

Современная российская система образования претерпевает сегодня целый ряд изменений, выражающихся в появлении альтернативных типов учебных заведений, использовании новых программ и пособий, изменении содержания образования, применении новых педагогических технологий и других инноваций. Образованию на государственном уровне в последнее время уделяется значительное внимание, об этом свидетельствуют нормативно-правовые документы: в первую очередь Федеральный закон от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ «Об образовании в РФ»; Приказ Министерства образования и науки РФ от 17 октября 2013. №1155 о «Федеральном государственном образовательном стандарте дошкольного образования», вступивший в силу 1 января 2014г.; Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «18» октября 2013 г. № 544н о «Профессиональном стандарте педагога (воспитатель, учитель)», все это ознаменовало новый этап в развитии отечественной системы дошкольного образования. Дошкольное образование стало первым уровнем общего образования.

Учитывая чрезвычайную важность получения ребенком дошкольного образования, возникла потребность в педагогах свободно мыслящих, умеющих прогнозировать результаты своей деятельности, способных моделировать образовательный процесс, только такие педагоги являются гарантом достижения поставленных целей. Сегодня мало дать воспитанникам систематизированные знания, соответствующие умения и навыки, необходимые для их дальнейшего успешного обучения в школе. Не менее важно научить их ставить и достигать цели, действовать нестандартно. А для этого нужен новый педагог, умеющий мыслить креативно, применять в обучении нестандартные подходы, стремительно саморазвиваться, принимать новшества. Сложность мотивированного перехода дошкольного образовательного учреждения в режим развития связана с наличием ряда противоречий, в частности, между осознанием значимости педагогическим персоналом как самого важного ресурса ДООУ и недостатком мотивационных факторов, содействующих повышению профессиональной компетентности и позволяющих эффективно реализовывать потенциал каждого педагога.

И поэтому, в настоящее время, достаточно остро встала проблема создания системы мотивирования педагогов к инновационной деятельности.

Результаты исследований российских ученых Загвязинского В.И., Сластенина В.А., Подымовой Л.С., Ильиной Н.Ф., Шамовой Т.И., свидетельствуют, что именно инновационная деятельность обеспечивает модернизацию образовательного процесса. Потому что активное внедрение инноваций способно изменить профессиональные качества педагога, открыть ему новые педагогические технологии, способы и средства, призванные заинтересовать ребёнка, сделать его субъектом собственного развития, а ДООУ - полноценным социально – педагогическим институтом социума.

Значительный вклад в развитие теории и практики мотивации трудовой деятельности внесли представители научной школы управления Ф. Тейлор, Ф. Гилбретт и Л. Гилбретт, Г. Эмерсон. Они изучили особенности производственных процессов и пришли к выводу, что основной причиной низкой производительности труда является несовершенная система стимулирования работников.

Необходимо, чтобы все работники были вовлечены в процесс определения оптимальных форм вознаграждения, это поможет в будущем сформировать высокопрофессиональную команду как условие развития ДООУ и его конкурентного преимущества на рынке образовательных услуг.

Учитывая актуальность проблемы и практическую значимость её решения, мы решили разработать проект «Профессиональное мотивирование педагогов ДООУ в рамках внедрения инновационной деятельности». Его актуальность заключается в разработке модели системы стимулирования педагогов ДООУ к инновационной деятельности на основе материальных и моральных стимулов.

Практическое значение проекта определяется тем, что основные выводы и практические рекомендации могут использоваться

руководителями образовательных учреждений, для разработки систем стимулирования педагогов при организации включения педагогов в инновационную деятельность.

Стимулирование – косвенный способ мотивации, поскольку в его основе лежит воздействие внешних факторов - стимулов. По виду потребностей, которые удовлетворяют стимулы, последние можно разделить на внутренние и внешние.

К первым относят чувства самДОУважения, удовлетворения от достижения результатов, ощущения содержательности и значимости своего труда, возникающего в процессе выполнения работы и другие. Их также можно назвать *моральными стимулами*.

Внешним вознаграждением является: заработная плата, премии, служебный рост, похвалы и признания, разнообразные льготы и поощрения. Их также можно назвать денежными и *материально-социальными стимулами*.

Общая цель инновационного проекта в ДОУ – обеспечить способность педагогической системы детского сада достигать качественно более высоких результатов образования.

