Кафедра управления качеством

**ИТОГОВАЯ АТТЕСТАЦИОННАЯ РАБОТА**

**Методическое сопровождение инновационной деятельности в дошкольном образовательном учреждении**

**Выполнил:** Галеева Ольга Андреевна,

выпускник курсов профессиональной

переподготовки по направлению

«Управление персоналом»

**Научный руководитель:** Жила Галина Ювинальевна,

кандидат технических наук

г. Усть-Кут

2014

**СОДЕРЖАНИЕ**

Введение ……………………………………………………………....................3

Глава 1. Теоретические основы методического сопровождения инновационной деятельности в ДОУ

1.1 Основные понятия ………………………………………………….…..….5

1.2.Современные тенденции развития инноватики в дошкольном образовании……………………………………………………………….……..8

Глава 2. Практические основы управления методической работой

в образовательном учреждении

2.1. Проект системы методического сопровождения инновационной

деятельности в НДОУ «Детский сад №211 ОАО «РЖД»……………………17

Заключение ………………………………………….…………………………...27

Список литературы …………… ………………………………………….…….29

Приложение ……………………………………………………………………...31

**Введение**

Процесс длительного реформирования Российской системы образования обусловлен социальными, политическими, экономическими и культурными изменениями. В обществе возникли новые образовательные потребности: внимание к запросам всех участников образовательного процесса, возможности образовательных учреждений. Последнее время в системе образования – это время инноваций. Сами по себе инновационные процессы носят в значительной мере стихийный характер: они связаны со стремлением человека реализовать себя и свои идеи. В последние годы в России значительно возросли требования со стороны государства и общества к образовательным учреждениям. Одним из основных направлений названо повышение качества и эффективности образовательного процесса. Все сложнее разобраться педагогу в потоке инноваций. Актуальность исследования определяется тем, что в условиях модернизации образования в России важной задачей методической службы образовательного учреждения становится обеспечение реализации новых приоритетов образовательной политики, помощь педагогам в достижении высокого уровня профессиональной деятельности, научно-методическое сопровождение инновационных процессов. Особую актуальность приобретает разработка новых подходов к построению модели инновационной методической работы в дошкольном учреждении, направленной на повышение компетентности педагогов. Мы уверены в том, что невозможно добиться успеха без системного подхода.

Каждый педагогический коллектив имеет право на инновационную деятельность. Но в этом случае он должен взять на себя определенные обязательства по подготовке и организации нововведения, так как объектом любой педагогической инициативы становятся дети.

Анализ сложившейся ситуации в деятельности нашего дошкольного учреждения, переходящего на работу в инновационном режиме, выявил ряд проблем: отсутствие системности и целостности внедряемых педагогических инноваций; недостаточность научно-методического обеспечения инновационных процессов, нормативно-правового обеспечения инновационной деятельности учреждения, которое способствовало бы расширению возможностей для творческого поиска, стимулировало инновационную деятельность педагогов; отсутствие мониторинга качества и эффективности их внедрения. Перечисленные проблемы не могут быть решены в одночасье. Необходима подготовка педагогов, способных грамотно осуществлять инновационную деятельность.

Анализ актуальности и противоречий позволил сформулировать проблему и **тему исследования**: «**Методическое сопровождение инновационной деятельности в дошкольном образовательном учреждении»**

**Объект исследования** - инновационная деятельность ДОУ.

**Предмет исследования** - методическое сопровождения инновационной деятельности в НДОУ «Детском саду №211 ОАО «РЖД»

**Гипотеза исследования** - эффективность внедрения инновационных процессов в дошкольном учреждении может быть повышена за счёт создания целостной и в то же время вариативной методической службы в образовательном учреждении.

**Цель исследования**: научное обоснование и разработка системы методического сопровождения инновационной деятельности в дошкольном учреждении

**Задачи:**

1. Изучить теоретический материала по теме.
2. Провести проблемный системно-диагностический анализ качества и эффективности инновационной деятельности в НДОУ «Детском саду № 211 ОАО №РЖД»
3. Разработать систему методического сопровождения инновационной деятельности в НДОУ «Детском саду № 211 ОАО «РЖД»
4. Установить взаимосвязь методической службы и развития педагогического коллектива.

Для решения поставленных задач и проверки выдвинутой гипотезы использовались следующие **методы**: анализ управленческой, психологической, исторической, педагогической литературы по проблеме исследования; контент-анализ нормативной и учебно-методической документации, наблюдение и анкетирование; изучение результатов и продуктов деятельности педагогов и руководителей ДОУ.

**1 .Теоретические основы методического сопровождения инновационной деятельности в ДОУ**

**1.1 Основные понятия**

 Понятие «сопровождение» означает «следовать рядом», делая возможным, реально выполнимым то, что запланировано. Под инновационным процессом понимается преобразование сложившегося образовательного пространства, приведение его в соответствие с новыми требованиями, обусловленными новыми социокультурными условиями России.

 Появление термина «инновация» обязано долгой эволюции термина «развитие», который зародился в русле философского учения Аристотеля, а затем в классической латинской литературе. Однако необходимо отметить, что он употреблялся в обыденном смысле: «распутывание мнений» у Аристотеля; «раскрытие книги» у Цицерона.

В науке термин «инновация» стал использоваться в XIX веке при изучении антропологии и этнографии . В XX в. термин «инновация» был введён в научный оборот как экономическая категория. В 30-е годы прошлого столетия в работах многих ученых инновации трактовались как «нововведение, внедрение новых форм организации и управления».

К началу XXI в. человек в процессе своего интеллектуального совершенствования стал активно использовать имеющуюся в себе важную способность саморазвития путем создания новшеств.

Любая инновация – это изменение того, что уже существует. Инновационные процессы не обошли стороной и область педагогической деятельности.

В последние 10-12 лет в связи с изменением социально-экономических условий в России, интеллектуализацией многих видов деятельности человека, развитием научных исследований в области образования, вариативности образования, в том числе и дошкольного, резко возросла актуальность поиска новых, более эффективных форм, средств, методов и технологий обучения и воспитания.

Рассматривая инновационные процессы в системе образования, следует отметить, что современные трактовки понятия "инновации в образовании" чаще связывают с разработкой и внедрением новых средств, методов и технологий воспитания и обучения. Слово «инновация» происходит от латинского in — в и nowus — новое и в переводе означает «обновление, новинка, изменение». Ин­новация — это содержание и организация нового, тогда как нововве­дение — это только организация нового. Под новшеством же пони­мают явление, несущее в себе сущность способа, методики, технологии и организации и содержания нового, тогда как иннова­ционный процесс отражает в себе формирование и развитие содер­жания и организации нового. Инновационная деятельность — это особый вид педагогической деятельности. Приведем несколько определений этого понятия.

В «Современном словаре иностранных слов» (1993) инновация трактуется как нововведение.

**Инновация (нововведение)** — в социально-психологическом аспекте

- создание и внедрение различного вида новшеств, порождающих значимые изменения в социальной практике. (Словарь практического психолога. Минск, 1998.)

**Новый -** впервые созданный или сделанный, появившийся или возникший недавно, взамен прежнего, вновь открытый, относящийся к ближайшему прошлому или к настоящему времени, недостаточно знакомый, малоизвестный. (*Ожегов С.И*. Словарь русского языка. М., 1978.)

**Нововведение (инновация)** -комплексный процесс создания, распространения, внедрения и использования нового практического средства, метода, концепции и т.д. — новшества для удовлетворения человеческих потребностей. (*Полонский В.М*. Научно-педагогическая информация: Словарь-справочник. М., 1995.)

Сегодня в сфере образования выделяется большое число инноваций различного характера, направленности и значимости, проводятся большие и малые государственные реформы, внедряются новшества в организацию, содержание, методику образовательного процесса. Происходящие трансформации в системе дошкольного образования обусловлены объективной потребностью в изменениях, адекватных развитию общества и образовательной системы в целом. В своей работе мы будем использовать следующие значение термина «инновация»

Новшество - это именно средство (новый метод, методика, технология, программа и т.п.), а инновация — процесс освоения этого средства.

В целом под **инновационным процессом** понимается комплексная деятельность по созданию (рождению, разработке), освоению, использованию и распространению новшеств.

