*Осипова С.А.,*

старший воспитатель

(МАДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 411», г.Казань)

Стимуллирование педагогов дошкольной образовательной организации к инновационной деятельности

Главной задачей старшего воспитателя является работа по повышению профессиональной компетентности педагогических кадров. Администрация десткого сада , выступила с инициативой перед коллективом на педагогическом совете о создании проекта “Стимуллирование педагогов дошкольной образовательной организации к инновационной деятельности”. Эта тема очень актуальна для коллектива. Перед нами стояла цель найти мотивы, побуждающие педагогов к инновационной деятельности.

Для этого мы провели анкетирование на определение уровня готовности педагогов к инновационной деятельности.

Данные свидетельствуют о том, что педагоги готовы к новшествам: 62,5% имеют допустимый, а 37,5% - оптимальный уровень.

Таким образом, педагоги дошкольной образовательной организации готовы воспринимать новшества и для них наряду с материальными, в большей степени преобладают моральные стимулы. Назрела необходимость принятия управленческих решений: создание системы стимулов, как моральных так и материальных, направленных на активизацию инновационной деятельности педагогов дошкольной образовательной организации. При создании системы стимулирования педагогов мы опираемся на следующие управленческие решения: создание благоприятной обстановки в коллективе, оказание помощи педагогу в реализации новшеств, пропаганда важности и необходимости развития педагога и учреждения.

Нами была создана рабочая модель системы стимулирования педагогов дошкольной образовательной организации к инновационной деятельности. Данная модель была представлена педагогам для ознакомления, в процессе которого была дополнена их предложениями. Каждый педагог в открытом доступе мог узнать, какими преимуществами он сможет воспользоваться, работая в режиме развития. Ненавязчивое предложение перспектив позволяет педагогу проанализировать свою деятельность, деятельность коллег и наметить пути саморазвития.

Все это позитивно повлияло на активность педагогов. За период проведения эксперимента грамотами и благодарностями, дипломами награждены 5 педагогов, учитель-логопед включен в итоговый печатный сборник «Ими гордится Россия» за достижения в проектах программы, воспитанники детского сада являлись призерами конкурсов различного уровня, педагоги активно публикуются в интернет ресурсах, на сайте образовательной организации. Обобщили опыт работы 2 педагога, представили практические наработки на педагогических советах, семинарах, в рамках проведения НОД, бесплатно повысили свою квалификацию 4 педагога, получили премии за инновационную деятельность 3 педагога, получили существенные стимулирующие выплаты – 6 человек, методическая помощь была оказана при подготовке к аттестации. За первое полугодие 2014 – 2015 учебного года аттестовано 11 педагогов, из них 8 воспитателей аттестовалось на первую категорию, 1 воспитатель аттестовался на высшую категорию, и 2 педагога подтвердили высшую категорию. Нами был проанализирован общий рейтинг дошкольных образовательных организаций по Ново-Савиновскому наш детский сад находится на 18 месте из 45 детских садов, по городу мы занимаем 63 место из 228 детских садов.

Несомненно, произошел рост профессионального уровня педагогов, их активность и стремление работать в режиме развития. Создание системы активизации педагогов к инновационной деятельности способствовало повышению их активности участия в инновационной деятельности.

Созидательная педагогическая среда совершенно не мыслима без создания условий для исследовательской работы педагогов. Одними призывами мобилизовать педагогический коллектив на исследовательскую деятельность невозможно. Важно, чтобы администрация могла работать в инновационном, проектировочном режиме, обучить каждого педагога методике организации опытно-экспериментальной работы.

Таким образом, в дошкольной образовательной организации можно найти возможности для активизации специалистов, сопровождения педагога к вершинам профессионального мастерства.