уровень профессионализма педагогов составляет: 31% педагогов имеют высшую квалификационную категорию, 69% педагогов - первую квалификационную категорию.

В центре функционирует 5 творческих лабораторий, занимающихся проблемами воспитания и образования детей по основным направлениям развития. Результат – повышение самостоятельности педагогов, делегирование полномочий, 40% педагогов переведены на самоконтроль.

В результате деятельности творческих лабораторий разработан и апробирован базовый диагностический инструментарий оценки результата дошкольного образования, разработаны методические и дидактические

материалы по реализации модуля познавательно-речевого развития детей, создан банк инноваций Центра.

В настоящее время МАДОУ «Сказка» является экспериментальной площадкой кафедры педагогики и психологии детства УрГПУ по проектированию и реализации регионально ориентированной программы «Грани Урала», соисполнителем Федеральной инновационной площадки «Механизмы внедрения системно-деятельностного подхода с позиций непрерывности образования (ДО-НОО-ООО).

Выбор данных инновационных направлений был не случаен, а спрогнозирован административной командой на основе закономерностей и направлен на достижение конкретных целей.

Несмотря на включение МАДОУ «Сказка» в различные инновационные площадки, результативность апробации инновационной деятельности остается на недостаточном уровне. Это подтверждается следующими показателями: воспитательно-образовательный процесс в МАДОУ «Сказка» организован как на основе традиционных педагогических технологий, так с использованием инновационных, ориентированных на личностно-ориентированное воспитание и образование, обеспечивающее саморазвитие субъектов; отсутствует единая программа управления инновационной деятельностью; отсутствует системность и целостность внедряемых педагогических инноваций; наблюдается недостаточный уровень научно-методического обеспечения инновационных процессов, нормативно-правового обеспечения инновационной деятельности учреждения, которое способствовало бы расширению возможностей для творческого поиска, стимулировало инновационную деятельность педагогов.

Для выявления причин обозначенных выше проблем возникла необходимость в диагностике готовности педагогов к инновационной деятельности.

На основании теоретических положений М.И.Дьяченко, Л. А. Кандыбович, Н.В. Ипполитовой в структуре готовности педагога к

инновационной деятельности были определены следующие компоненты: когнитивный, практический и личностный. Были определены критерии, на основании которых проводилось оценивание компонентов готовности педагога к инновационной деятельности. Каждый критерий включает в себя группу показателей, качественно характеризующих его. Разработка критериев готовности педагога к инновационной деятельности явилась важным этапом при оценке ее сформированности. В связи с этим каждый из показателей наполнен конкретным содержанием. Создание критериально-оценочной базы позволило осуществить непосредственную оценку состояния готовности педагогов к инновационной деятельности.

Личностный критерий определяется следующими показателями: активность, открытость к инновациям, умение анализа собственной деятельности, способность к самосовершенствованию, наличие познавательного интереса к инновационным педагогическим технологиям; осознанная потребность в разработке и реализации инноваций; сформированность целей собственной инновационной деятельности; наличие высокого уровня восприимчивости к нововведениям; желание участвовать в создании, реализации и распространении педагогических инноваций. Личностный критерий готовности к инновационной деятельности определяется системообразующим, так как от мотивации зависит активность личности, направленность ее дальнейшей деятельности. Личностный критерий указывает на самореализацию личности педагога как профессионала в инновационной деятельности, на уровень восприимчивости к нововведениям, на потребность в создании инноваций как нового способа решения педагогических проблем.

Следующим критерием готовности к инновационной деятельности является когнитивный. Данный критерий определяется следующими показателями: знания целей, задач, способов инновационной деятельности, методов работы. Совокупность данных показателей характеризует знания

педагога об инновационных технологиях и умение логического построения этапов и реализации конструкта инновации на практике.

Деятельностный критерий связан с реализацией инновационной деятельности, формированием функциональных систем действий; отражает функциональный состав формируемых умений. Деятельностный критерий определяется следующими показателями: наличие конструктивных и проектировочных умений, организованность, владение и умение применять на практике инновационные педагогические технологии.

Диагностический инструментарий по выявлению готовности педагогов к инновационной деятельности, адаптированный к использованию в МАДОУ «Сказка» представлен в таблице 2.

Таблица 2

Диагностический инструментарий по определению готовности педагогов к инновационной деятельности, адаптированный к использованию в МАДОУ «Сказка»

| Критерии | Показатели | Диагностический инструментарий |
|------------|---|--|
| 1 | 2 | 3 |
| Личностный | Активность, открытость к инновациям, умение анализа собственной деятельности, способность к самосовершенствованию; наличие познавательного интереса к инновационным | Методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса Выявление способности педагога к саморазвитию (методика Н. В. Ключевой) |

Продолжение таблицы 2

| 1 | 2 | 3 |
|---|--|--|
| | педагогическим технологиям; осознанная потребность в разработке и реализации инноваций; сформированность | Определение факторов, стимулирующих развитие педагога и препятствующих ему (методика Н. В. Ключевой) |

| | | |
|----------------|--|---|
| | целей собственной инновационной деятельности; наличие высокого уровня восприимчивости к нововведениям; желание участвовать в создании, реализации и распространении педагогических инноваций | «Оценка уровня инновационного потенциала педагогического коллектива» (Л.В.Поздняк, Н.Н.Лященко) |
| Когнитивный | Знания целей, задач, способов инновационной деятельности, методов работы | Анализ планов по самообразованию педагогов |
| Деятельностный | Наличие конструктивных и проектировочных умений, организованность, владение и умение применять на практике инновационные педагогические технологии | Методика оценки конкурентоспособности В.И. Андреева |

Для определения уровня сформированности каждого компонента готовности к инновационной деятельности была проведена диагностическая работа. С целью изучения способности педагога к саморазвитию были использованы методики, предложенные Н. В. Ключевой «Выявление способности педагога к саморазвитию» и «Определение факторов стимулирующих и препятствующих обучению, развитию, саморазвитию педагога».

Целью проведения анкеты для выявления способности педагога к саморазвитию Н.В.Ключевой является выявление способностей педагога к саморазвитию. В рамках проведения данной диагностической методики педагогам предлагалось оценить предложенные утверждения по пяти-балльной шкале.

1. Я стремлюсь изучить себя.
2. Я оставляю время для развития, как бы ни был занят работой и домашними делами.