**Процесс** (продвижение) — совокупность последовательных действий для достижения какого-либо результата.

**1.2. Современные тенденции развития инноватики в дошкольном образовании**

 Педагоги дошкольных образовательных учреждений всегда отличались особой восприимчивостью ко всему новому. Развитие общеобразовательной практики способствует проявлению творческого, инновационного потенциала работников ДОУ. В настоящее время в сферу инновационной деятельности включены уже не отдельные дошкольные образовательные учреждения и педагоги-новаторы, а практически каждое учреждение. Инновационные преобразования приобретают системный характер. К такому мнению приходит ряд исследователей, в числе которых М. М. Поташник, И. О. Котлярова, Н. В. Горбунова, К. Ю. Белая.

Каковы же причины столь массового в дошкольном мире явления, как инновация? На наш взгляд, к основным из них следует отнести:

● необходимость активного поиска путей решения существующих в дошкольном образовании актуальных проблем;

● стремление педагогических коллективов повысить качество предоставляемых населению образовательных услуг, сделать их более разнообразными и тем самым сохранить конкурентоспособность каждого ДОУ;

● подражание другим дошкольным учреждениям, интуитивное представление педагогов о том, что нововведения улучшат деятельность всего коллектива;

● постоянная неудовлетворенность отдельных педагогов достигнутыми результатами, твердое намерение их улучшить, потребность в причастности к большому, значимому для всех делу;

● стремление недавних выпускников педагогических вузов, слушателей курсов повышения квалификации реализовать полученные знания;

● возрастающие запросы отдельных групп родителей к уровню образованности своих детей;

● конкуренция между дошкольными образовательными учреждениями.

Типы нововведений группируются по следующим основаниям.

1. По влиянию на учебно-воспитательный процесс:

- в содержании образования;

- в формах, методах воспитательно-образовательного процесса;

- в управлении ДОУ.

2. По масштабам (объему) преобразований:

- частные, единичные, не связанные между собой;

- модульные (комплекс частных, связанных между собой);

- системные (относящиеся ко всему дошкольному учреждению).

3. По инновационному потенциалу:

- усовершенствование, рационализация, видоизменение того, что имеет аналог или прототип (модификационные нововведения);

- новое конструктивное соединение элементов существующих методик, которые в новом сочетании ранее не применялись (комбинаторные нововведения);
- радикальные инновации.

4. По отношению к предшествующему:

- новшество вводится вместо конкретного, устаревшего средства (заменяющее новшество);
- прекращение использования формы работы, отмена программы, технологии (отменяющее нововведение);

- освоение нового вида услуг, новой программы, технологии (открывающее нововведение);
- ретровведение - освоение нового в данный момент для коллектива детского сада, но когда-то уже использовавшегося в системе дошкольного воспитания и образования.

Инновация может считаться успешной, если она позволила решить те или иные конкретные задачи дошкольного образовательного учреждения.

Как спланировать методическую работу по внедрению инновации в дошкольном учреждении? Уйти от многих ошибок и упущений поможет проектирование системы методического сопровождения инновационной программы.

Так в чём же заключается само методическое сопровождение инновационной деятельности педагогов?

Методическая работа – это составная часть профессионально-педагогической (управленческой) деятельности, в рамках которой создаются теоретические продукты, обеспечивающие педагогические или управленческие действия.

Говоря о модернизации дошкольного образования, мы имеем в виду процессы инноватики, вошедшие в жизнь каждого ДОУ, поэтому понятие «инновационная методическая работа» мы можем рассматривать как «**составную часть профессионально-педагогической деятельности, сориентированной на овладение педагогами новыми инновационными способами этой деятельности»**.

Трактуя инновационную методическую работу, как часть профессионально-педагогической, управленческой деятельности, мы выделили следующие её отличительные особенности:

* обеспечение работы образовательного учреждения в режиме развития;
* отбор содержания методической работы, обеспечивающего личностное развитие ребёнка дошкольного возраста, его самораскрытие;
* обеспечение информирования педагогов об инновационных фактах и явлениях и организация их оценивания;
* обеспечение дополнительных образовательных услуг в плане развёртывания содержания дошкольного образования по направлениям инновационной деятельности;
* обеспечение непрерывности инновационной, поисковой, исследовательской деятельности педагогов;
* обеспечение индивидуального и дифференцированного подхода к каждому, в зависимости от уровня его профессиональной компетентности;
* оснащение педагогов средствами профессионально педагогической деятельности, обеспечивающими эффективное воздействие на личностное развитие ребёнка.

При построении методической работы в инновационном ДОУ ставятся следующие цели:

* определение состояния образовательной работы в учреждении;
* изучение взаимоотношений между детьми, диагностика уровня их физического, психического и социального развития;
* повышение уровня образовательной работы и её конкретных результатов;
* изучение деятельности педагогов-новаторов и их передового опыта, внедрение данного опыта в практику работы ДОУ;
* помощь молодым педагогам в овладении педагогическим мастерством;
* изучение личностных особенностей педагогов в целях наилучшей их совместной деятельности.

Исходя из целей методической работы и требований к личности и деятельности педагогов ДОУ, работа в образовательном учреждении должна вестись в следующих направлениях:

* 1. повышение социально-психологической культуры педагогов;
	2. совершенствование педагогической культуры;
	3. овладение мировой, национальной, речевой и бытовой культурой;
	4. развитие специальных навыков и умений педагогов ДОУ.

Исходя из вышеизложенного, возникает вопрос, каким образом построить управление методической работой, чтобы она прошла все этапы организации.

**Основная цель управления инновационной методической работой – эффективное и планомерной использование сил, средств, времени и людских ресурсов для достижения оптимального результата.**

Можно выделить пять компонентов управленческой инновационной деятельности, без которых не построить инновационный процесс: диагностический, проектировочный, конструктивный, организаторский, коммуникативный (Приложение 1).

Актуализация названных пяти компонентов обеспечивает оптимальное управление инновационной методической работой, которое, в первую очередь, должно быть направлено:

* на создание благоприятных условий и обеспечение методической деятельности педагогов ДОУ;
* информационное обеспечение инновационных процессов;
* кадровое обеспечение (обеспечение повышения образованности педагогов, их профессиональной компетентности, уровня их профессионального мастерства);
* инструктивно-методическое и нормативно-правовое обеспечение инновационной методической работы;
* учебно-методическое обеспечение самого процесса инновационной педагогической деятельности.

Выбирая оптимальный вариант системы методической работы в ДОУ, необходимо учитывать следующие параметры:

* + задачи, стоящие перед ДОУ в инновационной внедренческой деятельности;
	+ результаты диагностики и профессиональной деятельности педагогов и результаты работы ДОУ в целом;
	+ количественный и качественный состав педагогического коллектива (уровень образованности педагогов, их профессиональная компетентность; готовность к внедрению инноваций;
	+ цели и функциональные особенности содержания методической работы в условиях инноватики;
	+ накопленные в ДОУ традиции;
	+ сравнительную эффективность различных форм методической работы в условиях инновационного ДОУ для повышения профессиональных компетенций педагогов;
	+ материальные, моральные, психологические и другие условия.

Чтобы управленческая деятельность осуществлялась эффективно, необходимо определить функции управления методической работой (Приложение 2).

При планировании методической работы необходимо учитывать основные принципы планирования:

* единство целевой установки и условий реализации;
* единство краткосрочного и долгосрочного планирования;
* обеспечение комплексного характера прогнозирования и планирования;
* сочетание государственных и общественных интересов, учёт потребностей потребителей образовательных услуг;
* стабильность и гибкость планирования и прогнозирования.

Организуя процесс управления инновационной деятельностью, необходимо определить основные приоритеты направления инновационной методической работы (Приложение 3).

В повышении эффективности инновационной методической работы немаловажную роль играют современные подходы к её организации, т.е. отбор продуктивных форм методической работы с педагогами ДОУ.

В психолого-педагогической литературе, в современных исследованиях по проблеме организации методической работы даётся следующая классификация современных форм методической работы: репродуктивные, репродуктивно – эвристические, эвристические, эвристико – продуктивные, продуктивные (Приложение 4).

Выбор данных форм в планировании будет зависеть от целей, задач, содержания образования, уровня образованности и компетентности педагогов.

Все выше выделенные элементы структуры методической работы можно свести к модели построения инновационной методической работы (Приложение 5).

Что же должна включать в себя модель построения инновационной методической работы?

Основаниями для проектирования инновационной методической работы могут являться:

* политика в области обновления методической работы;
* приоритеты образовательного учреждения в области обновления методической работы;
* рейтинг образовательного учреждения;
* кадровый потенциал для осуществления инновационной методической работы;
* образовательные потребности потребителей образовательных услуг.

