Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад № 45»

624320 г. Верхняя Тура, ул. Совхозная 13 «А» тел.(34344) 4-71-50

**Аналитический отчет**

«Система методической помощи и поддержки педагогам в развертывании инновационной деятельности»

Составитель: Кочнева

Екатерина Эдуардовна,

старший воспитатель МКДОУ

 «Детский сад №45»

г.Верхняя Тура

2013год

Содержание.

Содержание 2

Введение 3

ГЛАВА 1. Теоретические основы системы методической помощи и поддержки педагогам в условиях развертывания инновационной деятельности 6

1.1 Основные понятия 6

1.2 Проблемы внедрения инноваций в ДОУ 11

ГЛАВА 2. Проект системы методической помощи и поддержки педагогам в период развертывания инновационных технологий 16

Заключение 20

Литература 23

Приложение

ВВЕДЕНИЕ.

Система воспитательно-образовательной деятельности специалистов дошкольного учреждения носит системный характер, отражает выраженный инновационный курс, направленный на создание благоприятных условий для полноценного проживания ребёнком дошкольного детства, формирование базовой культуры личности, всесторонне развитие личностных качеств в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями, подготовку ребёнка к жизни в современном обществе.

Характер инновационной деятельности наших педагогов можно определить как комбинаторный: традиционные формы и методы воспитательно-образовательной деятельности сочетаются с изменённым содержанием, с внедрением новых образовательных технологий. Инновационная деятельность педагогов выполняет роль пускового механизма ДОУ, становится условием его развития.

В межаттестационный период я начала работать над темой: «Система методической помощи и поддержки педагогам в условиях развертывания инновационных технологий». Данная тема является актуальной, потому что сейчас в сферу инновационной деятельности включены уже не отдельные дошкольные учреждения и педагоги-новаторы, а практически каждое дошкольное учреждение, где инновационные преобразования приобретают системный характер. Созданы новые типы, виды и профили ДОУ, новые образовательные программы, позволяющие обеспечить вариативность воспитательно-образовательного процесса, ориентированного на индивидуальность ребенка и запросы его семьи.

Объектом исследования является: инновационная деятельность ДОУ.

Предмет: помощь и поддержка педагогам в условиях развертывания инновационных технологий.

Проблемами внедрения инноваций в ДОУ является отсутствие:

1. системности и целостности внедряемых педагогических инноваций;
2. мониторинга качества эффективности внедрения инноваций;
3. нормативно-правового обеспечения инновационной деятельности учреждения, которое способствовало бы расширению возможностей для творческого поиска, стимулировало деятельность педагогов.

Противоречие проявляется в том, что необходимо развертывать в дошкольных образовательных учреждениях систему инновационной методической помощи для повышения профессиональной компетентности педагогов, реализующих инновационную деятельность, но для этого недостаточно научно-методического обеспечения инновационных процессов, а также отсутствие в педагогической теории и практике описания содержания и форм реализации данных процессов.

Для решения этих проблем в нашем детском саду и была создана методическая служба – связующее звено между деятельностью педагогического коллектива дошкольного учреждения, государственной системой образования, психолого-педагогической наукой, передовым педагогическим опытом. Она содействует становлению, развитию и реализации профессионального творческого потенциала педагогов.

Общая цель методической службы в ДОУ – создание условий для внедрения инноваций для эффективного развития ДОУ.

Задачами методической службы являются:

* обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки воспитателей;
* создание условий для повышения профессиональной компетенции и роста педагогического мастерства путем внедрения инновационных технологий каждым педагогом;
* организация участия педагогов в планировании, разработке и реализации программы развития, в инновационной деятельности;
* проведение мониторинговых и аттестационных процедур для объективного анализа развития дошкольного учреждения и достигнутых результатов.

Требования к современному образованию и социальный заказ ставят ДОУ перед необходимостью работать не только в режиме функционирования, но и развития.

Развитие образовательных учреждений предусматривает качественные позитивные изменения. Такие изменения возможны в том случае, когда управляемая и управляющая системы испытывают потребность и работают в инновационном режиме.

