

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Глухівський національний педагогічний університет
імені Олександра Довженка

Кафедра теорії і методики дошкільної освіти

МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ
В ЗАКЛАДАХ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

Виконала: Лашко Л.І.
магістрант спеціальності
012 Дошкільна освіта
ОПП Дошкільна освіта та
управління закладом освіти

Допущено до захисту
" _20_ " _04_ 2022_р.

Науковий керівник:
к. п. н., доцент І.Д. Куліш

Завідувач кафедри

_____ І.В. Корякіна

Дата захисту: « _21_ » 05_ 2022_ р.

Оцінка _____

Підписи членів ЕК:

Глухів – 2022р.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ УПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	7
1.1. Сутність інновацій та їх значення в забезпеченні ефективної управлінської діяльності.....	7
1.2. Особливості впровадження інноваційної діяльності в систему дошкільної освіти.....	17
1.3. Педагогічні умови організації вихователями інноваційної діяльності в закладі дошкільної освіти.....	37
Висновки до першого розділу.....	45
РОЗДІЛ 2. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ ОРГАНІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ЗАКЛАДАХ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ.....	48
2.1. Діагностика рівня готовності вихователів ЗДО до організації інноваційної діяльності в закладі дошкільної освіти.....	48
2.2. Реалізація педагогічних умов організації інноваційної діяльності в закладі дошкільної освіти.....	62
2.3. Аналіз та узагальнення результатів експериментального дослідження	75
Висновки до другого розділу.....	84
ВИСНОВКИ.....	86
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	91
ДОДАТКИ.....	96

ВСТУП

Актуальність дослідження зумовлена орієнтацією держави на глибокі соціальні та економічні зрушення, що спонукають до реформування національної системи освіти. Особлива увага у цьому контексті надається інноваційному менеджменту, який здійснюється через систему науково-методичних, педагогічних та управлінських заходів, про що йдеться в законах України «Про освіту» (2017), «Про дошкільну освіту» (2017), «Про інноваційну діяльність» (2002), а також у Концепції «Нова українська школа» (2017) та Проекті Концепції розвитку освіти України на період 2015-2025 років (2014).

Проблема управлінської діяльності суб'єктів освітнього процесу – одна із найбільш складних для вирішення в педагогічній теорії та практиці з огляду на постійні нормативні та змістові трансформації, викликані глобалізаційними та державотворчими процесами. Сучасна система дошкільної освіти вимагає ефективного впровадження інновацій, наукового обґрунтування та розробки технології, що забезпечить результативність інноваційної діяльності на рівні особистісних структур керівників освітніх закладів.

Ефективним шляхом оптимізації управління закладом дошкільної освіти визнано системну інтеграцію наукових знань, управлінських потреб та суспільних інтересів, адекватне та раціональне використання яких визначено передумовою ефективного функціонування освітнього закладу.

Аналіз результатів наукових досліджень свідчить про посилення уваги дослідників до цієї актуальної проблеми. Зокрема, окремі її аспекти на теоретико-методологічному рівні висвітлено в працях Ю. Бабанського, В. Бондара, Л. Гаєвської, Н. Заворотинської, Н. Корогод, Н. Краснокутської та ін.

Технологія управління, поняття якості освіти та сутність розробки кваліметричних еталонів для вимірювальних процедур стали предметом дослідження О. Боднар, Г. Єльнікової, І. Зязюна, О. Мармази.

Концептуальні положення управління закладами загальної дошкільної освіти розглянуто в роботах Є. Березняка, Л. Ващенко, С. Сисоєвої та ін.

Психологічні аспекти управління знайшли відображення в роботах Л. Карамушки, В. Пікельної.

Філософський та соціологічний аспекти висвітлено у працях В. Андрущенка, Б. Гершунського, В. Кудіна, В. Кременя, ін.; управлінський – Г. Дмитренко, Ю. Конаржевського, М. Кондакова, Н. Островерхової, М. Поташника та ін.

На важливості реалізації педагогічних умов у процесі управління, впровадження інноваційної діяльності наголошували В. Андрєєв, О. Назарова, Г. Пономарьова, С. Рубінштейн, С. Семенець, С. Яценко та ін.

Аналіз зазначених наукових праць дає можливість стверджувати про необхідність розв'язання наявних суперечностей, а саме:

- між потребою реалізації педагогічних умов, що забезпечують ефективність інноваційної діяльності освітнього закладу, та недостатнім висвітленням цієї проблеми в педагогічній теорії та практиці;

- між необхідністю вибору оптимальних форм і методів інноваційної діяльності суб'єктів освітнього процесу та недостатністю їх наукового обґрунтування в теорії та практиці освітнього менеджменту;

- між потребою в компетентних учасниках інноваційної діяльності та відсутністю їхньої спеціальної підготовки до реалізації цього процесу.

Водночас, педагогічні умови впровадження інноваційної діяльності в систему дошкільної освіти ще не стали предметом окремого системного розгляду в педагогічній науці. Отже, актуальність проблеми, доцільність її розробки, необхідність вирішення окреслених суперечностей зумовили вибір теми дослідження: **«Педагогічні умови організації інноваційної діяльності в закладах дошкільної освіти»**.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та експериментально перевірити педагогічні умови організації інноваційної діяльності в закладах дошкільної освіти

Мета дослідження зумовила визначення наступних **завдань**:

1. На основі аналізу психолого-педагогічної літератури уточнити зміст інноваційної діяльності в закладах дошкільної освіти.

2. Проаналізувати педагогічні умови організації інноваційної діяльності в закладах дошкільної освіти.

3. Виявити рівень готовності вихователів ЗДО до інноваційної діяльності в ЗДО.

4. Обґрунтувати й експериментально перевірити ефективність педагогічних умов організації вихователями інноваційної діяльності в закладах дошкільної освіти.

Об'єкт дослідження – процес організації інноваційної діяльності в закладах дошкільної освіти.

Предмет дослідження – педагогічні умови організації інноваційної діяльності в закладах дошкільної освіти

Гіпотеза дослідження: організація інноваційної діяльності в закладах дошкільної освіти відбуватиметься успішно за дотримання таких педагогічних умов:

- вмотивованість педагогічного колективу щодо впровадження інноваційної діяльності в закладах дошкільної освіти;
- створення освітнього простору для педагогічного колективу;
- рефлексії і коригування педагогами своєї педагогічної діяльності;
- управління інноваційними процесами в закладі дошкільної освіти на методичному рівні.

Методи дослідження: теоретичні – аналіз та систематизація наукової літератури з питань загального, освітнього, інноваційного емпіричні –

спостереження, бесіда, анкетування; статистичні – кількісний і якісний аналіз показників результативності дослідження.

Експериментальну базу дослідження становить заклад дошкільної освіти міста Кременчук. У дослідно-пошуковій роботі було задіяно вихователів ЗДО, вчителів-логопедів, музичних керівників.

Структура роботи. Робота складається: вступу, двох розділів, висновків до кожного з них, загальних висновків, списку використаних джерел (53 найменувань), додатків. Загальний обсяг складає 109 сторінок.

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ УПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

1.1. Сутність інновацій та їх значення в забезпеченні ефективної управлінської діяльності

На сучасному етапі розвитку цивілізації особливу роль відіграє інноваційний потенціал суспільства, що потребує людей, здатних системно й конструктивно мислити, швидко знаходити потрібну інформацію, приймати адекватні рішення, створювати нові ідеї в різних галузях знання. В сучасних умовах господарювання динамічним розвитком характеризується не лише зовнішнє, а й внутрішнє середовище організації. Зокрема, методи менеджменту, принципи прийняття управлінських рішень, організаційна структура, система стратегічного планування, комунікації потребують періодичних змін та удосконалення. Постійне зростання конкуренції, підвищення вимог споживачів, стрімкий розвиток науково-технічного прогресу змушують менеджерів та власників організацій шукати нові шляхи вирішення проблем та досягнення конкурентних переваг, використовувати сучасні методи управління, вдосконалювати роботу з персоналом тощо. У зв'язку з цим посилюється потреба впровадження управлінських інновацій як головного чинника розвитку організації. Інновації характерні для будь-якої професійної діяльності людини і тому природно стають предметом вивчення, аналізу і впровадження.

Інновації самі по собі не виникають, вони є результатом наукових пошуків, передового досвіду окремих фахівців і цілих колективів. Цей процес не може бути стихійним, він потребує управління. Питання сутності та особливостей інновацій, інноваційного розвитку організації, організації інноваційних процесів, сутності управлінських інновацій висвітлені в роботах багатьох вітчизняних та зарубіжних вчених: Ю. Бажала, Дж. Біркіншоу, П. Друкера, Т. Дудара, М. Дяченко, С. Ілляшенка, В. Захарченка,

О. Карлінської, А. Латкіна, В. Мельниченка, М. Мола, О. Молчанової, Г. Плешу, А. Пригожина, Л. Прокопишина, О. Суріна, О. Мармази, І. Федулової, Г. Хеймела, Н. Чухрай, О. Юркан, Б. Санто, М. Портера, К. Фрімена та інших. Дослідження цих науковців розкривають поняття та проблеми управління інноваційною діяльністю, підходи до класифікації інновацій, особливості процесу їх реалізації, значення управлінських інновацій для ефективного розвитку суб'єктів господарювання.

Фундатор інноваційної теорії Й. Шумпетер трактував цей термін, як нову комбінацію ресурсів, мотивовану підприємницьким духом і розглядав інновацію в динаміці, тобто як інноваційний процес, а саме: «виготовлення нового продукту, а не «новий» продукт; упровадження нового методу, а не «новий метод»; освоєння нового ринку...; отримання нового джерела сировини...; проведення реалізації...» [32, с. 169]. Саме він вперше змалював інноваційний процес, дав визначення інноваціям та виокремив п'ять чинників інноваційного розвитку (рис. 1.1.)

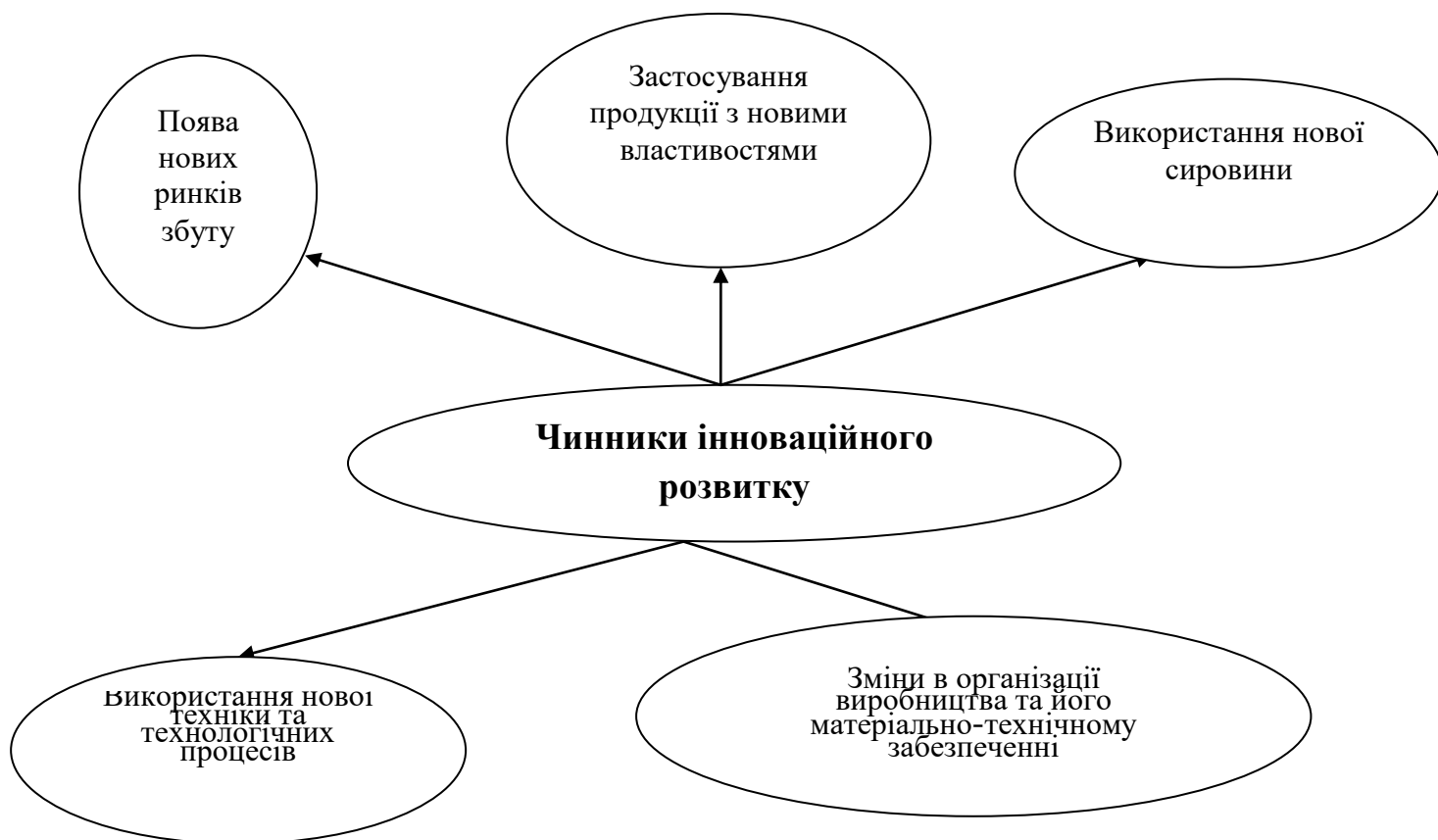


Рис. 1.1. Чинники інноваційного розвитку

На думку Б. Санто, інновація – це такий суспільно-техніко-економічний процес, який через практичне використання ідей та винаходів приводить до створення кращих за своїми якостями виробів, технологій та дає прибуток (у разі, коли інновація орієнтована на економічний зиск), її поява на ринку може принести додатковий дохід [24, с.24].

М. Портер вважає, що інновації – це можливість здобуття конкурентних переваг. Інновації виявляються в новому дизайні продукту, у новому процесі виробництва, у новому підході до маркетингу, у новій методиці підвищення кваліфікації працівників [33, с. 171].

К. Фрімен називає інновацію технічною, дизайнерською, виробничою, управлінською діяльністю, виготовленням нових товарів, першим комерційним використанням нових процесів або обладнання [15, с. 38].

За С. Валдайцевим, інновації (нововведення) – це освоєння нової продуктової лінії (тобто сукупності контрактів на збут продукту і постачання покупними ресурсами, а також необхідних матеріальних і нематеріальних активів), заснованої на спеціально розробленій оригінальній технології, що спроможна вивести на ринок продукт, який задовольняє незабезпечені існуючою пропозицією потреби.

Нова технологія може також зробити доступною для споживачів істотно більшу кількість відомого їм продукту [15, с. 16]. Л. Антонюк, В. Савчук, А. Поручник у своїй монографії трактують інновацію як нове явище, новаторство або будь – яку зміну, яка вноситься суб'єктом господарювання у власну діяльність із метою підвищення своєї конкурентоспроможності на внутрішньому і на зовнішньому ринках [31, с. 43].

Розглядаючи думки вітчизняних і зарубіжних учених про сутність терміну «інновація», можна чітко виділити три основні підходи до дослідження цієї наукової проблеми. З одного боку, ряд учених вважає, що інновація – це результат творчого процесу у вигляді нової або вдосконаленої продукції (технології).

З іншого боку, прибічники процесного підходу стверджують, що інновація – це процес впровадження, освоєння і використання нових рішень; процес зміни і удосконалення того або іншого продукту в тій або іншій господарській області.

Ще один підхід, що отримав поширення в інноваційній теорії, – еволюційний. Згідно з даним підходом, інновація розглядається як зміна, оновлення, що відбувається в продукті, технології, системі, методі. В процесі інноваційної діяльності організація може функціонувати з найбільшою результативністю тільки тоді, коли вона чітко орієнтується на конкретний об'єкт і керується максимальною кількістю факторів внутрішнього і зовнішнього середовища. Для цього потрібна класифікація інновацій, їх властивості і можливі чинники фінансування. Єдиної, загальноприйнятої класифікації інновацій не існує. Кожен автор вважає своїм обов'язком запропонувати свій набір класифікаційних ознак, і свій перелік інновацій, які попадають під ці ознаки.

Більшість дослідників наводять такі види класифікаційних ознак:

- 1) за технологічними параметрами об'єктів інноваційних змін;
- 2) за науково – технічною значущістю;
- 3) за причиною виникнення;
- 4) за частотою застосування;
- 5) за місцем інновації в мікроекономічній системі;
- 6) за сферою конкретного втілення;
- 7) за масштабом новизни [3].

За критерієм технологічних параметрів об'єктів інноваційних змін виділяють продуктові та процесні інновації. До продуктивних інновацій відносять:

- отримання нових товарів та послуг (як споживчих, так і виробничого призначення);

- використання нових матеріалів, напівфабрикатів, комплектуючих. Процесні інновації припускають застосування нових технологій (як правило, більш продуктивних), нових методів організації господарської діяльності, різного роду управлінських інновацій. Технологічні інновації з'являються або в результаті єдиного інноваційного процесу, або як продукт самостійних спеціальних технологічних досліджень. У першому випадку інновації залежать від конструктивних і технічних особливостей нового виробу і наступних його модифікацій.

У другому – об'єктом інновації служить не конкретно новий виріб, а базова технологія, яка піддається в процесі технологічних досліджень еволюційним чи революційним перетворенням. За критерієм науково-технічної значущості інновації ділять на базисні і поліпшуючі.

Базисні інновації – результати великих науково-технічних розробок. Саме вони лежать в основі принципово нових продуктів і технологій нового покоління, що не мають аналогів. Базисні інновації знаменують прорив на споживчому ринку і ринку інвестиційних товарів. Поліпшуючі інновації являють собою результати середніх і дрібних наукових розробок, які лежать в основі значних змін (модернізації) вже існуючих продуктів, технологій, методів організації господарської діяльності. Прикладами поліпшуючих інновацій є апарати телефонного зв'язку, оснащені додатковими функціями (фото-, відеокамера), або автомобілі з бортовими комп'ютерами.

За критерієм причини виникнення виділяють реактивні і стратегічні інновації. Реактивні інновації являють собою відповідну реакцію на нововведення, застосоване конкурентом. Мета реактивних інновацій полягає в скороченні економічного відставання від лідера галузі, недопущення зниження конкурентоспроможності власної продукції та збереженні позицій в конкурентній боротьбі.

Стратегічні інновації є результатом науково – технічного прориву і націлені на тривале одноосібне лідерство в галузі. За критерієм частоти

застосування розрізняють разові і дифузні інновації. Разові інновації не мають поширення поза рамками підприємства або компанії – новатора. На ранніх стадіях комерційного освоєння практично всі інновації разові. Дифузні інновації виникають в ході застосування інновацій компаніями-імітаторами. Інновації даного виду характеризують процес поширення нововведень в часі і просторі. В мікроекономічній системі за критерієм місця виникнення інновації в технологічному процесі в організації поділяються на: інновації на вході, на виході і внутрішні інновації. Інновації на вході зачіпають ресурсне забезпечення профільної діяльності підприємства. Інновації на виході зачіпають характеристики продукції, що випускається. Внутрішні інновації модернізують технологічні та управлінські процеси в рамках підприємства. За критерієм сфери конкретного втілення виділяють матеріально-технічні, технологічні, управлінські, сервісні, соціальні інновації. Соціальні інновації – це нововведення, спрямовані на згладжування або вирішення конфліктів всередині активної організаційної системи [9].

Соціальні інновації в порівнянні з матеріально-технічними відрізняють:

- більш тісний зв'язок з конкретними суспільними відносинами, діловою культурою;
- широка сфера застосування, так як впровадження технічних інновацій часто супроводжується соціальними (необхідними управлінськими, економічними та іншими змінами, реорганізацією);
- більш сильна залежність використання інновацій від групових і особистих якостей користувачів;
- не настільки очевидні переваги, як у технічних інновацій, складніше визначається їх ефективність. Всі експерименти та випробування тут доводиться проводити не в лабораторних умовах, а на діючому об'єкті – звідси і труднощі виділення в загальному результаті вкладу даної інновації;

- відсутність стадії «виготовлення» (вона зливається з проектуванням). Це дозволяє уникати виходу інноваційного процесу з однієї галузі в іншу, прискорює процес створення інновацій;

- своєрідність феномену «винаходи», що сприяє особливій авторській активності і просуванні на всіх стадіях. Управлінські інновації, як правило, розробляються колективно, з безліччю узгоджень [25]. За критерієм масштабу новизни розрізняють глобальні, галузеві, регіональні, локальні інновації.

Глобальні інновації припускають принципово нові види продукції, технологій, нові методи управління, які не мають аналогів у світовій практиці. Потенційним результатом глобальних інновацій є забезпечення довгострокових переваг над конкурентами. Галузеві інновації припускають інновації, які раніше не застосовувалися в організаціях даної галузі. Регіональні інновації припускають застосування інновацій, які зарекомендували себе за кордоном, за межами даної країни або адміністративно-територіальної одиниці. Локальні інновації припускають використання організацією прогресивного досвіду іншого господарюючого суб'єкта (наприклад, в сфері ресурсозбереження, стимулювання праці, роботи з постачальниками і т.п.).

Різні види інновацій тісно взаємопов'язані. Наприклад, технічні та технологічні інновації створюють умови для управлінських рішень, оскільки змінюють організацію виробництва. Різноманіття класифікаційних ознак інновацій свідчить про те, що форми організації впровадження інновацій, масштаби і способи впливу на економіку, а також методи оцінки їх ефективності повинні відрізнятися різноманіттям. Класифікація інновацій дозволяє організації визначити найбільш ефективну інноваційну стратегію і механізм управління інноваційною діяльністю.

Спираючись на вище викладене, можна сформулювати основну закономірність класифікацій інновацій: чим вище ранг інновацій, тим більші вимоги до науково-обґрунтованого управління інноваційним процесом. Інновації завжди доречні в діяльності організації. Впровадження інновацій та

забезпечення їх розвитку допомагає досягти більшої ефективності функціонування організації, сприяє збільшенню продуктивності виробництва, прибутків, покращує умови праці на підприємстві тощо. Організація є динамічною систематичністю, яка безперервно і повсякчас перемінюється. Відповідно перемінюються і усі її складові: керуюча і керована системи, технології, фаховий, кваліфікаційний та віковий контингент робітників, організаційна структура управління, цілі, продукція тощо. Всі переміни є постійними, взаємопов'язаними і, як правило, відбуваються з участю працівників організації. Зміни визначають закономірність інновацій, які найчастіше ведуть до:

- зміни цілей організації;
- переміни організаційної будови управління;
- оновлення техніки, технологічних підходів;
- переміни можливостей або поведження робітників;
- зміни в управлінні виробничо-господарською діяльністю. В цілому під

інноваційним процесом розуміється комплексна діяльність зі створення, освоєння, використання і поширення новин. Структуру інноваційного процесу (його будову, склад) визначають безпосередньо на основі сутності інновацій як процесу, що відбувається протягом різних за тривалістю, але завершених проміжків часу [50, с. 58]. Сьогодні частіше всього інновації застосовуються у великих організаціях, які володіють значними матеріальними і людськими ресурсами. Це не випадково, тому що на шлях від новаторської ідеї до нової організації, нового продукту чи нової послуги потрібно затратити великі кошти.

В організації сформувалася схема поділу інноваційного процесу на етапи, яка отримала назву «життєвий цикл впровадження інновацій в організацію» (табл. 1.1.). Інноваційний механізм управління підприємством у сучасних умовах – це цілісна система основних елементів, які регулюють процес управління його інноваційною діяльністю. До структури інноваційного механізму управління підприємством належать елементи державного

нормативно-правового регулювання, ринкові механізми, внутрішні механізми регулювання окремих аспектів управлінської інноваційної діяльності, система конкретних методів і засобів її здійснення [16, с. 128].

Іншими словами, складовими елементами інноваційного механізму управління підприємством є технологія, принципи та взаємопов'язані засоби їх реалізації, персонал, матеріальні, фінансові й інформаційні ресурси, корпоративна культура.

Таблиця 1.1.

