

## ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

УДК 373.112.4  
ББК 4410.4

DOI 10.26170/2079-8717\_2022\_05\_04  
ГРНТИ 14.23.01

Код ВАК 5.8.2

### **Крылосова Людмила Анатольевна,**

магистрант 2 года обучения, Бирский филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Башкирский государственный университет»; 452450, Россия, Республика Башкортостан, г. Бирск, ул. Интернациональная, 10; e-mail: 36036dom@mail.ru

### **Пономарёва Ольга Ивановна,**

кандидат педагогических наук, доцент, Бирский филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Башкирский государственный университет»; 452450, Россия, Республика Башкортостан, г. Бирск, ул. Интернациональная, 10

### **ГОТОВНОСТЬ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** инновационная деятельность; педагогические инновации; инновационная педагогика; инновационные технологии; педагоги; готовность педагогов; дошкольные образовательные учреждения; инновационный процесс; программы методического сопровождения; методическое сопровождение

**АННОТАЦИЯ.** Статья отражает актуальные вопросы современного образования: готовность педагогического коллектива дошкольной образовательной организации к инновационной деятельности. ФГОС ДО предполагает внедрение инноваций в образовательные программы; реализацию инноваций в управляющей системе, в организации образовательного процесса; осуществление инноваций при взаимодействии педагогов, детей и родителей и т. д. ФГОС ДО нового поколения ориентирован на постоянное осуществление педагогических инноваций в методиках, технологиях, формах, методах, приемах, средствах образовательного процесса в ДОО. Этим определяется актуальность исследования инновационной деятельности, механизмов ее внедрения в учебно-воспитательный процесс в дошкольных организациях.

Авторами предложены конкретные механизмы работы по внедрению инновационной деятельности в образовательный процесс дошкольной образовательной организации.

Теоретическая значимость исследования заключается в определении последовательной системы методического сопровождения инновационной деятельности педагогов, которая даст возможность перехода дошкольного образования на качественный уровень. Практическая ценность презентуемого опыта выражена в представленном описании реализации Программы методического сопровождения педагогов. В процессе реализации Программы были использованы следующие инновационные технологии: Банк передового педагогического опыта, Профессиональное объединение «Коллективное Интерактивное Творчество» (КИТ), Школа профессионального мастерства, Методический паспорт педагога, Микрогруппы педагогов.

В статье показаны результаты опытно-экспериментальной работы на базе детского сада «Ветерок», обосновывающие успешность и эффективность применения Программы методического сопровождения.

**ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ:** Крылосова, Л. А. Готовность педагогического коллектива дошкольной образовательной организации к инновационной деятельности / Л. А. Крылосова, О. И. Пономарёва. – Текст : непосредственный // Педагогическое образование в России. – 2022. – № 5. – С. 39-49. – DOI: 10.26170/2079-8717\_2022\_05\_04.

### **Krylosova Lyudmila Anatolyevna,**

2<sup>nd</sup> year Master's Degree Student, Birk branch of Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "Bashkir State University", Birk, Russia

### **Ponomareva Olga Ivanovna,**

Candidate of Pedagogy, Associate Professor, Birk branch of Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "Bashkir State University", Birk, Russia

### **READINESS OF THE TEACHING STAFF OF A PRESCHOOL EDUCATIONAL ORGANIZATION FOR INNOVATIVE ACTIVITIES**

**KEYWORDS:** innovative activity; pedagogical innovations; innovative pedagogy; innovative technologies; teachers; readiness of teachers; preschool educational institutions; innovation process; methodological support programs; methodological support

**ABSTRACT.** The article reflects the current issues of modern education: the readiness of the teaching staff of a preschool educational organization for innovation.

The Federal State Educational Standard for Preschool Education involves the introduction of innovations in educational programs; implementation of innovations in the management system, in the organization of

the educational process; implementation of innovations in the interaction of teachers, children and parents, etc. The Federal State Educational Standard for Preschool Education of a new generation is focused on the constant implementation of pedagogical innovations in methods, technologies, forms, methods, techniques, means of the educational process in preschool educational institutions. This determines the relevance of the study of innovative activity, the mechanisms for its implementation in the educational process in preschool organizations.

The authors propose specific mechanisms for the implementation of innovative activities in the educational process of a preschool educational organization.

The theoretical significance of the study lies in the definition of a consistent system of methodological support for innovative activities of teachers, which will enable the transition of preschool education to a qualitative level. The practical value of the presented experience is expressed in the description of the implementation of the Program of methodological support of teachers. During the implementation of the Program, the following innovative technologies were used: The Bank of Advanced Pedagogical Experience, the Professional Association "Collective Interactive Creativity" (KIT), the School of Professional Skills, the Teacher's Methodological Passport, Micro-groups of teachers.

The article reveals the results of experimental work on the basis of the kindergarten "Veterok", substantiating the success and effectiveness of the application of the Program of methodological support.

**FOR CITATION:** Krylosova, L. A., Ponomareva, O. I. (2022). Readiness of the Teaching Staff of a Preschool Educational Organization for Innovative Activities. In *Pedagogical Education in Russia*. No. 5, pp. 39-49. DOI: 10.26170/2079-8717\_2022\_05\_04.