ГЛАВА 1. Теоретические основы системы методической помощи и поддержки педагогам в условиях развертывания инновационной деятельности

1.1 Основные понятия

Инновационная деятельность – это деятельность, которая стимулирует вносить нововведения в существующую культуру, социальную среду, образовательную деятельность учреждения.

«Инновационная деятельность в ДОУ - это деятельность по созданию, разработке, освоению новшеств в содержании функций, используемых методов, организационной структуры, введение нововведений в практику с целью повышения эффективности и развития дошкольного образовательного учреждения». Отсюда вытекает определение инноваций как целенаправленных изменений, связанных с внесением элементов нового в организационную структуру и методы развития ДОУ, что приводит к развитию системы управления дошкольным образовательным учреждением. Внедрение инноваций ведет к обновлению деятельности ДОУ, которая приобретает инновационный характер. Давыткиной Е.В. [9.69с. ]

Исследования нововведений в области образования представлены в работах К. Ангеловски, Л.Г.Богославец, В.В.Горшкова, Е.С. Заир-Бек, В.И.Загвязинского, М.В. Кларина, Е.Г.Ильина, В.Т.Кудрявцева, А.А.Майер, М.М. Поташника, С.Л. Полякова, В.А. Сластенина, Л.С. Подымовой, , Т.И. Шамовой, Н.Р. Юсуфбековой и др. [ 4.102с.]

Термин «инновация» появился в исследованиях культурологов XIX в и первоначально обозначал введение некоторых элементов одной культуры в другую и изучение их отношений.

В начале XX в инноватика формируется как наука о нововведениях, изучающая закономерности технических нововведений в материальном производстве. Развивается она как отражение потребностей в деятельности по разработке, внедрению новых услуг, идей в основные сферы человеческой активности.

Инноватика складывалась как междисциплинарная область (на стыке философии, психологии, социологии, экономики, культурологи).

Педагогическая инноватика развивается с конца 50-ых гг. XX в на Западе, с 80-ых гг. - в России. Следует отметить, что степень инновационности образования обусловлена уровнем развития общества и продиктована уровнем «неразвитости» образования. Другими словами, инновации возникают там и тогда, где и когда есть потребность в изменениях и возможность их реализации. Пространственно-временной континуум инновационного процесса охватывает накопленный потенциал в развитии образования и некоторые преграды (или угрозы) его стабильному функционированию. Следовательно, инновации решают определенное противоречие в образовании между функционированием как стабильным и эволюционным процессом и развитием как динамичным и революционным процессом. Существует и промежуточное состояние, когда стабилизационные результаты начинают дифференцироваться или же когда накопленные изменения стабилизируются (унифицируются). Индикатором возникающей ситуации становятся тенденции в образовании, определяющие вероятностную линию развития либо функционирования. [7. 29с. ]

А.И.Пригожин дал определение понятию нововведение: целенаправленное изменение, которое вносит в определённую социальную единицу (организацию, общество, группу) новые, относительно стабильные элементы, а так же выделил показатели инновации:

А) нацеленность на решение актуальных проблем (педагогическая инновация содержит новое решение этой проблемы);

Б) возможность использования в широкой педагогической практике. Использование педагогических инноваций должно приводить к обновлению педагогического процесса, получению качественно новых (устойчивых) результатов. Эффективность - влияние реализованного потенциала на различные параметры системы, в которых реализуется инновация;

В) адаптируемость (вне зависимости от условий);

Г) наличие научной идеи;

Д) завершенность (степень реализации инновационного потенциала): в идеале переход от простого воспроизводства к расширенному.

Инновационная методическая работа в ДО - данное понятие в педагогической теории отсутствует. В целях разрешения противоречия между необходимостью развертывания в дошкольных образовательных учреждениях системы инновационной методической работы для повышения профессиональной компетентности педагогов, реализующих инновационную деятельность, и отсутствием в педагогической теории и практике как самого определения понятия «инновационная методическая работа», так описание ее содержания и форм реализации, исследователями данной проблемы, Молчановым С.Г., Яковлевой Г.В., была сделана попытка обозначить этот феномен. [ 10.101с.]

