**ОТЧЕТ**

**результативность внедрения инновационных**

**продуктов в образовательный процесс краевой инновационной площадки «Реализация деятельностного подхода в совершенствование педагогического корпуса ДОУ в условиях внедрения ФГОС ДО»**

**2015 год**

1. **Паспортная информация**

*1.1 Юридическое название учреждения:*

Муниципальное дошкольное образовательное бюджетное учреждение детский сад №43 «Аленушка» муниципального образования Новокубанский район, город Новокубанск.

*1.2 Учредитель:* **Администрация**муниципального образования Новокубанский район.

*1.3 Юридический адрес:*

Краснодарский край, город Новокубанск, ул. Нева 36.

1.4 *Ф.И.О. руководителя*: Е.К. Винокурова

*1.5 Телефон:* 88619547454, *e-mail:*  kircheva\_nkub@mail.ru

*1.6 Сайт учреждения:* [*http://kirchevankub.wix.com/mdobu43*](http://kirchevankub.wix.com/mdobu43)

 *1.7 Ссылка на раздел на сайте, посвященный проекту:*

[*http://kirchevankub.wix.com/mdobu43#!--------------------------------------/z9alu*](http://kirchevankub.wix.com/mdobu43#!--------------------------------------/z9alu)

[*http://kirchevankub.wix.com/mdobu43#!------------------------------/g3ez0*](http://kirchevankub.wix.com/mdobu43#!------------------------------/g3ez0)

 *1.8* *Официальные статусы организации в сфере образования, имевшиеся ранее (за последние 5 лет) и действующие на данный момент (федеральная, краевая, муниципальная инновационная площадка, опорная школа и т.п.: наименование статуса, год присвоения)*

 2013 – 2016 г. - экспериментальная площадка Центра системно – деятельностной педагогики «Школа 2000…», по теме «Механизмы реализации ФГОС и ФГТ на основе деятельностного метода Л.Г. Петерсон с позиции непрерывности образовательного процесса на ступенях ДОУ – начальная школа – средняя школа» научный руководитель – директор Центра системно – деятельностной педагогике «Школа 2000…» Людмила Георгиевна Петерсон.

2014 – 2017г. – краевая инновационная площадка «Реализация деятельностного подхода в совершенствовании педагогического корпуса ДОУ в условиях внедрения ФГОС ДО»\*

2014 – 2017 г. – пилотное учреждение по внедрению ФГОС ДО в муниципальном образовании Новокубанский район.

*Научный руководитель:* доцент кафедры развития ребенка младшего возраста ГБОУ ИРО Краснодарского края, Ю.В. Илюхина.

\* *Итогом отчета предыдущего года по функционированию КИП, с учетом поступивших от экспертов рекомендаций, стала смена темы инновационной деятельности. Это было обусловлено тем, что актуальное на тот момент название не отражало специфики деятельности ДОО. В процессе реализации задач первоначального проекта был вскрыт пласт проблем, связанных именно с неготовностью многих педагогов работать «по-новому». Именно в связи с этим в ДОО произошло смещение вектора инновационной деятельности. В настоящий момент работа КИП продолжается по теме «Реализация деятельностного подхода в совершенствовании педагогического корпуса ДОУ в условиях внедрения ФГОС ДО».*

**II. Блок целеполагания**

*2.1 Задачи государственной политики в сфере образования, сформулированных в основополагающих документах, на решение которых направлен проект заявителя.*

В соответствии с Федеральным Законом "Об образовании в РФ" качество образования является приоритетным направлением развития системы российского образования и дошкольного образования в частности. Одним из этапов управления качеством образования является отбор квалифицированных кадров, повышение их квалификации.  В настоящее время в системе дошкольного воспитания в основном работают люди, получившие образование в советской школе, где приоритетным было формирование знаний, умений и навыков. Без фундаментальных знаний обойтись нельзя. Модернизацию педагогических технологий может реализовывать педагог, обладающий инновационным стилем мышления.

