

Примерная структура инновационной программы развития образовательного учреждения

1. Тема введения инновации: «Обновление и апробация модели методической работы в дошкольном образовательном учреждении».

2. Сроки инновационной деятельности

1 этап информационно-аналитический

Начало внедрения 01.03.14г. окончание 31.08.14г.

2 этап: практический

Начало внедрения 01.09.14г. окончание 31.08.16г.

3 этап: завершающий и обобщающий

Начало внедрения 01.09.16г. окончание 31.12.16г.

3. Научный руководитель инновации или консультант (методист).

4. Исполнители и участники инновации

Заведующий МБДОУ Д/С13 Белозерцева Е.А., старший воспитатель Рогозина Н.А., старший воспитатель Субботина Е.И., педагогический коллектив МБДОУ Д/С 13.

5. Функциональные обязанности (распределение функциональных обязанностей всех лиц, участвующих в инновации).

Заведующий МБДОУ Д/С 13:

является инициатором организации инновационной деятельности, формирует у сотрудников мотивацию ответственного отношения к её выполнению.

Осуществляет распределение функциональных обязанностей, планирует, направляет и контролирует деятельность коллектива.

Обеспечивает эффективное взаимодействие и сотрудничество с органами местного самоуправления, общественностью.

Старшие воспитатели:

Разъясняют педагогическому коллективу значение инновационной деятельности по теме «Методическая служба ДОУ: переход построения отношений педагогов из системы вертикального взаимодействия в систему профессионального сотрудничества».

Мобилизуют и сопровождают педагогов в решении поставленных задач.

Организуют просветительскую работу, разрабатывают памятки, готовят материал для обобщения и популяризации опыта.

Контролируют работу воспитателей и специалистов детского сада по изучению вышеуказанной темы.

Участвуют в освещении материалов на сайте МБДОУ.

Воспитатели:

Осуществляют практическую работу по выбранному направлению.
Управляют процессом преобразований (составляют план, разрабатывают и реализуют мероприятия).

6. База инновации

МБДОУ Д/С 13 «Теремок».

7. Научно – методическая обеспеченность инновации

Микляева Н.В., Романова О.Ю., Инновации в методической работе дошкольных учреждений: Методическое пособие. – М.: АРКТИ, 2010 – 64с. (*Управление дошкольным учреждением*)

Урмина И.А., Данилина Т.А., Инновационная деятельность в ДОУ: программно-методическое обеспечение: пособие для рук. и адм. работников – М.:Линка-Пресс, 2009 – 320с.

Колодяжная Т.П., Управление современным дошкольным образовательным учреждением: Концептуальное, программное и методическое обеспечение. Практич. пособие. Часть 2., М.: УЦ Перспектива, 2008. – 184с.

Шмониная Л.В., Зайцева О.И., Инновационные технологии в методической работе ДОУ: планирование, формы работы – Волгоград: Учитель, 2011. – 215с.

Кочетова Н.А., Комардина Т.В., Шапошникова С.В., Гладышева Н.Н., Справочник старшего воспитателя – Волгоград: Учитель, 2013, 301с.

8. Актуальность темы

Курс нашей страны на преобразования в экономике, политической и общественной жизни повлек за собой изменения и во всех остальных институтах общества, в том числе и в дошкольном образовании.

Усложнение функций современного дошкольного образовательного учреждения, изменение содержания, и условий деятельности стали причиной значительных изменений организационного аспекта управления, усложнили труд руководителя, определили потребность в поиске нового содержания, форм и методов организации деятельности педагогического коллектива.

Прежняя система управления дошкольным учреждением, в том числе и методическая служба ДОУ сложилась в период действия административно-хозяйственной системы, и представляет собой вертикальную линейную структуру взаимодействия разных уровней управления в ДОУ, построенную на субъект-объектных отношениях: руководитель – старший воспитатель – педагог. Система таких взаимоотношений предусматривает, что каждое из подразделений управляется сверху и руководство сосредоточено в одном лице.