Исходя из определённых выше оснований проектирования, определяются цели, задачи и приоритетные направления.

Приоритетных направлений стратегии обновления методической работы может быть несколько: это повышение уровня конкурентно способности педагогов на рынке образовательных услуг, методическое и научно-методическое обеспечение образовательного процесса, его дидактическое обеспечение.

Следующим этапом в проектировании модели инновационной методической работы являются выделение достаточных необходимых условий реализации выдвинутых задач.

В качестве необходимых и достаточных условий могут быть выдвинуты:

* отбор инновационного содержания методической работы и его оценивание самими педагогами;
* проектирование продуктивных форм методической работы;
* нормирование форм методической работы, сориентированных на освоение и разработку педагогами ДОУ инновационных программ и технологий, на повышение уровня их профессиональной компетентности.

Далее в модели построения инновационной методической работы могут быть определены функции субъектов:

* функции руководителей методической работы, включают в себя организацию методических мероприятий, стимулирование, мотивирование творческого труда педагогов, контроль за выполнением управленческих решений;
* функции педагогов, включают в себя самоорганизацию, самостимулирование, самоконтроль.

Необходимо отметить, что модель инновационной методической работы должна в полной мере согласовываться с основными положениями системно-синергетического подхода и программно-целевого принципа управления.

Использование данной модели инновационной методической работы может служить средством реализации обозначенной проблемы – повышения эффективности работы в инновационном ДОУ.

В качестве основных критериев оценивания эффективности методической работы можно взять критерии, предложенные Ю.К. Бабанским.

1. Результативность (этот критерий означает, что результаты образовательного процесса в ДОУ растут, достигая оптимального уровня).

2. Рациональность затрат времени, экономичность.

3. Стимулирующий характер методической работы (проявляется в создании в коллективе положительного микроклимата, способствующего росту творческой самостоятельности педагогов).

В практической работе критерий «результативность» определяется по показателям педагогической диагностики.

Критерий «экономичность, рациональность» оценивается путём анализа анкетных данных педагогов.

Стимулирующий характер инновационной методической работы оценивается также через анализ анкетных данных педагогов по психологическому климату в коллективе, анализ карт личностного роста каждого педагога.

Таким образом, система инновационной методической работы, построенная на основе модели, поможет повысить уровень предоставленных в ДОУ образовательных услуг и профессиональной компетенции работающих педагогов, включить большинство педагогов в инновационную педагогическую деятельность.

**Глава 2. Практические основы управления методической работой в образовательном учреждении**

**2.1. Проект системы методического сопровождения инновационной**

**деятельности в НДОУ «Детский сад №211 ОАО «РЖД»**

 Основной целью инновационной деятельности 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. Поэтому нами спланирована следующая система работы: (Приложение 6)

1. Сформировать положительное отношение и потребность педагогов в инновационной деятельности.

2. Создать условия для повышения профессиональной квалификации и компетентности педагогов.

3. Создать инновационные структурные подразделения и управлять их деятельностью.

4. Создать единую систему мониторинга.

5. Выявить и распространить инновационный опыт.

6. Разработать, и использовать систему стимулирования и поощрения инновационной деятельности педагогов.

 В организации инновационной деятельности важны последовательность действий и постепенность в решении задач.  **1 ШАГ:-** это мотивационные условия вхождения в инновационную деятельность коллектива. Педагогический коллектив всегда неоднороден. Его изучение и анализ помогают правильно организовать инновационную деятельность с учетом оценки уровня готовности членов коллектива к восприятию новшеств. (Приложение 7)

**Изучение коллектива**

 **Наблюдение**

 **Тестирование**

 **Беседы**

 **Анкетирование**

Руководителю, организующему инновационную деятельность, важно уметь оценить инновационный потенциал педагогического коллектива, который характеризуется тремя показателями:

**1. Восприимчивость педагогов к новому** — это потребность в постоянном профессиональном росте.Восприимчивый к нововведениям педагог:

а) стремится внедрить передовой опыт в практику;
б) постоянно занимается самообразованием;
в) привержен определенным своим идеям, которые развивает в процессе деятельности;
г) анализирует и рефлексирует результаты своей педагогической деятельности, сотрудничает с научными консультантами;
д) умеет прогнозировать свою деятельность и планировать ее в перспективе.

**2. Подготовленность к освоению новшеств** включает в себя: информированность о новшествах, наличие потребностей в обновлении педагогического процесса, знаний и умений для успешной профессиональной и исследовательской деятельности.

**3. Степень новаторства педагогов в коллективе.** К. Ангеловский выделяет пять групп педагогов по оценке степени их новаторства: новатор, передовик, умеренный, предпоследний, последний.

1. Группа «Новаторов». 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» — 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 «Умеренные». 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». Эта категория педагогов воспринимает новое только после того, как сформируется общее положительное мнение к нему.

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

 Люди, слабо мотивированные на освоение и внедрение новшества, могут оказывать ему сопротивление в разной форме. В связи с этим задача руководителя — формировать в коллективе чувство неудовлетворенности достигнутым результатом, положительное общественное мнение о нововведениях. (Приложение 1)

**2 ШАГ:** непрерывное повышение квалификации и компетентности педагогов.

 Обучение воспитателей следует проводить через разные формы:

1. проведение семинаров для сотрудников,
2. направление их на курсы повышения квалификации;
3. организация «круглых столов» с приглашением специалистов;
4. организация работы методических объединений или творческих групп;
5. практикумы;
6. самостоятельная работа отдельных педагогов по изучению литературы по теме.

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.

**3 ШАГ:** создание инновационных структурных подразделений и управление их деятельностью в НДОУ создадим совет по инновациям, руководителем которого будет старший воспитатель

**Совет по инновациям**

**Диагностическая группа**

**Научно-методическая группа**

**Информационно-аналитическая группа**

 Для каждой категории педагогов – участников инновационной структуры – необходимо определение и уточнение их функциональных обязанностей, а также закрепление прав. Эти моменты прописываются в Положении о Совете по инновациям дошкольного образовательного учреждения, которое будет рассмотрено и утверждено на педагогическом совете НДОУ. (Приложение 8)

Перед советом по инновациям стоят следующие цели

|  |  |
| --- | --- |
| Название отдела | Цель |
| Информационно – аналитическая группа | Выявление образовательных и информационных потребностей, удовлетворение запросов педагогических кадров в области инновационной деятельности. Формирование информационного банка инновационных технологий, обобщение и распространение передового педагогического опыта. |
| Научно – методическая группа | Организация научно-методической помощи воспитателям ДОУ в реализации инновационных программ; Повысить профессиональную компетентность педагогов в области организации воспитательно-образовательного процесса в режиме инноваций. |
| Диагностическая группа | Аналитическая оценка достигнутых результатов образовательной деятельности; определение профессиональных проблем и трудностей при внедрении инноваций. |

Функциональная модель системы внутрисадовского управления должна состоять из четырёх взаимосвязанных уровней всех участников образовательного процесса: заведующующего, его заместителей , членов совета НДОУ, воспитателей, педагогов, общественные организации, родителей детей, посещающих НДОУ.

Каждый из уровней управления обязательно входит в зону влияния субъектов управления как по горизонтали, так и по вертикали.

**4 ШАГ:** Систематический анализ результатов инновационной деятельности позволит 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, управленческий мониторинг, педагогический мониторинг.

**Информационный мониторинг** проводится с целью сбора, накопления и систематизации материала, в методкабинете оформляется блок “Инновационная деятельность в НДОУ».

Для того чтобы управлять нововведениями, необходимо сформировать банк инноваций. Для этого на каждое новшество НДОУ инноватором заводится специальная карточка: «Характеристика инноваций и нововведений» (карта 1). Лучше всего это сделать в начале учебного года. Как же работать с такой картой? Рассмотрим отдельные ее пунк­ты и рекомендации по их заполнению.

 1 — «Проблема».

Необходимо продумать, какие противоречия в практике обуче­ния и воспитания заставляют отказаться от традиционного пути и начать поиск нового, или из каких потребностей вытекает необхо­димость данной инновации. Проблема записывается как противоречие. Например, необходимость осуществить разноуровневую диф­ференциацию и отсутствие у педагогов необходимых знаний об этой педагогической технологии для реализации на практике.