Для организации инновационной деятельности в ДОУ необходимо выполнение следующих задач:

1. Сделать проблемный анализ через анкетирование педагогов (выявить потребность в инновациях, индивидуальные особенности педагогов);
2. Изучить опыт по внедрению инноваций в других ДОУ, для определения направления, характера, масштаба и проблематики нововведений;
3. Определить направления, по которым может быть организована инновационная деятельность;
4. Определить конкретные мероприятия в рамках инновационной деятельности учреждения;
5. Разработать и внедрить систему стимулирования педагогов;
6. Реализовать план инновационных мероприятий;
7. Оценить эффективность их реализации;
8. Перевести в повседневную деятельность наиболее эффективные инновации;

Выбор инновационных направлений определяется следующими директивными документами:

- Приоритетным национальным проектом “Образование”.
- Федеральной программой развития российского образования на период 2013 – 2020 годы.
- Федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования

Для стимулирования профессионального развития педагогов необходимо учитывать индивидуальную мотивацию, поскольку «для одного педагога наиболее значимым стимулом является публичное признание заслуг и возможность презентации опыта, а для другого - предоставление особых условий труда».

Исходя из цели и задач проекта нами были выбраны методики, которые помогают определить индивидуальные мотивы педагога и личностные характеристики, анкеты, разработанные на основе «Модифицированного опросника для оценки уровня инновационного потенциала педагогического коллектива» Т.С. Соловьевой и «Структуры мотивации трудовой деятельности» К. Замфир.

Создание и внедрения системы стимулирования педагогов ДОУ к инновационной деятельности состоит из нескольких этапов

- Создание благоприятной обстановки в коллективе;
- Оказание помощи педагогу в реализации новшеств;
- Пропаганда важности и необходимости развития педагога и учреждения.

На основе анализа был создан проект системы стимулирования педагогов ДОУ к инновационной деятельности. Данная модель была представлена педагогам для ознакомления, она была дополнена их предложениями. Модель системы стимулирования

включила в себя методы морального и материального стимулирования, в соответствии с индивидуальными особенностями педагогов:

- благодарность в приказе;
- публичная похвала в выступлении на собрании, совещании, конференции;
- доброжелательный предметный разговор с позитивной оценкой конкретной работы, выражение личной благодарности;
- выдвижение на обобщение накопленного педагогического опыта педагога;
- направление на конкурсы профессионального мастерства;
- выдвижение на награждение городской, областной, министерской грамотой, грамотой главы администрации, органа образования;
- награждение педагога благодарственным письмом, грамотой, дипломом ДОУ или общественной организации;
- представление педагога к местным или государственным наградам;
- представление к почетному знаку, к почетному званию "Почётный работник общего образования";
- награждение педагога подпиской на профессиональные издания и приобретение для него необходимой техники и литературы для улучшения обеспечения образовательного процесса;
- организация персональной выставки творческих работ педагога;
- предоставление права педагогу вести школу молодого педагога, школу передового опыта
 - предложение возглавить творческую группу;
 - выдвижение педагога в резерв на повышение;
 - включение в состав жюри конкурсов, экспертные советы, разработок, программ;
 - публикация о педагоге в СМИ, на сайте ДОУ;
 - размещение фотографии на стенде ("Лучшие педагоги" и т. п.);
 - выпуск буклета, брошюры с изложением инноваций и достижений педагога;
 - подготовка публикации по итогам серии открытых мероприятий, проведенных педагогом;
- подготовка видеофильма, с размещением на сайте ДОУ о достижениях педагога и его воспитанников;
- Выплата стимулирующей доплаты по результатам труда;
- Выплата премии по результатам труда.

Отдельно хочется остановиться на **теме педагогического проектирования как способа мотивации инновационной деятельности педагогов**. Эта деятельность особо актуальна, поскольку, участие педагога в проектной деятельности мотивирует его на работу в инновационном режиме, инициирует нестандартные решения что способствует повышению профессиональной компетенции, саморазвитию и повышению квалификации педагога. В Федеральных государственных образовательных стандартах дошкольного образования проектная деятельность выделена отдельной строкой.

Проектная деятельность как специфическая форма творчества является универсальным средством развития не только ребенка, но и педагога. Для педагога проектная деятельность может стать эффективным средством профессионально-личностного развития, усовершенствования окружающей действительности и себя. При этом на каждом из возрастных этапов проектирование обнаруживает разный педагогический потенциал, обуславливая развитие многообразных сторон и творческих проявлений педагога.