Життєвий цикл впровадження інновацій в організацію

1	Етап зародження нової ідеї, виникнення нової концепції інновації (старт)	Даний етап можна назвати етапом відкриття, який, як правило, є результатом фундаментальних наукових досліджень.
2	Етап винаходу	На цьому етапі відбувається втілення нової ідеї у певний об'єкт, матеріальний чи духовний проект-зразок.
3	Етап реалізації інновацій	Практичне застосування, коригування, доопрацювання нового засобу. Завершується етап отриманням стійкого ефекту від інновацій, після чого вони існують автономно. Передумовою наступної стадії інноваційного процесу є відкритість, сприйнятливість педагогічного співтовариства до чогось нового. Саме тоді починається фаза його використання.
4	Етап розповсюдження інновацій (зрілість)	Широке впровадження, проникнення в нові галузі.

5	Етап насичення в конкретній галузі	На цьому етапі інновації освоює багато людей в усіх сферах діяльності організації. Саме тоді вони втрачають свою новизну. Цей етап може завершитися появою альтернативної інновації або поглинанням її ефективнішою системою
6	Етап спаду (криза, фініш)	Вичерпаність можливостей застосування інновацій в нових умовах, галузях.
7	Етап розповсюдження інновацій (зрілість)	Широке впровадження, проникнення в нові галузі.

Запроваджуючи інноваційні перетворення, розвиваючи інноваційний механізм управління, підприємство повинно враховувати закони й закономірності розвитку навколишнього середовища і, з огляду на це, виробити чітку систему принципів і методів розробки та реалізації інноваційних управлінських рішень [41, с. 196]. Як показують соціологічні дослідження, співвідношення часу, котрий затрачується на рішення поточних задач і удосконалення організації для рішення майбутніх задач, кардинально розрізняється у продуктивних і непродуктивних керівників. Перші щонайбільше часу затрачують на задачі побудування плідних процесів діяльності організації, другі – витрачають власний основний час на контролювання здійснення, координацію і коректування, повсякчас дають збій процесів з ціллю досягнення поставлених перед організацією повсякденних задач. Перевагою потужних керівників є безперервне удосконалення системи діяльності організації, вибудовування більше продуктивних і оптимально функціонуючих ходів.

1.2. Особливості впровадження інноваційної діяльності в систему дошкільної освіти

Інновації характерні для будь-якої професійної діяльності людини і тому стають предметом вивчення, аналізу та впровадження. Вони є результатом наукових пошуків, педагогічного досвіду окремих вчителів і цілих колективів. Необхідність впровадження управлінських інновацій обумовлена створенням на підприємствах адаптованого організаційно-економічного механізму, орієнтованого на розробку і модернізацію перспективної, конкурентоспроможної продукції та технологій, перебудову організаційно-планової підготовки виробництва, підвищення рівня автоматизації проектування, зміну стилю управління комунікаційної та ціновою політикою.

Головною метою впровадження інновацій в діяльність організації є підготовка працівника. Сутність такого навчання полягає в орієнтації освітнього процесу на потенційні можливості та їх реалізації. Організація повинна розвивати механізм інноваційної діяльності, знаходити творчі способи вирішення важливих проблем [25, с. 147]. Сьогодні організації стикаються з «викликами» сучасної конкуренції, і перш за все з труднощами адаптації до постійних змін ринкових умов. Зміни стають постійними і це нормальний стан сучасного бізнесу. Більш того, зросла швидкість впровадження інновацій, чому сприяє в першу чергу стрімкість технічного прогресу і конкуренція. Життєві цикли товарів вимірюються тепер не роками, а місяцями [17, с. 53]. У даний час для того, щоб вижити на ринку, організації повинні діяти швидко. У цих умовах критично важливо постійно розробляти і впроваджувати на підприємствах нові методи і структури управління, тобто безперервно впроваджувати інновації в управлінську діяльність організації.

Під управлінськими інноваціями в даний час розуміється нова управлінська технологія або новий бізнес-процес. В основному «інновація»

створюється шляхом реформування існуючих управлінських систем, технологій, процесів. Управління інноваційним розвитком розглядається як елемент загального стратегічного розвитку організації. Його сенс полягає в постановці цілей і завдань інноваційної діяльності, визначенні способів їх досягнення, розробки і реалізації інноваційної програми, в формуванні інноваційного потенціалу організації [11].

Інноваційний процес являє собою комплекс заходів зі створення, освоєння, поширення і застосування інновацій. Управління інноваційним процесом забезпечує рух від великої кількості пропозицій до обмеженого числа проектів, які включаються в інноваційний портфель організації і відбір яких здійснюється з метою управління ризиками та ефективного використання інноваційного потенціалу і ресурсів. Створення інновації передбачає управління інноваційним проектом, його життєвим циклом, ресурсами і результатами при дотриманні вимог до його цільового призначення і вихідних характеристик, вартості та термінів реалізації. Управління життєвим циклом включає ідентифікацію його стадій і управління ними з урахуванням особливостей конкретного інноваційного проекту [25, с. 50].

Управління інноваційною діяльністю в кожній складовій відбувається в рамках основних управлінських функцій – прогнозування і планування, організації, контролю, аналізу та поліпшення, відомих як цикл PDCA, або цикл Демінга, а об'єктами управління є інноваційна політика, інноваційний портфель і інноваційний проект [11]. В якості базової, при такому підході, може бути запропонована трирівнева модель управління інноваційною діяльністю і наведена структура вимог до цієї системи (табл. 1.2.).

Таблиця 1.2.

Структура вимог до системи управління інноваційною діяльністю

Функція управління / рівень управління	Управління інноваційним розвитком	Управління інноваційним процесом	Управління створенням інновацій
	Область застосування системи управління		
Планування	- інноваційна політика; - інноваційна стратегія; - інноваційна програма.	- ідентифікація потреби в нововведеннях; - інноваційний портфель	- планування інноваційного проекту
Організація	- лідерство та цінності; - розподіл відповідальності та повноважень; - комунікації; - менеджмент ресурсів: - фінансові; - людські; - інтелектуальні; - інформація; - інфраструктура. - документація: - вимоги до документації; - положення про систему управління інноваційною діяльністю; - управління документами; - управління записами.	-управління ідеями; -технологічний моніторинг; -закупи; - законодавчі та інші вимоги; - інструменти та технології: - ідентифікація інформаційних вимог; - прогнозування; - зовнішній та внутрішній аналіз; - попередня оцінка проекту; - відбір проектів; - технологічний аудит; - інвентаризація і облік результатів досліджень та розробок.	- управління реалізацією інноваційного проекту; - управління життєвим циклом інноваційного проекту організації.
Контроль	- оцінка ефективності управління інноваційною діяльністю.	- контроль реалізації інноваційного портфелю.	- контроль інноваційного проекту.
Аналіз покращення	-аналіз зі сторони керівництва; -покращення управління інноваційною діяльністю; - коригуючі дії; - попереджуючі дії.	- аналіз і покращення управління інноваційним процесом.	аналіз і покращення управління інноваційним проектом.

Окреслені структура і вимоги можуть стати базовими при розробці відповідних систем менеджменту в організаціях, а також при галузевій

стандартизації, що дає можливість шляхом добровільної сертифікації отримати об'єктивне підтвердження інноваційного потенціалу, ефективності його реалізації і ступеня розвитку для залучення державного фінансування інноваційних проектів та використання інших механізмів стимулювання.

При цьому інновацію в області менеджменту можна визначити як рішучу відмову від традиційних принципів, процедур і методів керівництва або усталених організаційних форм, в результаті чого змінюється вся система управління підприємством.

Певне місце в структурі організації управлінських інновацій займають об'єкти інновацій, які піддаються цілеспрямованій зміні компонентів управлінської системи [31, с.97].

Значення інноваційної діяльності в сучасному світі важко переоцінити. Впровадження інновацій в організацію виробництва, праці та управління відкривають перед підприємствами величезні перспективи.

Управлінські інновації можуть зачіпати різні сфери діяльності підприємства, такі, як: система управління, організаційна структура, економічна діяльність, маркетингова політика, юридичне обслуговування тощо.

Вплив внутрішнього та зовнішнього середовища спричиняє необхідність впровадження змін в організації. Якщо не відбуватимуться зміни то організація стане неконкурентоспроможною і зазнає краху.

Більшість організацій працюють в умовах невизначеності та динамічності навколишнього середовища. На місце знеособленого масового покупця (споживача) приходять персональний покупець (споживач). Це заохочує зміни в сфері як виробництва так і в сфері послуг (інновації першого типу), так і самих процесів виробництва чи обслуговування (інновації другого типу). І зважаючи на це, безперервно і плавно зростають вимоги до підвищення якості, їхній життєвий цикл стає коротким, номенклатура ширшою, масштаб випуску по окремих позиціях номенклатури менший [10, с. 151].

Різке зростання конкуренції поміж виробниками викликає становлення ринку з швидким доступом до інформації про будь-які товари. Чимало організацій змушені реорганізувати структуру та технологію робіт, змінювати стратегію, а також проводити складні роботи, що зачіпають психологію і поведінку робітників.

Будь-яка організація постійно прагне до рівноваги. Коли є рівновага, тоді їй простіше і адаптуватися до змін. Тому цілями управління по відношенню до впровадження інновацій в організацію є наступні [15, с. 210]:

- 1) добитися прийняття цієї інновації;
- 2) відновити групову рівновагу і особистісне пристосування, порушене рівновагою.

Не всі інновації є потрібними й обов'язковими в організації, тому менеджери зобов'язані пересвідчитися, що в даних інноваціях є потреба. Витрати на сам процес реалізації інновацій в організації і привілеї, які вони дають, повинні бути зважені. Іноді проблеми і розбіжності в колективі не окупляться фінансовим вигрешом [17]. Характер і глибина проведених змін в організації зобов'язані враховувати стадію життєвого циклу організації, адже кожній стадії властиві власні характерні процеси [15, с. 64].

Пристосовуватись до змін у навколишньому середовищі організація може трьома способами:

- 1) пристосування до змін у середовищі, які не були завчасно визначені (в даному випадку є реагування із запізненням);
- 2) адаптацію до середовища шляхом урахування тенденцій його розвитку (даний спосіб передбачає присутність механізмів постійного спостереження за середовищем організації);
- 3) організація не призвичаюється до навколишнього середовища, а навпаки, призвичаює навколишнє середовище до себе [20, с. 71].

Таким способом користуються виключно потужні, великі організації, що займають монопольне становище на ринку.

Добре організована інноваційна діяльність завжди має характер наукового пошуку, прогностичне спрямування. Інноваційна діяльність організації передбачає застосування інновацій (зміни всередині системи), експериментальну перевірку результативності і можливості використання інновацій в різних підрозділах.

Пріоритетними завданнями керівника підприємства, який здійснює інноваційну діяльність, є:

- вивчення інновацій, визнаних ефективними вітчизняними та світовими підприємствами;
- моніторинг ефективності впровадження інновацій;
- створення бази даних щодо впровадження інновацій у діяльність пі;
- розробка методичних рекомендацій щодо організації роботи організації [24].

Успішне здійснення інноваційної діяльності обумовлено наявністю інноваційного потенціалу (рис. 1.2.).

Практика показує, що інноваційна діяльність завжди пов'язана з ризиком, бо інноваційна діяльність – це діяльність зі заздалегідь невідомим результатом. Це може статися тому, що:

- частина задумів не здійснюється через несприятливі умови (кадрові, матеріальні, морально-психологічні тощо);
- деякі передбачення виявляються помилковими.

Відстеження результативності інноваційної діяльності має відбуватися згідно з концепцією постійного контролю за якістю роботи підприємства, яка передбачає постійне вдосконалення його роботи [36, с. 82].

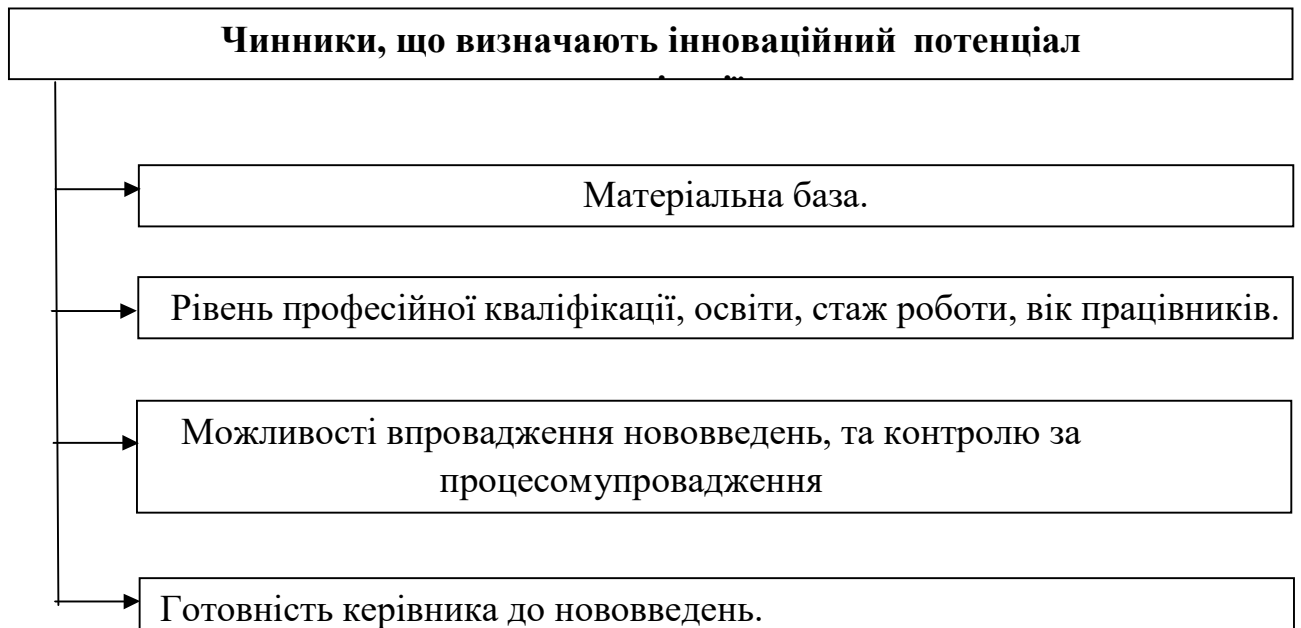


Рис. 1.2. Чинники, що визначають інноваційний потенціал організації

Керівник організації повинен орієнтуватись в широкому спектрі інноваційних технологій для того, щоб не гаяти часу на відкриття вже відомого. Значна кількість сучасних технологій визначається змістом модернізацій і модифікацій. Це технології на основі:

- гуманізації та демократизації ділових взаємин;
- активізації та інтенсифікації діяльності організації;
- ефективності організації та управління процесом діяльності;
- вдосконалення і реконструювання діяльності організації.

Врахування результатів наукових досліджень щодо інноваційної діяльності, розробки, апробації та впровадження новітніх технологій надало змогу вивести такі показники ефективності роботи організації, яка впроваджує інновації в організацію:

- наявність технологій, розроблених колективом чи окремим працівником організації (вимоги до технологій: оригінальність і актуальність запропонованої технології, відповідність змісту технології завданням чинних програм, поетапне висвітлення змісту роботи, відсутність перевантаження працівників, додержання режиму дня у процесі використання технології,

висока результативність діяльності працівників, стабільність і тривалість одержаних результатів);

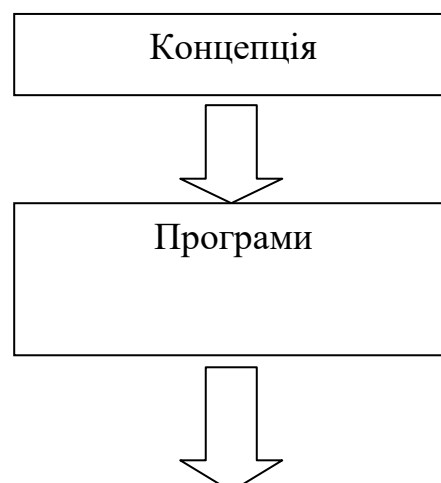
- вивчення, узагальнення, впровадження та розповсюдження колективом перспективного досвіду;
- участь працівників організації в професійних конкурсах [19, с. 109].

Слід зазначити, що аналіз впровадження інновацій в діяльність організації за означеними показниками на кожному з етапів надає можливість внести необхідні корективи в увесь інноваційний процес.

Оформлення результатів впровадження інновацій в діяльність організації можна розглянути на рис. 1.3.

Таким чином, впровадження інновацій в діяльність організації, розробка, апробація та впровадження інноваційних технологій значною мірою сприяють підвищенню трудового процесу в діяльності підприємства, впливають на вибір засобів, методів і прийомів розвитку працівників і підприємства, які відповідають вимогам сучасності.

Результативність управлінських інновацій прямо пропорційна зацікавленості і участі керівної ланки господарюючого суб'єкта в інноваційному процесі. Позиція керівництва може як збільшити корисний ефект проведених змін, так і звести нанівець зусилля з впровадження нововведень [22]. Керівний персонал органу управління повинен бути достатньо компетентним, щоб розуміти і заохочувати необхідність застосування управлінських інновацій.



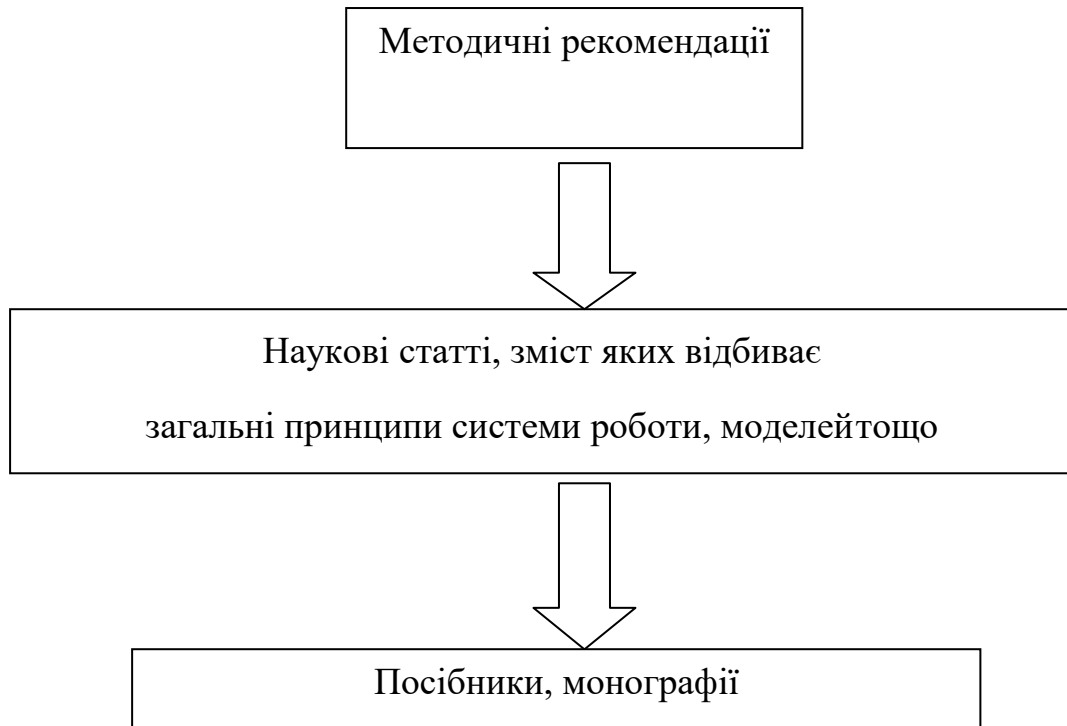


Рис. 1.3. Оформлення результатів впровадження інновацій в діяльність організації

Організація управлінських інновацій передбачає вирішення проблеми методичного забезпечення інноваційного процесу. У процесі розробки і реалізації управлінських інновацій застосовуються різні методи і засоби. Крім методів підготовки проекту змін та впровадження, необхідно приділяти належну увагу організації роботи з управління процесом впровадження інновацій [19]. Ця робота повинна будуватися із застосуванням наукових методів, які довели свою ефективність в подібних ситуаціях.

Більшою мірою управлінські інновації в сучасній економічній ситуації в Україні визначаються галузевими або організаційними інтересами. Ці інтереси обмежені різними формами економічної влади на трьох рівнях.

Перший рівень відображає вплив глобального фінансового капіталу. Це так звані керуючі параметри: курс валют, банківський відсоток, впровадження інновацій. Цей рівень відображає глобальну координацію.

Другий рівень – рівень державної (національної, централізованої) економічної політики, на яку впливає глобальний фінансовий капітал. Ця

політика спрямована на захист конкуренції. Так, формально фіксуються і знаходяться під пильною увагою злиття і поглинання організацій.

Третій рівень – адаптація організаційних інтересів в рамках системи глобальної та централізованої координації [7].

Тільки деякі великі організації доросли до стадії інноваційно-технологічного розвитку. Щоб прискорити процес потрібна економічна стабільність і активна державна підтримка інноваційної сфери. Можна виділити наступні стадії [36, с. 178]:

- управлінські інновації;
- ринкові інновації;
- модернізація;
- інноваційно-технологічний розвиток.

Перша стадія – управлінські інновації: структуруються відносини між підрозділами, вводиться планування і бюджетування, оновлюються кадри, комп'ютеризується обробка управлінської інформації.

Друга стадія – ринкові інновації: шикуються збутові і розподільні мережі, логістичні ланцюжки, маркетингова політика, можливе утворення вертикально – інтегрованих холдингів, змінюються упаковка і дизайн продукції, оновлюється і розширюється асортимент продукції.

Третя стадія – модернізація, оновлюється обладнання, закуповуються готові технологічні лінії і технології, створюються дослідницькі підрозділи, завдання яких – розробляти оригінальні продукти на базі запозичених технологій, ведуться пошуки нових незайнятих ринкових ніш, впроваджують системи автоматизованого проектування.

Четверта стадія – інноваційно – технологічний розвиток: створюють корпоративні і венчурні фонди, залучаються профільні наукові колективи, скуповуються малі інноваційні компанії, проводиться диверсифікація в бік високотехнологічних швидкозростаючих сегментів ринку, ведеться активна патентно – ліцензійна політика.

У межах теми нашої наукової роботи зазначимо, що педагогіка трактує інновації як результат творчого пошуку оригінальних, нестандартних рішень різноманітних педагогічних проблем, прямим продуктом якого можуть бути нові навчальні технології, оригінальні виховні ідеї, форми та методи виховання, нестандартні підходи в управлінні освітнім процесом. Побічним продуктом педагогічних інновацій є зростання майстерності педагога, рівня його культури, мислення, світогляду тощо [4, 11-12].

У зв'язку з цим винятково важливого значення набуває інноваційна діяльність педагога, що ґрунтується на основі наукового осмислення практичного педагогічного досвіду, організації цілеспрямованої педагогічної діяльності, зорієнтованої на зміну та розвиток навчально-виховного процесу з метою досягнення вищих результатів, одержання нового знання, формування якісно іншої педагогічної практики [4, 13].

Результатом здійснення педагогічних інновацій є поява суттєво оновлених чи нових навчальних планів і програм; технологій (дидактичних, виховних, управлінських); форм, методів, засобів навчання, виховання й управління. До локальних (педагогічних) інновацій у сфері дошкільної освіти належать: методика, розроблена М.Монтессорі, рекомендації А. Белкіна, щодо створення ситуацій успіху, методика роботи з мовленнєво-пасивними дітьми дошкільного віку К. Крутій тощо [4, 15].

Розробку, розповсюдження та застосування інновацій забезпечує інноваційна діяльність освітнього закладу, як одна з форм інвестиційної діяльності, спрямованої на вдосконалення й оновлення системи освіти.

До основних напрямків інноваційних процесів у системі дшкільної освіти на сучасному етапі її розвитку І.Дичківська відносить:

1. Модернізацію типів і структури освітніх навчальних закладів (приватні, державні, комунальні; ліцеї, гімназії, коледжі, колегіуми; авторські школи тощо).

2. Оновлення змісту навчання і виховання: розробка державних стандартів освіти; впровадження концепції виховання дітей та молоді на підставі національної системи освіти; здійснення профілізації та індивідуалізація освітнього процесу; створення авторських навчальних програм, підручників, посібників тощо.