Прежний педагог, являясь последним звеном вертикальной (линейной) системы управления ДОУ, как правило, хороший исполнитель, образование же сегодня нуждается в новом типе педагога-инициатора, творца, способном создать условия, обеспечивающие развитие личности ребенка в соответствии с его собственными потребностями, а также, потребностями развивающегося общества. Таким образом, возникает противоречие между новыми целями, задачами педагогической деятельности и прежними способами её организации.

Разрешение данного противоречия - одно из важнейших условий обновления дошкольного учреждения и управления им.

9. Идея инновации

К.Д. Ушинский сказал: «В деле обучения и воспитания, во всём школьном деле ничего нельзя улучшить, минуя голову учителя». Это изречение сегодня напрямую можно адресовать не только учителю, но и воспитателю ДОУ.

В рамках инновационной стратегии учебного заведения существенно возрастает роль педагога и педагогического коллектива как непосредственного участника всех преобразований. Инновационная деятельность становится обязательным компонентом педагогической системы и ведёт к необходимости создания педагогических объединений единомышленников, взаимодействующих между собой по вопросам научного подхода к организации труда, изучения и обмена передовым педагогическим опытом, творческого подхода к работе и т.д.

В педагогической практике довольно широко описан опыт создания групп разной направленности среди педагогов. Анализируя опыт детского сада, мы также можем говорить о возникающих периодически или работающих на постоянной основе группах: экспертной, творческой направленности, сопровождения молодых специалистов. Однако их деятельность управляема в вертикальной плоскости: они решают поставленные сверху задачи. Такие группы практически не выполняют главное условие современных требований к образованию – они не являются инициаторами создания педагогического продукта.

Работая над темой инновации, мы пришли к выводу о необходимости создания новой модели организации методической работы в ДОУ по типу профессионального сотрудничества, её апробирования в условиях ДОУ и дальнейшего использования положительного опыта работы. Эта модель предусматривает совместную деятельность всех субъектов педагогического процесса, в результате которой все стороны получают ту или иную выгоду. Такая модель организации предусматривает делегирование полномочий по управлению методической работой самим исполнителям, т.е. педагогам и создание обратной связи. С помощью делегирования руководители (заведующий, старший воспитатель) распределяют среди педагогов

многочисленные задачи, которые должны быть выполнены для достижения целей обучения, воспитания, развития личности. Успешное решение проблем делегирования позволяет руководителям сосредоточиться на анализе, прогнозировании, планировании и реализации перспективных стратегических целей и задач; т.е. занять позицию генератора стратегических направлений; координаторов взаимодействия. Отсутствие же делегирования или неумение его осуществить обрекает руководителей на роль пленников так называемой «текучки». Осуществление метода делегирования полномочий по управлению методической работой педагогам ДОО способствует переводу отношений между педагогами из плоскости вертикального линейного управления в плоскость профессионального сотрудничества.

При осуществлении делегирования следует руководствоваться следующими правилами:

- руководителям необходимо иметь адекватную самооценку своих возможностей, повышать научную и практическую компетентность, что позволяет разработать демократическую систему контроля выполнения подчиненными делегированных им заданий, быть уверенным в них и не бояться риска;
- руководителям важно учитывать профессиональную подготовленность подчиненного, его организаторские способности и культуру;
- делегирование заданий должно быть ясным, четким, понятным и посильным для подчиненного, что обеспечивается совместным с ним обсуждением, уточнением и формулированием его целей и задач, согласованием средств и сроков выполнения;
- руководителям нужно демонстрировать свое доверие подчиненному, уверенность в его способности успешно выполнить данное ему задание, что избавит его от неуверенности, сомнений и боязни критики;
- наряду с делегированием полномочий, подчиненному требуется предоставить всю необходимую для успешного их выполнения информацию и ресурсы;
- подчиненные должны обладать свободой выбора методов и форм выполнения полученного задания;
- в учреждении необходима система стимулов делегирования.

. В ходе инновационной деятельности будет опробована модель профессионального сотрудничества, основанная на функционировании и взаимодействии четырех педагогических подразделений:

- инициативной группы;
- творческой группы;
- тьюторской группы (индивидуальное сопровождение начинающего специалиста);
- группы информационной поддержки.