### **Актуальность исследования.**

Дошкольное образование в XXI веке характеризуется системой инновационного развития, когда качество учебно-воспитательного процесса во многом зависит от уровня инновационной деятельности дошкольных образовательных организаций. На сегодняшний день данные преобразования в системе дошкольного образования и новые стандарты предъявляют к дошкольным организациям высокие требования. В Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации», в ст. 20 «Экспериментальная и инновационная деятельность» говорится о том, что «Инновационная деятельность в сфере образования осуществляется в целях обеспечения модернизации и развития системы образования с учетом основных направлений социально-экономического развития Российской Федерации, реализации приоритетных направлений государственной политики Российской Федерации в сфере образования»; в ст. 47 «Правовой статус педагогических работников. Права и свободы педагогических работников, гарантии их реализации», п. 3 сказано следующее: «Педагогические работники имеют право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций»<sup>1</sup>. ФГОС ДО также нацелен на внедрение инноваций. Он предполагает внедрение инноваций в образовательные программы; реализацию инноваций в управляющей системе, в организации образовательного процесса; осуществление

инноваций в сфере взаимодействия педагогов, детей и родителей и т. д. Также ФГОС ДО нового поколения ориентирован на постоянное осуществление педагогических инноваций в методиках, технологиях, формах, методах, приемах, средствах образовательного процесса в ДОО<sup>2</sup>.

Все это определяет актуальность исследования инновационной деятельности, механизмов ее внедрения в учебно-воспитательный процесс в дошкольных организациях. Также становится актуальным вопрос изучения готовности педагогических коллективов ДОО к инновационной деятельности для выявления общей инновационной культуры коллективов в учреждениях.

Прежде чем говорить о готовности педагогических коллективов к инновационной деятельности, важно уточнить, что есть «инновационная деятельность», а также отметить различия между коллективной и индивидуальной инновационной деятельностью.

Так, исследованием инновационных процессов в деятельности дошкольных образовательных организаций занимались многие ученые: И. Г. Андреева, К. Ю. Белая, Е. А. Лобанова, С. Г. Молчанов, С. Ф. Багаутдинова и Г. В. Яковлева. Проблемы управления инновационной деятельностью в образовательных учреждениях разных типов представлены в научных работах К. Ю. Белой, Ю. А. Конаржевского, В. С. Лазарева, М. М. Поташник, В. А. Слостенина, С. Д. Полякова, П. И. Третьякова, Т. И. Шамовой, Н. Р. Юсуфбековой и др.

Как считают С. Н. Обухова и Н. В. Потапова: «Инновации в сфере образования – это обновление педагогического процесса

<sup>1</sup> Российская Федерация. Законы. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон № 273-ФЗ: принят Госдумой 21 декабря 2012 года; одобрен Советом Федерации 26 декабря 2012 года. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_140174/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/) (дата обращения: 21.07.2022).

<sup>2</sup> Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования: утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 17 октября 2013 г. № 1155. URL: <https://base.garant.ru/70512244/53f89421bbdaf741eb2d1ecc4ddb4c33/> (дата обращения: 21.07.2022).

на основе внедрения достижений науки, технологий. Это конечный результат инновационной деятельности, реализованной в виде нового или усовершенствованного образовательного процесса, образовательного продукта, образовательной услуги, используемый в практической деятельности» [7, с. 63].

Под инновационной деятельностью в целом, по мнению М. А. Байной и А. А. Григорьевой, понимается «часть профессионально-управленческой, педагогической деятельности, отличительными особенностями которой являются:

– обеспечение информацией педагогов об инновационных явлениях и фактах, организация экспертизы;

– обеспечение работы дошкольной образовательной организации;

– отбор содержания инновационной деятельности, которая обеспечивает развитие ребенка дошкольного возраста, его саморазвитие;

– оснащение педагогов способами профессионально-педагогической деятельности, которая обеспечивает эффективное воздействие на личностное развитие ребенка» [1, с. 801].

Любая коллективная работа строится на индивидуальных возможностях каждого субъекта образовательного процесса, поэтому важно рассмотреть особенности индивидуальной инновационной деятельности. Отличительными чертами инновационной деятельности педагога, по мнению Г. П. Новиковой, становятся: «новизна в постановке целей и задач; глубокая содержательность; оригинальность применения ранее известных и использование новых методов решения педагогических задач; разработка новых концепций, содержания деятельности, педагогических технологий на основе гуманизации и индивидуализации образовательного процесса; способность сознательно изменять и развивать себя, вносить вклад в профессию [6, с. 13].

Стоит сказать, что **коллективная инновационная деятельность** имеет ряд отличительных особенностей в соотношении с индивидуальной инновационной деятельностью [9, с. 52-53]:

1. Наличие общей инновационной цели для совместной педагогической деятельности.

2. Коллективная инновационная деятельность составляет сущность социального механизма развития всех субъектов образовательной среды дошкольного учреждения.