3. Розробку та апробування нових педагогічних технологій: розвивального, модульно-розвивального, диференційованого навчання; алгоритмізація навчально-виховного процесу; використання методів проектування і моделювання; комп'ютерні технології навчання і управління.

4 Виділення оновлених технологій моделювання та проектування, які реалізуються через навчальні модулі.

5. Модернізацію форм і методів управління закладів освіти: підвищення значимості менеджерської функції управління; утворення багатоваріативності моделей управління; оновлення форм управління.[5]

Результатом інноваційних процесів є використання теоретичних і практичних нововведень, а також таких, що утворюються на межі теорії і практики.

У педагогічній інноватиці утвердився такий алгоритм (система операцій) впровадження нового: вивчення завдань, передбачених нормативними документами; аналіз практики і зіставлення отриманих у його процесі даних із соціальними вимогами; моделювання еталонних результатів, яких очікують у результаті перетворення педагогічної практики; пошук ідей, рекомендацій, що можуть бути впроваджені; розроблення комплексної програми, яка охоплює закономірності впровадження нового; відбір дидактичних, матеріальних, інформаційних, організаторських засобів тощо; теоретична, методична, психологічна підготовка учасників впровадження нового; встановлення зв'язку з авторами рекомендацій [6, 20].

На думку Л. Даниленко освітні інновації – це новизна, що істотно змінює результати освітнього процесу, створюючи при цьому удосконалені чи

нові: освітні, дидактичні, виховні системи; зміст освіти; освітні, педагогічні технології; методи, форми, засоби розвитку особистості, організації навчання і виховання; технології управління навчальним закладом, системою освіти [1, 3-4].

Прикладами масштабних (освітніх) інновацій є теорія розвивального навчання Л. Занкова, теорія навчальної діяльності Д. Ельконіна, В. Давидова, теорія поетапного формування розумових дій П. Гальперіна, Н. Талізінної, теорія проблемного навчання, Вальфдорська педагогіка тощо.

Наступним поняттям, співвідносним з інноваціями в освітньому середовищі, є «інноваційна діяльність» (або «інноваційна освітня діяльність»), яка передбачає «розробку, розповсюдження та застосування освітніх інновацій» [14, 71-74]; осмислення практичного педагогічного досвіду; орієнтування на зміну й розвиток навчально-виховного процесу з метою одержання нового знання, формування якісно іншої педагогічної практики [14, 71-74].

Окрім розглянутих, у теорії педагогічних інновацій широко вживаним є поняття «інноваційна система», яка розглядається як «педагогічна система, результатом функціонування якої є новітні ідеї та оригінальний досвід» динамічна, стійка в умовах швидкоплинних змін креативна система, що здатна до самовідновлення в просторі соціуму».

Ще одним з понять, що використовується в теорії інноваційної педагогічної діяльності, є «інноваційна освітня технологія» – «сукупність форм, методів і засобів навчання, виховання та управління, об'єднаних єдиною метою; добір операційних дій педагога з вихованцями, в результаті яких суттєво покращується мотивація до навчального процесу» (Л. Даниленко) [1, 5].

Виходячи зі змісту понять «інновація в освіті», «інновація в навчанні», інноваційну освітню технологію розглядаємо як сукупність взаємопов'язаних елементів – змісту, методів, прийомів і форм навчальної діяльності, її організації, – що характеризується новизною; результатом її упровадження є суттєве підвищення ефективності навчально-виховного процесу .

Таким чином, сучасна педагогічна наука трактує інновації як результат творчого пошуку оригінальних, нестандартних рішень різноманітних педагогічних проблем, прямим продуктом якого можуть бути нові навчальні технології, оригінальні виховні ідеї, форми та методи виховання, нестандартні підходи в управлінні освітнім процесом. Всі інновації підпорядковані певним законам та принципам, що обумовлюють перебіг інноваційних процесів. Побічним продуктом педагогічних інновацій є зростання майстерності педагога, рівня його культури, мислення, світогляду тощо.

Головним завданням соціальних інститутів є пошук оптимальних методів і засобів для всебічного, гармонійного розвитку особистості в умовах оновлення держави.

Одним із таких інститутів, що втілює в життя ці завдання є освітня галузь. Перша її ланка – дошкільна освіта – виконує роль фундаменту для подальшого розвитку дитини, тобто формує її особистісні якості, розвиває її творчі здібності, готує до навчання у школі.

У сучасних умовах розвитку дошкільної освіти все більшого розмаху набуває процес упровадження інновацій в усі сфери життя дошкільних навчальних закладів незалежно від їхнього підпорядкування, типів і форм власності. Інновації дошкільної освіти є необхідною вимогою часу, адже саме в дошкільному віці дитина починає пізнавати навколишній світ, а від оптимального налаштування на швидке сприйняття великих обсягів різноманітної інформації залежить подальший розвиток та гармонійне існування особистості.

На думку К. Крутій, аналіз освітньої системи дошкільного навчального закладу з погляду її розвивального потенціалу і проектування всіх складових освітнього процесу – один з найважливіших напрямів і ресурсів підвищення якості сучасної дошкільної освіти [11, 67-68].

Значну роль у розвитку освітнього простору, його відповідності гуманістичній парадигмі освіти, на думку К. Крутій, посідає педагогічне проектування, яке є складним багаторівневим процесом, що реалізовує у

взаємозв'язку діагностичну, проектно-нормативну, прогностичну, організаційно-координаційну, корекційну, аналітико-інформаційну педагогічну діяльність [10, 69].

Педагогічне проектування – це вмотивована на основі професійно-особистісних цінностей, цілеспрямована діяльність колективного суб'єкта щодо зміни педагогічної дійсності, що охоплює актуалізацію і теоретичне опрацювання освітніх ініціатив, концептуалізацію задуму-проекту, програмування діяльності суб'єктів проектування з його реалізації. Закономірності педагогічного проектування освітнього простору пов'язані з розумінням його як інноваційного процесу, що проходить етапи локальних, модульних і системних змін з урахуванням зовнішніх (соціальних) і внутрішніх (власне педагогічних) умов.

Принципи проектування освітнього простору відображають сутність та різноманітність інноваційних підходів: розвиток дошкільника в контексті особистісно орієнтованого підходу з урахуванням сенситивних періодів, провідних видів діяльності, а також творчого розвитку дитини як суб'єкта своєї життєдіяльності; урахування соціокультурного контексту проектування, його культуру відповідності та діалогічності; ампліфікація умов розвитку від моно моделі середовища до середовища відкритого типу; інтеграція спілкування, пізнавальної, перетворювальної, оцінно-контрольної та інших видів діяльності дитини; взаємодія соціокультурного досвіду, професійного, особистісного досвіду педагога й особистісного досвіду дитини; співтворчість і співпраця всіх суб'єктів освітнього простору [10, 70-71].

Успіх інноваційної діяльності залежить від багатьох факторів, найважливіший з яких – якість управління інноваціями, розуміння їх як сукупності характеристик управління. Саме так можна задовольнити запити та потреби суспільства і забезпечити функціонування та розвиток сучасних закладів освіти, для дітей дошкільного віку зокрема.

Із появою Базового компоненту дошкільної освіти (2012р.), що визначає загальнодержавний компонент, розкриває інваріантну частину змісту дошкільної освіти, відкриваються широкі можливості для створення регіональних та авторських програм, впровадження в практику роботи закладів дошкільної освіти інноваційних педагогічних технологій.

Програма «Дитина» (2015р.) – це крок дошкільної освіти до оновлення змісту та методів педагогічної діяльності. Ця програма стратегічна за своїм характером. Вона визначає основоположні, принципово важливі положення для розуміння напрямів оновлення змісту та гуманізації цілей дошкільної освіти, є шляхом до пошуку сучасних підходів до організації ефективного, такого, що відповідає вимогам сучасності. «Дитина» – це програма відкритого типу, оскільки залишає науковцям і педагогам можливість подальшої розробки варіативної частини змісту, створення регіональних та авторських програм даного напрямку, врахування культурних особливостей та індивідуального досвіду дошкільника.

Сьогодні багато що з минулого досвіду не відповідає потребам сучасного дошкільного закладу, як і суспільства в цілому. Тому для того, щоб освітня галузь продуктивно розвивалася, потрібні нові ідеї, нові технології навчання й виховання, керівництва закладом. Усе це вимагає апробації в інноваційній діяльності, яка повинна або довести доцільність і прогресивність висунутої ідеї, або спростувати її.

Добре організована інноваційна діяльність завжди має характер наукового пошуку, прогностичне спрямування.

На рівні закладу дошкільної освіти інноваційна діяльність передбачає застосування інновацій (зміни всередині системи), експериментальну перевірку результативності і можливості використання інновацій в інших закладах дошкільної освіти.

У процесі дослідження проблеми ми визначили основні напрями інноваційної діяльності закладів дошкільної освіти. Найголовнішими серед них

є такі: *апробація вітчизняних і світових освітніх та педагогічних інновацій; апробація інновацій, розроблених у ході експериментальної роботи регіонального рівня; розробка й експериментальна перевірка продуктивності й можливості застосування освітніх і педагогічних інновацій; застосування освітніх і педагогічних інновацій.*

Пріоритетними завданнями педагогічних колективів закладів дошкільної освіти, які здійснюють інноваційну діяльність, є: вивчення освітніх інновацій, визнаних ефективними вітчизняною та світовою педагогічною наукою, а також ефективність їхнього впровадження в інших закладах дошкільної освіти (далі ЗДО); моніторинг ефективності впровадження інновацій, розроблених педагогічними колективами ЗДО; створення бази даних щодо впровадження освітніх і педагогічних інновацій у ЗДО; розробка методичних рекомендацій щодо організації роботи ЗДО, які здійснюють, інноваційну діяльність.

Успішне здійснення інноваційної діяльності обумовлено наявністю інноваційного потенціалу. Чинниками, які визначають інноваційний потенціал ЗДО є: *матеріальна база; рівень професійної кваліфікації, освіти, стаж роботи, вік педагогів; можливості впровадження нововведень, та контролю за процесом впровадження; готовність керівника до нововведень.*

Практика показує, що інноваційна діяльність завжди пов'язана з ризиком, бо інноваційна діяльність – це діяльність зі заздалегідь невідомим результатом. Це може статися тому, що: частина задумів не здійснюється через несприятливі умови (кадрові, матеріальні, морально-психологічні тощо); деякі передбачення виявляються помилковими. Оскільки негативних наслідків під час інноваційної діяльності не завжди можна уникнути. Це можливо в разі ретельної підготовки і доброго науково-методичного забезпечення інноваційної діяльності [4, 16].

Відстеження результативності інноваційної діяльності має відбуватися згідно з концепцією постійного контролю за якістю дошкільної освіти, яка передбачає постійне вдосконалення роботи ЗДО.

В ЗДО щоденно, щотижнево, щомісячно тощо ведеться облік вкладу кожного педагога і відповідного результату. Відбуваються регулярні опитування споживачів і замовників освітніх послуг (контрольно-діагностичні зрізи обсягу знань, умінь і навичок вихованців, анкетування батьків тощо).

Результатом інноваційної діяльності ЗДО є: *інноваційний продукт – результат науково-дослідницької розробки; інноваційна продукція – нові конкурентно здатні освітні послуги.*

Педагоги ЗДО повинні орієнтуватися в широкому спектрі інноваційних технологій для того, щоб не гаяти часу на відкриття вже відомого. Так, Г. Селевко дає класифікацію педагогічних технологій стосовно школи, але ця кваліфікація може бути цікавою і застосовуватися для системи дошкільної освіти [12, 121-122].

Авторитарні технології відрізняються жорстко регламентованою організацією в школі та ЗДО, притиском ініціативи та самостійності дітей, застосуванням вимог та примусу. Ці технології ґрунтуються виключно на безумовному визнанні авторитету вихователя й повному підпорядкуванні вихованця його волі.

Особистісно-орієнтовані технології ставлять в центр освітньої системи особистість дитини, забезпечуючи комфортні безконфліктні та безпечні умови її розвитку, реалізації її природних потенціалів. Особистісно-орієнтоване виховання спрямоване на утвердження людини як найвищої цінності, навколо якої ґрунтуються всі інші суспільні пріоритети.

Гуманно-особистісні технології – це ідеї всебічної поваги і любові до дитини, оптимістичну віру в її творчі сили, відкидають примус і насильство.

Технології співробітництва реалізують демократизм, рівність, партнерство у взаєминах педагога і дитини.

Технології вільного виховання акцентують увагу на наданні дитині свободи вибору і самостійності. Здійснюючи вибір, дитина заявляє свою позицію, ідучи до результату від внутрішньої потреби, а не від зовнішнього

впливу. Спосіб, метод, засіб навчання визначають різні технології: догматичні, репродуктивні; пояснювально-ілюстративні, програмованого, проблемного, розвивального навчання; діалогічні, ігрові, творчі та інші.

Значна кількість сучасних технологій визначається змістом модернізацій і модифікацій. Це технології на основі: гуманізації та демократизації педагогічних взаємин; активізації та інтенсифікації діяльності дітей; ефективності організації та управління процесом навчання; методичного вдосконалення і дидактичного реконструювання навчального матеріалу.

Враховуючи вище зазначене, до педагогічних технологій в дошкільній освіті можна віднести: технологію раннього навчання читання (автор М. Зайцев); технологію розв'язання винахідницьких завдань (автор Г. Альтшуллер); підготовка руки дитини дошкільного віку до письма (автори А. Богуш, К. Крутій, Н. Маковецька); планування освітньої роботи з дітьми дошкільного віку (автор К. Крутій); планування освітньої роботи з дітьми раннього віку (автор З. Дорошенко); розвиток творчих здібностей дошкільників (автор Л. Шульга); ознайомлення дітей дошкільного віку з природою Космосу (автор О. Каплуновська) тощо.

За результатами опрацювання наукових джерел [10, 73-74]. визначимо показники ефективності роботи ЗДО, який здійснює інноваційну діяльність:

- наявність технологій, розроблених педагогічним колективом чи окремим працівником ЗДО;
- відповідність змісту технології завданням чинних програм розвитку, навчання та виховання дітей дошкільного віку, віку дітей, особливостям регіону; поетапне висвітлення змісту роботи (завдання, типи, види занять, використання методів і прийомів тощо);
- відсутність перевантаження дітей, дотримання режиму дня у процесі використання технологій;
- висока результативність діяльності учасників освітнього процесу;

- *стабільність і тривалість одержаних результатів; можливості використання технології іншими педагогічними колективами, окремими педагогами);*
- *наявність наступності, перспективності та спадкоємності між дошкільною й початковою ланками освіти щодо здійснення інноваційної діяльності;*
- *вивчення, узагальнення, впровадження та розповсюдження педагогічним колективом дошкільного закладу перспективного педагогічного досвіду;*
- *участь педагогів ЗДО в професійних конкурсах; функціонування в дошкільному навчальному закладі майстер-класу районного (міського) чи обласного масштабу;*
- *активна й систематична участь педагогів ЗДО в роботі методичних об'єднань, творчих груп, семінарів, інших методичних заходів; наявність у ЗДО майданчика стажистів.*

Слід зазначити, що аналіз інноваційної діяльності ЗДО за означеними показниками на кожному з етапів, надає можливість внести необхідні корективи в увесь інноваційний процес.

Оформлення результатів інноваційної діяльності, як зазначалося вище може мати такий вигляд: концепція, програми, методичні рекомендації, наукові статті, зміст яких відбиває загальні принципи системи роботи, моделей тощо, посібники, монографії тощо[10, 75].

Таким чином, інноваційна діяльність в ЗДО, розробка, апробація та впровадження інноваційних педагогічних технологій значною мірою сприяють підвищенню освітнього процесу в ЗДО, впливають на вибір засобів, методів і прийомів розвитку дитини, які відповідають вимогам сучасності і забезпечують виховання всебічно розвиненої, гармонійної, творчої особистості.

На рівні ЗДО інноваційна діяльність передбачає цілеспрямований процес застосування інновацій (зміни всередині системи) й експериментальної

перевірки результативності й можливостей використання інновацій в інших ЗДО. Цілеспрямованість інноваційної діяльності обумовлюється: об'єктивними потребами суспільства в оновленні роботи закладу; соціальним замовленням, виявленим органами управління освіти в результаті наукового прогнозу; реальними умовами й можливостями в даний період її розвитку; інтересами керівників, педагогів – тих, хто буде організовувати і здійснювати інноваційну діяльність.

1.3. Педагогічні умови організації вихователями інноваційної діяльності в закладі дошкільної освіти

Процес реформування системи дошкільної освіти в Україні, відповідно до Нових освітніх стандартів та Закону України «Про освіту», передбачає глобальні зміни в освітньому процесі щодо створення освітніх стандартів, оновлення освітніх програм, змісту навчально-методичних матеріалів, форм і методів організації освітнього процесу. Пошук нових підходів має бути спрямований як на розвиток ключових компетентностей особистості, так і на інноваційний розвиток закладу освіти. За визначених умов ЗДО сприяють розвитку освітньої інноваційної діяльності

Упровадження інноваційного менеджменту в систему дошкільної освіти передбачає виокремлення умов, які б сприяли ефективності в освітньому середовищі. Тому Ю. Бабанський визначає вплив умов на трансформацію інновацій в управлінні ЗДО. Розглянемо названий аспект більш детально, з огляду на його важливість у межах нашого дослідження.

Деякі науковці вказують, що впливаючи на явища й процеси, умови самі зазнають на собі їх впливу. Таке твердження є важливим для наших подальших міркувань щодо педагогічних умов упровадження інноваційної діяльності в систему дошкільної освіти.

Психологи під «умовою» розуміють сукупність явищ зовнішнього та внутрішнього середовища, що впливають на розвиток конкретного психічного явища. У психолого-педагогічному аспекті поняття «умова» тлумачиться як необхідні обставини здійснення, створення, утворення чого-небудь. У педагогічному контексті умови розглядаються як багатопланова й змістовно наповнена дефініція, зміст якої вбирає обставини, від яких залежать стосунки педагога та з добувача освіти, що задовольняють взаємодію й розв'язання цілісних завдань, сприяють запиту й інтересу задіяних сторін або учасників визначеного освітнього процесу.

Використовуючи термін «педагогічний», розуміємо, що це процес становлення фахівця, який забезпечуватиме реалізацію визначеної сукупності умов. Варто зазначити, що в педагогіці існують різні підходи до визначення змісту поняття «педагогічні умови». У словниково-довідниковій літературі поняття педагогічних умов означаються як необхідні обставини, оточення, середовище, що визначають той чи інший процес.

Проблема педагогічних умов становлення закладів освіти висвітлювалася в працях вітчизняних науковців таких, як: Б. Андрієвський, Л. Даниленко, О. Сухомлинський, М. Ярмаченко.

У сучасній педагогічній теорії та практиці умови часто окреслюють як багатопланову й змістовно наповнену дефініцію, суть якої охоплює обставини, від яких залежать стосунки учасників освітнього процесу, що зумовлюють взаємодію й розв'язання цілісних завдань, сприяючи задоволенню запиту й інтересу діючих сторін або учасників певного педагогічного явища; як категорію, що визначається системою певних форм, методів, матеріальних умов, реальних ситуацій, що об'єктивно склалися чи суб'єктивно створені, необхідні для досягнення конкретної педагогічної мети.

В. Стадник і М. Йохна виділяють такі умови впровадження інновацій: конкретне інституційне та індустріальне середовище, певна кваліфікація для концептуального осмислення й розв'язання технологічної проблеми,

економічна ментальність, мережа виробників та користувачів, що можуть обмінюватися досвідом у процесі творення базисної інновації [38]

Л. Даниленко класифікує педагогічні умови на психолого-педагогічні, науково-виробничі, соціально-економічні. Як зазначає дослідниця, до педагогічних інновацій належать нововведення в освітньому процесі; до науково-виробничих – у галузі розробки сучасних матеріально-технічних пристроїв для закладів й установ освіти (наприклад, комп'ютери, медіатеки, мультимедійні пристрої тощо); до соціально-економічних – нововведення в правовому та економічному забезпеченні системи освіти тощо [43]

Л. Ващенко передбачає реалізацію педагогічних умов у нормативно-правових, соціально-педагогічних, психолого-педагогічних та організаційно-управлінських групах. Умови охоплюють сукупність об'єктів, процесів, відносин, що необхідні для формування, існування та зміни визначеного об'єкта. Результатом системного управління інноваційними процесами є сформованість інноваційного середовища в освітньому регіоні, закладі освіти, критеріями якого виступають: стратегічна спрямованість, широта охопленості, інтенсивність, формалізованість, упорядкованість, когерентність, інформаційність, професійність, соціально-культурна активність. Інноваційне середовище за якісними характеристиками – це сукупність нормативно-правових, соціально-педагогічних, психолого-педагогічних та організаційно-управлінських умов.

Вибір педагогічних умов упровадження інноваційної діяльності в систему дошкільної освіти здійснювався на основі аналізу психолого-педагогічних джерел, зазначених вище авторських визначень, а також висновків.

Вибір педагогічних умов зумовлений розумінням необхідності гармонізувати освітні запити суспільства та особистості в максимально-ефективному управлінському процесі, що вимагає відповідного навчально-методичного супроводу професійної підготовки керівника закладу загальної

дошкільної освіти та орієнтує на розробку відповідної технології впровадження [36].

Залежно від ознак, обраних за основу розгляду, враховуючи зазначені вище наукові розвідки, результати проведеного анкетування керівників ЗДО та вибірку експертами педагогічних умов, які сприяють упровадженню інноваційного менеджменту в систему дошкільної освіти, виокремлюємо педагогічні умови, що мають найбільш значущі показники, зокрема: нормативно-правові, соціально-педагогічні, управлінські, психолого-педагогічні.

Нормативно-правові умови передбачають необхідне нормативно-правове забезпечення суб'єктів освітньої діяльності щодо регулювання інноваційної освітньої діяльності, розвитку інноваційної інфраструктури, формування інноваційного освітнього середовища.

Соціально-педагогічні умови характеризуються суспільними, освітніми традиціями, національною ментальністю до сприйняття нововведень, рівнем потреб суспільства в інноваційних формах освіти. Важливу роль у формуванні моделей інноваційних процесів відіграють особливості національного менталітету, які впливають на поведінку людей загалом, зокрема й у сфері освіти. Наявні в суспільстві цінності, культур характеристики визначають особливості інноваційної поведінки людей.

Управлінські умови реалізації інноваційних процесів передбачають: актуалізацію потреб освітян в інноваціях; наявність необхідних для вирішення сучасних проблем освіти ефективних, науково обґрунтованих новацій та достатню інформованість про них педагогічної спільноти; організацію інноваційної діяльності ЗДО на основі сучасних моделей інноваційних процесів; інноваційний тип управління на всіх рівнях системи освіти, науково-методичний та організаційний супровід інноваційних процесів, матеріальне та моральне стимулювання суб'єктів інноваційної освітньої діяльності [3].

Психолого-педагогічні умови полягають у готовності суб'єктів освітнього процесу до активного творчого пошуку й реалізації нововведень, розвитку інноваційного мислення учасників освітнього процесу, зняття бар'єрів інноваційної діяльності, збереження здоров'я учасників освітнього процесу, профілактиці їх професійного вигорання, отриманні позитивного емоційного ефекту від упровадження попередніх інновацій.

Серед педагогічних умов управління закладами дошкільної освіти значне місце посідають закономірності обов'язкового впливу освітньої інновації на результати його діяльності, на інтелектуальні, матеріальні та часові витрати учасників освітнього процесу: будь-яка освітня інновація, що впроваджується в закладі освіти, приносить суттєву зміну в кінцевий результат його діяльності; будь-яка освітня інновація при впровадженні в закладі освіти потребує додаткових інтелектуальних, матеріальних і часових витрат учасників освітнього й управлінського процесів

Упровадження інноваційної діяльності в ЗДО здійснюється у відповідності до педагогічних умов, зокрема: цілеспрямованість управління процесом упровадження інновацій: розробка політики керівництва на період упровадження інноваційного менеджменту; утвердження серед учасників освітнього процесу переконання в необхідності використання інновацій та їх ефективності; організацію технологічного моніторингу інновації, зокрема: узагальнення та розповсюдження інформації про нову технологію; оцінку наявної інновації, прогнозування подальших реальних можливостей її використання; прогнозування розвитку закладу за умов впровадження інновацій; розробку програм упровадження інновацій; зосередження уваги на місці та ролі кожного під час реалізації новизни; створення умов щодо впровадження інновації; уточнення та внесення необхідних змін у засоби роботи, режим, структури тощо; увагу до позитивних наслідків застосування інновації та труднощів, які виникли; розвиток «почуття власності» на знання

про інновацію; мотивацію та стимулювання працівників; залучення «користувачів» - тих, хто вже працює за обраною інновацією.