3. Возникающие препятствия стимулируют мою активность.
4. Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя.
5. Я рефлексирую свою деятельность, выделяя на это специальное время.
6. Я анализирую свои чувства и опыт.
7. Я много читаю.
8. Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам.
9. Я верю в свои возможности.
10. Я стремлюсь быть более открытым.
11. Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди.
12. Я занимаюсь своим профессиональным развитием и имею положительные результаты.
13. Мне доставляет удовольствие, когда я получаю что-то новое.
14. Возрастающая ответственность не пугает меня.
15. Я положительно бы отнесся к моему продвижению на службе.

Следующей диагностической методикой для изучения личностного компонента готовности педагогов к инновационной деятельности стала анкета для определения факторов, стимулирующих развитие педагога и препятствующих ему Н. В. Ключевой. Целью данной методики является выявление факторов, стимулирующих и препятствующих обучению, развитию, саморазвитию педагога. Педагогам предлагалось оценить по 5-балльной системе факторы, стимулирующие и препятствующие их обучению и развитию. Среди препятствующих факторов автор выделяет собственную инерцию, разочарование в результате имевшихся ранее неудач, отсутствие поддержки и помощи в этом вопросе со стороны руководителей, враждебность окружающих (зависть, ревность), их плохое восприятие перемен во мне и мое стремление к новому, неадекватная обратная связь с членами коллектива и руководителями, т.е. отсутствие объективной

информации о себе, состояние здоровья, недостаток времени, ограниченные ресурсы, стесненные жизненные обстоятельства. В качестве стимулирующих факторов выделяются методическая работа, обучение на курсах, пример и влияние коллег, пример и влияние руководителей, организация труда в школе, внимание к этой проблеме руководителей, доверие, новизна деятельности, условий работы и возможность экспериментировать, занятия самообразованием, интерес к работе, возрастающая ответственность, возможность получить признание в коллективе.

В результате исследования определились две группы педагогов (рисунок 1):

1 группа – педагоги, находящиеся на этапе активного развития (75%);

2 группа – педагоги, у которых отсутствует сложившаяся система саморазвития, ориентация на развитие сильно зависит от условий(25%).

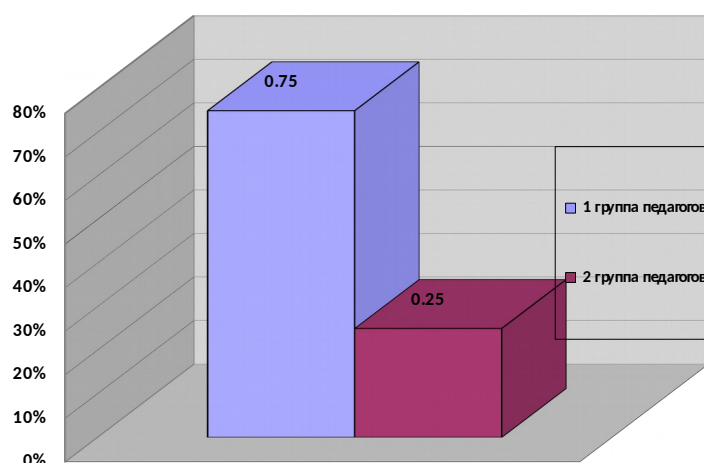


Рис. 1 Способность педагогов МАДОУ «Сказка» к развитию и саморазвитию

К группе факторов, наиболее препятствующих активному развитию, педагоги отнесли «недостаток времени» (средний балл равен 3,3).

В группе факторов с высокими показателями, оказывающими большое воздействие на саморазвитие и развитие педагогов, на первое место вышли обучение на курсах повышения квалификации (средний балл равен 4,8), интерес к работе (4,7 балла), доверие (со стороны воспитанников,

администрации образовательного учреждения, коллег, родителей) (4,5 балла), занятие самообразованием (4,5 балла).

Кроме того, важными факторами, стимулирующими профессиональное развитие педагога, являются новизна деятельности, условий работы и возможность экспериментировать (4,3 балла), пример и влияние коллег, руководителя (4,2 балла), научно-методическая деятельность (4,1 балла).

Мотивация к достижению успеха является важным фактором, способствующим профессиональному развитию педагога в процессе инновационной деятельности. Методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса является личностным опросником. Предназначен для диагностики мотивационной направленности личности на достижение успеха, выделенной Хекхаузенем,

Стимульный материал представляет собой 41 утверждение, на которые испытуемому необходимо дать один из 2 вариантов ответов «да» или «нет». Тест относится к моношкальным методикам. Степень выраженности мотивации к успеху оценивается количеством баллов, совпадающих с ключом.

Стимульный материал:

1. Когда имеется выбор между двумя вариантами, его лучше сделать быстрее, чем отложить на определенное время.
2. Я легко раздражаюсь, когда замечаю, что не могу на все 100 % выполнить задание.
3. Когда я работаю, это выглядит так, будто я все ставлю на карту.
4. Когда возникает проблемная ситуация, я чаще всего принимаю решение одним из последних.
5. Когда у меня два дня подряд нет дела, я теряю покой.
6. В некоторые дни мои успехи ниже средних.
7. По отношению к себе я более строг, чем по отношению к другим.
8. Я более доброжелателен, чем другие.

9. Когда я отказываюсь от трудного задания, я потом сурово осуждаю себя, так как знаю, что в нем я добился бы успеха.
10. В процессе работы я нуждаюсь в небольших паузах для отдыха.
11. Усердие - это не основная моя черта.
12. Мои достижения в труде не всегда одинаковы.
13. Меня больше привлекает другая работа, чем та, которой я занят.
14. Порицание стимулирует меня сильнее, чем похвала.
15. Я знаю, что мои коллеги считают меня дельным человеком.
16. Препятствия делают мои решения более твердыми.
17. У меня легко вызвать честолюбие.
18. Когда я работаю без вдохновения, это обычно заметно.
19. При выполнении работы я не рассчитываю на помощь других.
20. Иногда я откладываю то, что должен был сделать сейчас.
21. Нужно полагаться только на самого себя.
22. В жизни мало вещей, более важных, чем деньги.
23. Всегда, когда мне предстоит выполнить важное задание, я ни о чем другом не думаю.
24. Я менее честолюбив, чем многие другие.
25. В конце отпуска я обычно радуюсь, что скоро выйду на работу.
26. Когда я расположен к работе, я делаю ее лучше и квалифицированнее, чем другие.
27. Мне проще и легче общаться с людьми, которые могут упорно работать.
28. Когда у меня нет дел, я чувствую, что мне не по себе.
29. Мне приходится выполнять ответственную работу чаще, чем другим.
30. Когда мне приходится принимать решение, я стараюсь делать это как можно лучше.
31. Мои друзья иногда считают меня ленивым.
32. Мои успехи в какой-то мере зависят от моих коллег.