Инновационную методическую работу они определили как часть профессионально-педагогической (управленческой) деятельности, ориентированную на овладение педагогами новыми, инновационными способами профессиональной деятельности, включающие умения:

* определять приоритетные направления инноваций;
* отбирать содержание инновационной деятельности;
* проектировать реализацию содержания инновации через применение современных педагогических технологий;
* описывать критерии оценки образованности детей по результатам инноваций.

Инновационная деятельность помимо поддержания существующих традиций стимулирует активный отклик на возникающие как перед отдельным педагогом, так и перед всем коллективом проблемные ситуации.

Модель инновационной деятельности в дошкольном учреждении отражает следующие направления:

1. Обновление содержания образования дошкольников:
* внедрение современных программ и технологий;
* использование технологий психолого-педагогической поддержки.
1. Обновление и совершенствование системы методической работы:
* отбор инновационного содержания деятельности;
* совершенствование системы мер мотивационного обеспечения качественного педагогического труда;
* совершенствование управленческих процессов, обновление стиля методической работы на основе делегирования полномочий и расширения профессионально-творческих объединений педагогов.
1. Обновление системы управления качеством образования:
* создание условий в соответствии с современными требованиями:

- нормативно-правовыми;

- перспективно-целевыми;

- потребностно-стимулирующими;

- информационно-коммуникативными.

1. Совершенствование системы взаимодействия с семьями воспитанников:
* изучение состояния условий семейного воспитания и потребностей семьи, прогнозирование форм, методов и средств эффективного взаимодействия на дифференцированной основе;
* внедрение современных форм взаимодействия на основе совершенствования системы мер, обеспечивающих активное вовлечение родителей в образовательное пространство ребёнка;
* психолого-педагогическое сопровождение воспитания и развития дошкольника, подготовки к обучению в школе и к жизни на дальнейших этапах развития.
1. Расширение внешних связей, взаимодействия с социумом.

Формами методической работы являются:

* игровые формы: деловые игры, ролевые игры, игры-имитации;
* дискуссии: диспуты, дебаты, круглые столы.
* техника аквариума;
* поисково-творческие задания: проекты пособий, занятий, игр;
* социологические опросы: анкетирование, блиц-опросы;
* семинары-практикумы;
* конкурсы профессионального мастерства;
* мастер-классы и т.д.

Эффективность методической службы оценивается в трех направлениях: для педагогов, ребенка, родителей.

Эффективность для педагогов:

* положительный психологический климат в коллективе;
* заинтересованность педагогов в творчестве и инновациях;
* удовлетворенность педагогов собственной деятельностью;
* качественно организованная система повышения квалификации;
* высокий уровень профессиональной деятельности.

Эффективность для ребенка:

* положительная динамика качества обучения и воспитания;
* отсутствие отрицательной динамики в состоянии здоровья воспитанников;
* дифференцированный подход к ребенку.

Эффективность для родителей:

* положительная оценка деятельности ДОУ, педагогов со стороны родителей;
* готовность и желание родителей помогать ДОУ;
* высокая степень информированности о состоянии дел в ДОУ среди родителей.

1.2 Проблемы внедрения инноваций в ДОУ.

Наш детский сад функционирует 2 года. За это время мы пришли к выводу, что необходимо внедрять в учебно-воспитательный процесс ДОУ инновационные педагогические технологии, отвечающие запросу компетентностно-ориентированного образования, имеющие интерактивный характер, обеспечивающие самостоятельную деятельность ребенка, позволяющие ребенку проявить творческий подход, ориентированные на формирование творческого мышления и способности генерировать нестандартные идеи при решении творческих задач.

Одной из таких технологий является метод проектов. Данная технология уникальна в своем роде, так как в ходе проектной деятельности педагог может работать над формированием всех умений в области технологической, информационной и социально-коммуникативной компетентностей детей дошкольного возраста. [ 6.129с.]

Использование проектного метода в дошкольных учреждениях способствует формированию ключевых компетентностей воспитанников. Метод проектов является технологией, которая позволяет педагогу формировать педагогические ситуации по различным основаниям и на основе различного предметного содержания. Компетентности, в свою очередь, как проявляются, так и формируются в ситуации.

Умение пользоваться методом проектов — показатель высокой квалификации педагога. Недаром эта педагогическая технология относится к технологиям XXI века, предусматривающим, прежде всего, умение адаптироваться к стремительно изменяющимся условиям жизни человека постиндустриального общества, что соответствует реальной цели воспитания подрастающего поколения в современном обществе.