На основі аналізу наукової літератури ми виокремлюємо наступні умови організації інноваційної діяльності в ЗДО:

- *управління інноваційними процесами в закладі дошкільної освіти на методичному рівні;*
- *вмотивованість педагогічного колективу щодо впровадження інноваційної діяльності в закладах дошкільної освіти;*
- *створення освітнього простору для педагогічного колективу;*
- *рефлексії і коригування педагогами своєї педагогічної діяльності.*

Розшифруємо кожен з зазначених педагогічних умов.

Педагогічна умова – управління інноваційними процесами в закладі дошкільної освіти на методичному рівні. Держава, Міністерство освіти і науки України, наукові установи в галузі освіти утверджують курс інноваційного розвитку шляхом підготовки нормативно-правової та методологічної бази, створення відповідних концепцій і положень, що дає можливість здійснювати науковий вплив на формування стратегії галузевого розвитку. У такий спосіб має забезпечуватися теоретико-методологічна основа для інноваційних процесів у педагогічній теорії та практиці.

Реалізація означеної умови передбачає вивчення освітніх інновацій колективами ЗДО, які визнані ефективними вітчизняною та світовою педагогічною наукою, а також їх аналіз ефективності їх впровадження в інших ЗДО, тобто моніторинг ефективності впровадження інновацій, розроблених педагогічними колективами інших ЗДО; створення бази даних щодо впровадження педагогічних інновацій у ЗДО; розробка методичних рекомендацій щодо організації роботи ЗДО, які здійснюють інноваційну діяльність. Формуванню готовності вихователів до інноваційної діяльності сприятиме ефективний менеджмент у ЗДО, що створює ситуацію загального

сприяння інноватики, попереджує та успішно долає консерватизм та опір інноваційним змінам.

Вмотивованість педагогічного колективу щодо впровадження інноваційної діяльності в закладах дошкільної освіти – основне завдання керівника освітнього закладу – створення мотиваційних умов входження колективу в інноваційну діяльність, облік індивідуальних якостей учасників інноваційного процесу, їх професійного рівня, психологічної готовності до нових видів діяльності, до додаткового педагогічного навантаження.

Відсутність матеріальної зацікавленості педагогів безсумнівно, сповільняє впровадження інновацій в освітній процес, але в той же час керівництво не в повній мірі враховує внутрішню мотивацію своїх підлеглих.

Має бути розроблена система стимулювання педагогів, яка б дозволила більш ефективно управляти поведінкою педагогів. Важливою умовою підвищення ефективності праці виступають ясно видимі перспективи кар'єрного росту працівників.

Створення освітнього простору для педагогічного колективу – систематизація, оновлення інформаційних ресурсів, розробка і апробація технологій мультимедійного супроводу освітньо-виховного процесу, розробка системи організації консультативної методичної підтримки в галузі освоєння педагогами сучасних комунікативних технологій та їх застосування в освітній практиці ЗДО, створення банку електронних навчальних і розвивальних циклів, програм, дидактичних і методичних матеріалів на основі впровадження інформаційних технологій у діяльність ЗДО та ін.

Рефлексії і коригування педагогами своєї педагогічної діяльності – рефлексія виявляється у процесі самоаналізу і самооцінки педагогом власної діяльності та самого себе як її суб'єкта та визначає:

- проектування діяльності дітей – коли педагог розробляє цілі навчання і конструктивні схеми їх досягнення з урахуванням особливостей дітей і можливостей їх становлення й розвитку;

- безпосередню практичну взаємодію педагога з дітьми – коли педагог прагне адекватно зрозуміти і цілеспрямовано врегулювати їхні вчинки, почуття і мисленнєві процеси.

Отже, формування професійної рефлексії – це психологічна проблема, шляхи розв'язання якої полягають у:

- формуванні потреб і мотивів самопізнання;
- навчанні педагога способів самопізнання;
- розвитку здатності педагога до ідентифікації;
- підвищенні рівня самоповаги, самохвалення;
- подоланні страхів.

Заходи формування рефлексивних умінь: традиційні методичні заходи – семінар-практикум; семінар-брифінг; засідання методичного об'єднання; нетрадиційні методичні заходи – тренінг; коучинг; дебати; фестиваль діяльній педагогіки. Ефективними формами, в рамках яких активно застосовують рефлексивні вміння і навички, є інтерактивні ігри та вправи.

Результатом реалізації педагогічних умов можна вважати розширення інноваційних можливостей і зміцнення конкурентоспроможності закладу освіти, що приваблює творчих особистостей, де позитивно сприймаються креативні ідеї, нагромаджується інноваційний потенціал, розвивається інноваційна культура та формується імідж закладу, постійно впроваджуються інновації та підтримується дух новаторства. Участь в інноваційній діяльності є умовою зростання рівня професійної майстерності суб'єктів освітньої діяльності; рівня освітніх досягнень здобувачів освіти та їх творчого потенціалу; кількості творчих (проектних) груп учасників освітнього процесу й здобувачів освіти в закладі загальної дошкільної освіти; кількості структурних компонентів закладу; кількості управлінських функцій керівника; обсягів матеріально-фінансових інвестицій, спрямованих на розвиток закладу освіти.

По-перше, оскільки основою, на якій ґрунтується процес управління в системі дошкільної освіти, є *інноваційний менеджмент*, вважаємо, що

формування відповідних умінь керівників закладів загальної дошкільної освіти має відбуватися в умовах здійснення інноваційної діяльності суб'єктів освітнього процесу.

По-друге, управлінська діяльність керівників закладів дошкільної освіти має відбуватися в конкурентній, індивідуалістичній та кооперативній формах. Конкурентна та індивідуалістична форми управлінської діяльності характеризуються зацікавленістю керівника виключно власними успіхами, відсутністю співпраці та взаємодопомоги під час управління; кооперація, навпаки, спрямована на поєднання управлінських зусиль керівників, підвищення ефективності управління й досягнення високого результату. Оскільки впровадження інноваційного менеджменту в систему дошкільної освіти по суті є кооперативним процесом, кооперативний контекст управління буде сприяти ефективному формуванню вмінь керівників закладів освіти.

По-третє, успішність будь-якого закладу загальної дошкільної освіти безпосередньо залежить від змісту підготовки суб'єктів освітньої діяльності та їх методичного забезпечення.

Отже, нами обґрунтовано педагогічні умови організації інноваційної діяльності вЗДО. З'ясовано, що вибір педагогічних умов організації інноваційної діяльності в ЗДО здійснюється на основі аналізу психолого-педагогічних джерел та власних суджень. Для того, щоб менеджмент у системі дошкільної освіти був предметним та ефективним, керівник повинен володіти арсеналом засобів впливу як на трудовий колектив закладу, так і на господарські, економічні, організаційні, техніко-технологічні процеси організації.

Висновки до першого розділу

Сучасний розвиток освітньої галузі сприяє появі нових типів закладів освіти. Зміст загальної дошкільної освіти висуває на перший план завдання

модернізації системи управління закладом освіти. Інноваційний менеджмент виступає, у цьому випадку як дієвий засіб цілемотивованості, організованості, упорядкованості в стратегічному, тактичному аспектах управління. Уточнено поняття: «менеджмент», «освітній менеджмент», «управління», «керівництво», «інновація», «інноваційний менеджмент», «інноваційне управління», «управління інноваціями», «умова», «педагогічна умова», «педагогічні умови впровадження інноваційного менеджменту в систему дошкільної освіти», що є необхідними для характеристики сутності об'єкта управління.

Управління закладом загальної дошкільної освіти є складним динамічним процесом, складовими якого є правильний вибір завдань і мети функціонування закладу, вивчення й аналіз досягнутого рівня освітньої діяльності, система раціонального планування, організація діяльності учасників освітнього процесу, вибір оптимальних шляхів для розвитку ЗЗСО, здійснення ефективного контролю.

Під інноваційним менеджментом у системі дошкільної освіти розуміємо сучасний напрямок розвитку науки про управління, у якому розкривається вплив інвестицій та інновацій на розвиток людських, матеріальних і фінансових ресурсів у закладах освіти з метою якісного покращення основних показників їх діяльності. Результатом інноваційного менеджменту є використання теоретичних і практичних нововведень, зокрема таких, що формуються на межі теорії та практики. Під управлінням інноваціями розуміємо алгоритм діяльності суб'єкта освітнього процесу, що доповнює класичні методи, функції, прийоми управління, наділяючи їх інноваційністю, та зумовлює розвиток закладу загальної дошкільної освіти, спрямованого на надання освітніх послуг.

На основі аналізу наукової літератури визначено базове поняття «педагогічні умови впровадження інноваційної діяльності в систему дошкільної освіти», яке тлумачиться в межах дослідження як об'єктивні обставини управлінської діяльності суб'єктів освітнього процесу, система

взаємопов'язаних і взаємодіючих методів, спрямованих на розвиток інноваційного освітнього середовища.

Виділено й конкретизовано педагогічні умови впровадження інноваційної діяльності. Зазначена *нормативно-правова* умова передбачає нормативне забезпечення управлінської діяльності суб'єктів освітнього процесу. Окреслено сутність *соціально-педагогічної* умови, що полягає у формуванні потреб учасників освітнього процесу в інноваційних формах освіти. Доведено *управлінську* педагогічну умову, що визначається організацією інноваційної діяльності у закладі загальної дошкільної освіти. *Психолого-педагогічна* умова характеризується готовністю учасників освітнього процесу до впровадження інноваційного менеджменту в заклад освіти.

Обґрунтовано та виокремлено педагогічні умови організації інноваційної діяльності в закладах дошкільної освіти: вмотивованості педагогічного колективу щодо впровадження інноваційної діяльності в закладах дошкільної освіти; створення освітнього простору для педагогічного колективу; рефлексії і коригування педагогами своєї педагогічної діяльності.

РОЗДІЛ 2. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ ОРГАНІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ЗАКЛАДАХ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

2.1. Діагностика рівня готовності вихователів ЗДО до організації інноваційної діяльності в закладі дошкільної освіти

У дослідно-пошуковій роботі взяли участь педагоги ЗДО «Веснянка» м.Кременчук і було задіяно 9 осіб: 7 вихователів, 1 вчитель-логопед, музичний керівник. Експериментальна робота була організована нами в три етапи:

- діагностико-мотиваційний етап (констатувальний), який передбачав діагностику мотивації колективу ЗДО до організації інноваційної діяльності в закладах дошкільної освіти, самовдосконалення, спрямованості до якісного перетворення дійсності в процесі професійної діяльності;

- теоретико-практичний етап (формувальний), який передбачав створення освітнього простору, формування у педагогів умінь інноваційної педагогічної діяльності (гностичних, проектувальних, конструктивних, організаційних, комунікативних, діагностичних), відбувалось включення педагогів в інноваційну діяльність, вихователям забезпечувалась можливість реалізувати особисто створені інноваційні проекти в соціально-педагогічному середовищі (під час виступів на конференціях, тренінгах, педрадах, семінарах тощо);

- етап рефлексії (контрольний) – активізувався самоаналіз педагогами готовності до організації інноваційної педагогічної діяльності внаслідок усвідомлення та прийняття конструктивної критики від колег та пропозицій інших педагогів (у формі дискусії); формувалися уміння самоаналізу та самокорекції інноваційної педагогічної діяльності на підставі усвідомлення результатів упровадження інновацій, а також зауважень адміністрації ДЗ.

На кожному з етапів нами реалізовувалися педагогічні умови.

Також нами були розроблені критерії, показники та диференційовано рівні готовності педагогів ЗДО до організації інноваційної діяльності в закладах дошкільної освіти (*Додаток К*).

У даний час інноваційна педагогічна діяльність є одним з головних компонентів освітньої діяльності будь-якого освітнього закладу, починаючи із закладу дошкільної освіти і закінчуючи закладом вищої освіти, оскільки створює основу для створення конкурентоспроможності на ринку освітніх послуг, визначає напрямки професійного зростання педагогів.

Інноваційна діяльність педагога в сучасній освіті – найважливіша складова освітнього процесу. Тому важливе значення в організації діяльності керівника ЗДО має робота з управління підготовкою педагогів до інноваційної діяльності.

Однією з умов ефективного управління процесом підготовки педагогів до інноваційної діяльності є організація моніторингу ступеня готовності до інноваційного процесу. Як відомо моніторинг передбачає безперервне науково обґрунтоване діагностико-прогностичне відстеження та коригування освітнього процесу. Також моніторинг допустимо розглядати як процес відстеження стану об'єкта за допомогою безперервного або періодично повторюваного збору даних [14, с.21].

На першому, діагностико-мотиваційному етапі – у межах інноваційного внутрішнього середовища ми діагностували вмотивованість педагогів до організації інноваційної діяльності в ЗДО; самовдосконалення, спрямованості до якісного перетворення дійсності в процесі професійної діяльності; обізнаність педагогів.

Організації моніторингу передувало одне із засідань педагогічної ради, яке було присвячене розгляду готовності педагогів до інноваційної діяльності.

Напередодні педагогічної ради було проведено анкетування педагогів, яке переслідувало 3 цілі:

1. Підготувати педагогів до розмови про інноваційну діяльність. Відповідаючи на питання анкети, кожен з педагогів визначав для себе поняття інноваційної діяльності, ознаки, причини, що визначають необхідність інновацій в освіті, аналізував свій практичний досвід в даному напрямку.

2. Проаналізувати рівень інноваційної діяльності педагогів, по-перше, з точки зору розуміння педагогами суті інноваційної діяльності, по-друге, з позиції вимог сучасної освіти.

3. Виявити питання, які цікаві педагогам і які допоможуть нам розібратися в деяких аспектах інноваційної діяльності.

У ході анкетування педагоги відповідали, що при впровадженні інновацій вони потребують різних видах супроводу: комусь необхідна психологічна підтримка, частина педагогів не відмовилися б від індивідуальних консультацій методиста, педагогів-практиків, від участі в семінарах з інноваційної діяльності, готові пройти курсову підготовку; комусь заважає формування середовища своєї діяльності в традиційному режимі одночасно з невисокою ступенем готовності до інноваційних змін, іншим відсутність мотивації, комусь перевантаженість роботою. Обов'язковою умовою інноваційної роботи називали наявність достатньої кількості навчально-методичної літератури та сучасної матеріально-технічної бази.

Аналіз анкет показав, що у педагогів інноваційна діяльність викликає труднощі, і в зв'язку з цим виникає необхідність в науковому супроводі педагогів. Аналіз залученості педагогів в інноваційну діяльність свідчить, що найчастіше вона носить формальний характер.

Автори робіт з педагогічної інноватики М. Бургін, В. Загвязінський, С. Поляков, В. Полонський, М. Поташник, Н. Юсуфбекова та інші поняття «інновації» або «нове в педагогіці» співвідносять з такими характеристиками, як корисне, прогресивне, позитивне, сучасне, передове [14].

На початковому етапі дослідно-пошукової роботи було виявлено, що

мотивація педагогів до інноваційної діяльності знаходиться на низькому рівні і пов'язана з низкою проблем. Тому було вирішено провести низку заходів, які сприяли б підготовці педагогів ЗДО до інноваційної діяльності.

Відповідно до визначеної мети були визначені наступні завдання:

- 1) підібрати анкети, відповідні темі дослідження;
- 2) виявити рівень сформованості інноваційного потенціалу педагогічного колективу ЗДО;
- 3) діагностувати:
 - сприйнятливості педагогів до нововведень;
 - мотиваційну готовність педагогічного колективу до освоєння нововведень;
 - бар'єри, що перешкоджають освоєнню інновацій;
 - мотиваційне середовище в освітньому закладі.
- 4) визначити:
 - мотиви трудової діяльності педагогів;
 - рівень новаторства педагогів у дошкільному колективі.
- 5) проаналізувати проведену діагностику, визначити ступінь розвитку професійного потенціалу педагогів, можливі труднощі при освоєнні інноваційних технологій.
- 6) встановити основні причини протидії педагогів нововведенням.

Для вивчення стану сформованості інноваційного потенціалу педагогічного колективу застосовувалися такі методи: аналіз, систематизація та узагальнення, анкетування, бесіда, констатуючий експеримент.

Інноваційний потенціал педагогічного колективу (далі – ІППК) розкривається в здатності до саморозвитку та реалізації інноваційних ідей, проектів і технологій.

Система показників ІППК включає в себе: сприйнятливості і ставлення педагогів до нововведень, підготовленість їх до освоєння інновацій, рівень

новаторства педагогів в дошкільному колективі, рівень творчої активності педагогів, розвиненість їх комунікативних зв'язків.

Ми взяли комплект анкет для визначення рівня новаторства вчителів і застосували його для педагогічного колективу вихователів. Використовувалися анкети, розроблені на основі «Модифікованого опитувальника для оцінки рівня інноваційного потенціалу педагогічного колективу» Т. Соловйової та «Структури мотивації трудової діяльності» К. Замфіра. Методика вивчення інноваційного потенціалу педагогів заснована на виявленні рівня сприйнятливості педагогів до нововведень.

Методика К. Замфіра заснована на виявленні пріоритетних мотивів педагогів для заняття інноваційною діяльністю. Відповіді випробуваного залежать від того, які види винагороди він вважає за краще.

Перелік діагностичного інструментарію:

Анкета № 1 «Сприйнятливість педагогів до нововведень».

Анкета № 2 «Мотиваційна готовність педагогічного колективу до освоєння нововведень».

Анкета № 3 «Бар'єри, що перешкоджають освоєнню інновацій».

Анкета № 4 «Визначення рівня новаторства педагогів у дошкільному колективі».

Методика № 5 «Діагностики мотиваційного середовища в ЗДО».

Анкета № 6 «Визначення мотивів трудової діяльності педагогів».

В анкеті № 1 «Сприйнятливість педагогів до нововведень» досліджувався рівень сприйнятливості до нововведень кожного педагога.

Методика складалася з 6 питань, відповіді на які оцінювалися за наступною шкалою: 3 бали – завжди; 2 бали – іноді, 1 бал – ніколи. Питання зачіпали теми самоосвіти та передового педагогічного досвіду (*Додаток А*).

В анкеті № 2 «Мотиваційна готовність педагогічного колективу до освоєння нововведень» визначалася мотиваційна готовність педагогічного колективу до освоєння нововведень. Анкета складалася з 13 питань, з яких

потрібно було вибрати не більше трьох варіантів, які спонукають до інновацій, застосування нововведень в роботі. Обробка результатів проводилася шляхом аналізу відповідей (*Додаток Б*).

В анкеті № 3 «Бар'єри, що перешкоджають освоєнню інновацій» проводилося дослідження бар'єрів, що перешкоджають освоєнню інновацій. Анкета складалася з 9 питань, з яких потрібно було вибрати варіанти, які відштовхують від інновацій та застосування нововведень у своїй роботі (*Додаток В*).

Анкета № 4 «Визначення рівня новаторства педагогів у дошкільному колективі» визначала рівень новаторства педагогів у дошкільному колективі. Анкета складалася з 5 груп рівня новаторства, від групи «А» до групи «Е» де потрібно було визначити, до якої групи відносить себе педагог. Або він повністю поглинений нововведеннями, або помірно, або сумнівається в новаторах і ініціаторах нововведень (*Додаток Г*).

У методиці № 5 «Діагностика мотиваційного середовища в ЗДО» досліджувалося мотиваційне середовище в ЗДО. Анкета складалася з 15 тверджень, кожне з яких потрібно було оцінити за десяти бальною шкалою, де 0 балів – повністю не відповідає, 10 балів – повністю відповідає (*Додаток Д*).

І в останній анкеті № 6 «Визначення мотивів трудової діяльності педагогів» визначалися індивідуальні мотиви педагога до заняття інноваційною діяльністю. Методика складалася з 16 мотивів, серед яких вибиралися 5 найбільш важливих особисто для кожного педагога мотивуючих факторів для заняття інноваційною діяльністю. Потім, навпаки обраних факторів, відповідно до їх значимістю проставлялися цифри від 5 до 1 в порядку убутання (5 – найбільш значущий фактор, 1 – найменш значущий з п'яти обраних) (*Додаток Ж*).

Результати анкетування дозволили встановити, на якому рівні сформованості у педагогів сприйнятливість до нововведень, мотиваційна

готовність до інновацій, які бар'єри перешкоджають освоєнню інновацій, наякому рівні новаторство педагогів у даній установі, які мотиви трудової діяльності.

Окрім анкетування нами був здійснений збір і аналіз даних з інновацій ЗДО, що дозволило оцінити якість інноваційного розвитку організації (*Додаток Л*)

Після проведеного анкетування вийшли наступні результати:

1. Аналіз отриманих даних дозволяє зробити висновок про те, що сприйнятливість педагогів до нововведень та обізнаність про інноваційну діяльність знаходиться на низькому рівні.

У таблицю занесені дані по кожному педагогу. Хто яку кількість балів набрав і вказано максимум балів.

Узагальнені дані проведеного опитування див. табл. 2.1 «Сприйнятливість педагогів до нововведень».

Таблиця 2.1

Сприйнятливість педагогів до нововведень

Педагоги	Номера питань						Кількість набраних балів педагогами	Максимум балів
	1	2	3	4	5	6		
1 П	3	3	3	1	1	2	13	18
2 В	3	2	2	1	2	1	11	18
3 Б	2	2	2	1	2	2	11	18
4 В	1	2	2	2	2	1	10	18
5 О	2	3	2	1	2	2	11	18
6 В	2	2	2	1	2	2	11	18
7 П	2	2	2	1	2	2	11	18
8 М	2	2	2	1	2	2	11	18

9 С	1	2	2	1	2	2	10	18
ВСЬОГО:							99	162

Обробка результатів проводилася шляхом підрахунку суми балів всіх заповнених анкет. Рівень сприйнятливості педагогічного колективу до нововведень (К) визначався за формулою:

$$K = k_{\text{факт}} / k_{\text{макс}}$$

До факт – фактична кількість балів, отриманих усіма педагогами – 99 балів; До макс – максимально можлива кількість балів – 162 бали.

$$K = 99/162 \quad K = 0,61$$

Для оцінки рівня сприйнятливості педагогічного колективу до нововведень використовувалися наступні показники:

$K < 0,45$ – критичний рівень; $0,45 < K < 0,65$ – низький рівень;

$0,65 < K < 0,85$ – допустимий рівень; $K > 0,85$ – оптимальний рівень.

Наш показник дорівнював 0,61, що входить в рамки від $0,45 < 0,61 < 0,65$ – і відповідає низькому рівню сприйнятливості педагогічного колективу до нововведень.

2. Аналіз мотиваційної готовності педагогічного колективу до освоєння нововведень дозволяє зробити висновок про те, що сприйнятливість педагогів до нововведень знаходиться на низькому рівні, так як з пунктів (2, 6, 8, 13), які показують на рівень інноваційного потенціалу педагогічного колективу: пункт 2 і 6 (рівень професійних домагань і потреба в лідерстві) ніхто не вибрав, а пункти 8 і 13 (потреба у самовираженні, самовдосконаленні та прагнення бути поміченим і гідно оціненим) вибрали по дві людини.

Узагальнені дані проведеного опитування див. рис. 2.1.