33. Бессмысленно противодействовать воле руководителя.
34. Иногда не знаешь, какую работу придется выполнять.
35. Когда что-то не ладится, я нетерпелив.
36. Я обычно обращаю мало внимания на свои достижения.
37. Когда я работаю вместе с другими, моя работа дает большие результаты, чем работы других.
38. Многое, за что я берусь, я не довожу до конца.
39. Я завидую людям, которые не загружены работой.
40. Я не завидую тем, кто стремится к власти и положению.
41. Когда я уверен, что стою на правильном пути, для доказательства своей правоты я иду вплоть до крайних мер.

К данной диагностической методике существует ключ для обработки результатов. С помощью данного ключа подсчитывается сумма набранных баллов. В результате проведения диагностики можно определить уровень мотивации к успеху.

Исследования ученых показали, что люди, которые умеренно и сильно ориентированы на успех, предпочитают средний уровень риска. Те же, кто боится неудач, предпочитают малый или, наоборот, слишком большой уровень риска. Чем выше мотивация человека к успеху - достижению цели, тем ниже готовность к риску. При этом мотивация к успеху влияет и на надежду на успех: при сильной мотивации к успеху надежды на успех обычно скромнее, чем при слабой мотивации к успеху. К тому же людям, мотивированным на успех и имеющим большие надежды на него, свойственно избегать высокого риска.

Те, кто сильно мотивирован на успех и имеют высокую готовность к риску, реже попадают в несчастные случаи, чем те, которые имеют высокую готовность к риску, но высокую мотивацию к избеганию неудач (защиту).

В результате исследования (рисунок 2) 45% педагогов показали средний уровень мотивации; 35% – умеренно высокий уровень мотивации; 20% – слишком высокий уровень мотивации к успеху.

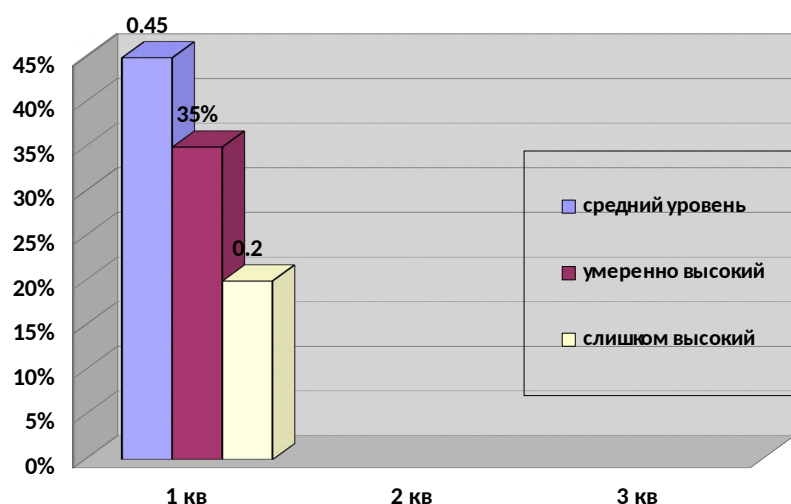


Рис. 2 Мотивация к достижению успеха

(методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса)

Степень новаторства педагогов в коллективе определялась с помощью методики Поздняка Л.В., Лященко Н.Н «Оценка уровня инновационного потенциала педагогического коллектива».

По результатам проведения данной методики педагоги коллектива распределились по следующим группам (рисунок 3).

1. Группа новаторов – 20% - педагоги с ярко выраженным новаторским духом, которые всегда первыми воспринимают новое, знакомятся с ним и считают, что новое хорошо уже потому, что оно новое. Эти педагоги обладают способностями к решению нестандартных задач, они не только воспринимают новшества, осваивают их, но и сами активно создают и разрабатывают педагогические инновации.

2. Группа передовиков – 30% - это те, кто первыми осуществляют практическую, экспериментальную проверку той или иной инновации в своем коллективе. Они первыми подхватывают появившиеся в округе, районе инновации.

3. Группа «Золотая середина» («умеренные») – 44% - освоение новшеств осуществляют умеренно, не спешат, но в то же время не хотят быть среди последних. Они включаются в инновационную деятельность, когда новое будет воспринято большинством коллег.

4. Группа «Предпоследние» - 3% -эта категория педагогов воспринимает новое только после того, как сформируется общее положительное мнение к нему.

5. Группа «Последние» - 3% -в нее входят педагоги, сильно связанные с традициями; со старым, консервативным мышлением и отношением к деятельности.

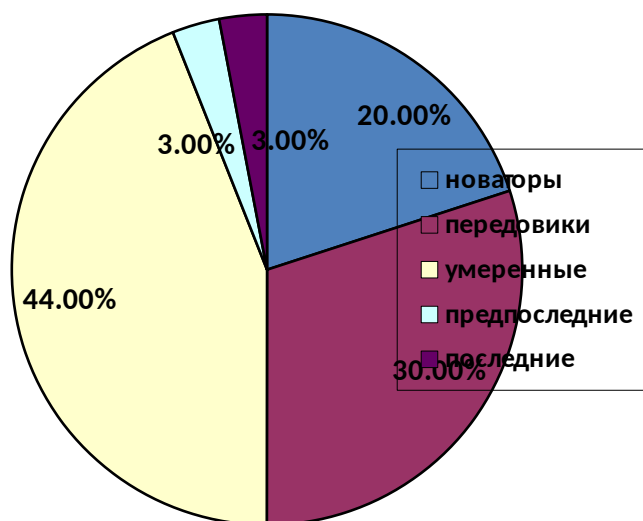


Рис.3 Оценка уровня инновационного потенциала педагогического коллектива (методика Л.В. Поздняка, Н.Н. Лещенко)

Проводя диагностику когнитивного компонента готовности педагогов к инновационной деятельности, был проведен анализ планов по самообразованию. Это позволило определить имеющиеся у педагогов знания целей, задач, способов инновационной деятельности, методов работы. Анализ планов по самообразованию показал, что знания педагогов в области педагогической инноватики характеризуются как несистемные и поверхностные. В большинстве случаев педагоги останавливаются лишь на перечислении инновационных технологий, не раскрывая их сущности, механизмов внедрения в практику образовательной деятельности.

Для диагностики деятельностного компонента готовности к инновационной деятельности была использована методика оценки конкурентоспособности В.И. Андреева, которая позволяет педагогу

представить свои действия по внедрению и продвижению новшества. В.И. Андреев выделяет десять системообразующих и приоритетных. Конкурентоспособность личности характеризует, по его мнению, синтез таких качеств, как четкость целей и ценностных ориентации, трудолюбие, творческое отношение к делу, стремление к непрерывному саморазвитию и ряд других. В тест входит 30 вопросов. Он позволяет оценить уровень конкурентоспособности личности.