3. В рамках осуществления коллективной инновационной деятельности важен инновационный климат – создание такой обстановки в коллективе, где каждый участник способен и готов к осуществлению творческой деятельности.

4. Для осуществления коллективной инновационной деятельности необходим переломной, новаторский коллектив педагогов – совокупность «критической массы» инновационных личностей, готовых поддерживать культуру нововведений в рамках ДОУ.

Так, **коллективная инновационная деятельность** может быть определена как деятельность, заключающаяся в совместном, целенаправленном стремлении реализовать те или иные новшества, внедрить конкретные нововведения в ДОУ за счет активности каждого субъекта образовательного процесса в педагогическом коллективе [5, с. 96].

**Целью коллективной инновационной деятельности**, считают Т. Б. Барышева и И. А. Синкевич, «становится изменение свойств педагогической системы образовательной организации, вследствие чего она становится способной достигать более высоких результатов и качества образования» [8, с. 143].

По мнению М. С. Задворной, Н. В. Литвиновой и С. Р. Милоновой, в процессе коллективной инновационной деятельности «меняется само содержание образования, методы и формы воспитания и обучения, подход к профессиональным требованиям педагогического состава (повышение квалификации, профессиональная переподготовка)» [3, с. 24].

Что касается готовности педагогического коллектива к инновационной деятельности, то можно сказать следующее. Коллектив готов к реализации инновационной педагогической деятельности, если:

1. Каждый из педагогов обладает необходимыми личностными и профессиональными качествами и стремлением внедрять что-то новое в рабочий процесс. К таким личностным и профессиональным качествам А. В. Эркенова отнесла «осознание необходимости внедрения педагогических инноваций в собственной педагогической практике; информированность о новейших педагогических технологиях, знания новаторских методик работы; ориентация на создание собственных творческих задач, методик, настроенность на экспериментальную деятельность; готовность к преодолению трудностей, связанных с содержанием и организацией инновационной деятельности; владение практическими навыками освоения педагогических инноваций и разработки новых» [10, с. 4].

2. Педагогический коллектив обладает знаниями в области осваиваемых новшеств, технологиями их внедрения, новыми способами и формами осуществления профессиональной деятельности и т. п.

3. Педагогический коллектив не только на теоретическом уровне, но и в практиче-

ском аспекте владеет умением реализовывать новшества и внедрять комплекс нововведений в учебно-воспитательный процесс в ДОУ.

Важно отметить, что еще одной особенностью организации коллективной инновационной деятельности выступает то, что руководитель дошкольной образовательной организации, нацеленный на введение инновационной деятельности в образовательный процесс, должен взрастить у себя исследовательский тип мышления. Именно этот фактор будет способствовать проявлению мощного генератора идей по развитию дошкольного учреждения, которые впоследствии будут применены в инновационной педагогической деятельности.

Н. В. Кондрашова рассматривает управление инновационной деятельностью дошкольной образовательной организации как «процесс, включающий совокупность принципов, методов и форм, которые позволяют направлять, регулировать, планировать и координировать инновационную деятельность, организационные структуры и педагогический персонал, занятый этой деятельностью» [4, с. 6-12].

Из вышесказанного следует, что управление инновационной деятельностью в дошкольной образовательной организации связано с разработкой, внедрением и применением новых методик, программ и технологий. Развитие инновационной дошкольной организации возможно только при условии грамотного построения управленческой системы, включающей организацию и координацию инновационной деятельности всего педагогического коллектива.

В соответствии с проблемой, целью, объектом и предметом исследования перед нами встала задача по изучению уровня сформированности готовности педагогиче-

ского коллектива дошкольной образовательной организации к инновационной деятельности.

**Цель проведения опытно-экспериментальной работы** – апробация Программы методического сопровождения педагогов с использованием инновационных технологий *Банк передового педагогического опыта, Профессиональное объединение «Коллективное Интерактивное Творчество» (КИТ), Школа профессионального мастера, Методический паспорт педагога, Микрогруппы педагогов* на предмет их эффективности в повышении готовности педагогического коллектива ДОО к инновационной деятельности.

**Задачи проведения опытно-экспериментальной работы:**

1. Определение уровня готовности педагогического коллектива к инновационной деятельности по трем компонентам: личностный, когнитивный, деятельностный.

2. Выявление типологии педагогов для обозначения процентного соотношения тех, кто обладает умением организации новаторской деятельности, и тех, у кого оно отсутствует.

3. Повышение профессиональной компетентности педагогических работников через внедрение вышеперечисленных инновационных технологий.

4. Проведение контрольной диагностики педагогического коллектива с целью демонстрации изменения уровня готовности педагогов к инновационной деятельности.

**В эксперименте приняли участие** 28 педагогов. Педагоги распределены в экспериментальную и контрольную группы по близким параметрам: профессиональное образование, квалификационная категория, педагогический стаж (табл. 1–3).