Поэтому необходимо изменение системы повышения квалификации и переподготовки педагогов, в основе которой лежит развитие творческого педагогического мышления. Проблема подготовки воспитателя ДОО к педагогической деятельности, как к творческому процессу, приобретает в настоящее время особую значимость и остроту. Современное информационное общество ставит перед образовательными учреждениями, и, прежде всего, перед системой повышения квалификации, задачу подготовки специалистов способных:

1) гибко адаптироваться в меняющихся жизненных ситуациях, самостоятельно приобретая необходимые знания, умело применяя их на практике для решения разнообразных возникающих проблем, чтобы на протяжении всей жизни иметь возможность найти в ней свое место;

 2) самостоятельно критически мыслить, уметь видеть возникающие в реальной действительности проблемы и искать пути рационального их решения, используя современные технологии; четко осознавать где и каким образом приобретаемые ими знания могут быть применены в окружающей их действительности; быть способными генерировать новые идеи, творчески мыслить;

3) грамотно работать с информацией (уметь собирать необходимые для решения определенной проблемы факты, анализировать их, выдвигать гипотезы решения, делать необходимые обобщения, сопоставления с аналогичными или альтернативными вариантами решения, устанавливать статистические закономерности, делать аргументированные выводы, применять полученные выводы для выявления и решения новых проблем);

4) быть коммуникабельными, контактными в различных социальных группах, уметь работать сообща в различных областях.

*2.2 Изложение проблемы проектирования, предмета инновационной деятельности, основного замысла инновации.*

Введение двух федеральных образовательных стандартов (дошкольного образования и стандарта педагога) предъявляют новые требования к педагогу детского сада. ФГОС ДО ориентирует на развитие профессиональной компетентности педагогов через оптимизацию и совершенствование имеющихся профессионально-ценностных знаний, умений, необходимых для создания социальной ситуации развития воспитанников, которые соответствуют специфике дошкольного возраста.

На сегодняшний день в нашем образовательном учреждении работают педагоги-практики с более чем двадцатилетним стажем работы, чья профессиональная подготовка зачастую не отвечает установкам «компетентностного» и «деятельностного» подхода. Отсюда возникает противоречие между образовательными ожиданиями общества, перспективой развития образовательной системы и реальным воплощением этих ожиданий в педагогической среде. Разрешению данного противоречия способствует методическая работа, представляющая собой один из системных аспектов в непрерывной системе образования педагогических кадров.

 Основной замысел нашего проекта:

 «Глобальная перезагрузка», педагогов, как в содержательном, так и в организационном аспекте работы с дошкольниками.

*2.3 Изложение цели и задач инновации, дорожная карта (основной план проекта).*

Цель: разработка и реализация в ДОО алгоритма совершенствования педагогического корпуса в современных реалиях.

 Задачи:

1. Провести анализ актуального уровня профессиональной компетентности педагогических кадров в ДОО их профессиональных потребностей, проблем, интересов, а также проанализировать современные взгляды на педагога ДОО в теории и практике дошкольного образования.
2. Выявить современные тенденции в методической работе по повышению профессиональной компетенции педагогических кадров ДОО: формы, методы, условия.
3. Определить систему диагностики профессиональных компетентностей педагогов ДОО;
4. Выявить наиболее эффективные формы методической работы по повышению профессиональной компетенции педагогов.
5. Разработать оптимальную модель методической работы по повышению профессиональной компетенции педагогических кадров ДОУ.

Дорожная карта (основной план проекта)

Организационный этап: январь 2015 г. – сентябрь 2015 г.

Практический этап: октябрь 2015 г. – октябрь 2016 г.

Аналитический этап: ноябрь 2016 г. – декабрь 2016 г.

**III. Блок результатов КИП**

*3.1.Инновационные механизмы, разработанные в результате реализации проекта*

* + 1. Система диагностики актуального уровня развития каждого педагога по нескольким целевым блокам:
		- Педагог- методист
		- Педагог-коммуникатор
		- Педагог - деятель
		- Педагог- творец
		- Педагог-психолог
		- Педагог-аудитор

Тематика выше обозначенных целевых блоков полностью включает в себя все компетентности, обозначенные как в ФГОС ДО, так и в профессиональном стандарте педагога.