Но при введении инноваций мы столкнулись с определенными трудностями.

 Известно, что большинство педагогов неистово сопротивляются всему новому. Причем это сопротивление является скрытым: никто прямо не заявляет, что он противник нового. Сопротивление является завуалированным и выступает чаще в форме «критики предлагаемой инновации» или утверждения типа: «Ничего нового – мы всегда так делали».

Однако любые инновации отомрут или их смысл исказится до неузнаваемости, если педагог не увидит пользы для себя от инновационного процесса, ведь есть опасность, что он начинает заниматься решением только задач функционирования и выживания. [ 4.37с.]

Педагог должен в любых условиях стараться соединять долг и свою собственную выгоду. Он не может заниматься только оказанием «образовательных услуг», ему необходимо развиваться и самому, обеспечивая высокое качество образования и воспитания.

Наша задача – помочь ему в этом. Именно заинтересованность в мотивации педагогов к инновационной деятельности подтолкнула меня к созданию системы помощи и поддержки педагогам в условиях развертывания инновационной деятельности, поскольку я непосредственно отвечаю за эффективную организацию учебно-воспитательного процесса

 Воспитатели привыкли работать в определенных условиях, их устраивает режим, темп, способы работы. И вдруг этой привычной трудовой атмосфере что-то угрожает. Конечно, первой естественной реакцией становятся три «Не»:

 - НЕдоверие.

 - НЕприятие.

 - НЕдовольство.

Каковы же причины такого яростного сопротивления переменам? Выделим главные из них:

* болезненное расставание со своими привычками, так как к сложившимся условиям уже привыкли;
* продолжительная адаптация к условиям труда и к требованиям руководства, ведь теперь все надо начинать сначала;
* боязнь в связи с нововведениями больше потерять, чем приобрести.

 Так как же «безболезненно» подвести воспитателей к пониманию необходимости введения инновации? Как повысить уровень мотивации педагогов?

Предлагаю к рассмотрению вариант поэтапных действий по повышению уровня мотивации к инновационной деятельности педагогов в коллективе.

1. Информационно – диагностический этап.

На этом этапе происходит сбор информации о потребностях и возможностях педагогов ДОУ. Выявляются проблемы на основе вычленения препятствий, мешающих достижению намеченных целей: тестирования, анализ, определение разницы между желаемым и достигнутым. Формирование потребности в изменениях.

1. Прогностический этап.

Оцениваются возможные пути мотивации, применительно к каждому педагогу. Организуются творческие группы воспитателей и специалистов и распределяются между ними функции поиска инноваций на основе изучения литературы и передового опыта.

1. Организационно - внедренческий этап.

Детальное обсуждение с коллективом возможных вариантов внедрения инноваций и выбор наиболее приемлемых с учетом актуальности, результативности, новизны, методической разработанности, времени для внедрения, нормативно-правовой базы и т.д.

1. Аналитический этап.

 Оценка эффективности работы системы. Организация, контроль за ходом работы, внесение изменений и коррекция программы в случае необходимости Информирование коллектива о ходе работы. Методическая помощь, психологическая поддержка. [ 6.50с.]

Таким образом, для дошкольного учреждения, где высока мотивация педагогов, характерны следующие признаки:

* коллектив сам выделяет проблемы и разрешает противоречия;
* в коллективе проявляется инициатива;
* поощряется ответственность;
* ценится умение организовать себя и своих коллег на решение актуальных задач.

На первом этапе нами были выявлены проблемы:

* неосведомленность большинства педагогов о сущности компетентностно-ориентированного подхода в образовании, о педагогических технологиях, отвечающих запросу компетентностно-ориентированного образования, следовательно, не владение педагогами данными технологиями;
* инертность родителей к инновационным изменениям в ДОУ, непонимание их необходимости.

 На основе выявленных проблем были определены пути их возможного решения:

* изучение и анализ руководителями ДОУ педагогических технологий в аспекте компетентностно-ориентированного образования дошкольников;
* знакомство педагогов с технологией метода проекта, отвечающей запросу компетентностно-ориентированного образования, детальное обсуждение с педагогическим коллективом возможности внедрения данных технологий в учебно-воспитательный процесс нашего ДОУ;
* внедрение педагогической технологии метод проектов в учебно-воспитательный процесс ДОУ.