Таблица 1

**Образовательный ценз педагогов, участвующих в исследовании**

Профессиональное образование	Экспериментальная группа		Контрольная группа	
	Кол-во чел.	%	Кол-во чел.	%
Высшее	12	86	9	64
Среднее	2	14	5	36

Таблица 2

**Уровень профессионализма по итогам аттестации**

Квалификационная категория	Экспериментальная группа		Контрольная группа	
	Кол-во чел.	%	Кол-во чел.	%
Высшая	3	21	5	36
Первая	6	43	6	43
Соответствие занимаемой должности	5	36	3	21

Таблица 3

**Педагогический стаж работы педагогов ДОУ**

Педагогический стаж	Экспериментальная группа		Контрольная группа	
	Кол-во чел.	%	Кол-во чел.	%
От 0 до 5 лет	2	14	3	22
От 5 до 10 лет	3	22	1	7
От 10 до 15 лет	2	14	3	21
От 15 до 20 лет	2	14	2	14
От 20 до 25 лет	1	7	1	7
Свыше 25 лет	4	29	4	29

Опытно-экспериментальная работа была проведена в три этапа: 1-й этап – констатирующий эксперимент; 2-й этап – формирующий эксперимент; 3-й этап – контрольный эксперимент.

Базой исследования являлись структурное подразделение детский сад «Ветерок» и МАДОУ детский сад «Снежинка».

Опытно-экспериментальное исследование было проведено по экспериментальному плану, предполагающему наличие контрольной и экспериментальной групп. Схема такого эксперимента построена на сравнении показателей в выбранных группах.

На основании подходов М. И. Дьяченко, Н. В. Ипполитовой, Л. А. Кандыбович

мы определили компоненты инновационной деятельности педагога: когнитивный, деятельностный и личностный [2, с. 3].

Данные компоненты включают в себя ряд критериев, качественно характеризующих их. Разработка критериев оценивания готовности педагогов к инновационной деятельности стала важным этапом в исследовательской работе. Создание нами критериально-оценочной базы было наполнено конкретным содержанием, которое позволит дать непосредственную оценку степени готовности педагогов к инновационной деятельности. Описание показателей и подобранный нами диагностический инструментарий представлены в таблице 4.

Таблица 4

**Диагностический инструментарий по определению готовности педагогов к инновационной деятельности**

Критерии	Показатели	Диагностические методики
Личностный	активность, открытость к инновациям, умение анализировать собственную деятельность, 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	1. Оценка реализации потребностей педагога в развитии (Н. В. Немова). 2. Методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса. 3. «Оценка уровня инновационного потенциала педагогического коллектива» (Л. В. Поздняк, Н. Н. Лященко)
Деятельностный	наличие конструктивных и проективных умений, организованность, владение и умение применять на практике инновационные педагогические технологии	Методика оценки конкурентоспособности В. И. Андреева
Когнитивный	наличие необходимых современных методов, приемов и средств для реализации инновационного действия	Выявление способности педагога к саморазвитию (методика Н. В. Ключевой)

Для изучения личностного компонента мы использовали:

– Методику «Оценка реализации потребностей педагога в развитии» автора Н. В. Немова.

– Методику диагностики личности на мотивацию к успеху автора Т. Элерса.

– Методику «Оценка уровня инновационного потенциала педагогического коллектива» авторов Л. В. Поздняк и Н. Н. Лященко.

Для диагностики второго критерия –

деятельностный показатель готовности педагогов к инновациям – мы использовали «Методику оценки конкурентоспособности В. И. Андреева».

Для проведения диагностики когнитивного компонента мы использовали «Методику выявления способности педагога к саморазвитию» автора Н. В. Ключевой.

С помощью данной диагностики мы смогли определить имеющийся арсенал у педагогов: знаний современных методик, приемов и средств для реализации иннова-

ционного действия.

Анализ результатов констатирующего эксперимента показал следующее:

- 86% респондентов считают, что инновации нужны, они помогают в работе; 14% считают, что инновации дезориентируют педагогов;

- все педагоги имеют представления о новых педагогических технологиях; 28% знают системы работы известных педагогов-новаторов и новые приемы педагогического воздействия;

- 100% педагогов уверены, что в коллективе имеются педагогические инновации;

- в обеих группах преобладает средний уровень реализации потребности педагога в развитии;

- в обеих группах преобладает средний уровень мотивации педагогов к успеху;

- 14% педагогов экспериментальной группы относятся к группе «педагог-новатор». Они первыми схватывают новое, имеют нестандартное мышление и креативно подходят к своей работе. 22% педагогов экспериментальной группы относятся к группе «педагог-передовик», это говорит о том, что эти педагоги первыми осуществляют проверку какой-либо инновации. 43% были отнесены в группу «педагоги умеренные». Эти педагоги включаются в инновационную деятельность, но не первыми, а только тогда, когда данная инновация уже опробована другими педагогами и показала свой эффективный результат. 21% были отнесены к группе «педагог предпоследний». Эти члены педагогического коллектива неуверенно, предпоследними принимают инновации в своей работе.