Количественные результаты проведения данной диагностической методики представлены на рисунке 4.

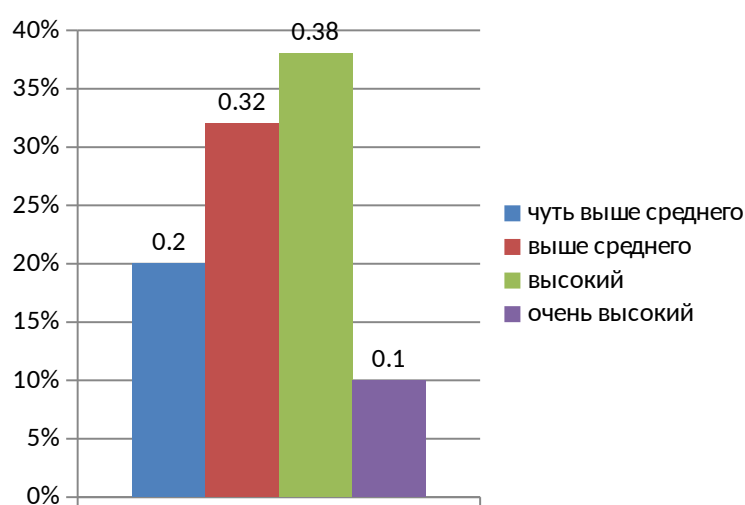


Рис. 4 Оценка уровня конкурентоспособности личности педагогов (методика В.И. Андреева)

Можно определить следующий уровень развития конкурентоспособности личности педагогов МАДОУ «Сказка»:

20% педагогов – чуть выше среднего,

32% педагогов – выше среднего,

38% педагогов – высокий,

10% педагогов – очень высокий.

По результатам диагностики данного компонента можно определить следующее проблемное поле: не у всех педагогов сформированы на достаточном уровне умения анализировать ситуацию внедрения новшества,

прогнозировать свои действия и находить оптимальный выход из сложившейся ситуации, аргументировать свой выбор.

Подобранный и адаптированный к использованию в МАДОУ «Сказка» диагностический инструментальный позволил выявить уровень готовности каждого педагога к инновационной деятельности, определить слабые стороны в каждом из компонентов готовности:

- недостаточный уровень мотивации педагогов к инновационной деятельности;
- отсутствие потребности в разработке и реализации инноваций;
- неустойчивый интерес к инновационной деятельности;
- разрозненная система знаний об инновационных технологиях и собственном инновационном потенциале;
- недостаточно системная и продуманная реализация инновационной деятельности;
- отсутствие индивидуального стиля инновационной деятельности у некоторых педагогов.

Педагогический коллектив МАДОУ «Сказка» находится на недостаточном уровне восприимчивости к педагогическим инновациям, слабо развита мотивационная и профессиональная готовность коллективов к освоению нового, знания педагогов в области педагогической инноватики характеризуются как несистемные и поверхностные. В инновационную деятельность включаются в основном одни и те же педагоги. Это приводит к тому, что не все педагоги имеют возможность профессионального роста и развития, а с другой стороны – возрастает нагрузка на тех педагогов, которые включены в инновационную деятельность, что может привести к профессиональному выгоранию.

В связи с этим возникает необходимость в разработке содержания мониторинга готовности педагогов к инновационной деятельности, которое станет инструментом для принятия управленческих решений, способствующие функционированию МАДОУ «Сказка» в режиме развития.

2.2. Содержание мониторинга готовности педагогов МАДОУ «Сказка» к инновационной деятельности

В основе принятия решения о формировании содержания мониторинга готовности педагогов к инновационной деятельности в МАДОУ «Сказка» лежит необходимость в совершенствовании процесса организации инновационной деятельности.

Разработанный мониторинг готовности педагогов к инновационной деятельности организуется в несколько этапов: нормативно-установочный, технологический, обобщающий.

Нормативно-установочный этап имеет своей целью определение единых установок, педагогических позиций, требований к содержанию компонентов готовности педагогов к инновационной деятельности. На данном этапе разрабатывался вариант содержания мониторинга, адаптировались диагностические методики.

На основе научных подходов были выделены три основных направления мониторинга.

1. Педагог: личностный, когнитивный, деятельностный компонент готовности к инновационной деятельности.
2. Нормативно-правовая база инновационной деятельности: программа инновационной деятельности ДОО, планы, отчеты, положения.
3. Материально-технические условия обеспечения инновационной деятельности.

На *технологическом этапе* осуществлялся полный цикл мониторинга готовности педагогов к инновационной деятельности (исходный, промежуточный, итоговый) по выделенным направлениям. В процессе данного этапа уточнялась технология его проведения и состояние процесса подготовки педагогов МАДОУ «Сказка» к инновационной деятельности.

Для мониторинга нормативно-правовой базы инновационной деятельности в МАДОУ «Сказка» анализировались следующие основные документы, которые заполняются участниками инновационной деятельности ДОО: программа инновационной деятельности МАДОУ «Сказка», планы, отчеты.

Программа инновационной деятельности – основной документ, регламентирующий инновационную деятельность. Программа инновационной деятельности МАДОУ «Сказка» включает в себя следующие блоки: «Анализ текущего состояния образовательной системы ДОО», «Концепция деятельности на перспективу», «Обоснование ресурсов», «Система оценки эффективности», «Календарный план». В рассмотренных блоках не рассматривается выявление уровня готовности педагогов к инновационной деятельности, отсутствует учет этого уровня.

Для обеспечения постоянной готовности педагогов МАДОУ «Сказка» к инновационной деятельности необходимо наличие следующих планов:

- стратегический план на весь срок реализации инновационного проекта,
- план-график работ по проекту,
- планы работы инновационных подразделений,
- индивидуальные планы работы педагогов-инноваторов и других субъектов инновационной деятельности. Педагог-инноватор строит индивидуальное планирование с позиции управления собственной инновационной деятельностью.

Отчеты обеспечивают режим рефлексии субъектов инновационной деятельности, а также экспертизу проделанной работы и ее результатов. Благодаря индивидуальным отчетам руководители инновационной работы могут увидеть ход реализации проекта во всех деталях, со всеми нюансами и отклонениями, возникшими в процессе реализации [49].