Овладение проектировочными умениями помогает педагогам подняться на новую ступень профессионального мастерства, становится способом реализацией возможностей,

особой формой развития творческих отношений с коллегами, родителями и детьми. Развивающая функция проектной деятельности основана:

- на продуктивности;
- на свободе творчества;
- на последовательности совместной с детьми креативной деятельности;
- на стимуле к развитию социальной активности;
- на эмоциональном окрашивании педагогического процесса;

Проектная деятельность педагогов ДОУ является одним из методов развивающего обучения и самообразования, направлена на выработку исследовательских умений (постановка проблемы, сбор и обработка информации, проведение экспериментов, анализ полученных результатов) способствует развития креативности и логического мышления; объединяет знания, полученные в ходе методических мероприятий ДОУ и на курсах повышения квалификации.

Цель проектной деятельности - создание условий для инновационной деятельности в ДОУ, применение педагогами знаний, умений и навыков, приобретенных в профессиональной деятельности (на интеграционной основе).

Задачи подготовки педагога к проектной деятельности:

- развитие навыков планирования (четкого формулирования цели, определение основных шагов по достижению цели, сроков и средств);
- совершенствование навыков отбора и обработки информации (выбор нужной информации и правильное ее использование);
- развитие экспертно-аналитических умений (креативность и критическое мышление);
- развитие прогностических умений (предполагаемый результат деятельности);
- формирование позитивного отношения к проектной деятельности (инициатива, энтузиазм, обязательность в выполнении работы в соответствии с установленным планом и графиком).

Умение пользоваться методом проектов — показатель высокой квалификации педагога.

Использование проектного метода в дошкольных учреждениях способствует формированию ключевых компетентностей воспитанников. Внедрение в практику работы проектного метода начиналось с организации работы с педагогическими кадрами. Здесь мы использовали следующие формы работы:

1 год сопровождения инновационной деятельности педагогов				
Дата	Название мероприятия	Цель мероприятия	Форма проведения	Ответственный
Сентябрь	«Мой успех»	Способствовать положительному настрою педагогов на реализацию программы; снятие эмоционального напряжения в коллективе.	Тренинг	Педагог-психолог ДОУ
	«Инновационная деятельность в образовании» ○ «Вариативность использования проблемного метода в воспитании»	○ Расширение знаний и представлений педагогов об инновационной деятельности в образовании ○ «Проектный метод как метод	Консультация	Методист ДОУ

	дошкольников»;	развивающего обучения дошкольников»; ○ «Виды проектов и использование их в группах разного возраста»		
	«Педагогическое взаимодействие в условиях инновационной деятельности»	Способствовать активному позитивному взаимодействию педагогов в коллективе в условиях инноваций, развитие социально-коммуникативных компетенций	Семинар - практикум	Методист ДОУ
Октябрь	«Как повысить уровень участия педагога в инновационной деятельности?»	Развитие коммуникативных, организаторских и творческих способностей педагогов	Мозговой штурм	Методист ДОУ психолог ДОУ
	«Эмоциональная культура педагога: эмоциональная гибкость, эмпатия, экспрессия»	Формирование эмоциональной культуры педагогов, снятие эмоционального напряжения в коллективе	Тренинг	Психолог ДОУ
	«Самообразование педагогов ДОУ»	Формировать мотивацию к самообразованию и саморазвитию	Консультация	Методист ДОУ
Ноябрь	«ИКТ как средство организации образовательного процесса в ДОУ»	Информационная пропаганда педагогов, расширение кругозора, повышение уровня профессиональной компетенции	Семинар	Методист ДОУ
	«Возможности интернет ресурсов в педагогической деятельности»	Расширение знаний и представлений педагогов о возможности интернет ресурсов, повышение уровня профессиональной компетенции	Круглый стол	Методист ДОУ, педагоги
Декабрь	«Есть контакт!»	Сплочение коллектива, способствовать	Тренинг	Психолог ДОУ