В контрольной группе удалось выделить следующие результаты: «педагог-новатор» – 7%, «педагог-передовик» – 29%, «педагог умеренный» – 50%, «педагог предпоследний» – 14%. Анализ результатов выявил, что в обеих группах преобладает уровень «педагог-умеренный»;

- уровень конкурентоспособности довольно высокий, но у многих педагогов не сформированы умения организовывать и применять на практике инновационные технологии;

- активно реализуют свои потребности в саморазвитии в экспериментальной группе 43% педагогов, у 43% педагогов отсутствует сложившаяся система саморазвития, и 14% педагогов находятся на стадии остановившегося развития. В контрольной группе 58% педагогов активно реализуют свои потребности в саморазвитии; 42% показали результаты не сложившейся системы саморазвития.

Итак, подобранные методики диагностики позволили нам определить слабые

стороны в каждом критерии готовности педагогов к инновационной деятельности:

- недостаточный уровень мотивации педагогов к инновациям;

- отсутствие потребности в изучении и реализации новшеств;

- нестабильный интерес к инновациям;

- неполная система знаний об инновационных технологиях и собственном инновационном потенциале;

- отсутствие собственного стиля инновационной деятельности у некоторых педагогов.

Подводя итоги констатирующего этапа эксперимента по определению уровня готовности педагогов к инновационной деятельности, мы сделали вывод: готовность педагогического коллектива ДОО к инновационной деятельности находится на крайне низком уровне. В связи с вышесказанным возникла необходимость проведения формирующего этапа экспериментальной работы.

С целью повышения профессиональной компетентности педагогических работников через внедрение инновационных технологий, увеличения потребности в реализации инновационных подходов и продуктивного взаимодействия всех субъектов образовательного пространства мы разработали Программу методического сопровождения педагогов с использованием инновационных технологий.

В процессе реализации Программы мы использовали следующие инновационные технологии: Банк передового педагогического опыта, Профессиональное объединение «Коллективное Интерактивное Творчество» (КИТ), Школа профессионального мастерства, Методический паспорт педагога, Микрогруппы педагогов.

**Банк передового педагогического опыта.** Содержание банка передового педагогического опыта: наработки педагога, содержащие элементы творческого поиска, алгоритмы действий, оригинальные методы и средства, которые обеспечивают высокое качество учебных достижений и уровень воспитанности дошкольников.

Ценность такой технологии заключается в том, что начинающие и опытные педагоги могут обмениваться передовым педагогическим опытом, благодаря чему происходит преемственность и взаимосвязь в образовательном педагогическом сообществе.

1 шаг: накопление и обработка методических материалов каждого педагога образовательной дошкольной организации.

2 шаг: создание электронного банка передового педагогического опыта на сайте ДОО под руководством методического кабинета. Особенностью оформления являются гиперссылки, позволяющие переходить

от фото педагога к странице с описанием его опыта.

3 шаг: создание индивидуальных банков передового педагогического опыта каждым педагогическим работником ДОО на бумажных носителях.

**Профессиональное объединение «Коллективное Интерактивное Творчество» (КИТ).** Технология КИТ представляет собой Устный журнал педагогической рефлексии деятельности.

Форма работы Устного журнала «Коллективное Интерактивное Творчество» – коллективная работа педагогических работников.

1 шаг: выбор единой методической темы для ДОО, постановка целей и задач по работе над методической темой в определенный период времени, распределение индивидуальных заданий для творческого поиска среди всех педагогических работников.

2 шаг: презентация результатов творческой работы общему собранию педагогического коллектива.

3 шаг: оценка и обсуждение полученных методических продуктов в ходе творческого поиска педагогов, получение рекомендаций по использованию данных материалов в образовательно-воспитательном процессе.

**Школа профессионального мастера.** Данная технология представляет собой организацию дифференцированной работы с педагогами с целью повышения профессионального мастерства и личного статуса педагога. Работа строится по определенному алгоритму:

1 шаг: определение группы педагогов, по каким-либо причинам имеющих низкую мотивацию в инновационной работе, а также педагогов малоопытных и не желающих саморазвиваться, повышать свой профессионализм.

2 шаг: определение группы педагогов, имеющих большой мотивационный уровень в инновационной работе и обладающих большим педагогическим потенциалом, готовых делиться своими знаниями и помогать стимулировать работу педагогов, работающих ниже своих возможностей.

3 шаг: непосредственная работа «Школы» в целях совершенствования педагогического мастерства у педагогов низкого уровня мотивации, доведение их практической деятельности до уровня педагогического мастерства. Проведение занятий по рассмотрению и обучению педагогов научно-исследовательской деятельности, методам и приемам проектной и экспериментальной работы, освоение современных педагогических технологий.

**Методический паспорт педагога.** Методический паспорт позволяет педагогу

оценить результаты своего педагогического мастерства в инновационной работе и поставить задачи на перспективу своей деятельности.

В методическом паспорте педагог обобщает свои новаторские наработки по инновационной работе за определенное время и в творческой форме (эссе, исследовательский проект, мультимедийная презентация и др.) описывает результаты своей работы. Такая форма работы позволяет воспитателю высказать личную точку зрения по исследуемой проблеме, обосновать ее педагогическую значимость, проанализировать недочеты в работе, а самое главное, раскрыть личные качества педагога в творческом восприятии решаемой задачи и повышении профессиональной компетентности педагога.