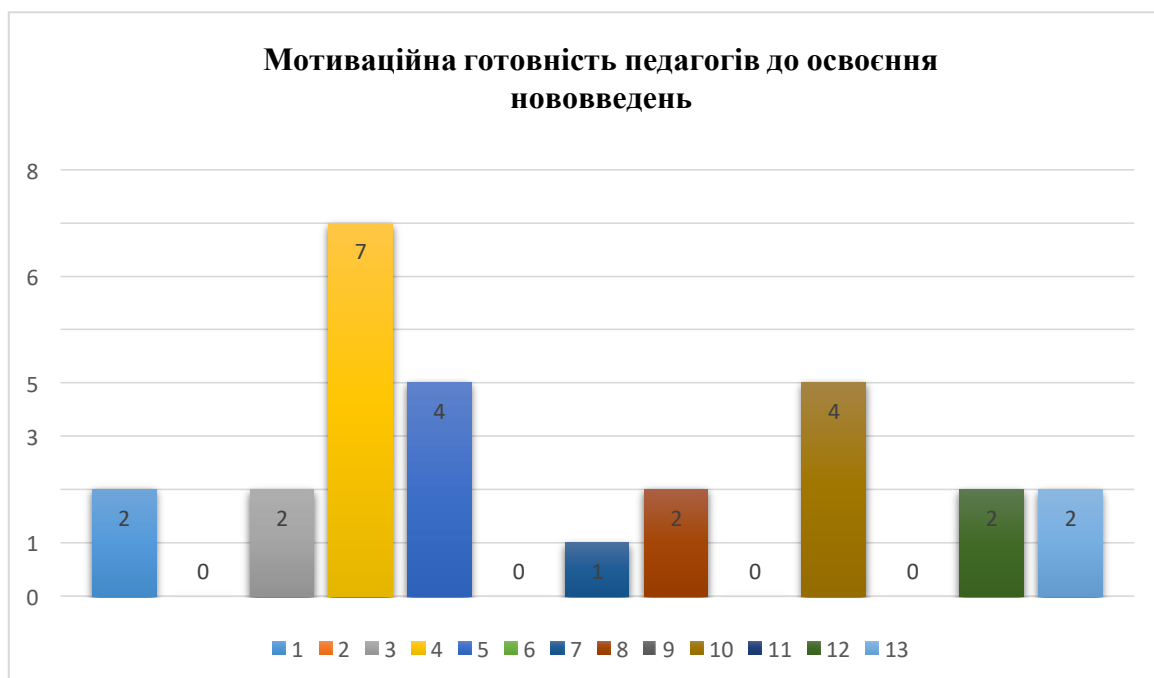


Рис.2.1. Мотиваційна готовність педагогічного колективу до освоєння нововведень на початковому етапі

3. За результатами анкети № 3 бар'єр, що перешкоджає освоєнню інновацій, є у кожного педагога, нехай один, але він є., комусь заважали проблеми зі здоров'ям, комусь велике навчальне навантаження.

Результати по бар'єрам, які перешкоджають освоєнню інновацій див табл. 2.2.

Таблиця 2.2

Бар'єри, які перешкоджають освоєнню інновацій

Бар'єри	Кількість педагогів, %
Велике навчальне навантаження	5 – 55%
Почуття страху перед негативними результатами	4 – 44%
Слабка інформованість про можливі інновації	2-22%
Відсутність допомоги	2 – 22%
Погане здоров'я, інші особисті причини	2 – 22%

Невеликий досвід роботи, при якому не виходить і традиційне	1 – 11%
Розбіжності, конфлікти в колективі	1-11%
Переконання, що ефективно вчити можна і по-старому	0
Відсутність матеріальних стимулів	0

4. Визначення рівня новаторства педагогів в дошкільному колективі показало наступні результати: більшість педагогів 55,5% віднесли себе до групи «С», тобто сприймають нововведення помірно, не прагнуть бути серед перших, але і не хочуть бути серед останніх. Група «D» становить 33,3%, ця група сумніваються, не вірять в нове, віддають перевагу старому, сприймають нове тільки тоді, коли його сприймає більшість педагогів. Група «B» набрала 11,1%, тобто педагоги цікавляться нововведеннями, вважають, що нововведення слід впроваджувати. Жоден педагог не відніс себе до групи «A» і «E». Узагальнені дані проведеного опитування див. рис. 2.2.

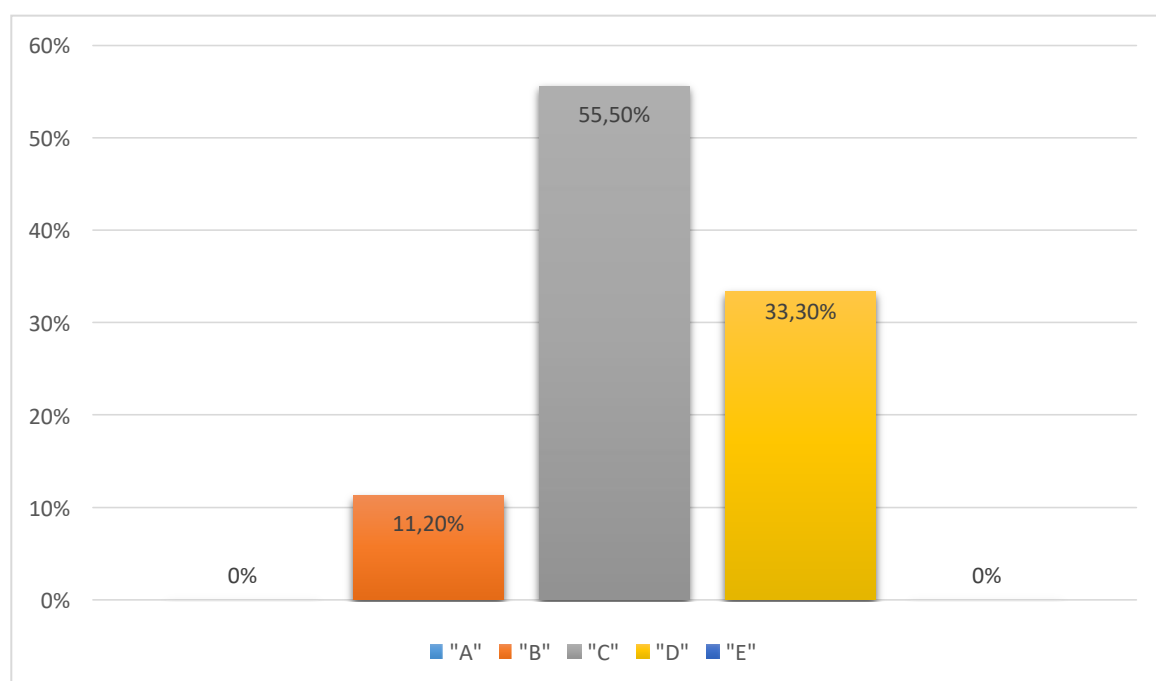


Рис. 2.2. Результати визначення рівня новаторства педагогів в дошкільному колективі

5. Обробка результатів діагностики мотиваційного середовища в освітньому закладі проводилася шляхом математичного підрахунку суми балів всіх разом узятих питань. Максимальна сума балів, яку могла набрати одна людина дорівнювала 150. Чим більше бал, тим сприятливіше створені в освітньому закладі умови для високої мотивації педагогів на участь в інноваційних проектах. Чим нижче результат, тим мотиваційне середовище менш сприятливе для роботи. В даному ЗДО бали розподілилися від 67 до 120 балів. Це говорить про те, що мотиваційне середовище до інноваційної діяльності в освітньому закладі знаходиться на низькому рівні.

6. Узагальнені результати з визначення мотивів трудової діяльності педагогів представлені в табл. 2.3 і рис 2.3.

У таблиці 2.3 представлено кількість педагогів, які обрали той чи інший ранг, а в діаграмі на рис. 2.3 все це представлено наочно.

Таблиця 2.3

Мотиви трудової діяльності педагогів

№	Фактор	Ранг	Кількість педагогів
1	Рівень доходів (заробітна плата)	6	6
2	Близькість місця роботи до будинку	16	5
3	Можливість просуватися по кар'єрних сходах	5	1
4	Можливість професійного зростання	4	1
5	Можливість отримання кредитів	15	1
6	Можливість управління іншими людьми	8	0
7	Навчання за рахунок закладу	9	1
8	Великі повноваження	7	0
9	Гнучкий графік роботи	10	1

10	Можливість самореалізації	1	4
11	Комфортні умови праці	2	5
12	Нормований робочий день	14	7
13	Відносини з безпосереднім керівником	11	3
14	Визнання, відчуття значущості в закладі	3	1
15	Робота за фахом, відповідно до освіти	12	7
16	Робота заради спілкування, можливість зайняти вільний час	13	2

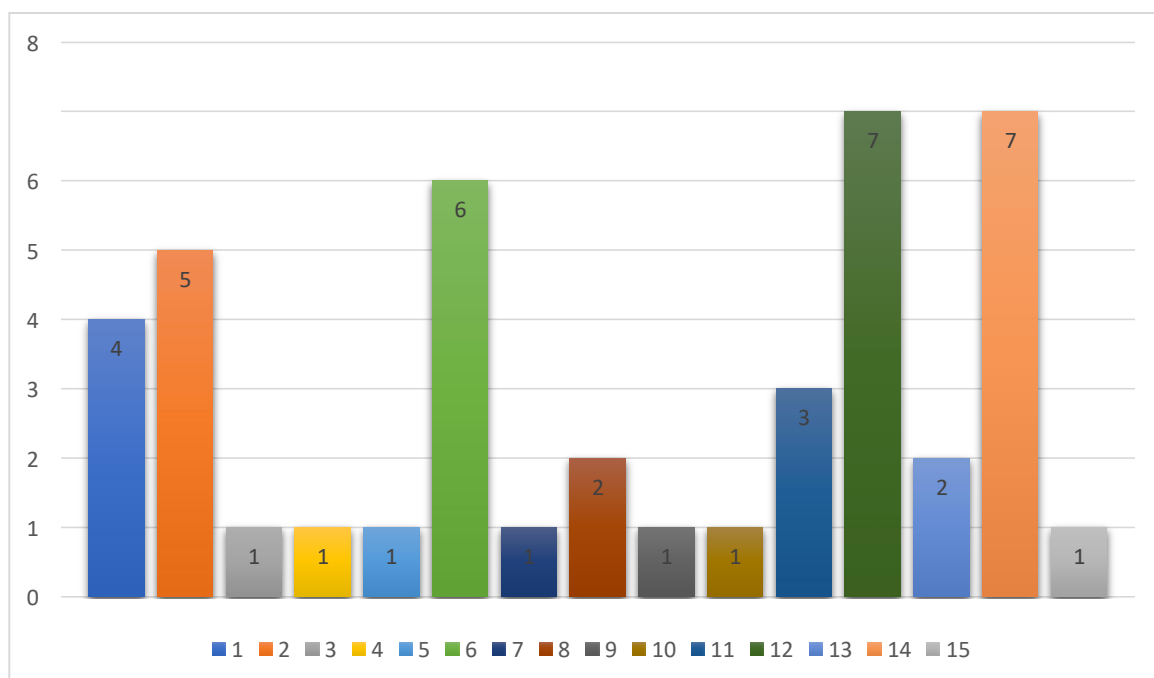


Рис. 2.3. Мотиви трудової діяльності педагогів

У діаграмі «Мотиви трудової діяльності педагогів» на рис. 2.3 по вертикалі представлено кількість педагогів, а по горизонталі 16 факторів з яких треба було вибрати тільки п'ять. З рис. 2.3 можна побачити, що більшість педагогів вибрали наступні мотивуючі фактори:

77,7% - це 7 осіб нормований робочий день (№ 14 в ранзі), робота за фахом, відповідно до освіти (№ 12 в ранзі).

66,6% – це 6 осіб вибрали рівень доходів (№6 в ранзі).

55,5 % – це 5 осіб близькість місця роботи до будинку (№ 10 в ранзі), комфортні умови праці (№2 в ранзі),

44,4% – це 4 особи обрали можливість самореалізації (№1 у ранзі).

33.3% – це 3 людини вибрали відносини з безпосереднім керівником (№11 в ранзі).

22.2% – це 2 людини вибрали робота заради спілкування, можливість зайняти вільний час (№13 в ранзі).

11.1% – це по одній людині вибрали такі факти як: можливість просуватися по кар'єрних сходах (№5 в ранзі), можливість професійного зростання (№4 в ранзі), можливість отримання кредитів (№15 в ранзі), навчання за рахунок установи (№9 в ранзі), гнучкий графік роботи (№10 в ранзі), визнання, відчуття значущості в установі (№3 в ранзі).

Такі фактори як: можливість управління іншими людьми і великі повноваження не вибрав ніхто.

Підводячи підсумок можна зробити висновок що основні мотивуючі фактори в даному колективі це: на першому місці – нормований робочий день, робота за фахом, відповідно до освіти; на другому місці – рівень доходів і на третьому – близькість місця роботи до будинку і комфортні умови праці. Всі ці мотиви знаходяться на нижчих щаблях проранжированих факторів, що свідчить про низький рівень готовності педагогів до інноваційної діяльності.

Отже, отримані результати показали недостатню сформованість у педагогічного колективу сприйнятливості і ставлення педагогів до нововведень, підготовленість їх до освоєння інновацій, недостатній рівень новаторства педагогів, творчої активності, самоосвіти, низький рівень мотивуючих факторів, немає потреби в досягненні високих результатів, потреби в лідерстві, і до прагнення бути поміченим і гідно оціненим, багато хто боїться впроваджувати щось нове через брак знань. Опір нововведенню пов'язується з нерозумінням планованих змін і погрозами порушення стабільності.

Причини, що перешкоджають освоєнню інновацій, були наступними: велике навчальне навантаження, почуття страху перед негативними результатами, слабка інформованість в колективі про можливі інновації, сумнів, недовіра до нового, віддача переваги старому, прийняття нового тільки тоді, коли його сприймає більшість педагогів, погане здоров'я, відсутність допомоги та недостатня обізнаність педагогів щодо інноваційної діяльності. Узагальнені дані за результатами діагностико-мотиваційного етапу (констатувального) за критеріями, відображені у таблиці

Таблиця 2.4.

Рівні готовності педагогів до організації інноваційної діяльності в ЗДО розвитку за критеріями (мотиваційним, когнітивно-діяльнісним, рефлексивним) на констатувальному етапі експерименту (у %)

<i>Рівень сформованості</i>	<i>Мотиваційний критерій</i>	<i>Когнітивно-діяльнісний</i>	<i>Рефлексивний</i>
	%	%	%
Д	35	25	27
С	63	17	11
Н	2	58	62

* **Н** – інтуїтивний рівень, **С** – репродуктивно-пошуковий, **Д** – творчий

Можемо констатувати, що у педагогів, переважає достатній та середній рівні за мотиваційним критерієм, і в той же час, низький та середні рівні за когнітивно-діяльнісним та рефлексивним критеріями відповідно. Це, на нашу думку, пояснюється тим, що більшість педагога все-таки зацікавлені та вмотивовані до організації інноваційної діяльності, але існують інші труднощі: недостатньо знань тощо, що безпосередньо впливає на рівень готовності педагогів до організації інноваційної діяльності в ЗДО.

2.2. Реалізація педагогічних умов організації інноваційної діяльності в закладі дошкільної освіти

На теоретико-практичному етапі нашої експериментальної роботи підготовка педагогів ЗДО до організації інноваційної діяльності закладу дошкільної освіти ґрунтувалася на наступних структурних компонентах управління: організаційному компоненті, який реалізувався через систему управління проектами; мотиваційному компоненті, який реалізувався через стимулюючі виплати або нагороди різного рівня у разі реалізації ефективних інноваційних проектів; компоненті планування – реалізувався через складання та реалізацію планів на майбутнє; компоненті контролю – реалізувався керівником шляхом зіставлення запланованих показників і фактично досягнутих результатів та з урахуванням попередньо визначених нами педагогічних умов.

Реалізація роботи на цьому етапі включала діяльність керівника і всіх педагогів ЗДО. Для кожного учасника було визначено та уточнено його функціональні обов'язки. Всі ці моменти прописувалися в локальних актах закладу, які затверджувалися на засіданнях педагогічних рад ЗДО.

Робота з педагогами по формуванню готовності до організації інноваційної діяльності здійснювалася на різних рівнях: колективному, груповому та індивідуальному. Види робіт за рівнями впорядковано та представлено у (табл.2.5).

Таблиця 2.5.

Види робіт за рівнями

№	Рівень	Види робіт з вихователями
1.	<i>Колективний рівень:</i>	<ul style="list-style-type: none"> • науково-практичні конференції; • лекції; • психолого-педагогічні семінари; • практикуми; • проблемні творчі семінари; • педагогічні ради; • консилиуми та ін.
2.	<i>Груповий рівень:</i>	<ul style="list-style-type: none"> • навчальні тренінги; • методичні об'єднання вихователів • проблемні творчі групи; • динамічні пошукові групи; • методичні об'єднання керівників гуртків; • школи молодого вихователя; • школи педагогічної майстерності; • школи передового педагогічного досвіду; • семінари та ін.
3.	<i>Індивідуальний рівень:</i>	<ul style="list-style-type: none"> • самоосвіта; • самовиховання; • наставництво; • школи передового педагогічного досвіду; • робота над індивідуальною науково-методичною темою/проблемою; • творча лабораторія вихователя та ін.

Була розроблена система роботи завідувача ЗДО по формуванню готовності вихователів до організації інноваційної діяльності в ЗДО (табл. 2.6.)

Таблиця 2.6.

Система роботи директора ЗДО по формуванню готовності вихователів до організації інноваційної діяльності в ЗДО

№	Компоненти	Робота завідувача ЗДО по формуванню готовності вихователя до організації інноваційної діяльності
1	<i>Пізнавальний компонент</i>	Передбачає навчання вихователів, спрямоване на оволодіння новими теоретичними, психолого-педагогічними та методико-технологічними знаннями, способами їх використання в практичній діяльності. Цей компонент передбачає вміння відбирати та правильно використовувати нові знання, одержані в процесі дослідження проблеми
2	<i>Конструктивний компонент</i>	Включає дії керівників методичних структур щодо відбору теоретико-методологічного, наукового та практичного матеріалу для включення його в процес підготовки вихователів до інноваційної діяльності, що забезпечить процес модифікації, удосконалення дій, вміння організувати навчання на основі діагностичного підходу, використання нових технологій та їх елементів.
3	<i>Проектувальний компонент</i>	Включає дії, що передбачають планування як ближньої, так і віддаленої мети та результатів впровадження інновації в конкретному навчальному закладі, а також визначених форм та методів діяльності керівників системи підготовки вихователів до такої роботи з оволодіння ними необхідними теоретичними знаннями та практичними вміннями, які забезпечують їх готовність до інноваційної діяльності
4	<i>Комунікативний Компонент</i>	Включає в себе дії, пов'язані із встановленням педагогічно доцільних контактів між учасниками навчально-виховного та управлінського процесів
5	<i>Організаторський компонент</i>	Включає дії суб'єктів діяльності, спрямовані на реалізацію завдань інноваційної діяльності вихователя, які випливають із заздалегідь розроблених педагогічних проектів

Основні завдання підготовки вихователів до організації інноваційної діяльності в ЗДО полягали в тому, щоб: допомогти кожному педагогу в розвитку його ціннісних орієнтацій і гуманістичної спрямованості, які визначають загальний підхід до реалізації актуальних проблем сучасного навчального закладу; надати вихователю можливість усвідомити методологію вирішення професійно-педагогічних проблем, яка ґрунтується на гуманістичній парадигмі; розкрити перед педагогом способи побудови конкретних концепцій роботи закладу і самого педагога, враховуючи своєрідність умов їх діяльності; віднайти разом із вихователем способи реалізації концептуальних схем у досвіді діяльності, особливо в організації дослідно-експериментальної роботи; орієнтувати педагога на осмислення ним результатів нововведень, сприяти виробленню критеріїв їх оцінки і самооцінки.

На теоретико-практичному етапі (*формульовальному*) педагоги взяли участь в семінарах, інтерактивних ділових іграх, майстер-класах, тренінгових вправах, інтелектуальних естафетах, круглих столах, онлайн конференціях, семінарах; були слухачами курсів підвищення кваліфікації, обмінювалися передовим педагогічним досвідом з колегами. Наведемо приклади.

1. Семінар: «Підготовка педагогів до інноваційної діяльності».

Мета: формування концептуальних і діяльнісних основ особистісно-орієнтованої взаємодії педагога з дітьми, їх батьками, іншими учасниками освітнього процесу; підвищити рівень психолого-педагогічної культури; розвивати професійну ініціативу та творчий потенціал особистості педагогів.

План проведення семінару:

I. Теоретична частина.

- 1.1 Інноваційні технології в дошкільній освіті.
- 1.2. Класифікація сучасних інноваційних технологій.
- 1.3. Використання сучасних інноваційних технологій в роботі з дітьми.

II. Практична частина:

- 2.1. Майстер-клас «Педагогічна скриня».

У ході семінару педагоги мали змогу ознайомитися з інноваційними технологіями в дошкільній освіті, класифікацією сучасних інноваційних технологій (за рівнем застосування, за провідним чинником психічного розвитку, за ставленням до дитини, за орієнтацією на особистісні структури, за типом організації та управління пізнавальною діяльністю); ознайомилися з особливістю використання інноваційних технологій в роботі з дошкільниками.

Друга частина семінару – майстер-клас вихователя-методиста «Педагогічна скриня» передбачала ознайомлення педагогів з практичними методами активізації мислення, допитливості, цікавості дошкільнят: Диктофон, Радіодиспут, Свічка, Картинка з розрізаною пташкою, Різнокольорова газова хустина, Чарівна торбинка, Чарівна скриня, Чарівна паличка Чарівний телескоп тощо.

Таким чином, в процесі семінару були реалізовані педагогічні умови: вмотивованість педагогічного колективу щодо впровадження інноваційної діяльності в закладах дошкільної освіти та створення освітнього простору для педагогічного колективу.

Третя педагогічна умова – рефлексії і коригування педагогами своєї педагогічної діяльності, була реалізована по закінченню семінару. Відбулась педагогічна рефлексія педагогів, які ділились враженнями, згадували яскраві моменти, цікаві знахідки, а ще підкреслювали, над чим треба працювати, на що особливо звертати увагу, яким чином виправляти педагогічні помилки, для того, щоб здійснилось триєдине «Хочу!»-«Можу!»-«Буду!» для кожної дитини.

2. Семінар-практикум «Діяльнісний підхід до організації дитячих досліджень»

Мета: збагачувати педагогічний досвід знаннями про сучасні методи і прийоми ознайомлення дошкільнят зі специфікою навчальних досліджень. Розширювати теоретичні знання та практичні навички роботи педагогів з даного напрямку. Вправляти в умінні ставити з питання висувати гіпотези та

давати визначення поняттям. Активізувати творчий потенціал педагогів через обмін думками і взаємозбагачення досвідом.

Семінар-практикум передбачав ознайомлення педагогів із сучасними методами та прийоми ознайомлення дошкільнят зі специфікою навчальних досліджень.

I. Підготовчо-організаційна частина передбачала роботу педагогів у групах (вправа «Очікування»). У ході теоретичної частини педагоги були ознайомлені з міні-лекцією «Дитячі дослідження». Практична частина – виконання вправ педагогами, мета яких була розвиток умінь бачити проблему, розвиток умінь висувати гіпотезу, формування вміння здійснювати цілеспрямований пошук за допомогою запитань, розвиток уміння давати визначення поняттям, розвиток уміння робити висновки ітд.

Таким чином, у ході семінару-практикуму нами були реалізовані всі три педагогічні умови.

3. Тренінг для педагогів «Педагогічне спілкування»

Мета його була розвивати професійну самосвідомість педагогів; ознайомлювати з практичними матеріалами з питань розвитку толерантних якостей у дітей та дорослих; навчати конструктивних методів розв'язання конфліктних ситуацій; гармонізувати взаємини у колективі; навчити педагогів аналізувати об'єктивно власну педагогічну діяльність та діяльність педагогів. Отож, нами була реалізована третя педагогічна умова – рефлексії і коригування педагогами своєї педагогічної діяльності.

4. Інтерактивна ділова гра «Медіа-дерево».

Мета: закріпити уявлення педагогів про різні види медіа засобів та можливостей їх застосування в освітньо-виховному процесі з дітьми дошкільного віку.

У процесі гри педагоги виконували різні вправи, метою яких було окреслити переваги і недоліки у впливі сучасного медіасередовища на дітей, активізувати педагогів на мотивацію власної професійної діяльності у сфері

медіаосвіти. Нами були реалізовані педагогічні умови: вмотивованість педагогічного колективу щодо впровадження інноваційної діяльності в закладах дошкільної освіти; рефлексії і коригування педагогами своєї педагогічної діяльності.