		созданию положительной и доверительной среды в коллективе		
	«Я воспитатель, а это значит...»	Развитие коммуникативных и творческих способностей педагогов	Конкурс презентаций своей профессии	Методист ДОУ
Январь	«Использование в методической работе интернет ресурсов»	Обмен опытом среди педагогов по использованию интернет ресурсов в профессии, формирование мотивации у педагогов на инновационную деятельность	Семинар, представление опыта работы молодых педагогов	Методист ДОУ, педагоги
	«Способы саморегуляции эмоционального состояния в условиях инноваций»	Усвоение и отработка способов саморегуляции эмоционального состояния личности	Тренинг	Психолог ДОУ
Февраль	«Предметно-развивающая среда в ДОУ»	Развитие творческих способностей, профессиональной компетенции, обмен опытом работы	Семинар – практикум (презентации)	Методист ДОУ
	«Золотые ручки»	Способствовать личностному саморазвитию,	Мастер – класс по кулинарии	Психолог ДОУ
Март	«Для милых дам»	Способствовать снятию эмоционального напряжения, созданию положительных межличностных отношений в группе, развитие творческих способностей	Вечер с конкурсами	Психолог ДОУ, педагоги
	«Самообразование современного педагога»	Саморазвитие и самообразование педагогов, развитие творческих способностей	Консультация	Методист ДОУ
Апрель	«ИКТ как средство взаимодействия педагога и родителя»	Обмен опытом среди педагогов по использованию интернет ресурсов в	Семинар	Методист ДОУ

		профессии, развитие мотивации у педагогов на инновационную деятельность		
	«Инновации в ДОУ»	Выявить отношение педагогов к инновационной деятельности в образовании, исходя из проделанной работы	Деловая игра	Психолог ДОУ
Май	«Методический багаж»	Подведение итогов работы за год, рефлексия педагогов	Круглый стол с чаепитием	Методист, психолог ДОУ

Проект сопровождения инновационной деятельности педагогов (2 год)
<http://nsportal.ru/detskiy-sad/upravlenie-dou/2016/10/06/proekt-soprovozhdeniya-innovatsionnoy-deyatelnosti-pedagogov>

Примерные проекты в ДОУ в работе с кадрами:

1. проблемные проекты между педагогами групп, работающих по одной программе;
2. дизайн-проект по совершенствованию развивающей среды (административно-хозяйственная, методическая, психологические службы, педагог дополнительного образования по изобразительной деятельности, рабочий по обслуживанию здания);
3. социальные проекты «Наши юбиляры», «Знаменательные даты» (участвуют все члены коллектива, воспитанники, социум).

В практике нашего учреждения используются следующие виды проектов:

- исследовательские-творческие проекты: дети экспериментируют, а затем результаты оформляют в виде газет, драматизации, детского дизайна;
- ролево-игровые проекты (с элементами творческих игр, когда дети входят в образ персонажей сказки и решают по-своему поставленные проблемы);
- информационно-практико-ориентированные проекты: дети собирают информацию и реализуют её, ориентируясь на социальные интересы (оформление и дизайн группы, витражи и др.);
- творческие проекты в детском саду (оформление результата в виде детского праздника, детского дизайна, например «Театральная неделя»).
- межгрупповые: «Математические коллажи», «Мир животных и птиц», «Времена года»;
- творческие: «Мои друзья», «У нас в нескучном саду», «Любим сказки», «Мир природы», «Рябины России»;
- групповые: «Сказки о любви», «Познай себя», «Подводный мир», «Весёлая астрономия»;
- индивидуальные: «Я и моя семья», «Генеалогическое древо», «Секреты бабушкиного сундука», «Сказочная птица»;
- исследовательские: «Мир воды», «Дыхание и здоровье», «Питание и здоровье».

Метод проектов актуален и очень эффективен. Он даёт ребёнку возможность экспериментировать, синтезировать полученные знания, развивать творческие способности и коммуникативные навыки, что позволяет ему успешно адаптироваться к изменившейся ситуации школьного обучения, а вместе с ребёнком развивается и педагог.

Разработка педагогами проектов и мини-проектов, темы, которых выбираются самостоятельно в зависимости от творческого направления деятельности заканчивается презентация. Целью презентации являются:

- предоставление педагогам возможности для публичного выступления, самовыражения;
- повышение мотивации, интереса к профессиональной деятельности; престижности выполнения проектов;
- обучение педагогов умению презентовать свою работу;
- обучение педагогов технологии проектной деятельности.
-

Результатом участия в проектной деятельности для педагогов ДОУ являются познание себя и ориентация на ценности саморазвития, качественное изменение отношений в коллективе, стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь, снятие в коллективе конфликтности и раздражительности, управление технологическим процессом в зависимости от профессионального уровня педагогов.

Следовательно, деятельность по развитию проектной культуры в образовательном процессе способствует сплоченности педагогического коллектива, гармонизации отношений с воспитанниками и их родителями, влияет на повышение профессионально-личностного потенциала, уровня квалификации и профессионализма педагогических кадров.