**Микрогруппы педагогов.** Технология подразумевает объединение педагогов ДОО в творческие, инициативные микрогруппы по схожим проблемным полям. Микрогруппы являются элементами самоуправляющейся структуры методического объединения, их работа строится на самоконтроле, саморефлексии, каждый член микрогруппы сам отвечает за свой результат работы. В итоге проводится рефлексия всей работы микрогруппы, и их достижения выносятся на обсуждение всего коллектива.

1 шаг: каждый участник мини-групп работает над своей темой исследования.

2 шаг: участники мини-групп посещают мероприятия своих коллег в рамках своей темы.

3 шаг: участники мини-групп выполняют задания, полученные на собрании микрогруппы, апробируют новые инновационные педагогические техники, методические продукты, предложенные в рамках своей темы, обобщают методические материалы для следующей сессии.

Реализация Программы методического сопровождения педагогов помогла нам вывести инновационную деятельность с педагогами экспериментальной группы на новый уровень.

Работа по методическому сопровождению была построена в нескольких направлениях:

1. Мотивация к самосовершенствованию и профессиональному росту, самореализация.
2. Психологическая поддержка педагогов.
3. Работа по раскрытию новых возможностей самореализации, повышающих ценность педагогов как профессионалов.
4. Мониторинг личных достижений.
5. Рефлексия инновационной деятельности педагогов.

Для обеспечения качественной работы был составлен план на весь срок формиру-

ющего эксперимента с целью реализации Программы методического сопровождения.

С целью создания благоприятного психологического климата была проведена работа психолога с педагогами экспериментальной группы. Воспитатели приняли участие в тренингах, индивидуальных и коллективных беседах, чтобы развить уверенность в своих силах, повысить сплоченность и самооценку.

Раскрытию творческих возможностей воспитателей способствовало проведение недели педагогического мастерства «Коллега, вдохнови меня на творчество!», на которой были организованы взаимопосещения образовательных организаций, мастер-классы, семинары-практикумы. Такая работа способствовала повышению профессионального мастерства и поднятию мотивационного компонента у педагогов, имеющих низкий уровень мотивации к новаторской работе.

Нами была проведена работа по систематизации самообразования. Для этого педагоги приняли участие в мастер-классах, семинарах-практикумах, изучении передового педагогического опыта.

Инновационная работа выходила за пределы дошкольной организации. Педагоги, участвующие в эксперименте, повышали свой профессиональный уровень, участвуя в форумах, семинарах, конкурсах разного уровня.

Рефлексией инновационной деятельности стали самоконтроль и представление своих новаторских наработок по инноваци-

онной работе на Ярмарке педагогических идей и новинок, участие на Методических выставках, Презентация Методического паспорта каждого педагога.

На завершающем этапе все участники эксперимента представили свои результаты творческой работы общему собранию педагогического коллектива, в результате чего был сформирован Банк передового педагогического опыта.

Далее мы провели анализ результатов констатирующего и контрольного экспериментов и обобщили выводы по эффективности проделанной работы на формирующем этапе исследования.

С педагогами контрольной и экспериментальной групп проведена диагностика по тем же критериям, что и на этапе констатирующего эксперимента, а также был определен уровень сформированности мотивации (готовности) педагогического коллектива дошкольной образовательной организации к инновационной деятельности.

По результатам диагностики «Оценка реализации потребностей педагога в развитии» автора Н. В. Немовой в экспериментальной группе получены следующие результаты: 36% педагогов показали высокий уровень готовности к инновационной деятельности, 50% – средний уровень и 14% – низкий уровень.

В контрольной группе высокий уровень показали 28% педагогов, средний уровень – 72%.

Таблица 5

**Сравнительные результаты диагностики  
«Оценка реализации потребностей педагога в развитии»**

Этапы	Констатирующий этап		Контрольный этап	
	Экспериментальная группа	Контрольная группа	Экспериментальная группа	Контрольная группа
Уровни				
Высокий	14%	21%	36%	28%
Средний	57%	79%	50%	72%
Низкий	29%	0%	14%	0%

Анализ результатов диагностики «Уровня мотивации к достижению успеха» педагогов экспериментальной группы выявил следующее: 21% респондентов имеют слишком высокий уровень мотивации, 36% – высокий уровень мотивации, 43% – средний уровень мотивации к достижению

успеха.

Из результатов видно, что показатели контрольного этапа стали лучше. Уровень мотивации к достижению успеха увеличился. Низкий уровень отсутствует. Показатели контрольной группы остались практически на прежнем уровне.

Таблица 6

**Сравнительные результаты диагностики личности  
по уровню мотивации к достижению успеха**

Этапы	Констатирующий этап		Контрольный этап	
	Экспериментальная группа	Контрольная группа	Экспериментальная группа	Контрольная группа
Уровни				
Слишком высокий	14%	21%	21%	28%
Умеренно высокий	29%	79%	36%	72%
Средний	50%	0%	43%	0%
Низкий	7%	0%	0%	0%



По результатам исследования восприимчивости педагогов к новшествам в экспериментальной группе:

– высокий коэффициент инноваций у 21% педагогов;

– достаточный коэффициент инноваций у 36% педагогов;

– средний коэффициент инноваций у 43% педагогов.