2 — «Цель инновации, нововведения».Чтобы справиться с формулировкой цели, надо обратить внима­ние на вторую часть проблемы (противоречия) и ответить на вопрос: «Что желательно создать в итоге работы?» Цель любого нововведе­ния прописывается в глагольной форме. Например, разработать и освоить новую педагогическую технологию по разноуровневой дифференциации обучения.

3 — «Сущность инновации, нововведения». Сущность нововведения — это гипотеза, комплекс взаимосвя­занных задач, которые надо решить, чтобы получить новое качество.

4 — «Прогнозируемый результат нововведения».Любой прогнозируемый результат должен нести в себе показате­ли достижимости, реальности и измеримости. Прогнозируются воз­можные (ожидаемые) положительные результаты; возможные поте­ри, негативные последствия; компенсационные меры по их устранению.

Здесь же указываются параметры, по которым будет определять­ся эффективность нововведения.

 5 — «Классификация инновации, нововведения по области применения знаний...».

Требуется подчеркнуть или дописать, каким областям знаний соответствуют вопросы, затрагиваемые нововведением.

 6 — «Инноватор».

Записываются сведения о том, кто вводит данную информацию. Подчеркнуть, кем он является по отношению к данной инновации (разработчик, пользователь, распространитель).

 7 — «Нововведение прошло стадии...».Обвести кружком номера всех стадий, которые прошло конкрет­ное нововведение, включая стадию, на которой оно находится в дан­ный момент.

 8 — «Нововведение прошло экспериментальную проверку».Кратность проверок подсчитывается после прохождения полно­го цикла учебного года.

9 — «Характер инновационного процесса» (эксперимента или опыта).

Констатирующий — отслеживание процесса, констатация результатов.

Уточняющий — корректировка гипотезы в соответствии с результатами.

Формирующий — оформление и описание педагоги­ческой технологии и ожидаемых результатов.

 10 — «Препятствия на пути разработки и внедрения».

Это те проблемы, которые мешают внедрению инновации в лю­бой области: социальной, правовой, материально-технической, фи­нансовой, а также общепедагогические проблемы (управленческие, дидактические, частно методические, воспитательные, из области психологии, гигиены и других).

 11 — «Экспериментальный контроль осуществляется...».

Экспертами могут быть специалисты — коллеги, руководитель НДОУ, старший воспитатель и др. Общественный контроль осуществляют родительские, профсоюзные организации и др. Самоконтроль необходим разработчикам, распрост­ранителям и пользователям новшества.

 12 — «Оценка инновации».

Она определяется с учетом данных (карты 2) «Контроль инноваций»

13 — «Какие еще проблемы предстоит решить».

Расшифровка препятствий, стоящих на пути реализации нововведения. Например: психологический барьер у педагога и родите­лей, отсутствие частных методик по проведению разноуровневого контроля и др.

14 — «Особые замечания о значении инновации...».

Заполняется по результатам экспертизы программы инновации и нововведения. Данные заполненных карт можно ввести в ком­пьютер.

Когда банк инноваций НДОУ создан, требуется тщательный ана­лиз результатов. Только в этом случае руководителям ДОУ можно бу­дет осуществить программу по регулированию и коррекции инно­ваций. (Приложение 9).

**Управленческий мониторинг** проводится с целью отслеживания и оценки эффективности принимаемых управленческих решений функционирует “Банк информации о педагогах”

**Педагогический** **мониторинг** проводится с целью изучения эффективности педагогического процесса, способствующего развитию дошкольников. Необходимо проводить диагностику динамики развития любознательности и познавательной активности дошкольников, анкетирования родителей с целью изучения их отношения к инновационной деятельности в НДОУ, опрос педагогов для определения оценки и самооценки профессионализма по организации инновационной деятельности.

(Приложение 10)

**5 ШАГ:**  Выявление и распространение инновационного опыта будет проводиться на муниципальном, региональном и федеральном уровнях в ходе проведений конференций, мастер-классов, конкурсов педагогического мастерства, публикаций в профессиональных журналах. Результатом работы каждого педагога будет являться формирование личного портфолио педагога.

**6 ШАГ:**  стимулирование педагогов к инновационной деятельности.

Мотивацию творческого педагогического труда в условиях инноваций обеспечат моральные и материальные стимулы.

**Система стимулирования и поощрения инновационной деятельности педагогов**

**Моральное стимулирование**

**Материальное стимулирование**

Единый методический день

Установления доплат и надбавок за инновационную деятельность.

Награждение педагогов по суммарному итогу в конце учебного года

Повышенная ставка дифференцированной надбавки по результатам анализа работы за месяц.

Ежемесячное подведение итогов по вкладу в инновационный педагогический процесс “Экран достижений”.

 Награждение педагогов грамотами, благодарственными письмами и т.д.

 Премирование педагогов по итогам года

 Данная система управленческих действий будет направлена на создание ситуации успеха каждому сотруднику, ориентации на индивидуальность и личностное самоопределение каждого педагога, совершенствование его творческого потенциала, профессиональной мотивации и , как следствие, постоянность основного состава педагогического коллектива на протяжении длительного периода. Создание коллектива единомышленников - результат эффективности управления учреждением и одновременно залог успешности организованной инновационной деятельности ДОУ.

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

**Ожидаемые результаты:**

1. Включение в инновационный процесс 80% педагогического коллектива;

2. Модернизация организационной структуры управления инновационной работой – создание управленческой команды.

3. Расширение работы методической службы НДОУ по сопровождению инновационной деятельности НДОУ;

4. Повышение профессионального уровня и методической компетентности педагогов.

5. Повышение качества образовательного процесса.

6.Повышение конкурентоспособности НДОУ на рынке образовательных услуг.

**Заключение**

Изменения, которые происходят сегодня в обществе, неизменно влекут за собой преобразования в работе дошкольных образовательных учреждений. В настоящее время детский сад является сложным организмом, стремящимся 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.

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 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. Именно она должна помочь воспитателям в стремлении овладеть новыми знаниями, в использовании нестандартных приемов в педагогической деятельности. В любом дошкольном образовательном учреждении должна сформироваться своя система работы с педагогическими кадрами, характер которой зависит от степени сплоченности коллектива, его творческой направленности, а также профессиональной компетентности каждого сотрудника. Поэтому, приступая к инновационной деятельности, сотрудник методической службы должен хорошо знать каждого педагога, подбирая те формы и методы работы, которые будут способствовать созданию коллектива единомышленников. Система инновационной методической работы поможет повысить уровень предоставленных в НДОУ образовательных услуг и профессиональной компетенции работающих педагогов, включить большинство педагогов в инновационную педагогическую деятельность.

Таким образом эффективность внедрения инновационных процессов в дошкольном учреждении может быть повышена за счёт создания целостной и в то же время вариативной методической службы в образовательном учреждении.

**Список литературы**

1. Белая К.Ю. 300 ответов на вопросы заведующей детским садом. М., 2001

2. Белая К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ. Методическое пособие. М.: Творческий центр «Сфера», 2004.

3.Белая К.Ю. Методическая работа в ДОУ: анализ, планирование, формы и методы. – М.: ТЦ Сфера, 2007.

4. Белая К.Ю., Третьяков П.И. Дошкольное образовательное учреждение: управление по результатам. – М.: Новая школа, 2007.

5. Васильева,  Л.И. Управление коллективом воспитателей с разными стратегиями работы Управление ДОУ.- 2011.- № 8.- с.60-63

6. Виханский О. С., Наумов Л. И. Менеджмент. Человек, стратегия, организация, процесс. - М.: Изд-во МГУ, 2008.

7. Виханский О. С. Стратегия управления – М: Издательство МГУ, 2008

8. Волобуева Л.М. работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами. М.: Творческий центр, 2004

9. Волобуева, Л.М. Подготовка руководящих и педагогических работников в условиях модернизации дошкольного образования. Управление ДОУ. – 2013. - № 1. – с.19-23

10. Горвиц Ю.М., Чайнова Л.Д., Поддъяков Н.Н. Новые информационные технологии в дошкольном образовании. – М.: Линка-Пресс, 2009.

11. Кирзиенок И. В. Организация работы творческой группы в образовательном учреждении . Журнал Управление ДОУ№6 2007г.

12. Майер *А.А*Управление инновационными процессами в ДОУ методическое пособие. – М.: ТЦ Сфера, 2008. – 128 с.