Основными методами работы с педагогами на технологическом этапе мониторинга готовности к инновационной деятельности являлись

индивидуальная беседа, наблюдение, проведение адаптированных к условиям ДОО диагностических методик: методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса, «Выявление способности педагога к саморазвитию», «Определение факторов, стимулирующих развитие педагога и препятствующих ему» (методики Н. В. Ключевой), «Оценка уровня инновационного потенциала педагогического коллектива» (Л.В.Поздняк, Н.Н.Лященко), методика оценка конкурентоспособности В.И. Андреева, анализ планов по самообразованию педагогов.

Наблюдение – один из методов исследования, состоящий в преднамеренном, целенаправленном восприятии поведения с целью выявления его смысла и содержания. Критерии, по которым предлагается проводить наблюдение:

- интерес педагога к инновационной деятельности или новшеству;
- использование в работе с воспитанниками разнообразных методов и приемов;
- самосовершенствование личности педагога.

Беседа – один из основных методов оценки готовности педагогов к инновационной деятельности. Цель беседы – выяснение индивидуальных особенностей личности: мотивационной и эмоциональной сфер, знаний, убеждений, интересов, отношения к среде, коллективу и пр. Результаты, полученные методом беседы, не поддаются формализации и статической обработке и позволяют лишь в общем виде судить о выраженности готовности педагога к инновационной деятельности.

Для осуществления мониторинга материально-технического оснащения проводился анализ возможностей материального поощрения педагогов-инноваторов, анализ наличия оборудования для реализации современных образовательных технологий.

На *обобщающем этапе* подводились итоги мониторинга, сравнивались результаты его технологического этапа, определялась практическая значимость его проведения.

С помощью разработанного содержания мониторинга готовности педагогов МАДОУ «Сказка» к инновационной деятельности на этапе исходного мониторинга было выявлено проблемное поле:

- недостаточно разработана нормативно-правовая база инновационной деятельности, вследствие чего педагоги не ориентированы на эффективность выполняемой работы и выполнение поставленных целей;

- в коллективе МАДОУ «Сказка» недостаточно педагогов, склонных к саморефлексии собственной инновационной деятельности;

- материально-техническое обеспечение не в полной мере способно обеспечить реализацию инновационной деятельности.

Для решения задач по устранению причин выявленного проблемного поля административной командой было принято ряд мер:

- внесены коррективы в Программу инновационной деятельности МАДОУ «Сказка». В блоке «Анализ текущего состояния образовательной системы ДОО» добавлены характеристики для изучения готовности педагогов к инновационной деятельности;

- проведены проблемно-аналитические семинары, ориентированные на выявление существующих и ощущаемых педагогами проблем, выведение их на уровень осознания; формулирование и предварительный анализ основных причин их возникновения; актуализацию в сознании педагогов выявленных проблем;

- организованы информационно-разъяснительные встречи (индивидуальные и групповые), направленные на объяснение потенциальным участникам инновационной деятельности всех нюансов их работы в новом режиме: содержания, нагрузок, требований, специфики, системы мотивации, перспектив развития;

- организованы проектные семинары, направленные на совместное построение планов (по этапам инновационной работы); определение каждым педагогом его роли и функций в общей инновационной деятельности;

- проведены обучающие семинары, направленные на освоение педагогами способов и приемов исследовательской деятельности, которые позволили освоить новую терминологию, новые технологии, новую систему взаимодействия, а также снять психологические барьеры (страхи) перед новыми видами деятельности;

- разработана дифференцированная система мер стимулирования участников инновационной деятельности.

В результате апробации предложенного содержания мониторинга планирование инновационной работы стало неотъемлемой частью деятельности педагога-инноватора и фактором его развития.

Таким образом, разработанное содержание мониторинга готовности педагогов к инновационной деятельности позволяет учитывать личные и профессиональные качества педагогов, регулярно отслеживать выполнение намеченных планов, соответствие промежуточных результатов задуманному, оперативно вносить коррективы в планы или действия педагогов, в организацию инновационной деятельности в целом.

2.3 Анализ результатов апробации содержания мониторинга готовности педагогов МАДОУ «Сказка» к инновационной деятельности

После проведенной работы по апробации содержания мониторинга готовности педагогов МАДОУ «Сказка» к инновационной деятельности было проведено повторное исследование по тем же методикам, что и на констатирующем этапе исследования.

По результатам диагностики по методикам Н. В. Ключевой «Выявление способности педагога к саморазвитию» и «Определение факторов стимулирующих и препятствующих обучению, развитию, саморазвитию педагога» вновь определились две группы педагогов (рисунок 5):

1 группа – педагоги, находящиеся на этапе активного развития (90%);

2 группа – педагоги, у которых отсутствует сложившаяся система саморазвития, ориентация на развитие сильно зависит от условий (10%). Количественный состав первой группы педагогов увеличился на 15%. Это свидетельствует о том, что педагоги коллектива МАДОУ «Сказка» находятся на этапе активного профессионального развития.

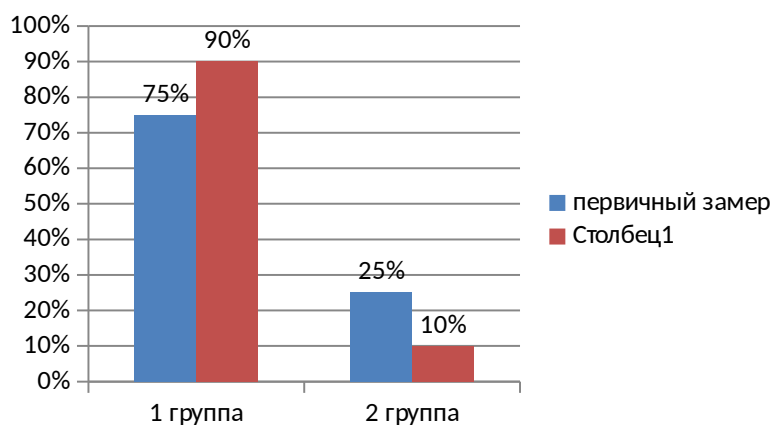


Рис.5 Сравнительный анализ результатов первичной и вторичной диагностики способности педагогов МАДОУ «Сказка» к развитию и саморазвитию

В результате исследования мотивации к достижению успеха (методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса) 20% педагогов показали средний уровень мотивации; 55% – умеренно высокий уровень мотивации; 25% – слишком высокий уровень мотивации к успеху. Это свидетельствует о том, что у педагогов повысилась мотивация к достижению успеха. Сравнительный анализ результатов первичной и вторичной диагностики мотивации педагогов МАДОУ «Сказка» ГО Богданович к достижению успеха по методике Т.Элерса представлен в рисунке 6.