З метою реалізації педагогічної умови «вмотивованість педагогічного колективу щодо впровадження інноваційної діяльності в закладах дошкільної освіти» був використаний метод побудови дерева цілей. Учні семінару визначали головну мету інноваційної діяльності, виявляли та аналізували перешкоджаючі чинники, систематизували їх. Відповідно до поставлених цілей визначали особистісні мотиви кожного педагога.

5. Майстер-клас «Використання інтерактивних методик під час вивчення методу проектів» передбачав реалізацію умов: вмотивованість педагогічного колективу щодо впровадження інноваційної діяльності в закладах дошкільної освіти; рефлексії і коригування педагогами своєї педагогічної діяльності, створення освітнього простору для педагогічного колективу. Його метою було підвищити мотивацію педагогів до оволодіння методом проектів як одним з інтерактивних методів навчання.

6. Майстер-клас «ТРВЗ – технологія розвитку сучасної дитини». **Мета якого передбачала** ознайомлення вихователів з ТРВЗ технологією, її використанням в дошкільній педагогіці; поповнити досвід вихователів практичними методами використання ТРВЗ у навчанні і вихованні дошкільнят; розвивати власну творчість і фантазію педагогів. У ході майстер-класу нами також реалізовувалися всі окреслені педагогічні умови.

З метою реалізації педагогічної умови «створення освітнього простору для педагогічного колективу» педагоги відвідували круглі-столи, курси підвищення кваліфікації, брали участь в онлайн-семінарах. В цілому, педагоги поглибили свої знання та ознайомилися з інноваційними технологіями та методиками у галузі дошкільної освіти. Наведемо приклади тем, з якими працювали педагоги: Спадщина Софії Русової («Український дитячий садок»),

педагогіка М. Монтесорі («Будинок вільної дитини»), Вальдорфська педагогіка («Вальдорфський дитячий садок»), система освіти «Довкілля», діагностична методика Т. Піроженко «Мовленнєве зростання дошкільника», технологія фізичного виховання дітей М. Єфименка («Театр фізичного розвитку та оздоровлення дітей»), технологія розвитку творчої особистості Г. Альтшуллера, теорія розв'язання винахідницьких завдань, методика використання схем-моделей для навчання дітей описовим розповідям, методика використання схем-моделей у лексично-граматичній роботі, особливості розвитку дитини засобами взаємодії різних видів мистецтв, методика розвитку творчих здібностей на заняттях з малювання, спадщина В. Сухомлинського, методика навчання дітей читанню М. Зайцева, розвиваючі ігри Нікітіних: кубики, гра типа «Танграм», методика навчання дітей раннього віку Глена Домана, методика Т. Піроженко «Мовленнєве зростання дошкільника», Педагогіка Амонашвілі, Ейдетика в розвитку мовлення дошкільнят, технологія інтенсивного розвитку інтелектуальних здібностей у дітей «Казкові лабіринти гри» В. Воскобовича, інноваційна технологія «Чудеса на піску», технологія «Художнє слово і дитяче мовлення», технологія «Дитяче дослідження як метод навчання старших дошкільників», технологія «Психолого-педагогічне проектування», технологія «Логічні блоки Дьєнеша», методика навчання дітей розповіданню за схемами, палички Кюізенера, здоров'язберігаючі технології в дошкільній освіті України, STREAM-освіта, LEGO конструювання, комп'ютерно-ігровий комплекс, степ-аеробіка, технологія «Вчимося фантазувати».

Педагогічна умова – рефлексії і коригування педагогами своєї педагогічної діяльності реалізовувалася і під час психолого-педагогічного семінару «Педагогічна рефлексія – необхідна умова творчої самореалізації і саморозвитку, професійної майстерності педагога». Педагоги познайомилися з поняттям про рефлексію та її значенням в педагогічній діяльності;

виокремлювали рефлексивні уміння педагога та розробляли заходи формування рефлексивних умінь.

На цьому етапі з метою реалізації педагогічних умов організації інноваційної діяльності в ЗДО вихователі отримали педагогічні поради по використанню інноваційних технологій в роботі з дошкільниками, ознайомилися зі зразком оформлення Картки характеристики інновації (*Додаток М*), зразком аналітичної довідки «Про організацію інноваційної діяльності в ЗДО» (*Додаток М*)

Була проведена педагогічна рада на тему: «Інноваційні технології як засіб підвищення якості освітнього процесу».

Також слід відзначити, що у процесі дослідно-експериментальної роботи ми широко використовували рефлексивно-оцінні методи навчально-пізнавальної та квазіпрофесійної діяльності: під час лекцій – вправи «Аукціон рішень», «Аукціон проектів»; у процесі використання ігрових методів навчання – відповіді на запитання («Чи було зроблено максимально можливе для досягнення результатів?», «Що вимагає покращення?»); у процесі представлення, захисту й обговорення власних інноваційних проектів – рефлексивно-проблемний полілог; під час захисту проектів – позиційну дискусію.

Результати практичного застосування інноваційних методик у групах дітей дошкільного віку рефлексувалися через моніторинг змін особистості дитини; визнання інноваційного проекту – через процеси його критики педагогічною спільнотою, рівень затребуваності вихователями-практиками, популярність серед батьків. Це сприяло формуванню здатності вихователів ДЗ переосмислювати набутий досвід, конструктивно ставитися до новацій, адекватно реагувати на критику, зауваження, усвідомлювати позитивні сторони інноваційної педагогічної діяльності.

Педагогічна умова – управління інноваційними процесами в закладі дошкільної освіти на методичному рівні передбачала розробку методичних

рекомендацій щодо організації роботи ЗДО, які здійснюють інноваційну діяльність. Методичні рекомендації, орієнтовна програма-план, відображені у Додатку Л. Також в рамках реалізації цієї умови нами було зпочаткована база інновацій в ЗДО.

Передусім, хочемо звернути увагу на потребу врахування ряду умов для успішного розкриття інноваційного потенціалу кадрового ресурсу освітнього закладу, а саме: процес розкриття інноваційного потенціалу педагога має бути неперервним, оскільки становлення інноваційної практики – це постійно змінний процес; доцільно забезпечити розкриття інноваційного потенціалу педагога шляхом вирішення ним завдань, що відповідають визначеному для нього виду діяльності (згідно індивідуальної теми), бо будь-яка діяльність людини охоплює вирішення завдань; для здійснення розвитку інноваційного потенціалу педагога необхідно формувати уявлення про образ віддаленого майбутнього (стратегію), про інноваційну діяльність найближчого періоду, а також організувати сумісне проектування майбутньої діяльності та освоєння кожним педагогом знань, умінь, способів, що необхідні йому для її реалізації.

Для покращення інноваційної діяльності в умовах ЗДО керівнику ЗДО важливо забезпечити: позитивну установку на оволодіння новими навичками та вміннями; необхідний рівень теоретичних знань і практичних умінь із інноваційної діяльності; програмно-методичне забезпечення процесу формування технологічних умінь педагогів.

Вагома роль у здійсненні методичного супроводу інноваційної діяльності вихователя належить методичній службі ЗДО, а саме вихователеві-методисту. Він планує, регулює, контролює методичну роботу, враховує такі критерії оптимальності результатів методичної роботи:

1. Результативність. Цей критерій можна вважати достатнім, якщо результати освіти, виховання та розвитку дошкільників зростають, діти досягають оптимального рівня розвитку або наближаються до нього.

2. Раціональне витрачання часу й економічність. Коли зростання майстерності та інноваційного потенціалу вихователів відбувається за різного витрачання часу і сил на методичну роботу і самоосвіту, але без перевантаження. За найменших зусиль – досягають оптимального результату.

3. Задоволення вихователів своєю працею. Створення в ЗДО атмосфери співтворчості, позитивного морально-психологічного клімату, за яких установлюється мотивація творчої, ініціативної, самовідданої педагогічної праці.

4. Дієвість методичної роботи, її реальний стимулювальний ефект. Передбачає наявність задоволення вихователів процесом і результатом своєї роботи (не можна плутати із самовдоволенням і самозаспокоєністю), оптимальний рівень їхнього творчого самопочуття, душевного комфорту.

Методична робота в ЗДО має спрямовуватися на активізацію інноваційної діяльності вихователя та колективу в цілому. Тому слід створювати належне освітнє середовище, де для учасника створюються сприятливі умови праці та можливості для реалізації власної індивідуальної освітньої програми через взаємодію з іншими членами колективу. У цьому контексті важливо дотримуватися певних принципів, умов, які б сприяли впровадженню інноваційної діяльності:

- демократичність – можливість урахування різних підходів, точок зору, колегіальність у прийнятті певного рішення;
- ситуація вибору – створення кількох варіантів програм, моделей діяльності, технологій, які забезпечують передумови для свідомого вибору;
- самореалізація – розкриття особистісного потенціалу кожного учасника педагогічного процесу;
- співтворчість – спільна діяльність суб'єктів, які прагнуть досягти нових кількісних і якісних результатів;

– синергетичність – нелінійність, нестабільність як процесуальні характеристики та самоорганізація системи науково-методичного супроводження.

Таким чином, завданнями методичного супроводу формування готовності до інноваційної діяльності мають бути:

– сприяння повноцінному професійному розвитку та саморозвитку педагогів, їх адаптації до освітніх вимог;

– формування стійкої мотивації щодо застосування інноваційних освітніх технологій в освітньому процесі;

– формування у педагогів компетентності щодо застосування особистісно орієнтованих, інтерактивних, діалогових технологій у педагогічній взаємодії;

– удосконалення горизонтальної та вертикальної співпраці членів педагогічного колективу щодо покращення якості ефективного використання навчальних технологій у процесі професійної діяльності;

– залучення до інтерактивної взаємодії з метою розвитку особистісних якостей, які б сприяли творчому освоєнню інновацій в освітньому процесі;

– забезпечення матеріального та науково-методичного супроводу впровадження інновацій у практику педагогічної діяльності;

– забезпечення належних умов для координування науково-психологічних досліджень щодо апробування інновацій у педагогічній взаємодії на регіональному та обласному рівнях [61].

Пропагуючи необхідність створення інноваційного середовища в закладі освіти необхідне дотримання таких умов:

– загальне розуміння необхідності введення інновації в освітній процес та створення відповідної матеріально-технічної бази;

- відповідний професійний фаховий рівень педагогів закладу (їх фахова освіта, системна робота над підвищенням кваліфікації, діяльність методичних рад тощо);

- залучення науковців – працівників закладів вищої освіти, інститутів післядипломної педагогічної освіти;

- науково обґрунтований вибір інновації для конкретного закладу освіти (мета, цілі, фаховий рівень педагогів тощо). Вибір має бути узгодженим із створеним інноваційним середовищем, його мають підтримати по вертикалі (рай(міск) відділи (управління), обласні департаменти освіти, міністерство освіти) і по горизонталі – педагоги, громадськість, батьки, вихованці;

- юридичне забезпечення інноваційного процесу. Саме від цього фактору залежить клімат у колективі, де запроваджується інновація і мотивація до інноваційної діяльності всіх учасників

Таким чином, успішність методичного супроводу вихователів залежить від того чи залучають висококваліфікованих фахівців (психологів, керівників закладів, методистів, вихователів) до популяризації новацій, педагогічних технологій, а також чи забезпечено належні умови матеріально-технічної бази у закладі дошкільної освіти.

І знову ж таки, вважаємо за необхідність наголосити, що систематичність і наступність супроводу активізації інноваційної діяльності, в свою чергу, забезпечують такі форми роботи, як психолого-педагогічні семінари, конференції з обміну досвідом, круглі столи, диспути, науково-практичні конференції, практикуми, проблемні семінари, творчі групи, динамічні пошукові групи, школи педагогічної майстерності, творчі лабораторії.

І наостанок, щодо реалізації означеної умови резюмуємо організаційно-педагогічні умови активізації інноваційної діяльності вихователя в системі методичної роботи ЗДО:

1. Забезпечення методичного супроводу (система організаційних та психолого-педагогічних заходів, технологій і процедур, які спрямовані на допомогу педагогічним працівникам у подоланні стереотипного мислення, розвитку особистісних якостей);

2. Використання інноваційних форм методичної роботи (поєднання традиційних та нетрадиційних індивідуальних, колективних та групових форм методичної роботи в ЗДО);

3. Створення інноваційного середовища (можливості для співпраці з колегами, робота над індивідуальною темою, яка співзвучна із загальною темою ЗДО);

4. Дотримання програми організації інноваційної діяльності вихователя (укладання стратегії, плану роботи над індивідуальною темою, керівництво, контроль, перевірка результатів);

5. Наявність належного рівня матеріально-технічної бази в ЗДО.

Отже, у процесі формувального етапу експерименту нам вдалося реалізувати всі визначені нами педагогічні умови: вмотивованість педагогічного колективу щодо впровадження інноваційної діяльності в закладах дошкільної освіти; створення освітнього простору для педагогічного колективу; рефлексії і коригування педагогами своєї педагогічної діяльності.

Наскільки дієвими вони були ми можемо визначити після проведення контрольного етапу експерименту.

2.3. Аналіз та узагальнення результатів експериментального дослідження

На останньому етапі рефлексії (контрольному), ми здійснили порівняльний аналіз рівнів готовності педагогів до організації інноваційної діяльності в ЗДО після проведення формувального етапу дослідження. Також передбачалось визначення доцільності, ефективності та результативності

запропонованих педагогічних умов, здійснення перевірки гіпотези наукового дослідження.

Проводячи контрольний зріз ми застосовували ті ж методи, що і на констатувальному етапі експериментального дослідження. Організації моніторингу передувало засідання педагогічної ради, яке було присвячене розгляду готовності педагогів до інноваційної діяльності після реалізації педагогічних умов.

Перелік діагностичного інструментарію:

Анкета № 1 «Сприйнятливість педагогів до нововведень».

Анкета № 2 «Мотиваційна готовність педагогічного колективу до освоєння нововведень».

Анкета № 3 «Бар'єри, що перешкоджають освоєнню інновацій».

Анкета № 4 «Визначення рівня новаторства педагогів у дошкільному колективі».

Методика № 5 «Діагностики мотиваційного середовища в ЗДО».

Анкета № 6 «Визначення мотивів трудової діяльності педагогів».

В анкеті № 1 «Сприйнятливість педагогів до нововведень» досліджувався рівень сприйнятливості до нововведень кожного педагога.

Методика складалася з 6 питань, відповіді на які оцінювалися за наступною шкалою: 3 бали – завжди; 2 бали – іноді, 1 бал – ніколи. Питання зачіпали теми самоосвіти та передового педагогічного досвіду (*Додаток А*).

В анкеті № 2 «Мотиваційна готовність педагогічного колективу до освоєння нововведень» визначалася мотиваційна готовність педагогічного колективу до освоєння нововведень. Анкета складалася з 13 питань, з яких потрібно було вибрати не більше трьох варіантів, які спонукають до інновацій, застосування нововведень в роботі. Обробка результатів проводилася шляхом аналізу відповідей (*Додаток Б*).

В анкеті № 3 «Бар'єри, що перешкоджають освоєнню інновацій» проводилося дослідження бар'єрів, що перешкоджають освоєнню інновацій.

Анкета складалася з 9 питань, з яких потрібно було вибрати варіанти, які відштовхують від інновацій та застосування нововведень у своїй роботі (*Додаток В*).

Анкета № 4 «Визначення рівня новаторства педагогів у дошкільному колективі» визначала рівень новаторства педагогів у дошкільному колективі. Анкета складалася з 5 груп рівня новаторства, від групи «А» до групи «Е» де потрібно було визначити, до якої групи відносить себе педагог. Або він повністю поглинений нововведеннями, або помірно, або сумнівається в новаторах і ініціаторах нововведень (*Додаток Г*).

У методиці № 5 «Діагностика мотиваційного середовища в ЗДО» досліджувалося мотиваційне середовище в ЗДО. Анкета складалася з 15 тверджень, кожне з яких потрібно було оцінити за десяти бальною шкалою, де 0 балів – повністю не відповідає, 10 балів – повністю відповідає (*Додаток Д*).

І в останній анкеті № 6 «Визначення мотивів трудової діяльності педагогів» визначалися індивідуальні мотиви педагога до заняття інноваційною діяльністю. Методика складалася з 16 мотивів, серед яких вибиралися 5 найбільш важливих особисто для кожного педагога мотивуючих факторів для заняття інноваційною діяльністю. Потім, навпаки обраних факторів, відповідно до їх значимістю проставлялися цифри від 5 до 1 в порядку убутання (5 – найбільш значущий фактор, 1 – найменш значущий з п'яти обраних) (*Додаток Ж*).

Результати анкетування дозволили встановити, на якому рівні сформованості у педагогів сприйнятливість до нововведень, мотиваційна готовність до інновацій, які бар'єри перешкоджають освоєнню інновацій, на якому рівні новаторство педагогів у даній установі, які мотиви трудової діяльності.

Окрім анкетування нами був здійснений збір і аналіз даних з інновацій ЗДО, що дозволило оцінити якість інноваційного розвитку організації (*Додаток Л*)

Після проведеного анкетування вийшли наступні результати:

1. Аналіз отриманих даних дозволяє зробити висновок про те, що сприйнятливість педагогів до нововведень та обізнаність про інноваційну діяльність знаходиться на низькому рівні.

У таблицю занесені дані по кожному педагогу. Хто яку кількість балів набрав і вказано максимум балів.

Узагальнені дані проведеного опитування див. табл. 2.7 «Сприйнятливість педагогів до нововведень».

Таблиця 2.7

Сприйнятливість педагогів до нововведень

Педагоги	Номера питань						Кількість набраних балів педагогами	Максимум балів
	1	2	3	4	5	6		
1 П	3	3	3	3	3	3	18	18
2 В	3	2	2	3	3	3	16	18
3 Б	3	3	3	3	3	2	17	18
4 В	3	3	3	3	3	3	18	18
5 О	2	3	3	3	2	2	15	18
6 В	3	3	3	3	3	3	18	18
7 П	2	3	3	3	2	2	15	18
8 М	3	3	3	3	3	2	17	18
9 С	3	3	3	3	3	3	18	18
ВСЬОГО:							152	162

Обробка результатів проводилася шляхом підрахунку суми балів всіх заповнених анкет. Рівень сприйнятливості педагогічного колективу до нововведень (К) визначався за формулою:

$$K = \text{к факт} / \text{к макс}$$

До факт – фактична кількість балів, отриманих усіма педагогами – 99 балів; До макс – максимально можлива кількість балів – 162 бали.

$$K = 99/162 \quad K = 0,61$$

Для оцінки рівня сприйнятливості педагогічного колективу до нововведень використовувалися наступні показники:

$K < 0,45$ – критичний рівень; $0,45 < K < 0,65$ – низький рівень;

$0,65 < K < 0,85$ – допустимий рівень; $K > 0,85$ – оптимальний рівень.

Наш показник дорівнював 0,61, що входить в рамки від $0,45 < 0,61 < 0,65$ – і відповідає низькому рівню сприйнятливості педагогічного колективу до нововведень. Аналіз мотиваційної готовності педагогічного колективу до освоєння нововведень дозволяє зробити висновок про те, що сприйнятливість педагогів до нововведень знаходиться на високому рівні.

За результатами анкети № 3 бар'єр, що перешкоджає освоєнню інновацій, є у кожного педагога, нехай один, але він є, комусь заважали проблеми зі здоров'ям, комусь велике навчальне навантаження.

Результати по бар'єрам, які перешкоджають освоєнню інновацій див табл. 2.8.

Таблиця 2.8

Бар'єри, які перешкоджають освоєнню інновацій

Бар'єри	%
Велике навчальне навантаження	5%
Почуття страху перед негативними результатами	4%
Слабка інформованість про можливі інновації	2%
Відсутність допомоги	2%
Погане здоров'я, інші особисті причини	0%
Невеликий досвід роботи, при якому не виходить і традиційне	1%
Розбіжності, конфлікти в колективі	1%
Переконання, що ефективно вчити можна і по-старому	0
Відсутність матеріальних стимулів	0

4. Визначення рівня новаторства педагогів в дошкільному колективі показало наступні результати: більшість педагогів сприймають нововведення позитивно, прагнуть бути серед перших і не хочуть бути серед останніх. Стало

менше сумнівів і з'явилась впевненість та віра у власні можливості. Група «В» набрала 11,1%, тобто педагоги цікавляться нововведеннями, вважають, що нововведення слід впроваджувати. Жоден педагог не відніс себе до групи «А» і «Е».

5. Обробка результатів діагностики мотиваційного середовища в освітньому закладі проводилася шляхом математичного підрахунку суми балів всіх разом узятих питань. Максимальна сума балів, яку могла набрати одна людина дорівнювала 150. Чим більше бал, тим сприятливіше створені в освітньому закладі умови для високої мотивації педагогів на участь в інноваційних проектах. Чим нижче результат, тим мотиваційне середовище менш сприятливе для роботи. В даному ЗДО бали розподілилися від 140 до 150 балів. Це говорить про те, що мотиваційне середовище до інноваційної діяльності в освітньому закладі знаходиться на високому рівні.

6. Узагальнені результати з визначення мотивів трудової діяльності педагогів представлені в табл. 2.3 і рис 2.3.

У таблиці 2.9 представлено кількість педагогів, які обрали той чи інший ранг

Таблиця 2.9

Мотиви трудової діяльності педагогів

№	Фактор	Ранг	Кількість педагогів
1	Рівень доходів (заробітна плата)	6	6
2	Близькість місця роботи до будинку	16	5
3	Можливість просуватися по кар'єрних сходах	5	7
4	Можливість професійного зростання	4	8
5	Можливість отримання кредитів	15	5
6	Можливість управління іншими людьми	8	6

7	Навчання за рахунок закладу	9	8
8	Великі повноваження	7	6
9	Гнучкий графік роботи	10	8
10	Можливість самореалізації	1	9
11	Комфортні умови праці	2	8
12	Нормований робочий день	14	7
13	Відносини з безпосереднім керівником	11	8
14	Визнання, відчуття значущості в закладі	3	8
15	Робота за фахом, відповідно до освіти	12	7
16	Робота заради спілкування, можливість зайняти вільний час	13	2

Підводячи підсумок можна зробити висновок що основні мотивуючі фактори в даному колективі це: на першому місці – можливість професійного зростання, робота за фахом, відповідно до освіти, визнання, відчуття значущості в закладі, на другому місці – рівень доходів і на третьому – близькість місця роботи до будинку і комфортні умови праці. Це свідчить про достатній рівень готовності педагогів до інноваційної діяльності. Результати показали достатню сформованість у педагогічного колективу сприйнятливості і ставлення педагогів до нововведень, підготовленість їх до освоєння інновацій, достатній рівень новаторства педагогів, творчої активності, самоосвіти, на достатньому рівні мотивуючі фактори, з'явилась потреба в досягненні високих результатів, потреби в лідерстві, і до прагнення бути поміченим і гідно оціненим.

До формувального етапу причини, що перешкоджають освоєнню інновацій, були наступними: велике навчальне навантаження, почуття страху перед негативними результатами, слабка інформованість в колективі про можливі інновації, сумнів, недовіра до нового, віддача переваги старому, прийняття нового тільки тоді, коли його сприймає більшість педагогів, погане

здоров'я, відсутність допомоги та недостатня обізнаність педагогів щодо інноваційної діяльності. Узагальнені дані за результатами діагностико-мотиваційного етапу (констатувального) за критеріями, відображені у таблиці

Таблиця 2.10.

Рівні готовності педагогів до організації інноваційної діяльності в ЗДО за критеріями (мотиваційним, когнітивно-діяльнісним, рефлексивним) на контрольному етапі експерименту (у %)

Рівень сформованості	Мотиваційний критерій	Когнітивно-діяльнісний	Рефлексивний
	%	%	%
Д	98	89	90
С	2	9	7
Н	-	2	3

* Н – інтуїтивний рівень, С – репродуктивно-пошуковий, Д – творчий

Можемо констатувати, що у педагогів, переважає достатній та середній рівні за мотиваційним, когнітивно-діяльнісним та рефлексивним критеріями і в той же час, низький рівень відсутній за мотиваційним критерієм, а за когнітивно-діяльнісним та рефлексивним критеріями – у малому процентному відношенні: 2% та 3 %. Це, на нашу думку, пояснюється тим, що більшість педагогів зацікавлені та вмотивовані до організації інноваційної діяльності, мають достатній рівень знань, що безпосередньо впливає на рівень готовності педагогів до організації інноваційної діяльності в ЗДО.