Таблица 7

**Сравнительные результаты исследования восприимчивости педагогов к новшествам**

Этапы	Констатирующий этап		Контрольный этап	
	Экспериментальная группа	Контрольная группа	Экспериментальная группа	Контрольная группа
Уровни				
Высокий коэффициент инноваций	14%	14%	21%	14%
Достаточный коэффициент инноваций	14%	28%	36%	36%
Средний коэффициент инноваций	72%	58%	43 %	50%

По результатам исследования степени новаторства педагога распределились по

группам, представленным в таблице 8.

Таблица 8

**Распределение педагогов экспериментальной и контрольной групп по степени новаторства**

Этапы	Констатирующий этап		Контрольный этап	
	Экспериментальная группа	Контрольная группа	Экспериментальная группа	Контрольная группа
Уровни				
Педагог-новатор	14%	7%	21%	7%
Педагог-передовик	22%	29%	36%	36%
Педагог умеренный	43%	50%	36%	50%
Педагог предпоследний	21%	14%	7%	7%

Данные методики В. И. Андреева «Оценка уровня конкурентоспособности личности» показали, что у педагогов экспериментальной группы на достаточном уровне сформированы умения восприни-

мать новшества, прогнозировать свои действия и уметь аргументировать выбор инновационной технологии в своей педагогической деятельности.

Таблица 9

**Распределение педагогов экспериментальной и контрольной групп по уровню конкурентоспособности**

Этапы	Констатирующий этап		Контрольный этап	
	Экспериментальная группа	Контрольная группа	Экспериментальная группа	Контрольная группа
Уровни				
Средний	29%	28%	7%	22%
Немного выше среднего	14%	14%	14%	28%
Выше среднего	22%	29%	29 %	21%
Высокий	21%	22%	29%	22%
Очень высокий	14%	7%	21%	7%

По результатам исследования «Выявление способности педагога к саморазвитию» автора Н. В. Клюевой педагога экспериментальной группы распределились по следующим группам: активно реализуют свои потребности в саморазвитии – 72% пе-

дагогов, нет сложившейся системы саморазвития – 21%, находятся в стадии остановившегося развития – 7% респондентов.

Результаты диагностики контрольной группы изменились незначительно.

**Сравнительные результаты исследования  
способности педагогов к саморазвитию**

Этапы Уровни	Констатирующий этап		Контрольный этап	
	Экспериментальная группа	Контрольная группа	Экспериментальная группа	Контрольная группа
Активно реализуют свои потребности в саморазвитии	43%	58%	72%	72%
Нет сложившейся системы саморазвития	43%	42%	21%	28%
Находятся в стадии остановившегося развития	14%	0%	7%	0%

Проведенная опытно-экспериментальная работа позволяет нам сделать следующие практические выводы:

1. Педагогический коллектив ДОО, что принял участие в эксперименте, на констатирующем этапе отличался недостаточным уровнем готовности к инновационной деятельности.

2. Апробация Программы методического сопровождения педагогов с использованием инновационных технологий определяется как успешная, так как контрольная диагностика продемонстрировала повышение уровня готовности педагогического

коллектива к инновационной деятельности.

3. Организованный нами опыт может быть использован для повышения готовности педагогического коллектива в других дошкольных учреждениях, так как результаты экспериментальной работы отражают повышение профессиональной компетентности педагогов и значительное улучшение качества образовательного процесса.

4. Мы выстроили последовательную систему методического сопровождения инновационной деятельности педагогов, которая повышает возможность перехода дошкольного образования на более высокий уровень.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Баина, М. А. Управленческий подход инновационными процессами в дошкольной образовательной организации / М. А. Баина, А. А. Григорьева. – Текст : электронный // Международный студенческий научный вестник. – 2018. – № 3-6. – С. 801-804. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=34930673> (дата обращения: 21.07.2022).
2. Воропаева, Е. Э. Структура и критерии готовности педагога к инновационной деятельности / Е. Э. Воропаева. – Текст : электронный // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 4. – С. 3. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=22285355> (дата обращения: 22.07.2022).
3. Задворная, М. С. Особенности управления инновационными процессами в дошкольной образовательной организации / М. С. Задворная, Н. В. Литвинова, С. Р. Милонова. – Текст : электронный // Педагогический вестник. – 2020. – № 12. – С. 23-26. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=42408248> (дата обращения: 22.07.2022).
4. Кондрашова, Н. В. Инновации в системе дошкольного образования / Н. В. Кондрашова // Воспитатель. – 2017. – № 5. – С. 6-12.
5. Михалин, В. В. Инновационная деятельность как приоритетное направление работы педагогического коллектива / В. В. Михалин // Научный альманах. – 2020. – № 5-1 (67). – С. 94-97.
6. Новикова, Г. П. Инновационная деятельность – важнейшее условие профессионально-личностного развития педагога / Г. П. Новикова. – Текст : электронный // Педагогическое образование и наука. – 2015. – № 3. – С. 11-14. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=24919732> (дата обращения: 22.07.2022).
7. Обухова, С. Н. Организация инновационной деятельности педагогов в дошкольном образовательном учреждении / С. Н. Обухова, Н. В. Потапова. – Текст : электронный // Материалы XVIII Международной научно-практической конференции. – 2017. – С. 62-68. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=30494285> (дата обращения: 23.07.2022).
8. Синкевич, И. А. Профессиональная мотивация педагогов ДОО к инновационной деятельности / И. А. Синкевич, Т. Д. Барышева. – Текст : электронный // Казанский педагогический журнал. – 2019. – № 2 (133). – С. 144-151. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=38191217> (дата обращения: 23.07.2022).
9. Фатеева, И. В. Оценка готовности педагогического коллектива к инновационной деятельности в дошкольной образовательной организации / И. В. Фатеева, А. А. Каневский // Инновации, технологии и бизнес. – 2020. – № 2 (8). – С. 51-54.
10. Эркенова, А. В. Инновационная образовательная среда вуза и ее влияние на формирование готовности будущих педагогов к инновационной деятельности / А. В. Эркенова. – Текст : электронный // Вестник Майкопского государственного технологического университета. – 2015. – № 3. – С. 150-157. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=24986706> (дата обращения: 23.07.2022).