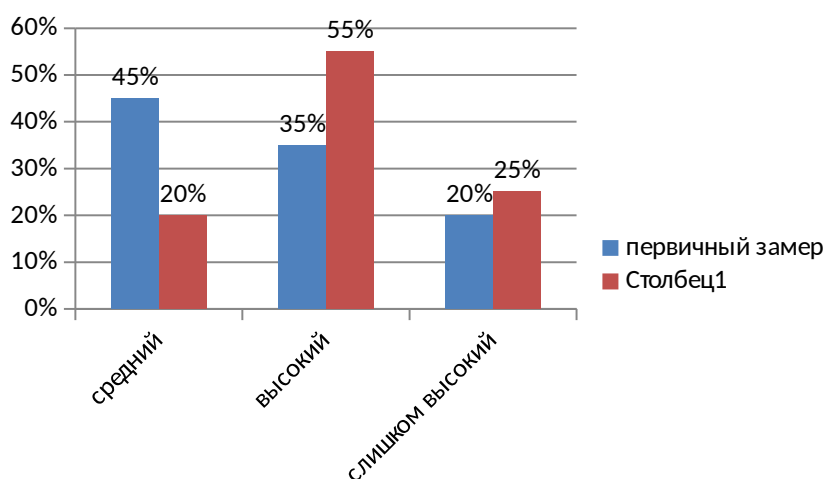


Рис. 6 Сравнительный анализ результатов первичной и вторичной диагностики мотивации педагогов МАДОУ «Сказка» к достижению успеха (методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса)

Степень новаторства педагогов в коллективе определялась с помощью методики Поздняка Л. В., Лященко Н. Н «Оценка уровня инновационного потенциала педагогического коллектива».

По результатам вторичного проведения данной методики педагоги коллектива распределились по следующим группам: группа новаторов – 28%, группа передовиков – 44%, группа «Золотая середина» («умеренные») – 26%, группа «Предпоследние» - 2%, группа «Последние» - 0%. Это свидетельствует о том, что увеличилось число педагогов, которые обладают способностями к решению нестандартных задач, которые не только воспринимают новшества, осваивают их, но и сами активно создают и разрабатывают педагогические инновации, которые активно осуществляют практическую, экспериментальную проверку той или иной инновации в своем коллективе. Уменьшилось количество педагогов, которые включаются в инновационную деятельность только тогда, когда новое воспринято большинством коллег, когда сформируется общее положительное отношение к нему.

Анализ новых планов по самообразованию позволил установить, что знания педагогов в области инновационной педагогической деятельности

стали более системными, упорядоченными. Педагоги демонстрируют интерес к новым образовательным технологиям, к механизмам их внедрения в практику образовательной деятельности.

По результатам диагностики (рисунок 7) деятельностного компонента готовности педагогов к инновационной деятельности (методика оценки конкурентоспособности В.И. Андреева) можно сделать вывод, что у педагогов на достаточном уровне сформированы умения анализировать ситуацию внедрения новшества, прогнозировать свои действия и находить оптимальный выход из сложившейся ситуации, аргументировать свой выбор.

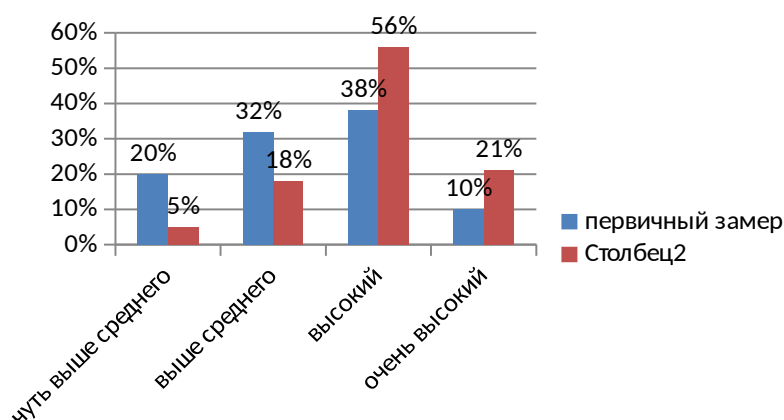


Рис. 7 Сравнительный анализ результатов первичной и вторичной диагностики уровня конкурентоспособности педагогов МАДОУ «Сказка» (методика оценки конкурентоспособности В.И. Андреева)

Таким образом, после внедрения в практику работы содержания мониторинга готовности педагогов МАДОУ «Сказка» к инновационной деятельности у педагогических работников повысился уровень готовности к реализации инновационной деятельности, что говорит об эффективности разработанного содержания.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В настоящее время, несмотря на проводимую в дошкольных образовательных организациях работу по внедрению инновационной деятельности, уровень готовности педагогов к ее выполнению остается недостаточно высоким. Это вызывает необходимость анализа содержания мониторинга готовности педагогов дошкольной образовательной организации к инновационной деятельности, определения направлений работы по совершенствованию деятельности педагогов в данных вопросах.

Главными особенностями инновационной педагогической деятельности является личностный подход, творческий характер, мотивация педагогов на поиск нового в организации учебно-воспитательного процесса. Инновационная педагогическая деятельность является основой обновления учебных заведений, фактором развития образовательных систем. Ее результат определяют структурные и содержательные изменения в работе заведения, образовательной системы, а при определенных условиях - создание качественно новой педагогической практики - авторского заведения или радикального реформирования всей образовательной системы. Инновационная деятельность организуется в три стадии – разработку, апробацию и внедрение инновации. В данный процесс в качестве самостоятельных стадий включаются также выбор инноваций для решения определенной проблемы, разработка инновационной стратегии, подготовка ресурсной базы, планирование инновационной деятельности.

Необходимым условием осуществления инновационной деятельности является целенаправленная организация процесса профессионального становления педагога, обеспечивающего его готовность к осуществлению инновационной деятельности.

Под готовностью к инновационной деятельности понимается интегральное качество личности, которое характеризуется наличием и определенным уровнем сформированности когнитивного, практического,

личностного компонентов в их единстве, что проявляется в стремлении к инновационной деятельности и в подготовленности к ее осуществлению на профессиональном уровне. Готовность к инновационной деятельности в современных условиях развития образования – важнейшее качество педагога-профессионала, без которого невозможно достичь высокого уровня педагогического мастерства.

Важно своевременно проводить мониторинг готовности педагогов к инновационной деятельности с целью получения качественных положительных результатов инновационной деятельности. Мониторинг – это целостная, внутренне организованная система отслеживания отдельных или комплексных показателей объекта, постоянное наблюдение за неким процессом, оценка и прогноз его состояния на уровне системы, с целью определения соответствия первоначальным положениям или желаемым результатам.