Отже, показники контрольного етапу дослідження дають змогу зробити висновок, що наша гіпотеза підтвердилась. Це засвідчують, порівняно із констатувальним етапом експерименту, рівні сформованості визначених критеріїв оцінки досліджуваного явища.

Висновки до другого розділу

У другому розділі ми розкрили наступні питання:

1. Діагностовано рівні готовності педагогів до організації інноваційної діяльності в ЗДО. Всього в дослідно-пошуковій роботі взяли участь 9 осіб: 7 вихователів, 1 вчитель-логопед і 1 музичний керівник. Дослідно-експериментальна робота проводилася в три взаємопов'язаних етапи: діагностико-мотиваційний етап (констатувальний), який передбачав діагностику мотивації колективу ЗДО до організації інноваційної діяльності в закладах дошкільної освіти, самовдосконалення, спрямованості до якісного перетворення дійсності в процесі професійної діяльності; теоретико-практичний етап (формувальний), який передбачав створення освітнього простору, формування у педагогів умінь інноваційної педагогічної діяльності (гностичних, проектувальних, конструктивних, організаційних, комунікативних, діагностичних), відбувалось включення педагогів в інноваційну діяльність, вихователям забезпечувалась можливість реалізувати особисто створені інноваційні проекти в соціально-педагогічному середовищі (під час виступів на конференціях, тренінгах, педрадах, семінарах тощо); етап рефлексії (контрольний) – активізувався самоаналіз педагогами готовності до організації інноваційної педагогічної діяльності внаслідок усвідомлення та прийняття конструктивної критики від колег та пропозицій інших педагогів (у формі дискусії); формувалися уміння самоаналізу та самокорекції інноваційної педагогічної діяльності на підставі усвідомлення результатів упровадження інновацій, а також зауважень адміністрації ДЗ.

На кожному з етапів нами реалізовувалися педагогічні умови.

Також нами були розроблені критерії, показники та диференційовано рівні готовності педагогів ЗДО до організації інноваційної діяльності в закладах дошкільної освіти.

На констатувальному етапі дослідно-пошукової роботи було виявлено, що мотивація педагогів до організації інноваційної діяльності в ЗДО знаходиться на низькому рівні і пов'язана з низкою проблем. Тому було вирішено запровадити окреслені у гіпотезі педагогічні умови організації інноваційної діяльності в закладах дошкільної освіти: вмотивованість педагогічного колективу щодо впровадження інноваційної діяльності в закладах дошкільної освіти; створення освітнього простору для педагогічного колективу; рефлексії і коригування педагогами своєї педагогічної діяльності.

Результати контрольного етапу експериментального дослідження засвідчили що у педагогів, переважає достатній та середній рівні за мотиваційним, когнітивно-діяльнісним та рефлексивним критеріями і в той же час, низький рівень відсутній за мотиваційним критерієм, а за когнітивно-діяльнісним та рефлексивним критеріями – у малому процентному відношенні: 2% та 3 %. Це, на нашу думку, пояснюється тим, що більшість педагогів зацікавлені та вмотивовані до організації інноваційної діяльності, мають достатній рівень знань, що безпосередньо впливає на рівень готовності педагогів до організації інноваційної діяльності в ЗДО.

Отже, показники контрольного етапу дослідження дають змогу зробити висновок, що наша гіпотеза підтвердилась. Це засвідчують, порівняно із констатувальним етапом експерименту, рівні сформованості визначених критеріїв оцінки досліджуваного явища.

ВИСНОВКИ

Таким чином, ми можемо зробити наступні загальні висновки щодо нашого дослідження «Педагогічні умови організації інноваційної діяльності в закладах дошкільної освіти»:

1. На основі теоретичних джерел здійснено характеристику базових понять дослідження: «менеджмент», «освітній менеджмент», «управління», «керівництво», «інновація», «інноваційний менеджмент», «інноваційне управління», «управління інноваціями», «умова», «педагогічна умова», «педагогічні умови впровадження інноваційного менеджменту в систему дошкільної освіти».

Під інноваційним менеджментом у системі дошкільної освіти розуміємо сучасний напрямок розвитку науки про управління, у якому розкривається вплив інвестицій та інновацій на розвиток людських, матеріальних і фінансових ресурсів у закладах освіти з метою якісного покращення основних показників їх діяльності. Результатом інноваційного менеджменту є використання теоретичних і практичних нововведень, зокрема таких, що формуються на межі теорії та практики. Під управлінням інноваціями розуміємо алгоритм діяльності суб'єкта освітнього процесу, що доповнює класичні методи, функції, прийоми управління, наділяючи їх інноваційністю, та зумовлює розвиток закладу загальної дошкільної освіти, спрямованого на надання освітніх послуг.

На основі аналізу наукової літератури визначено базове поняття «педагогічні умови впровадження інноваційної діяльності в систему дошкільної освіти», яке тлумачиться в межах дослідження як об'єктивні обставини управлінської діяльності суб'єктів освітнього процесу, система взаємопов'язаних і взаємодіючих методів, спрямованих на розвиток інноваційного освітнього середовища.

2. Обґрунтовано та виокремлено педагогічні умови організації інноваційної діяльності в закладах дошкільної освіти: вмотивованості

педагогічного колективу щодо впровадження інноваційної діяльності в закладах дошкільної освіти; створення освітнього простору для педагогічного колективу; рефлексії і коригування педагогами своєї педагогічної діяльності; управління інноваційними процесами в закладі дошкільної освіти на методичному рівні.

3. Розглянуто особливості управління інноваційною діяльністю в закладах дошкільної освіти. Управління інноваційною діяльністю ЗДО – це сукупність принципів, методів і форм, які дозволяють направляти, регулювати, планувати і координувати інноваційний процес, організаційні структури і персонал, зайнятий цією діяльністю. В якості нових механізмів управління інноваційними процесами в ЗДО слід використовувати: інноваційний менеджмент, інноваційний маркетинг; інноваційна методична робота; інноваційні управлінські технології, управлінські нововведення.

4. Всього в дослідно-пошуковій роботі взяли участь 9 осіб: 7 вихователів, 1 вчитель-логопед і 1 музичний керівник. Дослідно-експериментальна робота проводилася в три взаємопов'язаних етапи: діагностико-мотиваційний етап (констатувальний), який передбачав діагностику мотивації колективу ЗДО до організації інноваційної діяльності в закладах дошкільної освіти, самовдосконалення, спрямованості до якісного перетворення дійсності в процесі професійної діяльності; теоретико-практичний етап (формувальний), який передбачав створення освітнього простору, формування у педагогів умінь інноваційної педагогічної діяльності (гностичних, проектувальних, конструктивних, організаційних, комунікативних, діагностичних), відбувалось включення педагогів в інноваційну діяльність, вихователям забезпечувалась можливість реалізувати особисто створені інноваційні проекти в соціально-педагогічному середовищі (під час виступів на конференціях, тренінгах, педрадах, семінарах тощо); етап рефлексії (контрольний) – активізувався самоаналіз педагогами готовності до організації інноваційної педагогічної діяльності внаслідок усвідомлення та

прийняття конструктивної критики від колег та пропозицій інших педагогів (у формі дискусії); формувалися уміння самоаналізу та самокорекції інноваційної педагогічної діяльності на підставі усвідомлення результатів упровадження інновацій, а також зауважень адміністрації ДЗ. На кожному з етапів нами реалізовувалися педагогічні умови.

5. Також нами були розроблені критерії, показники та диференційовано рівні готовності педагогів ЗДО до організації інноваційної діяльності в закладах дошкільної освіти: мотиваційний – відображає відповідність особистісного сенсу об'єктивному значенню інноваційної педагогічної діяльності (характеризує тип мотивів, ціннісних орієнтацій, потреб і пріоритетів у цільових установках майбутніх вихователів ДЗ до інноваційної педагогічної діяльності). Дозволив представити власне бачення динаміки мотивації вихователів ДЗ до інноваційної педагогічної діяльності; когнітивно-діяльнісний – відображає формування у вихователів ДЗ інноваційного типу мислення, яке дозволяє на основі набутих знань про інновації в дошкільній освіті, технології їх упровадження, а також сформованих методичних умінь їх реалізації, проектувати, створювати, апробувати та популяризувати власні інновації в професійній діяльності. Когнітивно-діяльнісний компонент готовності вихователів ДЗ до інноваційної педагогічної діяльності виявляється в системі знань: а) методичних; б) теоретичних, а також сформованості інноваційного (креативного) мислення; ґрунтується на засадах діяльнісного підходу і є відображенням практичної готовності майбутніх вихователів ДЗ до організації інноваційної педагогічної діяльності; рефлексивний – визначає характер оцінки вихователями себе як суб'єкта, передбачає сформованість рефлексивних здібностей, що включають здатність вихователів творчо, по новому осмислювати і долати проблемні ситуації, виходити із внутрішніх конфліктів, змінювати способи досягнення мети, набувати нових сенсів і цінностей інноваційної діяльності.

Диференційовано рівні готовності педагогів ЗДО до організації інноваційної діяльності в закладах дошкільної освіти: творчий рівень – педагоги, які творчо ставляться до інноваційної діяльності, мають широкі й змістовні знання про нові наукові та новаторські підходи до навчання й виховання, володіють новітніми технологіями і створюють власні. Реалізація творчого потенціалу в інноваційному процесі для багатьох із них є найважливішим орієнтиром діяльності; репродуктивно-пошуковий – педагоги добре обізнані з теоретичними засадами, змістом, конкретними методиками педагогів-новаторів, нерідко застосовують елементи цих систем у власній педагогічній діяльності, однак використання інновацій у їх педагогічній практиці є спорадичним (невпорядкованим), ситуативним. Окремі педагоги вважають, що новітні технології можуть бути застосовані лише їх авторами. Педагогічна рефлексія у них виражена недостатньо. Педагоги, яких зараховують до цієї групи, намагаються працювати по-новому, втілюючи у власній діяльності відомі технології та методики навчально-виховної роботи. Вони охоче йдуть на експеримент, не приховують ні своїх успіхів, ні помилок, відкриті для публічного обговорення, осмислення педагогічних інновацій; інтуїтивний рівень – педагоги, яких за особливостями їх мислення і практичної діяльності зараховують до цього рівня сформованості готовності, ставляться до інноваційної проблематики як до альтернативи традиційній практиці. Основою такого ставлення є емоційна, інтуїтивна налаштованість на сприйняття нового тому, що воно нове, а не глибокі теоретичні знання особливостей інноваційної ідеї чи аналіз педагогічної практики, яка на цій ідеї базується. Педагогічна рефлексія у них не сформована.

6. На констатувальному етапі дослідно-пошукової роботи було виявлено, що мотивація педагогів до організації інноваційної діяльності в ЗДО знаходиться на низькому рівні і пов'язана з низкою проблем. Тому було вирішено запровадити окреслені у гіпотезі педагогічні умови організації інноваційної діяльності в закладах дошкільної освіти: вмотивованість

педагогічного колективу щодо впровадження інноваційної діяльності в закладах дошкільної освіти; створення освітнього простору для педагогічного колективу; рефлексії і коригування педагогами своєї педагогічної діяльності.

7. Результати контрольного етапу експериментального дослідження засвідчили що у педагогів, переважає достатній та середній рівні за мотиваційним, когнітивно-діяльнісним та рефлексивним критеріями і в той же час, низький рівень відсутній за мотиваційним критерієм, а за когнітивно-діяльнісним та рефлексивним критеріями – у малому процентному відношенні: 2% та 3 %. Це, на нашу думку, пояснюється тим, що більшість педагогів зацікавлені та вмотивовані до організації інноваційної діяльності, мають достатній рівень знань, що безпосередньо впливає на рівень готовності педагогів до організації інноваційної діяльності в ЗДО.

Отже, показники контрольного етапу дослідження дають змогу зробити висновок, що наша гіпотеза підтвердилась. Це засвідчують, порівняно із констатувальним етапом експерименту, рівні сформованості визначених критеріїв оцінки досліджуваного явища. Мета нашого дослідження – теоретично обґрунтувати та експериментально перевірити педагогічні умови організації інноваційної діяльності в закладах дошкільної освіти, досягнута, а завдання – успішно виконанні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аніщук А. М. Актуальні проблеми дошкільної освіти: навч. посіб. для студентів вищих педагогічних навчальних закладів спеціальності 8.01010101 «Дошкільна освіта». Ніжин, 2015. 152 с.
2. Архівістика : термінол. словник, авт.-упоряд. К. Є. Новохатський, К. Т. Селіверстова [та ін.]. Київ, 1998. 106 с.
3. Базовий компонент дошкільної освіти (нова редакція) URL: https://mon.gov.ua/storage/app/media/rizne/2021/12.01/Pro_novu_redaktsiyu%20Bazovooho%20komponenta%20doshkilnoyi%20osvity.pdf (дата звернення: 01.03.2022)
4. Бакірова, Г. Х. Психологія розвитку і мотивації персоналу: навч. посібник. Москва, 2012. 440 с.
5. Бикова, Т.А. Зміни в документуванні діяльності дошкільних закладів освіти в сучасних умовах. Діловодство. 2014. № 3.
6. Білоусова, Р.Ю. Управління інноваційним розвитком дошкільної освіти на основі маркетингового підходу. Нижегородська освіта. 2012. № 2.
7. Богущ А. М. Парадигма дитинства у контексті розвитку особистості дошкільника. Гуманітарний вісник ПереяславХмельницького державного педагогічного університету ім. Г. Сковороди : наук.-теорет. часопис. Переяслав-Хмельницький, 2003. С. 92–99.
8. Бухалков, М. І. Управління персоналом: підручник. Москва, 2007. 368 с.
9. Власенко О. М. Особистісно орієнтована спрямованість національних освітніх систем. *Тенденції модернізації національних освітніх систем : збірник наукових праць* за ред. О.С.Березюк, О. М. Власенко. Житомир, 2014. 158 с.
10. Гавриш Н.В. На шляху до оновлення. Про готовність педагогів до реалізації нової Програми. Дошкільне виховання. 2009. №2. С.7-10.
11. Галус О.М. Порівняльна педагогіка : навчальний посібник Київ, 2006. 215 с.

12. Гречко А.В. Основи електронного документообігу: навч. посіб. Київ, 2006. 156 с.
13. Денякіна Л. М. Інноваційні технології в управлінні освітнім закладом. Київ, 2011. 163 с.
14. Дорофєєва, Л. І. Менеджмент: підручник. Київ, 2008. 403 с.
15. ДСТУ 2732:2004. Діловодство й архівна справа. Терміни та визначення понять: С. Г. Кулешов [та ін.]. Офіц. вид. Київ, 2005. 32 с.
16. Дятлов, В.А. Управління персоналом: навч. посібник. Москва, 2009. 365 с.
17. Єлісеєва К.В., Лазарева І. А. Інноваційні технології в методичній роботі. Управління ЗДО. 2010. № 2. С. 18-22.
18. Забиняк, Н. Б. Контроль за діяльністю ДНЗ. Управління дошкільним освітнім закладом: науч.- практ. журн. 2010. № 4(62)
19. Заболотна О. А. Теорія і практика альтернативної шкільної освіти у країнах Європейського Союзу: монографія. Умань, 2013. 372 с.
20. Зверева, В.І. «Програма ефективності управління школою». Москва, 2014. 132 с.
21. Зеєр, Є.Ф. Психологія професійного розвитку: навчальний посібник. Москва, 2009. 480 с.
22. Зозуля С. М. Сучасна архівна термінологія в Україна : автореф. дис ... канд. наук із соціальних комунікацій : 27.00.02 Київ, 2012. 19 с.
23. Інформаційна складова державної політики та управління : монографія. Соловйов С. Г., та ін. ; заг. ред. Грицьк Н. В. ; Нац. акад. держ. упр. При Президентові України, Каф. інформ. політики та електрон. урядування. Київ, 2015. 320 с.
24. Інформаційні ресурси. Словник законодавчої та стандартизованої термінології. Нац. акад. пед. наук України, Держ. наук.-пед. б-ка України ім. В. О. Сухомлинського. Київ, 2012. 283 с.

25. Казакова В. М. Управління інноваційними процесами в дошкільних навчальних закладах. Київ, 2010. 161 с.
26. Кириліна М.В. Організація методичної роботи в умовах інноваційної діяльності. Дитячий садок. 2016. № 3. С. 120-125.
27. Кінащук Л. Організація та правове забезпечення контролю як функції управління. Підприємництво, господарство і право. 2014. № 5. С. 57
28. Козаков В.М. Соціально-ціннісні засади державного управління в Україні: Монографія. Київ, 2007. 284 с.
29. Козлов Ю. М. Административное право. Москва, 2010. 726 с.
30. Крутий К. Л. Термінологічне поле інновацій в дошкільній освіті. Наукові записки Ніжинського державного університету ім. М. Гоголя. Ніжин, 2006. № 5. С. 6–9.
31. Ларіна, В.П. Інноваційні підходи до управління розвитком регіональної системи освіти. Педагогічний журнал. 2016. № 5. 85 С.
32. Леонова, Н. П. Ефективність управління персоналом дошкільного навчального закладу. Педагогічний журнал. 2010. Т. 13. № 13
33. Любченко, Н. В., Прокопенко, О. А. Формування інноваційного простору дошкільної освіти: наук. метод. посіб. Київ, 2012. Ч. 1. 112 с.
34. Найдьонова Л. Психологічні механізми впливу екранних медіа на дошкільників. Психолог дошкілля. 2012. № 12(41). С. 4 – 9.
35. Нікітіна С.В. Оцінка результативності та якості дошкільної освіти. Москва, 2018. 224 с.
36. Огнев'юк В. О. Особлива місія дошкільної освіти. *Дошкільне виховання*. 2006. № 4. С. 3–7.
37. Олійник, В. Система педагогічної освіти та педагогічні інновації. Директор школи, ліцею, гімназії. 2001. №4. С. 61–69.
38. Освіта в Україні: виклики модернізації : зб. наук. пр. Київ, 2017. 319 с.

39. Підготовка фахівців у ВНЗ в умовах реформування вищої освіти : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., м. Мукачєво, 4-5 жовт. 2018 р. Мукачєво : МДУ, 2018. 226 с.

40. Поніманська Т. Дошкільна педагогіка: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. Київ, 2008. 456 с.

41. Попчук О.В. Документне забезпечення управлінської діяльності організацій: навч.-метод. посіб. уклад. О. В. Попчук; Рівнен. держ. гуманітар. ун-т. Рівне, 2012. 116 с.

42. Приживара С.В. Управління як специфічний вид діяльності. Державне будівництво. 2012. № 1.

43. Рогожин, М.Ю. Охорона праці в організаціях, що здійснюють освітню діяльність. Москва, 2013. 400 с.

44. Савчук Л.В. Управління інноваційною діяльністю в ЗДО як засіб підвищення якості освіти. Педагогіка. Київ, 2013. С. 62-65.

45. Садова, О.С. Регулювання соціально-трудоу відносин на засадах соціального партнерства: курс лекцій. Москва, 2013

46. Сафонова, О. А. Управління якістю освіти в дошкільному освітньому закладі: навч. посібник для студ. висш. пед. навч. закл. Москва, 2011

47. Сповідьнена, Є. А. Теорія управління: навч. посібник. Москва, 2010. 159 с.

48. Станчу Н. Особливості управління інноваційною діяльністю в закладах дошкільної освіти. Матеріали Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції «Вітчизняна наука на зламі епох: проблеми та перспективи розвитку»: Зб. наук. праць. Переяслав, 2020. Вип. 64. 301 с. С. 173-177

49. Станчу Н. Характерні особливості процесу модернізації в дошкільній освіті. Науковий пошук студентів XXI ст.: актуальні питання гуманітарних та соціально-економічних наук. Вип. 6. За матеріалами VI Всеукраїнської науково-практичної конференції. Ізмаїл, 2020. 476 с. С. 136-140

50. Стежина: комплексна альтернативна освітня програма для дошкільних навчальних закладів, що працюють за вальдорфською педагогікою за ред.. А.М. Гончаренко, Н.М. Дятленко. Київ, 2014. 220 с.

51. Фельдштейн Д.І. Сутнісні особливості сучасного дитинства і завдання теоретико-методологічного забезпечення процесу освіти. Педагогіка. 2009. №1. С. 8-14.

52. Фельдштейн Д.І. Сучасне дитинство: проблеми та шляхи їх вирішення. Вісник практичної психології освіти. 2009. №2. С. 28-32.

53. Яковлєва Г. В. Педагогічні умови підвищення ефективності методичної роботи в інноваційному дошкільному навчальному закладі. Чернігів, 2013. 248 с.

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

Анкета № 1 «Сприйнятливість педагогів до нововведень»

Інструкція: Шановний педагог! Визначте свою сприйнятливість до нового, використовуючи наступну оціночну шкалу:

3 бали – завжди; 2 бали – іноді, 1 бал – ніколи.

1. Ви постійно стежите за передовим педагогічним досвідом, прагнете впровадити його з урахуванням мінливих освітніх потреб суспільства, індивідуального стилю вашої педагогічної діяльності?

2. Ви постійно займаєтеся самоосвітою?

3. Ви дотримуєтеся певних педагогічних ідей, розвиваєте їх в процесі педагогічної діяльності?

4. Ви співпрацюєте з науковими консультантами?

5. Ви бачите перспективу своєї діяльності, прогнозуєте її?

6. Ви відкриті новому?

Дякуємо!

Обробка результатів проводиться шляхом простого математичного підрахунку суми балів всіх заповнених анкет. Рівень сприйнятливості педагогічного колективу до нововведень (К) визначається за формулою: $K = K_{\text{факт}} / K_{\text{макс}}$ де: $K_{\text{факт}}$ – фактична кількість балів, отриманих усіма вчителями; $K_{\text{макс}}$ – максимально можлива кількість балів (18).

Для оцінки рівня сприйнятливості педагогічного колективу до нововведень використовуються наступні показники:

До <0,45 – критичний рівень; 0,45 <K <0,65 – низький рівень; 0,65 <K <0,85 – допустимий рівень; До > 0,85 – оптимальний рівень.

ДОДАТОК Б**Анкета № 2 «Мотиваційна готовність педагогічного колективу до
освоєння нововведень»***Інструкція:*

Шановний педагог! Якщо ви цікавитесь інноваціями, застосовуєте нововведення, що вас спонукає до цього? Виберіть не більше трьох відповідей і поставте навпроти них «галочку».

1. Усвідомлення недостатності досягнутих результатів і бажання їх поліпшити.
2. Високий рівень професійних домагань, сильна потреба в досягненні високих результатів.
3. Потреба в контактах з цікавими, творчими людьми.
4. Бажання створити гарну, атмосферу для дітей.
5. Потреба в новизні, зміні обстановки, подоланні рутини.
6. Потреба в лідерстві.
7. Потреба в пошуку, дослідженні, кращому розумінні закономірностей.
8. Потреба в самовираженні, самовдосконаленні.
9. Відчуття власної готовності брати участь в інноваційних процесах, впевненість в собі.
10. Бажання перевірити на практиці отримані знання про нововведення.
11. Потреба в ризику.
12. Матеріальні причини: підвищення заробітної плати, можливість пройти атестацію тощо.
13. Прагнення бути поміченим і гідно оціненим.

Обробка результатів:

Обробка результатів проводиться шляхом аналізу відповідей. Чим сильніше у педагогів переважають мотиви, пов'язані з можливістю самореалізації особистості (питання 2, 6, 8, 13), тим вищий рівень інноваційного потенціалу педагогічного колективу.

ДОДАТОК В**Анкета № 3 «Бар'єри, що перешкоджають освоєнню інновацій».***Інструкція:*

Шановний педагог! Вкажіть причини, які Вас відштовхують від інновацій і застосування нововведень у своїй роботі (поставте «галочку» навпроти обраних тверджень).