* + 1. Алгоритм составления индивидуального маршрута развития каждого педагога с опорой на принципы деятельностного подхода;
		2. Организация методической работы по повышению квалификации педагогов по тем же целевым блокам (клуб «Мыслитель»). В каждом блоке планируется ряд мероприятий различной направленности, участвуя в которых, педагоги в интересной и необычной форме смогут обрести все те необходимые качества, позволяющие им быть успешными и конкурентоспособными в современном образовательном пространстве. Особенностью мероприятий является то, что они полностью выстроены с опорой на принципы деятельного подхода.
		3. Разработка «Рабочей тетради для повышения личностного и профессионального роста педагога».

*3.2. Какие востребованные на региональном уровне продукты были разработаны в отчетном году (программа, методические рекомендации, пособия, предложения и нормативные акты регионального уровня и др.), их функционал.*

За отчетный период были проведены следующие семинары на краевом уровне и размещены на официальном сайте ИРО в разделе Медиа Викки»:

1. Деловая игра «Знатоки ФГОС: «По дороге сказок». Цель: содействие развитию познавательных интересов, творческой активности участников, развитию навыков четкого изложения своих мыслей, умению моделировать ситуацию.
2. Тренинг «Активное слушание». Цель: освоение способов активного слушания, для внедрения его в общение собеседников.
3. Педагогический экспромт «Давайте поиграем». Цель: расширение теоретических и практических знаний, умений и навыков педагогов в процессе педагогического взаимодействия с детьми.

Продукты инновационной деятельности уже получили свое распространение и успешно используется в ДОО муниципального образования Новокубанский район, г. Краснодар, г. Армавир, что подтверждается положительными отзывами.

*3.3. Какие востребованные на региональном уровне продукты будут разработаны по итогам реализации проекта (программа, методические рекомендации, пособия, предложения в нормативные акты регионального уровня и др.), их функционал.*

В перспективе планируется завершить работу и издать методическое пособие «Рабочая тетрадь для повышения личностного и профессионального роста педагога».

Сборник сценариев образовательных встреч «Совершенствование педагогического корпуса ДОО в условиях внедрения ФГОС ДО»

**IV. Основное содержание отчета.**

*4.1 Заинтересованные стороны, благополучатели продуктов проекта (указываются категории).*

Результаты инновационной деятельности будут интересны следующим категориям:

- методисты территориальных методических служб, отвечающих за развитие дошкольного образования (система методической работы в ДОО в условиях реализации ФГОС ДО);

- руководители ДОО (инструменты контроля за качеством образовательной деятельности в условиях реализации ФГОС ДО);

- методисты ДОО (система методической работы в ДОО в условиях реализации ФГОС ДО, инструменты контроля за качеством образовательной деятельности в условиях реализации ФГОС ДО, сценарии образовательных встреч с педагогами, средства повышения профессиональной компетентности педагогов («Рабочая тетрадь для повышения личностного и профессионального роста педагога»);

- педагогические работники ДОО («Рабочая тетрадь для повышения личностного и профессионального роста педагога»).

*4.2 Организации-партнеры*

1. ГБОУ ИРО Краснодарского края;

2. МБУ «ЦРО» муниципального образования Новокубанский район;

3. ДОО муниципального образования Новокубанский район.

*4.3 Краткое обоснование инновационности проекта.*

Инновационность проекта заключается в создании мотивационных установок и организационных условий для движения педагога вперед по индивидуальной траектории саморазвития, построенной на основе  деятельностного подхода.

При этом в системе подготовки и методического сопровождения педагогов, должна использоваться та же система дидактических принципов деятельностного метода, что и при организации единого воспитательного-образовательного и здоровье сберегающего процесса с детьми.

*4.4 Аннотация основного содержания всего проекта (не более 1 стр.).*

Основное содержание проекта можно представить в виде последовательных шагов:

1. Определение типичных затруднений педагогов в совместной образовательной деятельности с детьми.
2. Определение основных тематических блоков совершенствования педагогического корпуса ДОО и планирование образовательных встреч по ним.
3. Определение для каждого педагога ДОО актуального уровня его профессионального развития.
4. Определение min прогноза и max прогноза для каждого педагога на один год.
5. Создание условий для профессионального развития. ( В течение 1-го года)

- создание пробной рабочей тетради для повышения личностного и профессионального роста.