13. Маркетинг и инновации создают результаты. Реализация маркетингового подхода в управлении инновационной деятельностью в ДОУ (Электронный ресурс) – [http: //  do.gendocs.ru/docs/index-136837.html](http://do.gendocs.ru/docs/index-136837.html)

14. Модель методической службы ДОУ

[Журнал "Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения", №10 2009 год](http://shop.mcfr.ru/catalog/172/607/)

15. Микляева Н.В. Инновации в детском саду. Пособие для воспитателей. «Айрис пресс», М., 2008.

16. Немова Н.В. Управление методической работой в школе. Библиотека журнала «Директор школы». № 7. 1999.

17. Профессиональный стандарт педагога. Проект (Электронный ресурс) – http: минобрнауки.рф/документы/3071

18. Селевко Г.К. Современные образовательные технологии: Учебное пособие. М., 1998.

19. Самборенко,  Л.Ф. Методы управления ДОУ Журнал Управление  ДОУ.- 2009.- № 3.

19. Фалюшина Л.И. Управление качеством образовательного процесса в дошкольном образовательном учреждении. М.: 2011г.

 Приложение 1

**Основные компоненты управления инновационной методической работой**

Получение информации обо всех аспектах инновационной методической работы:

* мониторинг образовательного процесса;
* оценивание профессиональной компетентности педагогов;
* анализ эффективности используемых организационных форм;
* анализ качества образования в ДОУ.

Диагностический компонент

Организаторский компонент

Коммуникативный компонент

Конструктивный

компонент

Проектировочный компонент

* процедуры, обеспечивающие связь между участниками, руководителями, воспитателями, специалистами (совещание при руководителе, заседание творческих групп, педагогические советы)
* исполнительская деятельность участников методической работы по воплощению стратегий обновления;
* создание творческих групп, методических обновлений, школ профессионального мастерства, временных творческих коллективов, на которые возлагается ответственность за реализацию программ инновационной педагогической деятельности.
* построение годового, месячного плана;
* отбор методических мероприятий по реализации целей и задач обновления методической работы в ДОУ.
* формирование и переформирование основных целей задач, приоритетных направлений;
* отбор наиболее продуктивных форм методической работы (с учётом возрастного состава, уровня образованности и профессиональной компетентности, готовности к инновационной деятельности

Приложение 2

**Функции управления методической работы**

**ФУНКЦИИ**

Регулятивно-коррекционная

Контрольно-диагностическая

Организационно-исполнительская

Планово-прогностическая

Мотивационно-целевая

Информационно-аналитическая

* Обеспечение поддержания системы научно-методической, инновационной работы в непрерывной связи с инновационными процессами в образовании детей дошкольного возраста.
* Устранение нежелательных отклонений в экспериментально-поисковой работе, в организации повы-шения профессио-нальной компетент-ности педагогов.
* Обеспечение оперативной помощи педагогам, регулиро-вание и коррекция структурных подразделений.

Осуществление аналитической деятельности, контроля за качеством образовательной работы с детьми, оценка состояния образовательной, научно-методической, инновационной, самообразовательной деятельности педагогов.

* Контроль выполнения Госстандарта по дошкольному образованию.
* Организация выполнения Программы развития образовательной системы учреждения, целевых комплексных программ, Программы обновления методической и научно методи-ческой работы ДОУ.
* Организация повышения квалификации педагогов, обобщение передового педагоги-ческого опыта, организация самообразова-тельной деятельности педагогов ДОУ
* Прогнозирование развития научно-методической работы педагоги-ческого коллектива.
* Планирование организации и содер-жания научно-мето-дической и иннова-ционной методичес-кой работы;
* Определение зоны ближайшего разви-тия педагогов на основе диагностики профессиональных качеств, планиро-вание конкретных методических мероприятий для достижения поставленных целей.
* Определение цели научно-методической деятельности коллектива инновационного ДОУ и отдельных педагогов, образовательной системы ДОУ на основе реальных условий рациональной педагогической деятельности в условиях инноватики.
* Формирование банка данных о новых исследованиях в психолого-педагогической науке и практике;
* Создание банка данных о структурных подразделениях педагогов в ДОУ;
* Сбор научно-методического материала о состоянии образовательной работы в ДОУ;
* Формирование банка данных о методической работе педагогов, их профессиональных качествах.

 Приложение 3

 **Основные направления инновационной методической работы**

**Информационное**

**Диагоностически - прогностическое**

**Содержание образования**

**Повышение квалификации**

* Методическая работа должна обеспечивать личностно-ориентированную стратегию, индивидуально- дифференцированный подход к каждому педагогу в зависимости от уровня его профессиональной компетенции;
* Выявление, систематизация, распространение позитивного педагогического опыта
* Создание условий для реализации вариативных образовательных программ, современных педагогических технологий;
* Методическое и научно-методическое обеспечение введения нового содержания дошкольного образования.
* Обеспечение педагогов информацией о новинках методической и научно-методической литературы;
* Информирование педагогов об основных направлениях развития сферы образования области, города
* Изучение профессиональных затруднений и образовательных потребностей педагогов в целях создания эффективных условий для повышения их профессиональной компетентности;
* Прогнозирование, планирование и организация обучения педагогических кадров, оперативное оказание информационной, консультативной методической помощи педагогам ДОУ.

Приложение 4

**Формы работы,**

**способствующие эффективности инновационной методической деятельности**

**Продуктивные**

## Эвристические

## Репродуктивные

**Эвристико-продуктивные**

**Репродуктивно-эвристические**

* Фестивали педагогических идей
* Конкурсы профессионального мастерства
* Конкурсы методических разработок

* Проблемные семинары
* Проблемно-проектные семинары
* Организационно-деятельные игры
* Педагогические чтения
* Научно-практические конференции
* Практикумы
* Научно-практические семинары
* Педагогические мастерские
* Семинары-практикумы
* Тренинги
* Научные конференции
* Теоретические семинары
* Научные стажировки
* Участие во временных научно-исследовательских коллективах и временных творческих коллективах
* Научные отпуска
* Единый методический день

Приложение 5

**Модель построения инновационной методической работы в дошкольном образовательном учреждении**

Проект инновационной методической работы в ДОУ

Самостимулирование

Самоконтроль

Самоорганизация

Контроль за выполнением управленческих решений

Стимулирование, мотивация творческого труда педагогов

Организация методи-ческих мероприятий

Функции педагогов

Функции руководителей методической работы

Функции субъектов инновационной методической работы

Условия инновационной методической работы

Дидактическое обеспечение образовательного процесса

Проектирование системы повышения профессиональной компетенции педагогов, направленной на освоение и разработку инноваций

 Проектирование продуктивных форм методической работы

Отбор инновационного содержания и его экспертиза

Повышение уровня конкурентно-

способности педагогов на рынке образовательных услуг

Методическое и научно-методическое обеспечение образовательного процесса

Повышение качества и уровня образовательных услуг

Приоритетные направления стратегии обновления методической работы

Цели и задачи методической работы

Образовательные потребности потребителей образовательных услуг

Приоритеты УО в области обновления методической работы

Кадровый потенциал для осу-ществления инновационной работы

Рейтинг УО

Политика в области обновления методической работы

Основания обновления методической работы в ДОУ

 Приложение 6

**Система методического сопровождения инновационной деятельности в НДОУ Детском саду № 211 ОАО «РЖД»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **Задача** | **Действия** |
| **1.** | Сформировать положительное отношение и потребность педагогов в инновационной деятельности.  | Мотивационные условия вхождения в инновационную деятельность коллектива:* Восприимчивость педагогов к новому;
* Подготовленность к освоению новшеств;
* Степень новаторства педагогов в коллективе.
 |
| **2.** | Создать условия для повышения профессиональной квалификации и компетентности педагогов. | Обучение воспитателей проводится через разные формы:* курсы повышения квалификации;
* семинары-практикумы;
* круглые столы;
* конференции;
* организация работы методических объединений, творческих групп;
* индивидуальные маршруты;
* самостоятельная работа педагогов по изучению литературы по теме.
 |
| **3.** | Создать единую систему мониторинга | * Информационный мониторинг
* Управленческий мониторинг
* Психолого- педагогический мониторинг
 |
| **4.** | Создать современную развивающую среду для детей, родителей, педагогов. | * Создание материально-технической базы НДОУ
* Создание современной развивающей среды
* Создание развивающей среды в группах НДОУ
 |
| **5.** | Выявить и распространить инновационный опыт. | Выявление и распространение инновационного опыта проводится в ходе проведения семинаров-практикумов, конференций, мастер-классов, конкурсов педагогического мастерства, публикаций.  |
| **6.** | Разработать, и использовать систему стимулирования и поощрения инновационной деятельности педагогов. | Стимулирование педагогов к инновационной деятельности. |

Приложение 7

**Анкета для педагогов**

**Оценка реализации потребностей педагога в развитии**

**(Н.В. Немова)**

Отвечая на вопросы анкеты, поставьте, пожалуйста, около каждого утверждения балл:

*5 - если данное утверждение полностью соответствует вашему мнению;*

*4 - скорее соответствует, чем нет;*

*3 - и да и нет;*

*2 - скорее не соответствует;*

*1 - не соответствует.*

• Я стремлюсь изучить себя

• Я оставляю время для развития, как бы ни была занята делами.