Находясь на первом этапе работы, руководитель нашего детского сада оценила уровень мотивации педагога в коллективе, используя следующие основные параметры оценки:

 1. Степень ответственного отношения педагога к делу.

 2. Мотив педагогической деятельности: признание - старание - случайность.

 3. Приоритеты в организации работы: поиск нового - набор известных приемов.

 4. Отношение детей: любовь - уважение - боязнь.

 5. Отношение родителей: уважение – неприятие – «никакое».

 6. Отношение коллектива: стремление к лидеру – ровное – отчуждение.

7. Воспитанность – тактичность – низкая культура.

 8. Позиция на совещаниях и педсоветах: активен – участвует - отмалчивается.

 9. Степень профессиональной открытости: охотно делится опытом - делится опытом после уговоров – никогда.

 10. Моральные правила: принципиальность – невмешательство – «Игра в правду».

 11. Коммуникабельность: открытость - сдержанность - «все в себе».

 Следует отметить, что данная система оценки открытая: первые 3 позиции имеют принципиальное значение. [ 2.13с.] (Приложение 3).

В данный момент мы находимся только на втором этапе. Нами создаются методические объединения по реализации технологии метода проектов, ведется работа по внедрению данных технологий в учебно-воспитательный процесс ДОУ.

Мы осуществляем контроль за ходом и результатами работы, вносим коррективы в программу, оказываем методическую помощь. Постоянно информируем коллектив о качественных изменениях, происходящих в учебно-воспитательном процессе ДОУ в ходе организации инновационной деятельности.

ГЛАВА 2. Проект системы методической помощи поддержки педагогам в период развертывания инновационных технологий.

В ближайшие 5 лет я планирую до конца разработать систему методической помощи и поддержки педагогам в условиях развертывания инновационной деятельности.

Основной целью инновационной деятельности педагога является достижение высокой эффективности воспитательно-образовательной работы с детьми на уровне современных требований. Инновационные процессы будут тем успешнее, чем четче и яснее будет управление этими процессами. И только в результате эффективного управленческого содействия педагоги смогут в полной мере реализовать свои наработки, которые приведут к обновлению и модернизации педагогического процесса в ДОУ. [ 11.]

Объектом исследования является: инновационная деятельность ДОУ.

Предмет: помощь и поддержка педагогам в условиях развертывания инновационных технологий.

Противоречие проявляется в том, что необходимо продолжать развертывать в нашем детском саду систему инновационной методической помощи для повышения профессиональной компетентности педагогов, реализующих инновационную деятельность, но для этого недостаточно научно-методического обеспечения инновационных процессов, а также отсутствие в педагогической теории и практике описания содержания и форм реализации данных процессов.

В организации инновационной деятельности важны последовательность действий и постепенность в решении задач.

* создание совокупности условий для эффективного внедрения инновационных технологий в ДОУ;
* поиск идей развития ДОУ, перспективных возможностей в области инновационных преобразований;
* внедрение педагогической технологии метод проектов в учебно-воспитательный процесс ДОУ.

 Этапы деятельности:

Организационный 2013г.

1. Разделение имеющихся материалов по внедрению инноваций в ДОУ на законченные части (модули и его элементы), имеющие самостоятельное значение, но работающие в единой системе методической помощи и поддержки педагогам.
2. Непрерывное повышение квалификации и компетентности педагогов.

 Обучение воспитателей проводится через разные формы:

* проведение семинаров для сотрудников;
* направление их на курсы повышения квалификации;
* организация работы методических объединений или творческих групп;
* практикумы;
* использование в работе нетрадиционных педсоветов:
* педсовет - деловая игра;
* ситуативный педсовет;
* педсовет-дискуссия;
* педсовет-диспут;
* педсовет – ярмарка педагогический идей;
* педсовет – педагогическая копилка.
* самостоятельная работа отдельных педагогов по изучению литературы по теме.

Внедренческий 2014-2016гг.

