

Участие персонала в процессе изменений.

Во-первых. Нужно сформировать новые нормы и ценности, такие как готовность к инновационной деятельности (использование проектного метода для достижения целей организации), открытость, публичность. Сейчас люди уже не знакомятся с новыми технологиями, а учатся их применять (на семинарах, консультациях) и применяют на практике, организуют взаимобучение. Педагоги уже не испытывают страх перед новым, а активно используют технологию проектирования, видят результаты, могут ими поделиться с другими. Своими положительными результатами они обмениваются с коллегами, получают общественное признание коллег, родителей, руководителя. По результатам такой активной позиции в освоении новых педагогических технологий педагог получает также и материальное стимулирование. Окрыленный такими своими успехами, педагог готов к дальнейшему творчеству. Услуги детского сада востребованы, по результатам опроса родителей требуется введение платных дополнительных услуг: логопед, массаж, лечебная физкультура, театральная студия (требуется дополнительная подготовка и переподготовка кадров).

Анализ анкет сотрудников педагогов позволяет сделать выводы о том, что коллектив детского сада сплоченный, квалифицированный, имеет высокий уровень педагогической культуры, стабилен, работоспособный.

Педагоги испытывают потребность, интерес и мотивацию к повышению квалификации и уровня своих профессиональных знаний и умений, к овладению современными эффективными технологиями. Коллектив объединен едиными целями и задачами.

Необходимо продолжать особое внимание уделять развитию материально - технической базы учреждения. Больше мероприятий проводить с родителями по информированию их об организации воспитательно-образовательного процесса в ДООУ, вовлечению их в процесс введения инноваций в работу (организация проектной деятельности). Организации квалифицированного сопровождения педагогов к аттестации.

В результате опроса педагогов выявились противоречия:

- наличие квалифицированных кадров в учреждении и отсутствие мотивации у педагогического персонала к введению инноваций (т. к. молодые педагоги работают в ДООУ, потому что «рядом с домом», недостаточная осведомленность об инновационных технологиях);
- отсутствие механизмов вовлечения педагогического персонала в процесс изменений (несовершенство системы мотивации).
- педагоги пытаются использовать элементы проектной деятельности, не меняя структуру воспитательно – образовательного процесса (молодые педагоги);
- недостаточный уровень теоретической и практической подготовки педагогов к организации проектной деятельности дошкольников, преобладание позиции руководителя в организации совместной деятельности с детьми;
- высокая потребность в услугах детского сада и нежелание семей воспитанников принять участие в организации проектной деятельности.

Заключение:

Современное образовательное учреждение живет и развивается в динамично изменяющемся мире, который предъявляет к ней все возрастающие требования.

Развитие становится для образовательного учреждения потребностью и необходимостью, предполагает в самом образовательном учреждении подготовку современно мыслящих педагогов, способных максимально эффективно обеспечить решение задач, стоящих перед образовательным учреждением. Для того, чтобы жить, работать и соответствовать новым условиям, нам представляется весьма важным аспектом методической работы в ДООУ: формирование проектной культуры отдельного педагога и всего коллектива в целом.

Мои ориентиры на дальнейшую работу:

- ☐ **Разработка оценки компетенций педагогов в использования технологии проектирования** (действия: диагностика индивидуального стиля обучения; диагностику типа отношения к проблемам освоения проектного метода; эффекты :диагностика индивидуального стиля обучения; диагностику типа отношения к проблемам освоения проектного метода).
- ☐ **Изменение содержания функций управления** (действия: делегирование полномочий; эффекты: профессиональный рост педагогов, средство мотивации педагогического персонала, способ вовлечения в инновационную деятельность)
- ☐ **Согласование проектной деятельности педагогов со стратегией развития учреждения** (действия: исследование по типологии Камерона и Куина; выявлены характеристики профессиональных ориентаций педагогов; привлечение сотрудников к планированию работы и постановке целей; эффекты: достижение целей личностного роста педагогов, составление плана работы по самообразованию с учетом направления деятельности ДООУ).
- ☐ **Организация образовательного и консультативного сопровождение** (действия: изучена потребность в обучении; эффекты: организовано взаимообучение; обучение с привлечением внешних ресурсов).
- ☐ **Улучшение мотивационной среды организации** (действия: анализ нормативно-правовых актов: Положения о распределении стимулирующего фонда, Положения об оплате труда).

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575782

Владелец Дворникова Елена Александровна

Действителен с 01.06.2021 по 01.06.2022