- работа клуба «Мыслитель.

1. Мониторинг динамики профессионального роста в ходе запланированных образовательных встреч.
2. Создание системы тьюторского сопровождения педагогами-мастерами.
3. Постепенное оформление продуктов инновационной деятельности.
4. Апробированный вариант рабочей тетради для повышения личностного и профессионального роста.
5. Сборник сценариев образовательных встреч «Совершенствовании педагогического корпуса ДОО в условиях внедрения ФГОС ДО».

*4.5 Задачи проекта, поставленные в отчетном году (не более 0,5 стр.).*

1. Провести анализ актуального уровня профессиональной компетентности педагогических кадров в ДОО их профессиональных потребностей, проблем, интересов, а также проанализировать современные взгляды на педагога ДОО в теории и практике дошкольного образования.
2. Выявить современные тенденции в методической работе по повышению профессиональной компетенции педагогических кадров ДОО: формы, методы, условия.
3. Определить систему диагностики профессиональных компетентностей педагогов ДОО;
4. Разработать алгоритм сопровождения педагога по индивидуальной траектории саморазвития, построенной на основе  деятельностного подхода (первичный вариант «Рабочей тетради»; работа клуба «Мыслитель»).

*4.6 Алгоритм реализации задач (дорожная карта этого года).*

1. Определение типичных затруднений педагогов в совместной образовательной деятельности с детьми (в течение 1-го года).
2. Определение основных тематических блоков совершенствования педагогического корпуса ДОО и планирование образовательных встреч по ним (в течение 1-го года).
3. Определение для каждого педагога ДОО актуального уровня его профессионального развития (в течение 1-го года).
4. Определение min прогноза и max прогноза для каждого педагога на один год (в течение 1-го года).
5. Создание пробной рабочей тетради для повышения личностного и профессионального роста (в течение 1-го года).
6. Работа клуба «Мыслитель ( в течение 3-х лет).
7. Мониторинг динамики профессионального роста в ходе запланированных образовательных встреч (в течение 3-х лет).

*4.7 Основное содержание инновационной деятельности за отчетный период.*

2014 – 2015 году ДОО реализовывало первый этап инновационного проекта. Согласно поставленным задачам, были выполнены следующие виды работ:

1. Проанализированы современные тенденции в методической работе по повышению профессиональной компетенции педагогических кадров ДОО: формы, методы, условия;
2. Определена система диагностики профессиональных компетентностей педагогов ДОО;
3. Для каждого педагога ДОО определен актуальный уровень его профессионального развития, составлен профиль профессионального развития;
4. Созданы условия для профессионального саморазвития педагогов:

- Создание первичного варианта «Рабочей тетради для повышения личностного и профессионального роста»

- Запущена работа клуба «Мыслитель».

1. **Блок «Педагог-аудитор»**

**Брифинг «Первые итоги введения ФГОС ДО»**.

 Цель: выявление положительных моментов и проблем в процессе внедрения стандарта в дошкольное учреждение.

**Рефлексивная площадка «Я до введения ФГОС ДО и после»**

Цель: выявление изменений отношений педагогов к своей профессиональной деятельности с введением ФГОС ДО.

1. **Блок «Педагог-методист»**

 **Деловая игра «Знатоки ФГОС:** «По дороге сказок».

Цель: содействование развитию познавательных интересов, творческой активности участников, развитию навыков четкого изложения своих мыслей, умению моделировать ситуацию.

**Мозговой штурм «Педагогическая ситуация».** Цель: выявление уровня компетентности воспитателя.

1. **Блок «Педагог-коммуникатор»**

**Тренинг «Воспитываем в себе терпение».**

**Цель:** сплочение коллектива и построение эффективного командного взаимодействия, творческой активности педагогов.

**Тренинг «Активное слушание».** Цель: освоение способов активного слушания для внедрения его в общение собеседников.

1. **Блок «Педагог-творец»**

**Лаборатория идей «Планирование в детском саду»**

Цель: разработка и составление оптимальной модели организации детских видов деятельности для решения воспитательно-образовательных задач в ДОУ.

**Продуктивный тренажер «Картина - своими руками»**

Цель: обучение педагогов новой, нетрадиционной технике рисования, с целью применения ее в работе с детьми.