Создание инновационных структурных подразделений и управление их деятельностью.

Для каждой категории педагогов – участников инновационной структуры – необходимо определение и уточнение их функциональных обязанностей, а также закрепление прав.

Педагоги должны поверить, что достижение поставленных перед ними целей приведет к получению значимого для них результата, вознаграждения (материального, морального); что они смогут выполнить задание, прилагая приемлемые для себя усилия.

Обобщающий 2017г.

1. Систематический анализ результатов инновационной деятельности, который позволяет своевременно регулировать и корректировать процесс управления воспитательно-образовательным процессом.

Единая система мониторинга, обеспечит необходимую информационную основу для принятия и коррекции управленческих решений, направленных на достижение поставленных задач и включающая в себя:

Информационный мониторинг – необходим для сбора, накопления и систематизации материала по внедрению инноваций в ДОУ.

Управленческий мониторинг - необходим для отслеживания и оценки эффективности принимаемых управленческих решений.

Педагогический мониторинг - необходим для изучения эффективности педагогического процесса, способствующего развитию дошкольников, для проведения диагностики исследования динамики развития любознательности и познавательной активности дошкольников, определения уровня познавательной потребности. Анкетирование родителей, направленное на изучение отношения родителей к инновационной деятельности в ДОУ. Анкетирование педагогов с целью оценки и самооценки профессионализма по организации инновационной деятельности. [ 3.73с.]

 Таким образом, в условиях развертывания инновационных технологий в дошкольном образовании, обновления его содержания и форм необходимо выстроить систему сопровождения инновационной деятельности педагогов, обеспечивающую возможность перевода дошкольного образования на качественный уровень.

Ожидаемые результаты работы по проекту:

1. Включение в инновационный процесс 90% педагогического коллектива.

2. Модернизация организационной структуры управления – создание управленческой команды.

3. Расширение работы методической службы ДОУ.

4. Повышение профессионального уровня и методической компетентности педагогов.

5. Повышение качества образовательного процесса.

6.Повышение конкурентоспособности ДОУ на рынке образовательных услуг.

Древний философ Скилеф заметил однажды: «Успех – это произведение интересных мыслей на умение их донести». Надеюсь, что разрабатываемая мной система будет полезна педагогам, поможет им перебороть страхи по внедрению инноваций в образовательный процесс ДОУ.

Заключение

Изменения, которые происходят сегодня в обществе, неизменно влекут за собой преобразования в работе дошкольных образовательных учреждений. В настоящее время наш детский сад стремится к развитию, новым возможностям, создающим необходимые условия для удовлетворения потребностей дошкольников и их родителей, социума, обеспечивающим условия для творческой, профессиональной педагогической деятельности, соответствующей самым современным требованиям. [ 1.48с.]

Во время межаттестационного периода со всеми педагогами велась напряженная непрерывная работа. В начале моей педагогической деятельности было проведено тестирование, где 30% педагогов наотрез отказывались от инноваций, оправдывая это тем, что «они всегда так делали», 40% педагогов боялись новых технологий, объясняя это тем, что «не справятся», « у меня ничего не получится», поэтому надежды возлагались на оставшиеся 30% педагогов, которые с желанием попробовали бы что-то новое в своей деятельности.

Началась прежде всего психологическая работа. Нами было проведено тестирование «Методика оценки психологической атмосферы в коллективе» (по А.Ф. Фидлеру), где была обнаружена неудовлетворенность психологической атмосферой в коллективе, из-за этого у 70% педагогов отсутствовало желание начинать что-то новое (Приложение 5). Мы начали проводить необычные педсоветы, где в узком коллективе помогали раскрыться педагогам. Мы организовывали круглые столы, диспуты, дебаты, конкурсы профессионального мастерства. (Приложение 3). Появилась заинтересованность педагогов в творчестве и инновациях, удовлетворенность педагогов собственной деятельностью.

Незадолго до аттестации было проведено 3 тестирования.

Первое – «Ваше отношение к педагогическим новациям» (Б.И. Додонова) - показало полное отсутствие негативного отношения к инновациям. Теперь не только молодых специалистов, но и педагогов-практиков стало интересовать все новое (Приложение 2).