• Возникающие препятствия стимулируют мою активность.

• Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя.

• Я рефлексирую свою деятельность, выделяя для этого специальное время

• Я анализирую свои чувства и опыт.

• Я много читаю.

• Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам.

• Я верю в свои возможности

• Я стремлюсь быть более открытым человеком.

• Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди.

• Я управляю своим профессиональным развитием и получаю положительные результаты.

• Я получаю удовольствие от освоения нового.

• Возрастающая ответственность не пугает меня.

• Я положительно бы отнеслась к продвижению по службе.

**Анкета для педагогов**

 **«Ваше отношение к педагогическим инновациям»**

Уважаемый коллега! Просим Вас ответить на ряд вопросов, которые помогут улучшить экспериментальную работу в дошкольном учреждении

1 Укажите некоторые сведения о себе

стаж педагогической работы\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

образование\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2 Ваше отношение к педагогическим инновациям

* нужны, помогают в работе рядовым педагогам
* дезориентируют педагогов
* вредят образовательному учреждению

3 Ваша информированность о педагогических инновациях

* знаю новые приемы педагогического воздействия
* знаю новые педагогические технологии
* знаю систему работы педагога - новатора

4 Если ли в Вашем коллективе педагогические инновации

* да
* нет

 какие именно?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

5. Как вы используете педагогические инновации в своей работе:

* не применяю вообще
* использую отдельные приемы
* использую новые педагогические технологии
* использую систему работы педагога-новатора

6 Ваше мнение об информации по проблемам инноваций?

* нет никакой информации
* малоинформации и ее трудно получить
* информация противоречива, ее трудно получить
* информация полная, исчерпывающая, качественная

7. С какой целью Вы используете педагогические инновации?

* чтобы попробовать что-то новое
* чтобы сделать занятие интересным
* чтобы сделать свою работу эффективной
* чтобы разрешить актуальные проблемы учреждения

8. Как Вы применяете педагогические инновации:

* не применяю вообще
* пробую все, чтобы выбрать нужное
* изучаю многое, затем творчески перебираю
* пытаюсь самостоятельно создавать новое

9. Как и когда, на Ваш взгляд, лучше осваивать педагогические инновации?

* в процессе самостоятельной практической деятельности
* на курсах повышения квалификации
* в школе педагогического мастерства

Приложение 8

 УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий Детского сада №211

ОАО «РЖД»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н. Ю. Макарова

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2014г

**Положение**

**о методической службе дошкольного образовательного учреждения**

**1. Общие положения**

 Методическая служба НДОУ «Детского сада № 211 ОАО «РЖД» в соответствии с Законом РФ от 29.12.2012г № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ориентируясь на гуманизацию целенаправленного процесса воспитания и обучения в интересах человека, общества, государства, реализуя принципы государственной политики в области образования, признана обеспечить:

* построение образовательного процесса на основе приоритета общечеловеческих ценностей, жизни и здоровья человека, свободного развития личности; воспитания гражданственности, трудолюбие, уважение к правам и свобода человека, любви к окружающей природе, Родине, семье;
* адаптацию НДОУ к социальному заказу и особенностям развития воспитанников; построение общедоступного дошкольного образования с учетом уровня современной педагогической науки и творческой практики обучения и воспитания;
* светский характер образования;
* дальнейшую демократизацию и закрепление государственно-общественного характера управления образовательным процессом.

Методическая служба предусматривает создание условий для формирования и развития профессиональных качеств педагога и повышения его профессионального мастерства.

Основными условиями организации методической службы и управления ею в НДОУ являются:

* четкое распределение полномочий, прав и обязанностей;
* максимальный учет социального заказа на образовательные услуги и личностно-ориентированное построение деятельности педагогов в различных структурах методической службы;
* рассмотрение активного положительного опыта методической работы каждого члена педагогического коллектива как опорного в построении общей системы инновационной методической работы; федерального, территориального опыта и общих тенденций развития методической работы; теоретических подходов, разработанных наукой.

2. **Цель и задачи**

Цель деятельности методической службы – обеспечении действенности системы управления в организации, совершенствовании, стабилизации и развитии всей жизнедеятельности ДОУ.

Для реализации поставленной цели методическая служба решает следующие задачи:

* организация активного участия членов педагогического коллектива в планировании, разработке и реализации программы развития, в инновационных процессах;
* создание условий для повышения профессиональной компетенции, роста педагогического мастерства и развития творческого потенциала каждого педагога;
* создание единого информационного пространства и регулирования информационных потоков управленческой и научно-методической документации, концентрирование ценного опыта достижений в образовательной практике;
* обеспечение педагогов эффективной и оперативной информацией о новых методиках и технологиях организации и диагностики образовательного процесса;
* организация работы по созданию нормативно-правовой базы функционирования и развития НДОУ;
* создание и оптимизация программно-методического обеспечения образовательного процесса, условий для внедрения и распространения положительного педагогического опыта, инноваций;
* проведение мониторинговых и аттестационных процедур для объективного анализа процесса развития и достигнутых результатов, стимулирования педагогического творчества, выявления затруднений педагогов;
* осуществление контроля реализации образовательных программ, уровня развития воспитанников, их готовности к школьному обучению;
* управление процессами непрерывного образования педагогов, организация саморазвития и рационализация педагогического труда;
* взаимодействие со структурами муниципальной методической службы, родителями (законными представителями) воспитанников, социокультурными и образовательными учреждениями на уровне города, области, страны.

3. **Содержание работы**

Содержание работы методической службы формируются на основе:

* целей и задач ДОУ и перспектив его развития;
* изучения нормативно-правовых документов: Конституции РФ, Закона РФ об «О образовании в Российской Федерации», приказов и инструктивных материалов Минобрнауки России, Минобразования Иркутской области, Устава НДОУ и пр., данного Положения;
* активного использования достижений и рекомендаций педагогической и психологической наук, исследований других наук, способствующих повышению научно-теоретического уровня методической службы в целостном педагогическом процессе ДОУ;
* анализа диагностических данных (о состоянии образовательного процесса, уровня развития дошкольников, их здоровья и физического развития, о профессиональном росте педагогов), позволяющего определить, уточнить или сформулировать основные задачи и проблемы методической работы, перспективы развития отдельных структур и методической службы в целом;
* использования в образовательной практике дошкольного учреждения и в работе методической службы современных методов, форм и видов обучения и воспитания, новых педагогических технологий.
* Содержание работы методической службы обеспечивает реализацию ее целей и задач, выполнение годового плана НДОУ и программы развития в соответствии с требованиями к современному дошкольному учреждению.

4. **Структура и организация деятельности**

Методическая служба является общественным органом, имеет сложную организационную структуру, формируемую на добровольной основе. Структура методической службы и назначение руководителя закрепляются приказом заведующего НДОУ.

Методическая служба – профессиональный орган, осуществляющий руководство методической деятельностью педагогического коллектива НДОУ, целостная система взаимосвязанных методических, информационных, диагностических и других подсистем (структур службы).

Методическую службу возглавляет старший воспитатель. Служба формируется из опытных педагогов высокой квалификации, способных к творческой работе. В состав методической службы входят методические объединения педагогов, которые создаются по приоритетным направлениям работы НДОУ. Формы работы методических объединений могут быть коллективными и индивидуальными с оптимальным их сочетанием. Деятельность методических объединений направлена на практическое решение проблем межпредметных связей, осуществление контроля над реализацией образовательных программ, уровнем развития воспитанников, их готовности к школьному обучению.

В состав методической службы входят временные творческие коллективы и проблемные группы, которые создаются по инициативе педагогов, руководителей НДОУ с целью выявления, изучения, обобщения опыта и решения проблем развития НДОУ, а также для разработки инновационных программ, организации диагностических направлений деятельности учреждения, изучения социальных запросов.