## REFERENCES

1. Baina, M. A., Grigoryeva, A. A. (2018). Upravlencheskii podkhod innovatsionnymi protsessami v doshkol'noi obrazovatel'noi organizatsii [Management Approach Innovative Processes in Preschool Educational Organization]. In *Mezhdunarodnyi studencheskii nauchnyi vestnik*. No. 3-6, pp. 801-804. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=34930673> (mode of access: 21.07.2022).
2. Voropaeva, E. E. (2014). Struktura i kriterii gotovnosti pedagoga k innovatsionnoi deyatel'nosti [The Structure and Criteria of the Teacher's Readiness for Innovative Activity]. In *Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya*. No. 4, pp. 3. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=22285355> (mode of access: 22.07.2022).
3. Zadvornaya, M. S., Litvinova, N. V., Milonova, S. R. (2020). Osobennosti upravleniya innovatsionnymi protsessami v doshkol'noi obrazovatel'noi organizatsii [Features of Managing Innovative Processes in a Preschool Educational Organization]. In *Pedagogicheskii vestnik*. No. 12, pp. 23-26. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=42408248> (mode of access: 22.07.2022).
4. Kondrashova, N. V. (2017). Innovatsii v sisteme doshkol'nogo obrazovaniya [Innovations in the System of Preschool Education]. In *Vospitatel'*. No. 5, pp. 6-12.
5. Mikhlin, V. V. (2020). Innovatsionnaya deyatel'nost' kak prioritnoe napravlenie raboty pedagogicheskogo kollektiva [Innovative Activity as a Priority Direction of the Work of the Teaching Staff]. In *Nauchnyi al'manakh*. No. 5-1 (67), pp. 94-97.
6. Novikova, G. P. (2015). Innovatsionnaya deyatel'nost' – vazhneishee uslovie professional'no-lichnostnogo razvitiya pedagoga [Innovative Activity is the Most Important Condition for the Professional and Personal Development of a Teacher]. In *Pedagogicheskoe obrazovanie i nauka*. No. 3, pp. 11-14. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=24919732> (mode of access: 22.07.2022).
7. Obukhova, S. N., Potapova, N. V. (2017). Organizatsiya innovatsionnoi deyatel'nosti pedagogov v doshkol'nom obrazovatel'nom uchrezhdenii [Organization of Innovative Activities of Teachers in a Preschool Educational Institution]. In *Materialy XVIII Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii*, pp. 62-68. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=30494285> (mode of access: 23.07.2022).
8. Sinkevich, I. A., Barysheva, T. D. (2019). Professional'naya motivatsiya pedagogov DOO k innovatsionnoi deyatel'nosti [Professional Motivation of Preschool Teachers for Innovative Activities]. In *Kazanskii pedagogicheskii zhurnal*. No. 2 (133), pp. 144-151. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=38191217> (mode of access: 23.07.2022).
9. Fateeva, I. V., Kanevsky, A. A. (2020). Otsenka gotovnosti pedagogicheskogo kollektiva k innovatsionnoi deyatel'nosti v doshkol'noi obrazovatel'noi organizatsii [Assessment of the Readiness of the Teaching Staff for Innovative Activities in a Preschool Educational Organization]. In *Innovatsii, tekhnologii i biznes*. No. 2 (8), pp. 51-54.
10. Erkenova, A. V. (2015). Innovatsionnaya obrazovatel'naya sreda vuza i ee vliyaniye na formirovaniye gotovnosti budushchikh pedagogov k innovatsionnoi deyatel'nosti [Innovative Educational Environment of the University and Its Influence on the Formation of the Readiness of Future Teachers for Innovative Activities]. In *Vestnik Maikopskogo gosudarstvennogo tekhnologicheskogo universiteta*. No. 3, pp. 150-157. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=24986706> (mode of access: 23.07.2022).