Задачи инициативной группы:

1. Рассматривает, вырабатывает, оценивает важные предложения по развитию ДОУ, научно-методическому обеспечению педагогического процесса.
2. Организует разработку, экспертизу стратегических документов (основной общеобразовательной программы ДОУ; программы развития ДОУ, различных Положений, авторских и парциальных программ, учебных планов, годового плана работы ДОУ и т.д.), осуществляет систему мониторинга.
3. Разрабатывает и осуществляет методические мероприятия в соответствии с годовым планом работы ДОУ.
4. Обобщает результаты педагогической работы и пропагандирует их.

Инициативная группа объединяет педагогов первой и высшей квалификационной категории для осуществления научно-методической, опытно-экспериментальной, контрольно-диагностической, аналитической и инновационной деятельности при решении годовых задач. Вся работа инициативной группы направлена на планирование, корректировку и реализацию годового плана ДОУ. Члены инициативной группы входят в состав аттестационной и экспертной комиссии при аттестации педагогических работников внутри ДОУ.

Задачи творческой группы:

1. Планирование и проведение творческих мероприятий в ДОУ.
2. Оказание помощи в организации и проведении детских праздников, досугов, развлечений согласно годовому плану ДОУ.
3. Оказание методической помощи педагогам при организации творческих мероприятий.
4. Подведение итогов и анализ проведения творческих выставок и конкурсов согласно годовому плану ДОУ.
5. Обобщение и трансляция опыта работы в рамках творческого подхода к методической, педагогической и воспитательно-образовательной деятельности ДОУ.

Творческая группа объединяет педагогов, реализующих творческий подход к организации методической и воспитательно-образовательной работы в целом, способных творчески мыслить и внедрять инновационные педагогические технологии творческого характера в педагогическую практику ДОУ.

Задачи тьюторской группы по сопровождению начинающих специалистов:

1. Оказание методической помощи начинающим (поступившим в организацию и не проработавшим 5 лет) специалистам.
2. Осуществление мониторинга уровня повышения профессиональной компетентности начинающих педагогов, их возможностей,

- образовательных потребностей, профессиональных затруднений, динамики профессионального развития.
3. Создание индивидуальных образовательных программ с целью индивидуализации процесса повышения профессиональной компетентности и мастерства начинающих педагогов.
 4. Разработка системы оценки личностного роста начинающих педагогов.
 5. Формирование инновационного ресурса, осуществление презентации достижений начинающих педагогов.

Тьюторская группа по сопровождению начинающих специалистов объединяет наиболее компетентных педагогов ДОУ, которые ведут работу по приспособлению начинающих педагогов к новым условиям труда в организации; ознакомлению с должностными обязанностями, этикой педагогического общения, процессом воспитания, нормами труда; по вхождению в новый трудовой коллектив, овладению ценностями организационной культуры.

Задачи группы информационной поддержки:

1. Организация электронного документооборота методической службы ДОУ. Обработка информации: подготовка справок, статистических отчетов, планов работы, докладов, методических разработок, создание разнообразных бланков, таблиц, диаграмм, анкет, и.т.д.
2. Формирование и ведение баз данных.
3. Подготовка дидактических материалов.
4. Оказание помощи в оформлении портфолио педагогам, выходящим на аттестацию.
5. Широкое использование интернет-ресурсов: оперативный доступ к научно-педагогической информации; передача сведений и обмен ими с другими ОУ, управлением образованием, администрацией и т.д.; сайт учреждения. Компьютерное сопровождение мероприятий ДОУ (педсоветов, семинаров, родительских собраний), создание презентаций, оформление раздаточного материала.
6. Издательская деятельность: публикации в СМИ, методические сборники, разработки, информационные материалы для родителей в виде буклетов, памяток).
7. Создание видеотеки, постоянно пополняющейся видеозаписями детских праздников, развлечений, открытых занятий.

Группа информационной поддержки объединяет педагогов, имеющих высокий уровень владения компьютерными технологиями.

Каждое педагогическое подразделение имеет модератора из его состава. Модераторы всех подразделений, старшие воспитатели и заведующий МБДОУ представляют собой Координационный совет ДОУ.

Координационный совет организует взаимодействие педагогических подразделений при выполнении определённых задач.