Информационной подсистемой методической службы является методический кабинет. С помощью методического кабинета отбирается, систематизируется информация, организуется оперативное ознакомление педагогов, родителей, общественности с научно-методической информацией, нормативно-правовыми и другими документами, создается банк данных, организуется своевременное поступление необходимой информации, сообщается о новых поступлениях.

Методическая служба включает в себя службу мониторинга качества образования. Служба мониторинга отслеживает поэтапные результаты образовательного процесса, отдельные его стороны; разрабатывает, адаптирует к условиям образовательного учреждения имеющиеся мониторинговые методики и программы по длительному наблюдению (слежению) за педагогическими явлениями. Осуществляет экспертизу профессиональной деятельности педагогов, методических материалов; осуществляет прогноз и коррекцию образовательного процесса и профессионального развития воспитателей.

**ЗАВЕДУЮЩИЙ НДОУ**

**I. Информационно – аналитическая функция.**

1. Анализирует противоречия образовательного процесса, его результативность.

2. Анализирует состояние формирования контингента детей, укомплектованность групп.

3. Изучает потребность населения в дошкольном учреждении на новый учебный год.

4. Изучает социальный статус семей.

5. Анализирует наличие условий для развития интересов и склонностей детей.

6. Осуществляет мониторинг кадрового, материально – технического, экономического обеспечения.

**II. Мотивационно – целевая функция.**

1. Определяет стратегию и тактику функционирования и развития НДОУ.

2. Разрабатывает цели и задачи образовательной деятельности коллектива.

3. Определяет стратегию сотрудничества с другими социальными институтами детства.

**III. Планово прогностическая функция.**

1. Определяет перспективную работу по обучению и воспитанию детей.

2. Разрабатывает, планирует деятельность администрации по управлению НДОУ.

3. Разрабатывает нормотивно – правовую базу деятельности НДОУ.

4. Планирует систему работы по повышению квалификации сотрудников НДОУ.

5. Прогнозирует работу по привлечению к сотрудничеству специалистов других учреждений, организаций.

**IV. Организационно – исполнительская функция.**

1. Организует прием и распределение детей по группам.

2. Осуществляет комплектование кадрами НДОУ.

3. Организует исполнение программ развития, годового плана, образовательных программ.

4. Участвует в аттестации специалистов НДОУ.

5. организует разные формы обучения (семинары, открытые просмотры) для специалистов районов, города, области.

6. Выполняет смету материального и производственного развития.

7. Организует работу с родителями, общественными организациями.

**V. Контрольно – диагностическая функция.**

Осуществляет контроль за всеми направлениями деятельности НДОУ, а именно:

1. за обучением, воспитанием и развитием детей;

2. за социально – психологическим обеспечением и правовой защитой;

3. за кадровым и научно – методическим обеспечением;

4. за экономической деятельностью;

5. за материально – техническим обеспечением;

**VI. Регулятивно – коррекционная функция.**

1. Осуществляет коррекцию стратегии и тактики развития НДОУ.

2. Устраняет нежелательные отклонения в работе.

3. Осуществляет координацию деятельности всех структурных подразделений НДОУ, родительского комитета и общественных организаций.

4. Проводит индивидуальную работу с родителями, членами педагогического комитета, сотрудниками.

5. Изучает эффективность управленческих решений и их выполнения.

**СТАРШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ**

**I. Информационно – аналитическая функция.**

1. Анализирует противоречия образовательного процесса, его результативность, формирует банк данных о профессиональных качествах педагогов.

2. Определяет соответствие программ НДОУ требованиям государственного стандарта.

3. Анализирует состояние и результативность образовательной работы в НДОУ.

4. Анализирует состояние кабинетов и развивающей среды в группах.

5. Анализирует исполнение решений педагогических советов.

6. Осуществляет педагогический мониторинг образовательной работы по направлениям:

 - качество воспитания и обучения по разделам программы;

 - уровень развития детей;

 - аттестация педагогов, повышение квалификации педагогов.

**II. Мотивационно – целевая функция.**

1. На основе анализа формирует цели и задачи функционирования и развития образовательного учреждения.

2. Систематизирует и пропагандирует передовой педагогический опыт, современные научные разработки.

3. Корректирует образовательный процесс, поведение и деятельность всех его участников.

4. Определяет формы и методы образовательного процесса, направленные на реализацию целей и задач, научно – методической работы коллектива, самообразования педагогов.

**III. Планово – прогностическая функция.**

1. Составляет совместно с руководителем НДОУ программу развития НДОУ, годовой план.

2. Разрабатывает нормативно – правовую и учебно – методическую базу деятельности НДОУ.

3. Информирует потребителей о предоставляемых услугах.

4. Планирует организацию и содержание образовательной, методической работы.

5. Планирует индивидуальные программы повышения квалификации педагогов.

6. Определяет систему показателей деятельности, необходимую для контрольно – оценочной функции.

7. Прогнозирует качество подготовки выпускников.

**IV. Организационно – исполнительская функция.**

1. Обеспечивает выполнение годового плана, образовательной программы НДОУ, достижение требуемого уровня качества образовательного процесса.

2. Принимает участие в аттестационной комиссии, экспертизе квалификационных работ, открытых занятий. Организует взаимопосещения, открытые занятия, конкурсы, дни открытых дверей .

3. Оказывает консультационную помощь педагогам в образовательной деятельности.

4. Готовит и проводит заседания педагогических советов, семинаров, конференций.

5. Организует работу по наставничеству с молодыми специалистами,

6. Разрабатывает карты анализа для осуществления контроля.

7. Решает текущие вопросы образовательной деятельности.

8. Организует работу по повышению уровня профессиональной компетенции педагогов.

9. Организует взаимодействие со школой и другими учреждениями.

10. Организует пропаганду педагогических знаний среди родителей.

11. Оформляет выставки, отражающие передовой педагогический опыт, новинки литературы.

12. Проводит анкетирование педагогов, родителей, диагностику детей.

**V. Контрольно-диагностическая функция**

1. Осуществляет контроль за всеми направлениями образовательной работы ДОУ:

за выполнением планов педагогами;

за качеством образовательного процесса;

за учебной нагрузкой детей, за выполнением режима дня;

за своевременным составлением документации воспитателями групп и специалистами;

за повышение квалификации педагогов.

2. Организует мониторинг образовательного процесса:

развития детей;

запросов родителей;

запросов педагогов.

3. Оценивает качество образовательного процесса, предметно – развивающей среды.

**VI. Регулятивно – коррекционная функция.**

1. Обеспечивает уровень образовательной, методической работы в соответствии с планом, программой ДОУ.

2. Оказывает помощь педагогам в освоении и разработке инновационных программ и технологий, в организации образовательного процесса, повышении квалификации, экспериментально – поисковой работе.

3. Осуществляет коррекцию планов педагогов.

4. Устраняет нежелательные отклонения в работе педагогического коллектива.

5. Осуществляет координацию между педагогами и специалистами.

**ВОСПИТАТЕЛЬ**

**I. Информационно – аналитическая функция.**

1. Получает и анализирует информацию через обследование, анкетирование родителей.

2. Анализирует работу за прошлый год, выявляет проблемы, изучает необходимую литературу и систематизирует информационный материал.

3. Определяет проблемы, требующие управленческого решения.

**II. Мотивационно – целевая функция.**

1. На основе анализа планирует цели и задачи работы на определенный промежуток времени в соответствии с требованиями программы.

2. Разрабатывает критерии и показатели уровня освоения программы детьми.

**III. Планово – прогностическая функция.**

1. Составляет план работы с детьми в соответствии с государственным стандартом, образовательной программы ДОУ, социальным заказом семьи, с учетом индивидуальных особенностей развития и интересов детей.

2. Планирует работу по самообразованию.

**IV. Организационно – исполнительская функция.**

1. Содействует полноценному психическому и личностному развитию каждого ребенка.

2. Создает условия для комфортного эмоционального состояния детей.

3. Участвует в организации праздников, развлечений и других мероприятий НДОУ.

4. Осуществляет воспитательно-образовательную работу с детьми в соответствии с программой НДОУ.

5. Участвует в подготовке и проведении педсоветов, в работе методических объединений, общегородской ассоциации педагогов, в родительских конференциях.

6. Осуществляет наставничество.

7. Принимает участие в работе аттестационной комиссии учреждения.

8. Организует и реализует образовательный процесс в группе.