В теории, в целом, нами рассмотрен вопрос организации мониторинга готовности педагогов дошкольных образовательных организаций к инновационной деятельности, также само понятие инновационной деятельности и готовности педагогов к инновационной деятельности.

В данной выпускной квалификационной работе были изучены и проанализированы теоретические аспекты мониторинга готовности педагогов дошкольных образовательных организаций, степень разработанности данной проблемы.

В ходе формирующего этапа исследования было проведено исследование в МАДОУ «Сказка» ГО Богданович. Несмотря на активное участие коллектива в разнообразных инновационных площадках, выявили недостаточный уровень готовности педагогов к инновационной деятельности. На основании этого был сделан вывод о необходимости совершенствовании процесса мониторинга готовности педагогов дошкольных образовательных организаций к инновационной деятельности, результатом которого станет информация для анализа ситуации и последующего принятия последующих

управленческих действий, направленных на совершенствование качества деятельности образовательной организации, находящейся в режиме инновации.

Для решения данной задачи на формирующем этапе исследования было разработано и апробировано содержание мониторинга готовности педагогов дошкольной образовательной организации к инновационной деятельности.

Разработанное содержание мониторинга готовности педагогов дошкольной образовательной организации к инновационной деятельности организуется в несколько этапов: нормативно-установочный, технологический, обобщающий.

При формировании содержания мониторинга готовности педагогов дошкольной образовательной организации к инновационной деятельности были выделены три основных направления: педагог, нормативно-правовая база, материально-технические условия обеспечения инновационной деятельности.

Разработанное содержание мониторинга готовности педагогов к инновационной деятельности позволило учитывать личные и профессиональные качества педагогов, регулярно отслеживать выполнение намеченных планов, соответствие промежуточных результатов задуманному, оперативно вносить коррективы в планы или действия педагогов, в организацию инновационной деятельности в целом.

Анализ результатов апробации содержания мониторинга готовности педагогов дошкольной образовательной организации к инновационной деятельности позволяет сделать вывод о том, что педагоги коллектива МАДОУ «Сказка» находятся на этапе активного профессионального развития, у педагогов повысилась мотивация к достижению успеха, увеличилось число педагогов, которые обладают способностями к решению нестандартных задач, которые не только воспринимают новшества, осваивают их, но и сами активно создают и разрабатывают педагогические

инновации, которые активно осуществляют практическую, экспериментальную проверку той или иной инновации в своем коллективе.

Таким образом, верно выбранное содержание мониторинга способно повышать уровень готовности педагогов дошкольной образовательной организации к инновационной деятельности, что, в свою очередь, позволяет образовательному учреждению существовать в режиме постоянного развития.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Адольф В.А., Ильина Н.Ф. Инновационная деятельность педагога в процессе его профессионального становления / Агентство образования адм. Краснояр. края, Краснояр. краев. ин-т повышения квалификации и проф. переподгот. работников образования. – Красноярск: Поликом, 2007. – 190с.
2. Белая К.Ю. Методическая работа в дошкольном образовательном учреждении. М.: МИПКРО, 2012. – 145с.
3. Бенькович Д.Л. Системная оценка эффективности инновационной деятельности как условие управления качеством образования в школе: Санкт-Петербург, 2004 г. – 226 с.
4. Бухвалов В.А. Алгоритмы педагогического творчества // Просвещение, 1993. – С. 40–41
5. Гнездилова О.Н. Психологические аспекты инновационной деятельности педагога // Психологическая наука и образование. - 2006. - № 4. - С. 61-65
6. Гостев А. Г., Лихолетов В.В. Сущность и структура педагогических инноваций // Сибирский педагогический журнал. - 2011.- №12. [Электронный ресурс] URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/suschnost-i-struktura-pedagogicheskikh-innovatsiy> (дата обращения: 19.11.2016).
7. Денякина Л.М. Новые подходы к управленческой деятельности в дошкольном образовательном учреждении: Методические рекомендации. М.: Новая школа, 2008. – 48с.
8. Дидактика. Часть II. Технологии процесса обучения: Учебное пособие/ Автор-составитель В. И. Смирнов. – Нижний Тагил: Нижнетагильская государственная социально-педагогическая академия, 2012. – 544 с.
9. Дичковская И. Инновационные педагогические технологии: учебное пособие / К.: Академвидав, 2004. - 352 с. [Электронный ресурс] URL: <http://banauka.ru/33.html> (дата обращения: 19.11.2016).

10. Дуброва, В.П. Организация методической работы в дошкольном учреждении / В.П.Дуброва, Е.П.Милошевич. – М.: Феникс, 2005. – 98с.
11. Ерофеева Н. И. Управление проектами в образовании // Народное образование. - 2002. - №5. - С. 92 - 94.
12. Загвязинский В.И. Инновационные процессы в образовании и педагогическая наука / Инновационные процессы в образовании: Сборник научных трудов. Тюмень, 1990. - С.8.
13. Загвязинский В.И., Строкова Т.А. Педагогическая инноватика: проблемы стратегии и тактики: монография. – Тюмень: издательство Тюменского государственного университета, 2011. – 174 с.
14. Ильина, Н.Ф. Раскрытие инновационного потенциала педагога в ходе непрерывного образования [Текст]. /Инновации в образовании.– 2010. – № 9. – С. 15-18
15. Инновации в образовании. Выступление Участников VII-Й Всероссийской дистанционной августовской научно-Практической конференции // Интернет-журнал "Эйдос". 2005.10 сентября. [Электронный ресурс] URL: <http://www.eidos.ru/journal/2005/0910-2>. (Дата обращения: 11.10.2016)
16. Казакова В.Н. Управление инновационными процессами в дошкольных образовательных учреждениях. - Екатеринбург, 2000. - 161 с.
17. Калмыкова, Е.В. Проведение мониторинга инновационной деятельности в образовательной организации. URL: <http://ipk.68edu.ru/consult/2231-monitoring-innovatcionnoi-deiatelnosti.html>(Дата обращения: 16.11.2016)
18. Каняшина, О. А. Управление ДООУ в режиме развития [Текст] / О. А. Каняшина // Управление ДООУ. – 2007. - № 4. – С. 17-29
19. Козлов С.Д. Роль образования в современном обществе // Педагогическая мастерская. 2004. № 2. С.9.