Задачи Координационного совета:

1. Разработка стратегических направлений работы методической службы.
2. Координирование деятельности всех педагогических подразделений.
3. Проведение экспертизы всех разрабатываемых документов.
4. Анализ состояния инновационного процесса.
5. Обобщение результатов работы и представление их на муниципальном уровне.
6. Участие в аттестационной и экспертной комиссии при аттестации внутри ДОУ.

Образ желаемого изменения в системе профессионального взаимодействия: В случае делегирования полномочий система взаимодействия педагогов и руководителей разных уровней должна претерпеть изменения на основе поиска оптимального соотношения централизации и децентрализации в формах планирования и контроля, таком распределении управленческих функций, когда сочетаются интересы личности и коллектива, учитываются особенности каждой категории педагогических работников.

За счет внедрения данной разработки можно:

- Создать модель методической службы, которая позволит осуществлять профессиональное взаимодействие, направленное на улучшение качества профессиональной деятельности, компетентности педагогического персонала ДОУ. Это в свою очередь будет способствовать созданию условий для социальной ситуации развития детей и формированию социально-нормативных возрастных характеристик (целевых ориентиров), обозначенных в ФГОС ДО.
-

В МБДОУ Д/С 13 работают увлеченные, стремящиеся к инновационной деятельности педагоги.

Педагогический состав МБДОУ Д/С 13

| № п/п | Общие сведения | Показатели по учебным годам | | |
|-------|----------------------------------|-----------------------------|---------|--|
| | | 2011/12 | 2012/13 | 2013/14 до начала инновационной деятельности |
| 1. | Число педагогических работников: | 38 | 38 | 39 |

| | | | | |
|----|--|--------------------|--------------------|-------------------|
| 2. | Образовательный уровень педагогов: - высшее; - среднее специальное; - учится в ВУЗе. | 16 5 17 | 32 4 2 | 32 7 - |
| 3. | Квалификационные категории педагогов: - высшая; - первая; - вторая; - без категории. | 5 14 6 13 | 2 14 5 17 | 2 9 2 26 |
| 4. | Курсы повышения квалификации | 6 | 27 | 24 |

Среди них работники, имеющие отличия:

- 1) Белозерцева Елена Алексеевна – награждена званием Почётный работник общего образования РФ;
- 2) Субботина Евдокия Ивановна – награждена званием Почетный работник общего образования РФ;
- 3) Гнилевская Ирина Валентиновна. – награждена Почетной грамотой министерства образования и науки РФ;
- 4) Кандидатура Кроточенко Нины Николаевны представлена и согласована для награждения Почетной грамотой министерства образования и науки РФ.

Педагогический стаж работников

| Всего | До 3-х лет | 3-5 лет | 5-10 лет | 10-15 лет | Свыше 15 |
|-------|------------|---------|----------|-----------|----------|
| 39 | 1 | 4 | 12 | 6 | 16 |

10. Объект инновации: система педагогических отношений в ДООУ.

11. Предмет инновации: создание и внедрение системы профессионального сотрудничества.

12. Цель инновации: смоделировать и перейти на новую систему взаимодействия в методической работе педагогов ДООУ с учётом их личных качеств, профессиональных умений и навыков и желания реализации собственных возможностей.

13. Задачи:

- реально изменить стиль методической работы, обогатить и оптимизировать функционирование ДООУ в режиме развития;
- осуществлять рациональное распределение функций между членами коллектива, делегирования полномочий, опирающихся на наиболее развитые, сильные стороны педагога;
- повысить составляющую долю участия членов педагогического коллектива в анализе воспитательно-образовательного процесса, годовом планировании,

разработке программы развития, основной общеобразовательной программы дошкольного образования ДОУ посредством включения групповых разработок;

- добиться профессионального взаимодействия по инициативе самих педагогов в процессе создания продукта своей методической деятельности;
- включение элементов исследования в методическую работу, использование достижений, находок воспитателей-новаторов для общего дела с целью установки обратной связи между педагогами;
- создать единое педагогическое сообщество единомышленников;
- пропагандировать результаты деятельности педагогов в социуме и педагогическом сообществе на муниципальном уровне;
- способствовать повышению профессионально-личностного статуса педагогов.