1. Слабка інформованість в колективі про можливі інновації.
2. Переконавання, що ефективно вчити можна і по-старому.
3. Погане здоров'я, інші особисті причини.
4. Велике навчальне навантаження.
5. Невеликий досвід роботи, при якому не виходить і традиційна форма навчання.
6. Відсутність матеріальних стимулів.
7. Почуття страху перед негативними результатами.
8. Відсутність допомоги.
9. Розбіжності, конфлікти в колективі.

Обробка результатів:

Обробка результатів проводиться шляхом аналізу відповідей. Чим менше інноваційних бар'єрів, тим вищий рівень інноваційного потенціалу педагогічного колективу.

ДОДАТОК Г**Анкета № 4 «Визначення рівня новаторства педагогів у
дошкільному колективі»***Інструкція:*

Шановний педагог! До якої групи педагогів, на ваш погляд, ви ставитеся? Поставте «галочку» навпроти обраної групи.

Група А. Ви поглинені нововведеннями, постійно ними цікавитесь, завжди сприймаєте їх першими, сміливо впроваджуєте, йдете на ризик.

Група В. Ви цікавитесь нововведеннями, але не впроваджуєте їх наосліп, розраховуєте доцільність нововведення. Вважаєте, що нововведення слід впроваджувати відразу після того, як їх успішно випробували в умовах, близьких до ваших.

Група С. Ви сприймаєте нововведення помірно. Не прагніть бути серед перших, але і не хочете бути серед останніх. Як тільки нове буде сприйнято більшою частиною вашого педагогічного колективу, сприйміть його і ви.

Група D. Ви більше сумніваєтеся, ніж вірите в нове. Віддаєте перевагу старому. Сприймаєте нове тільки тоді, коли його сприймає більшість педагогів.

Група Е. Ви останнім освоюєте нововведення. Сумніваєтеся в новаторах та ініціаторах нововведень.

Обробка результатів

Обробка результатів проводиться шляхом аналізу відповідей. Чим менше групи D і E, тим вище рівень інноваційного потенціалу педагогічного колективу.

ДОДАТОК Д

Методика № 5 «Діагностики мотиваційного середовища в ЗДО»

Інструкція:

Шановний педагог! Оцініть відповідність запропонованих нижче тверджень стану справ у вашому колективі за 10 – бальною шкалою, де 0 балів – повністю не відповідає, 10 балів – повністю відповідає (обведіть відповідний бал).

Твердження	Бали
Очікувані від педагогів результати інноваційної діяльності чітко визначені	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Ці результати відомі кожному педагогу	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Існують винагороди за досягнення високих результатів	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Розміри винагороди відомі кожному педагогу	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Винагороди мають цінність	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Ставлення до педагога залежить від його активності в інноваційній діяльності	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Система контролю та експертизи забезпечує об'єктивну оцінку результатів роботи	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Кожен педагог впевнений в об'єктивній оцінці результатів його роботи	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Позитивні результати роботи учасників інноваційної діяльності будуть обов'язково відомі всій професійній	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

спільноті ЗДО	
Одержувані винагороди відповідають результатам праці в реалізації інноваційних проектів	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Педагоги не сумніваються в справедливості розподілу винагороди	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Педагоги не сумніваються, що очікувані від них результати відповідають їх можливостям	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Досягнення очікуваних результатів не вимагає постійного надмірного напруження	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Педагоги не сумніваються, що існують необхідні для досягнення очікуваних результатів умови	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
В процесі роботи педагоги відчувають позитивні емоції частіше, ніж негативні	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Обробка результатів:

Обробка результатів проводиться шляхом простого математичного підрахунку суми балів всіх заповнених анкет. Чим ближче отримана сума до максимальної кількості балів, тим сприятливіші створені в освітньому закладі умови для високої мотивації педагогів на участь в інноваційних проектах. Чим нижче результат, тим мотиваційне середовище менш сприятливе для роботи.

ДОДАТОК Ж**Анкета № 6 «Визначення мотивів трудової діяльності педагогів»***Інструкція:***Шановний педагог!**

Виберіть зі списку 5 найбільш важливих особисто для вас мотивуючих факторів і поставте навпроти «галочку». Потім навпаки обраних факторів відповідно до їх значимістю для вас поставте цифри від 5 до 1 в порядку убутання (5 – найбільш значущий для вас фактор, 1 – найменш значущий з п'яти обраних).

№	Фактор	Ранг	Значимість
1	Рівень доходів (заробітна плата)		
2	Близькість місця роботи до будинку		
3	Можливість просуватися по кар'єрних сходах		
4	Можливість професійного зростання		
5	Можливість отримання кредитів		
6	Можливість управління іншими людьми		
7	Навчання за рахунок закладу		
8	Великі повноваження		
9	Гнучкий графік роботи		
10	Можливість самореалізації		
11	Комфортні умови праці		
12	Нормований робочий день		
13	Відносини з безпосереднім керівником		
14	Визнання, відчуття значущості в закладі		
15	Робота за фахом, відповідно до освіти		
16	Робота заради спілкування, можливість зайняти вільний час		

Обробка результатів:

Обробка результатів проводиться шляхом аналізу відповідей, може мати графічну або табличну форму.

ДОДАТОК К

**Критерії, показники готовності педагогів ЗДО до організації
інноваційної діяльності в закладах дошкільної освіти**

<i>Критерії</i>	<i>Показники</i>
Мотиваційний	<p>- відображає відповідність особистісного сенсу об'єктивному значенню інноваційної педагогічної діяльності (характеризує тип мотивів, ціннісних орієнтацій, потреб і пріоритетів у цільових установках майбутніх вихователів ДЗ до інноваційної педагогічної діяльності). Дозволив представити власне бачення динаміки мотивації вихователів ДЗ до інноваційної педагогічної діяльності.</p>
Когнітивно-діяльнісний	<p>- відображає формування у вихователів ДЗ інноваційного типу мислення, яке дозволяє на основі набутих знань про інновації в дошкільній освіті, технології їх упровадження, а також сформованих методичних умінь їх реалізації, проектувати, створювати, апробувати та популяризувати власні інновації в професійній діяльності. Когнітивно-діяльнісний компонент готовності вихователів ДЗ до інноваційної педагогічної діяльності виявляється в системі знань: а) методичних; б) теоретичних, а також сформованості інноваційного (креативного) мислення; ґрунтується на засадах діяльнісного підходу і є відображенням практичної готовності</p>

	<i>майбутніх вихователів ДЗ до організації інноваційної педагогічної діяльності</i>
Рефлексивний	<i>- визначає характер оцінки вихователями себе як суб'єкта, передбачає сформованість рефлексивних здібностей, що включають здатність вихователів творчо, по-новому осмислювати і долати проблемні ситуації, виходити із внутрішніх конфліктів, змінювати способи досягнення мети, набувати нових сенсів і цінностей інноваційної діяльності.</i>

Рівні готовності педагогів ЗДО до організації інноваційної діяльності в закладах дошкільної освіти

Творчий рівень	- педагоги, які творчо ставляться до інноваційної діяльності, мають широкі й змістовні знання про нові наукові та новаторські підходи до навчання й виховання, володіють новітніми технологіями і створюють власні. Реалізація творчого потенціалу в інноваційному процесі для багатьох із них є найважливішим орієнтиром діяльності.
Репродуктивно-пошуковий	- педагоги добре обізнані з теоретичними засадами, змістом, конкретними методиками педагогів-новаторів, нерідко застосовують елементи цих систем у власній педагогічній діяльності, однак використання інновацій у їх педагогічній практиці є спорадичним (невпорядкованим), ситуативним. Окремі педагоги вважають, що новітні технології можуть бути застосовані лише їх авторами. Педагогічна рефлексія у них виражена недостатньо. Педагоги, яких зараховують до цієї групи, намагаються працювати по-новому, втілюючи у власній діяльності відомі технології та методики навчально-виховної роботи. Вони охоче йдуть на експеримент, не приховують ні своїх успіхів, ні помилок, відкриті для публічного обговорення, осмислення педагогічних інновацій.
Інтуїтивний рівень	- педагоги, яких за особливостями їх мислення і практичної діяльності зараховують до цього рівня

	<p><i>сформованості готовності, ставляться до інноваційної проблематики як до альтернативи традиційній практиці. Основою такого ставлення є емоційна, інтуїтивна налаштованість на сприйняття нового тому, що воно нове, а не глибокі теоретичні знання особливостей інноваційної ідеї чи аналіз педагогічної практики, яка на цій ідеї базується. Педагогічна рефлексія у них не сформована.</i></p>
--	---

ДОДАТОК Л

**Потенційні переваги та недоліки
у діяльності закладу дошкільної освіти**

Напрямок діяльності	Потенційні внутрішні переваги	Потенційні внутрішні недоліки
Організація освітньо-виховного процесу	<p>1. Належний рівень програмно-методичного забезпечення для успішної організації навчально-виховного процесу.</p> <p>2. Гнучкість, диференціація педагогічного процесу.</p> <p>3. Належний розвиток, навчання, виховання дітей дошкільного віку, підготовка до навчання в школі</p> <p>4. Чітке календарне, перспективне планування освітньо-виховної роботи. Широке впровадження ІКТ-технологій в освітню роботу закладу.</p> <p>5. 45 % працівників володіють комп'ютером.</p> <p>6. Організація гурткової роботи в ЗДО.</p> <p>7. Підвищується показник власних напрацювань колективу.</p> <p>8. Забезпечення інклюзивної освіти дітям з особливими потребами (вадами мовлення)</p> <p>9. Професійне зростання педагогів через участь у професійних конкурсах, виставках ППД</p>	<p>1.Невідповідність матеріально-технічної бази сучасним стандартам</p> <p>2.43 % педагогів не мають відповідної фахової освіти.</p> <p>3. Малі розміри кабінетів: психолога;відсутність фізкультурної зали, кабінета для інструктора з фізичного виховання.</p> <p>4.Недостатня забезпеченість кабінетів мультимедійними засобами для проведення навчально-виховного процесу.</p> <p>5 .Відсутність єдиної комплексної системи діагностики компетентності дитини від 2 до 5 років</p>
Інноваційна діяльність	<p>1. Активний розвиток на шляху нововведень:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Удосконалення інтелектуальної, мовленнєвої, соціальної компетентності дошкільників через використання сучасних технологій роботи з літературними творами за методикою Н.Гавриш. - Впровадження розвивального читання за авторською методикою Л.Шелестової в старших групах. <p>Вивчення, впровадження та поширення передового</p>	<p>1.Недостатня інноваційна спрямованість освітньо-виховного процесу</p> <p>2.Недосконалена система саморозвитку педагогів</p> <p>3. Відсутність фінансування для широкого впровадження та використання інноваційних технологій, альтернативних методик</p>

	<p>педагогічного досвіду: Діброви В.В. «Виховання свідомого громадянина-патріота через культурно-історичні цінності своєї нації та загальнолюдські цінності»</p> <p>Стародуб Н.І. «Сучасні форми роботи з сім'єю»</p> <p>2. Апробація планування навчально-виховної роботи за інтелектуальними картами Н.Гавриш.</p> <p>3.Розвиток театральнo-ігрової діяльності дітей.</p>	
Кадрова політика, управління персоналом	<p>Ефективний менеджмент, перевага демократичного стилю управління.</p> <p>Належний рівень професійної компетентності персоналу.</p> <p>Моральна і психологічна згуртованість колективу.</p> <p>Чіткість в розподілі та якісне виконання обов'язків.</p>	<p>1.Необхідність в додаткових штатних одиницях, зокрема: керівника гуртка, дієтична медсестра.</p> <p>2. 43 % педагогів не мають фахової освіти.</p> <p>3. Недостатнє бажання педагогів закладу друкувати свої надбання на сторінках періодичних видань.</p> <p>4. Висока плінність кадрів.</p>
Управління маркетингом	<p>1. Значний попит на додаткові освітні послуги</p> <p>2. Позитивний імідж дошкільної установи в місті.</p>	<p>1.Недостатня популяризація діяльності ЗДО у засобах масової інформації та інформаційних виданнях</p>
Взаємодія з батьками	<p>1. Підвищення рівня психолого-педагогічної освіченості батьківської громади</p> <p>2. Активність, небайдужість батьків</p> <p>3. Синхронізація зусиль дитячого садка та сім'ї в реалізації завдань освітньо-виховного процесу</p>	<p>1. Недостатній рівень знань батьків про особливості розвитку дітей, про види та форми роботи з дітьми, про методи та прийоми, які використовують у роботі з дітьми педагоги</p>
Фінансування	<p>1. Створення благодійного батьківського фонду «Крок назустріч дітям»</p> <p>2. Сприяння батьків в забезпеченні матеріально-технічної бази закладу.</p>	<p>1.Нестабільність бюджетного фінансування.</p> <p>2.Відсутність політики стимулювання спонсорської допомоги освітнім закладам.</p> <p>3.Недостатність фінансування для забезпечення стимулюючих виплат педагогам.</p>
Модернізація матеріально-технічної бази	<p>1.Оновлення розвивального середовища в ЗДО.</p> <p>2.Попит на отримання додаткових освітніх послуг.</p> <p>3.Зміцнення матеріально-технічної</p>	<p>1.Недостатнє забезпечення розвивальними посібниками, комп'ютерною технікою.</p> <p>2. Відсутність фізкультурної зали.</p> <p>3. відсутність механічних пристроїв</p>

	бази, оновлення інтер'єру приміщень ЗДО.	для забезпечення роботи на харчоблоці (картоплечистки, електросковорідки)
--	--	---

Орієнтовна програма-план підготовки педагогічних працівників до інноваційної діяльності

1. Запровадити систему заходів щодо мотивації пошуково-дослідницької, інноваційної діяльності педагогічних працівників (пропаганда новаторського досвіду, творчі портрети вихователів-новаторів, інформація про стан реалізації науково-методичної програми на рівні міста, району, області).

2. Організувати інформаційний супровід пошукової, інноваційної діяльності педагогів (створення банку педагогічних ідей, освітніх інновацій, кращого досвіду).

3. Здійснити систему заходів (семінари-практикуми, методичні рекомендації тощо) щодо вироблення вмій педагогічної рефлексії власного досвіду (описати свій досвід, виділивши в ньому основні педагогічні ідеї, творчу новизну, результативність, особливості технології, труднощі і т.д.).

4. Розвивати діагностико-прогностичну діяльність з метою виявлення творчих, схильних до продукування нових ідей та технологій вихователів, а також тих що потребують допомоги і наставництва.

5. Спрямувати підвищення кваліфікації на розвиток методологічних знань, інноваційних, дослідницьких умінь педагогічних працівників.

6. Запровадити моніторинг готовності вихователів до інноваційної діяльності, стимулювати самооцінку та самокорекцію даного виду діяльності (виявлення особливостей власної технології, можливостей підвищення інноваційного потенціалу власної професійної діяльності).

7. Включити у зміст підвищення кваліфікації проблематику з нормативно-правової бази інноваційної діяльності та організації педагогічних досліджень, підготувати відповідні рекомендації.

8. Проводити методичне навчання на обласному, районному та місцевому рівнях з проблем педагогіки інновацій та методології і методики інноваційної діяльності.

9. Створити та організувати роботу диференційованих творчих груп дошкільних педагогів, що володіють різною мірою знань з педагогічної інноватики.

10. Забезпечити консультативну допомогу окремим вихователям, педагогічним колективам на етапі вибору проблеми та конструювання плану індивідуальної чи колективної пошукової діяльності.

11. Надати допомогу вихователям у розробці планів-проектів, програм, моделей інноваційної діяльності.

12. Створити сприятливий психолого-педагогічний клімат для діяльності педагогів-новаторів, інноваційне освітнє середовище в закладах освіти.

13. Забезпечити стимулювання інноваційного пошуку, його науково-методичну підтримку, репрезентацію досвіду, висвітлення проміжних результатів у методичних виданнях.

14. Створити управлінські умови для закріплення інноваційної діяльності педагогів: робота з завідувачами ЗДО, забезпечення зв'язків колективів педагогів та науковців, координація науково-дослідницької та експериментальної роботи в області, районі, місті.

15. Забезпечити експертизу матеріалів, за якими педагог-новатор (колектив закладу) здійснюватиме інноваційну освітню діяльність; експертизу практичних результатів інноваційної діяльності та окремих новацій, що виникають як результат діяльності педагога-дослідника.

Інноваційні педагогічні технології

<i>№ з/п</i>	<i>ПІБ педагога</i>	<i>Посада</i>	<i>Напрямок роботи</i>
1	Барсегян Катерина Рудольфівна	вихователь	Розвиток творчих здібностей дітей через нетрадиційні техніки художньо-продуктивної діяльності
2	Д'якова Вікторія Олексіївна	вихователь	Дитина в сенсорно-пізнавальному просторі за Базовим компонентом дошкільної освіти
3	Олейнікова Тетяна Вікторівна	вихователь	Використання творів В.Сухомлинського у роботі з дошкільниками
4	Курамшина Людмила Анатоліївна	вихователь	Реалізація завдань екологічного виховання дошкільників
5	Борова Тетяна Євгенівна	вихователь	Формування комунікативно - мовленнєвої компетентності дитини шляхом використання мнемотаблиць
6	Микуліна Аліна Сергіївна	вихователь	Розвиток пізнавальних здібностей дітей старшого дошкільного віку засобами дидактичних ігор
7	Коломієць Юлія Леонідівна	вихователь	Соціалізація дитини в умовах дошкільного закладу
8	Кирпенко Людмила Григорівна	вихователь	Соціально-моральне виховання дітей дошкільного віку
9	Клюкіна Інна Ігорівна	вчитель-логопед	Формування звуковимови у дітей дошкільного віку засобами біоненергопластики

ДОДАТОК М

Приклад оформлення Картки-характеристики інновації

*Карта-характеристика інновації за методикою Наталі Гавриш
«Використання інтелектуальних карт та коректурних таблиць»*

Інноватор: *Жадик Світлана Олександрівна, 1976 р. н., вища освіта, вихователь молодшої групи, пед. стаж — 5 років, користувач, розробник.*

Проблема, актуальність обраної теми: *впровадження педагогічної технології Наталі Гавриш з використання інтелектуальних карт та коректурних таблиць у освітній процес.*

Мета:

*освоїти педагогічну технологію Наталі Гавриш;
розробити – орієнтовне перспективне планування впровадження педагогічної технології в освітній процес;
інтелектуальні карти та коректурні таблиці відповідно до лексичних тем планування освітнього процесу.*

Сутність інновації (завдання): *розподілити методи, прийоми, засоби технології Наталі Гавриш згідно з лексичними темами й прописати види та форми роботи з дітьми, в яких можна застосовувати їх протягом дня.*

Засоби педагогічної технології: *інтелектуальні карти, коректурні таблиці, інтелектуально-мовленнєві завдання, дидактичні ігри, вправи.*

Прогнозований результат: *упровадження технології Наталі Гавриш у освітній процес дасть змогу полегшити педагогам процес планування та сприятиме формуванню у дітей цілісної картини світу.*

Класифікація інновацій у сфері застосування знань (необхідне підкреслити): *управління, дидактика, психологія, методика, соціологія, гігієна, валеологія.*

Нововведення пройшло стадії (необхідне підкреслити):

формулювання ідеї;

формулювання мети;

розроблення;

освоєння на стадії дослідного впровадження або експерименту;

поширення, дифузії (багаторазового повторення).

Нововведення пройшло експериментальну перевірку (необхідне підкреслити):

одноразову;

багаторазову.

Характер інноваційного процесу (необхідне підкреслити):

констатувальний, формувальний, уточнювальний;

активний (виробничий, лабораторний) або пасивний (експериментальне спостереження).

Експертний контроль здійснюють (необхідне підкреслити):

фахівці;

громадськість;

самоконтроль.

Перешкоди на шляху розроблення та впровадження: _____

Які проблеми ще необхідно розв'язати? ____

Особливі зауваження з урахуванням альтернативних пропозицій

Оцінка інновації _____

Зразок аналітичної довідки

Тематичного вивчення «Визначення стану використання та впровадження інноваційних технологій та методик в навчально-виховній роботі в ЗДО»

Згідно з Законом України «Про освіту» розвиток освіти повинен базуватися на використанні нових прогресивних концепцій, впровадженні в навчально-виховний процес дошкільного закладу сучасних педагогічних технологій, науково-методичних досягнень, та на відмові від авторитарної педагогіки.

З метою визначення стану використання та впровадження інноваційних технологій та методик в навчально-виховній роботі в дошкільному закладі з 15.02.16 по 26.02.-- року в ЗДО була проведена тематичне вивчення

Перевіркою встановлено, що в педагоги розвивають пізнавальні якості дошкільника, їх життєву компетентність у різних соціальних інституціях, використовуючи засоби передових педагогічних технологій. В кожній групі створено предметно-розвивальне середовище ,умови для організації педагогічного процесу щодо впровадження та використання в навчально-виховній роботі інноваційних технологій та методик .

Для створення сучасного інноваційного простору педагогічний колектив втілює в практичну діяльність такі інноваційні технології:

- ТРВЗ (Г.С. Альтшуллер);
- Методика використання схем-моделей у лексично-граматичній роботі (автор Крутій К.);
- Барви натхнення (Л. Шульга);
- Ейдетика в дитячому садку (І.Ю. Матюгіна);
- Розвиток дрібної моторики рук у дітей раннього віку на основі дидактичних ігор за методикою М.Монтесорі;
- Театр фізичного розвитку та оздоровлення дітей (М.Єфименка);

- Дитяче дослідження, як метод навчання дошкільників (А. Савенко);
- Пізнавати світ розумом і серцем (В.Сухомлинського);
- Казкотерапія (К. Єгорушкіна).

На основі переглянутих занять з різних розділів програми:

I молодша група «-----» — Комплексне заняття «Їдемо до бабусі» (Розвиток дрібної моторики рук у дітей раннього віку за методикою М.Монтесорі) (вихователь ----- 26.02.--);

II молодша група «-----» — Мовленнєвий розвиток «Завітаймо до «Рукавички» (З використанням казкотерапії К.Єгорушкіна) (вихователь ----- 22.02.--);

II молодша група «-----» — Ознайомлення з навколишнім «Дитсадок -веселий дім» (З використанням ейдетики І.Ю Матюгіна) (вихователь ----- 25.02.--);

Середня група «-----» — Ознайомлення з навколишнім «Казочки хмаринок» (З використанням інноваційної технології О.І. Білан, К.Крутій «Методика навчання дітей описовим розповідям за ілюстраціями) (вихователь ----- 18.02.--);

Середня група «-----» — Ознайомлення з навколишнім «Подорож з Краплинкою» (Дитяче дослідження, як метод навчання старших дошкільників (О.І.Савенков) (вихователь ----- 26.02.20);

Середня група «-----» — Мовленнєвого розвитку «Подорож по казках» (З використанням інноваційної технології О.І.Білан, К.Крутій «Навчання дітей розповіданням за схемою) (вихователь ----- 22.02.--);

Старша група «-----» — Художня література «Лабіринти Снігової королеви» (З використанням спадщини В.О. Сухомлинського) (вихователь ----- 25.02.--);

Старша група «-----» — Малювання «Розфарбуй світ, сонечко!» (Л.Шульга «Барви натхнення») (вихователь ----- .02.--);

Старша група «-----» — Ознайомлення з навколишнім «Подорож краплинки» (З використанням спадщини В.О. Сухомлинського) (вихователь ----- 18.02.--);

Старша група «-----» — Фізичного виховання «Зірочки — танцівниці» (З використанням методики М.Єфименка) (інструктор з фізкультури ----- 19.02.--).

Можна зробити висновок, що вихователі використовують різні методи і прийоми, для впровадження на реалізацію змісту і досягнення мети різнорівневого і різнопрофільного навчання.

Моніторинг результативності в навчально-виховній роботі інноваційних технологій та методик, які зорієнтовані на використання інноваційних технологій в навчально-виховній роботі в дошкільному навчальному закладі свідчить про збільшення показників компетентності особистості, визначених відповідно до Базового компоненту дошкільної освіти та освітньої програми «Українське довкілля». Діти впевнені у власних силах, творчо використовують набутий досвід.

Перевіркою встановлено, що педагогічний колектив створює належні умови для використання та впровадження інноваційних технологій та методик в навчально-виховній роботі в дошкільному навчальному закладі.

Вихователь-методист _____