20. Корнилова Т.И. Инновационная деятельность педагога в современных условиях: Методическое пособие, 2011 [Электронный ресурс] URL: <http://www.informio.ru/publications/id384/Innovacionnaja-deyatelnost-pedagoga-v-sovremennyh-uslovijah> (дата обращения: 19.11.2016).
21. Кузнецова Е.Б. Инновации в управленческой деятельности руководителя ДОУ // Управление дошкольным образовательным учреждением. М.:ООО "ТЦ СФЕРА", 2009, № 4. С.10-19.
22. Кузнецова С.В. и колл.авт. Проектирование развития ДОУ. Метод.пособ. М.: ТЦ Сфера, 2009. – 49с.
23. Лазарев В.С., Мартиросян Б.П. Педагогическая инноватика: объект, предмет и основные понятия // Педагогика. 2004. № 4.
24. Майер А.А. Управление инновационными процессами в ДОУ: Методическое пособие. М.: ТЦ Сфера, 2009. – 68с.
25. Мерцалова, Т. А. Оценка инновационного потенциала ОУ / В. В. Чеха, Н. В. Микляева, Т. А. Мерцалова, М. С. Лучина, С. Г. Косарецкий, А. А. Вавилова // Директ-папка: создание инновационной инфраструктуры образовательного учреждения. – М.: МЦФЭР, 2011. – 399 с.
26. Микляева Н.В. Инновации в детском саду. Пособие для воспитателей. "Айрис пресс", М., 2009. – 57с.
27. Мониторинг в современном детском саду: Методическое пособие / Под ред. Н.В. Микляевой. - М.:ТЦ Сфера, 2008. – 64 с.
28. Никишина И.В. Инновационная деятельность современного педагога: Методическое пособие, 2012 [Электронный ресурс] URL:http://sova.ru/sites/default/files/nikishina_innovacionna_deyatlnost_pedagoga.pdf (дата обращения: 21.11.2016).
29. Николаева Л.В., Николаева А.В. Современные тенденции в системе дошкольного образования в условиях внедрения ФГОС // Современные проблемы науки и образования. – 2015. - №6

30. Педагогика. Учеб.пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В. А. Слостенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов; Под ред. В.А. Слостенина. - М.: Издательский центр "Академия", 2002. - 576 с.

31. Педагогическая психология : учеб. для студентов вузов, обучающихся по специальности 031000 «Педагогика и психология», 033400 «Педагогика» / [Клюева Н.В. и др.] / под ред. Н.В. Клюевой. – М. : Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2006. – 399 с.

32. Педагогический словарь: Для студ. высш. и сред.пед. учеб. заведений / Г.М. Коджаспирова, А.Ю. Коджаспиров. М.: Издательский центр "Академия", 2010. С.48-49.

33. Петрова, М.А. Подготовка кадров для инноваций: проблемы, поиски, решения [Текст]: Сборник научных трудов. Ч. 1. По материалам Международной научно-практической конференции «Наука и инновации в системе профессионального образования, 18 декабря 2008г. / Сост. А.А.Муравьев, М.А.Петрова. – Новосибирск: Изд-во НИПКиПРО, 2008.

34. Подласый И.П. Педагогика: Новый курс. Москва, 2010. Книга 1. С. 210-212.

35. Поздняк Л.В., Лященко Н.Н. Управление дошкольным образованием. М.: Изд. Центр "Академия", 2012. – 432 с.

36. Полонский, В.М. Инновации в образовании (методологический анализ) // Инновации в образовании. - 2007. - № 3. – С. 17-19

37. Приказ Росстата от 30.10.2009 N 237 (ред. от 19.08.2011) «Об утверждении статистического инструментария для организации федерального статистического наблюдения за деятельностью, осуществляемой в сфере науки и инноваций». [Электронный ресурс] URL: <http://rulaws.ru/acts/Prikaz-Rosstata-ot-30.10.2009-N-237/> (дата обращения: 6.04.2017)

38. Прищепа Т. А. Развитие готовности педагога к инновационной деятельности на основе обогащающей образовательной среды в системе дополнительного профессионального образования: диссертация, канд. пед.

наук: 13.00.08 / Прищепа Татьяна Александровна. – Томск: ТГПУ, 2010. - 210 с.

39. Романченко С. В. Новшества, нововведения, инновации: определения и сущность // Молодой ученый. — 2012. — №4. — С. 166-168.

40. Семина И.С., Гурова О.С. К проблеме готовности педагога к инновационной деятельности мир науки, культуры, образования. – 2015. - № 3 (52). - С.223-225

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

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

43. Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года (распоряжение Правительства Российской Федерации от 8 декабря 2011 г. № 2227-р) [Электронный ресурс] URL: <http://minsvyaz.ru/ru/documents/3820/> (дата обращения: 26.03.2017)

44. Тавберидзе, В. А. Диагностика и критерии оценки деятельности воспитателя ДООУ. Организация и управление методической работой [Текст] / В. А. Тавберидзе, В. А. Калугина – М.: Школьная Пресса, 2008. – 160 с. («Дошкольное воспитание и обучение» - приложение к журналу «Воспитание школьников»; Вып. 180).

45. Третьяков П.И., Белая К.Ю. Дошкольное образовательное учреждение: Управление по результатам. М.: Новая школа, 2011. – 240 с.

46. Трифонова С. А. Структура готовности педагогов к реализации инновационной деятельности // Молодой ученый. — 2010. — №12. Т.2. — С. 129-131

47. Указ президента Российской Федерации от 04 февраля 2010 года Пр-271 «Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа»

[Электронный ресурс] URL:<http://минобрнауки.рф/документы/1450> (Дата обращения 26.07.2017)

48. Управленческое содействие педагогам ДООУ в осуществлении инновационной деятельности / Составители Г.В. Яковлева, Д.Ф. Ильясов - Челябинск: Образование, 2008.-66 с.

49. Философский словарь. [Электронный ресурс] URL:<https://moluch.ru/archive/39/4578/> (дата обращения: 15.11.2016).

50. Фоменко С.Л. Педагогический мониторинг образовательного процесса как проблема педагогической теории и практики [Текст] : практико-ориентированная монография / С.Л. Фоменко; Урал.гос.пед.ун-т. – Екатеринбург, 2014. – 137 с.

51. Цыркун И.И. Педагогическая инноватика: Научно-методическое пособие [Электронный ресурс] URL: <http://kped.bspu.by/admin-panel/vendor/kcfinder/upload/files/Books/Педагогическая%20инноватика.pdf> (дата обращения: 27.11.2016)

52. Чеха В. В. Организация инновационной работы / В. В. Чеха, Н. В. Микляева, Т. А. Мерцалова, М. С. Лучина, С. Г. Косарецкий, А. А. Вавилова // Директ-папка: создание инновационной инфраструктуры образовательного учреждения. – М.: МЦФЭР, 2011. – 399 с.

53. Юсуфбекова Н.Р. Общие основы педагогической инноватики. М.: ЦСПО РСФСР, 1991. – 91с.