14. Гипотеза

реализация задач возможна через:

- создание объединений педагогов, обладающих различными функциональными знаниями, опытом и квалификацией в инновационные группы;
- децентрализацию и оптимальное распределение полномочий между педагогами ДОУ.

15. Диагностический инструментарий

1. Анкетирование на определение уровня готовности педагогов к инновационной деятельности.
2. Анкетирование «Определение мотивов педагогов для занятия инновационной деятельностью» (на основе методики К. Замфир)
3. Анализ достижений педагогов.

16. Критерии оценки ожидаемых результатов:

Выбранная тема инновации «Обновление и апробация модели методической работы в дошкольном образовательном учреждении» предполагает следующие критерии оценки ожидаемых результатов:

- Повышение качества организации методической работы в ДОУ (переход на инновационную модель методической работы).
- Формирование позитивного имиджа ДОУ, ориентированного на устойчивое развитие.
- Совершенствование инновационной модели образовательного пространства в условиях реализации приоритетных направлений работы ДОУ.

- Повышение количества педагогов, повышающих свой профессиональный уровень и квалификацию.
- Активное участие педагогов в обобщении и распространении инновационного педагогического опыта работы на муниципальном уровне.
- Позитивное изменение профессиональных компетентностей педагогов ДООУ и их отношения к работе.
- Повышение уровня педагогов в овладении современными образовательными технологиями, в том числе ИКТ.
- Оперативное и позитивное реагирование педагогов на внедрение инновационной деятельности в воспитательно-образовательную деятельность дошкольного образовательного учреждения.
- Развитая система самоуправления за счет создания коллегиальных органов, созданные из числа педагогов, совершенствующих деятельность детского сада в единстве управленческого и научно-исследовательского аспектов.
- Создание системы непрерывного образования и самообразования педагогов ДООУ.
- Индивидуализация форм и методов методической работы в зависимости от уровня профессионального мастерства педагогов.
- Использование активных методов обучения педагогов (мастер-класс, педагогические ринги, стажерские площадки, педагогические проекты, использование ИК- технологий и т.д.).

17. Этапы инновации:

Информационно-аналитический

01.03.14г.- 31.08.14г.

анкетирование, анализ достижений педагогов;
создание педагогических подразделений, координационного совета;
изучение и анализ литературы;
обучение членов группы информационной поддержки;
создание нормативно-правовой базы;
постановка задач.

Практический

01.09.14г. - 31.08.16г.

выполнение поставленных задач в соответствии с планами работы педагогических подразделений;
внесение необходимых корректив;
дополнительная мотивация;
отслеживание промежуточных результатов.

Обобщающий и завершающий

01.09.16г. - 31.12.16г.

анализ эффективности инновационной деятельности;

анализ достижений педагогов;

перевод инновации в режим постоянного функционирования.

18. Прогноз возможных негативных последствий:

- Увеличение сложности труда, расширение круга должностных обязанностей.

- Недостаток педагогических ресурсов.

19. Способы коррекции, компенсации негативных последствий:

Создание системы морального и материального стимулирования педагогов к инновационной деятельности.

Поиск способных к инновационной деятельности педагогов среди начинающих специалистов.

20. Тип инновации: формирующий.

21. Продукт инновации:

Процесс перехода МБДОУ Д/С 13 в режим развития будет осуществляться непосредственно из режима функционирования за счёт введения инноваций в деятельность учреждения.

В результате инновационной деятельности планируем сформировать систему эффективной работы методической службы дошкольного образовательного учреждения; создание педагогических объединений единомышленников, взаимодействующих между собой по вопросам научного подхода к организации труда, изучения и обмена передовым педагогическим опытом, творческого подхода к работе, использования ИКТ, подготовки начинающих педагогов для инновационной работы.

22. Форма представления результатов инновации для массовой практики:

Методические рекомендации с приложениями (положения о педагогических подразделениях, планы работы по направлениям педагогических подразделений, презентации, отчёты о мероприятиях, диагностический инструментарий, карты анализа, эффективный контракт). Статьи на сайте МБДОУ Д/С 13 «Теремок», обобщение опыта в печатном варианте.