Во втором тестировании выяснилось, что атмосфера в коллективе более чем доброжелательна. Педагоги с радостью помогают друг другу, участвуют во всех мероприятиях, проводимых детским садом (Приложение 6).

А третье тестирование - «Оценка реализации потребностей педагога в развитии» (Н.В.Немов) - показало, что 90% педагогов стараются каждую свободную минуту посвятить собственному развитию, для того чтобы быть удовлетворенным своей деятельностью и получать от этого положительные результаты (Приложение 1).

Следующим этапом моей деятельности будет развитие способностей к применению информационных коммуникативных технологий в профессионально-личностной деятельности и навыков работы с ИКТ у педагогов, а также формирование основ информационной культуры и технологий мультимедийного сопровождения воспитательно-образовательного процесса с помощью программы «Microsoft Office Power Point». Так как для этого в детском саду созданы все условия, для работы с ИКТ.

На сегодняшний день продолжается поиск новых форм обеспечения качества дошкольного образования. Выбор направлений в развитии дошкольного учреждения во многом зависит не только от руководителя, но также от каждого члена педагогического коллектива и от работы методической службы. В процессе изменения дошкольного образовательного учреждения меняются люди: они должны приобретают новые знания, получают больше информации, решают новые задачи, совершенствуют навыки и умения, а также часто меняют рабочие привычки и ценности.

В дошкольном учреждении развитию творческой атмосферы может способствовать активная, поставленная на научную основу деятельность методической службы. Надеюсь, что созданная мной служба сможет помочь воспитателям в стремлении овладеть новыми знаниями, в использовании нестандартных приемов в педагогической деятельности. Мы постараемся сформировать такую систему работы с педагогическими кадрами, характер которой будет зависеть от степени сплоченности коллектива, его творческой направленности, а также профессиональной компетентности каждого сотрудника. Поэтому, приступая к инновационной деятельности, я, как сотрудник методической службы, должна хорошо знать каждого педагога, и подбирать те формы и методы работы, которые будут способствовать созданию коллектива единомышленников.

Литература

1. Белая К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ. Методическое пособие. М.: Творческий центр «Сфера», 2004.
2. Волобуева Л.М. работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами. М.: Творческий центр, 2004
3. Лаковщикова Е.К.. «Этапы подготовки методического объединения». Методическое пособие. – М.:ТЦ Сфера, 2009. – 128 с. (Библиотека журнала «Управление ДОУ»)
4. Майер А.А., Богославец Л.Г. Сопровождение профессиональной успешности педагога ДОУ. Методическое пособие. – М.:ТЦ Сфера, 2012. – 128 с. (Библиотека журнала «Управление ДОУ»)
5. Питюков В.Ю. Основы педагогической технологии. Учебно-методическое пособие. – М.: Гном и Д, 2001.
6. Селевко Г.К. Современные образовательные технологии: Учебное пособие. М., 1998.
7. Смирнова Е.О. Педагогические системы и программы дошкольного воспитания: учеб. пособие для студентов педучилищ и колледжей. – М.: ВЛАДОС, 2005
8. Степанов Е.Н., Лузина Л.М. Педагогу о современных подходах и концепциях воспитания. – М., 2002.
9. Третьяков П.И., Белая К.Ю. Дошкольное образовательное учреждение: Управление по результатам. М., Новая школа, 2001.
10. Яковлева Г. Готов ли педагог к инновациям? Методическое пособие. – ООО Издательский дом «Воспитание дошкольника», №7/2009.-130с. (Библиотека журнала «Дошкольное воспитание)
11. Энциклопедия педагогических ситуаций/Под ред. Н.В. Микляевой. \_ М.: ТЦ Сфера, 2009. – 128 с. (Приложение к журналу «Управление ДОУ»
12. Фадина Г.В., Андреева И.Г., Лобанова Е.А. и др. Инновационные технологии дошкольного образования в современных социокультурных условиях: Учебно-методическое пособие. — Балашов: Николаев, 2004. — 64 с. <http://www.pedlib.ru/Books/5/0093/index.shtml>

Интернет – ресурсы

http://[www.maam.ru](http://www.maam.ru)

<http://www.detsad-kitty.ru>

http://www.ivalex.vistcom.ru