9. Принимает участие в экспериментальной и исследовательской работе НДОУ.

**V. Контрольно-диагностическая функция.**

1. Проводит педагогическую диагностику развития детей.

2. Осуществляет контроль, оценку качества усвоения детьми программного содержания занятий.

3. Проводит консультации, беседы с родителями, дети которых не усваивают программу.

4. Участвует в проведении открытых взаимопросмотров занятий.

**VI. Регулятивно – коррекционная функция.**

1. Устраняет нежелательные отклонения в образовательной работе.

2. Осуществляет координацию взаимодействия со всеми подразделениями.

3. Осуществляет координацию плана работы.

**ПЕДАГОГ – ПСИХОЛОГ**

**I. Информационно – аналитическая функция.**

1. Анализирует и психологизирует образовательный процесс в целом.

2. Изучает ведущий стиль управления в НДОУ.

3. Изучает психологический климат в НДОУ.

4. Изучает и при необходимости корректирует стиль взаимодействия детей в группе, педагогов с детьми, родителей с детьми.

5. Анализирует состояние кабинетов и развивающей среды в группах.

6. Изучает и создает психологические условия обучения и воспитания в НДОУ, необходимые для нормального психического развития и формирования личности детей на каждом возрастном этапе.

7. Выявляет и старается исправить такие психологические особенности детей, которые могут в дальнейшем обусловить возникновение определенных сложностей или отклонение в их интеллектуальном или личностном развитии.

8. Участвует в осуществлении мониторинга уровня развития детей, запросов родителей.

**II. Мотивационно – целевая функция.**

1. Принимает участие в реализации стратегии развития НДОУ.

2. На основе анализа помогает формировать цели и задачи функционирования и развития НДОУ.

3. определяет цели (совместно с педсоветом, творческими группами) образовательной деятельности коллектива.

**III. Планово – прогностическая функция.**

1. Принимает участие в осуществлении стратегии развития НДОУ.

2. Изучает запросы родителей, педагогов, администрации в оказании психологической помощи.

3. прогнозирует работу по устранению тех или иных психологических проблем в коллективе.

4. Выдвигает гипотезы о причинах наблюдаемых явлений.

5. Выбирает методы исследования.

6. Разрабатывает рекомендации, программы психокоррекционной работы или развивающей работы с детьми разных возрастов (с учетом задач каждого возрастного этапа) и педагогами.

**IV. Организационно – исполнительская функция.**

1. Организует оптимальное взаимодействие взрослых и детей.

2. Использует выбранные методы исследования.

3. Формирует психологический диагноз по данным психологических исследований.

4. Осуществляет разработанные психокоррекционные или развивающие программы.

5. Знакомит воспитателей, родителей с основными закономерностями и условиями благоприятного психического развития ребенка на каждом возрастном этапе.

6. Популяризирует и разъясняет результаты новейших психологических исследований.

7. Формирует у воспитателей и родителей потребность в психологических знаниях, желание использовать их в работе с ребенком или в интересах развития собственной личности.

8. Участвует в работе по преемственности между детским садом и школой.

9. Консультирует администрацию НДОУ, педагогов и родителей по проблемам обучения и воспитания детей.

**V. Контрольно-диагностическая функция.**

1. Исследует уровень умственного развития и индивидуальные психологические качества отдельных детей.

2. Определяет особенности межличностных взаимоотношений на уровне воспитатель – ребенок, ребенок – ребенок, ребенок – родитель, воспитатель – воспитатель, воспитатель – администрация.

**VI. Регулятивно – коррекционная функция.**

1. Предупреждает возможные отклонения в психическом развитии и становлении личности детей в связи с их переходом на следующую возрастную ступень.

2. Проводит групповые и индивидуальные психокоррекционные и развивающие занятия с детьми, имеющими проблемы в личности и познавательной сферах.

3. Проводит тренинговые занятия с педагогами и специалистами НДОУ.

4. Проводит тематические занятия с родителями (на родительских собраниях, гостиных для родителей).

5. Определяет на основе результатов диагностики дифференцированный подход при обучении и воспитании детей, вырабатывает рекомендации для воспитателей и родителей.

 Приложение 9

Карта №1

**Характеристика инноваций и новвоведений**

**1.Проблема\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**2.Цель инновации, нововведения\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**3.Сущность инновации, нововведения\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**4.Прогнозируемый результат нововведения\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**5. Классификация инновации, нововведения по области применения знаний** ( управление, дидактика, психология, частные методики, социология, право, гигиена и физиология, междисциплинарная область и др.) подчеркнуть

**6. Инноватор:**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 Ф.И.О., возраст, образование, специальность, пед. стаж:

 Разработчик, распространитель, пользователь (подчеркнуть)

**7.** **Нововведение прошлой стадии:**

1. формирование идеи,

2. целеполагания,

3. разработка

4. освоение на стадии опытного внедрения или эксперимента,

5. Распространения, диффузии (многократного повторения,

6. рутинизации

**8. Нововведение прошло экспериментальное апробирование** однократное, многократное (подчеркнуть)

**9**. **Инновационный эксперимент:**

констатирующий, формирующий, уточняющий (подчеркнуть) активный (производственный, лабораторный) или пассивный (экспериментальное наблюдение) (подчеркнуть)

**10. Препятствия на пути разработки и внедрения\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**11. Экспериментальный контроль** осуществляется (специалистами, общественностью, самоконтроль) (подчеркнуть)

**12. Оценка инновации:** критическая, низкая, допустимая, оптимальная

**13. Какие еще проблемы предстоит решить:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**14. Особые замечания о значении инновации и ее оценка с учётом альтернативных мнений:**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_г. ' Составитель:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Карта №2

**ИННОВАЦИОННАЯ КАРТА**

**2013 – 2014 уч. год**

|  |  |
| --- | --- |
| Стадия | Нововведение |
| Рутинизация |  |
| Распространения (многократного повторения) |  |
| Освоение на стадии опытного внедрения или эксперимента |  |
| Разработка |  |
| Целеполагание |  |
| Формирование идеи |  |

 Приложение 10

**Анкетирование педагогов**

**«Выявление результативности инновационной деятельности»**

1. Выполнение стандарта образования детей вашей группы (результаты диагностики усвоения программного материала дошкольниками)

2. Перечень задач, завышающих стандарт образования детей в вашей группе и показатели их усвоения дошкольниками (в % отношении)

3. Влияние инновационной работы на развитие личности ребёнка (интеллектуально-личностное, социально-личностное, морально - нравственное, физическое, художественно-эстетическое и прочее).

4. Влияние инновационной работы на здоровье детей: физическое, психическое.

5. Методическое обеспечение инновационной работы (положительное, отрицательное).

6. Необходимая методическая помощь (заявка).

7. Работа с родителями, их оценка инновационной деятельности педагога (формы, методы, виды работы).

8. Что положительного и отрицательного в инновационной деятельности вашей группы произошло за год?

9. Что вы считаете необходимым изменить в плане ведения и содержания инновационной работы?

10.Наиболее активно употребляемые Вами формы и методы работы с детьми. Какие из них на ваш взгляд наиболее эффективны?

11..Виды и формы индивидуализации инновационного педагогического процесса.

12.Варианты интеграции разделов программ и методов работы с детьми.

13.Эмоциональное состояние детей на занятиях.

14.Доступность инновационного содержания образования детям.

15.Критерии эффективности Вашей работы

**Вопросник для ежегодного анализа и отчета старшего воспитателя НДОУ, работающего в инновационном режиме**

1. Направление инновационной работы НДОУ, группы детей, педагоги. Цели и задачи инновационной работы за учебный год.

2. Общие показатели детьми НДОУ:

3 Ведущие виды, формы, методы работы с детьми в НДОУ; оценка их эффективности.

4. Оценка деятельности педагогов (по группам, общая по НДОУ работающих в инновационном режиме.

5. Взаимодействие НДОУ и родителей, общественных организаций; оценка деятельности НДОУ за прошедший учебный год.

6. Система непрерывного образования педагогов НДОУ, работающих в инновационном режиме.

7. Методическое обеспечение инновационного процесса; потребности педагогов в укреплении учебно-методической базы.

8. Уровень профессиональной подготовки педагогов НДОУ для работы:

• по стандарту образования;

• по завышению стандарта образования.

9. Сводная заявка на оказание методической помощи педагогам на следующий учебный год работы:

• постандарту образования:

• по завышению стандарта образования.