1. **Блок «Педагог - деятель»**

**Мозговой штурм с анализом видеоматериалов. «Типичные ошибки при организации детской деятельности».** Цель:пополнение профессиональных знаний педагогов для организации образовательной деятельности по новому, с учетом ФГОС ДО.

**Педагогический экспромт «Давайте поиграем».** Цель: расширение теоретических и практических знаний, умений и навыков педагогов в процессе педагогического взаимодействия с детьми.

1. **Блок «Педагог-психолог»**

**Бюро рассуждений «Причины и последствия».** Цель: профилактика и сохранение психологического здоровья в образовательной среде.

**Большой круг с элементами аутотренинга «Я люблю и уважаю себя».** Цель: знакомство педагогов с приемами саморегуляции.

1. Проводится мониторинг динамики профессионального роста в ходе запланированных образовательных встреч.

Таким образом, на первом этапе педагоги приобрели опыт в новой профессиональной деятельности. В ходе семинаров, практикумов, педагогических советов, они научились фиксировать затруднения в выполнении своих действий, а затем проектировать и реализовывать проекты по приобретению новых знаний и умений, проводить самоконтроль собственной деятельности на занятиях с детьми и ее рефлексию.

Итогом работы второго этапа стало создание 1 части методического пособия «Сборник сценариев образовательных встреч «Совершенствование педагогического корпуса ДОО
в условиях внедрения ФГОС ДО». Сборник направлен на изменение подхода педагогов к образовательному процессу. Мероприятия содержат в себе инновационные формы работы с педагогами, с учётом деятельностного подхода. Педагоги в интересной и необычной форме приобрели необходимые качества, позволившие им стать успешными и конкурентоспособными в современном образовательном пространстве.

Одной из разработанных нами форм работы с педагогами, стала интерактивная игра «ФГОС: от А до Я», которая в последствии была использована для церемонии открытия конкурса «Воспитатель года Кубани» в 2015году, для участниц конкурса.

*4.8 Перспективы развития проекта в следующем году.*

1. Создание системы тьюторского сопровождения педагогами-мастерами.
2. Постепенное оформление продуктов инновационной деятельности.
3. Апробированный вариант рабочей тетради для повышения личностного и профессионального роста.
4. Сборник сценариев образовательных встреч «Совершенствовании педагогического корпуса ДОО в условиях внедрения ФГОС ДО».

**V. Инструменты, методики и процедуры контроля результатов проекта, измерение и оценка качества инновации.**

*5.1 Какие**инструменты, методики и процедуры контроля результатов проекта разработаны в рамках КИП.*

Так как результатами проекта станут два инновационных продукта (методическое пособие «Сборник сценариев образовательных встреч «Совершенствование педагогического корпуса ДОО
в условиях внедрения ФГОС ДО» и «Рабочая тетрадь для повышения личностного и профессионального роста»), которые в настоящее время находятся в стадии апробации и разработки, то говорить о контроле представляется целесообразным в следующем ключе: качество конечных результатов инновационного проекта отслеживается через:

- наблюдение за ходом проведения образовательных встреч (работа клуба «Мыслитель») с последующей корректировкой сценариев;

- получение «обратной связи» от педагогов, работающих с первичным вариантом «Рабочей тетради».

*5.2. Какие процедуры контроля качества инновации проведены за отчетный период. Краткое изложение результатов измерений, их оценка.*

1. Для исследования уровня профессионального развития был предложен модифицированный опросник определения уровня профессионального развития педагогов (самооценка педагогов, внешняя оценка педагогов экспертной группы), в котором участвовали 10 педагогов. В результате опроса было выявлено, что на уровень педагог-аудитора вышли 80%, педагог-методист - 60%, педагог-психолог - 40%, педагог – коммуникатор – 60%, педагог-деятель – 40%, педагог-творец – 0%. Чтобы иметь статус Педагог-творец, необходимо приблизиться к стопроцентному барьеру по предыдущим блокам.

В результате наблюдения за образовательной деятельностью, собеседования на основе данных принципов выяснилось:

1. Для педагога-аудитора не хватает стремления для получения новых знаний, способности к самоанализу.
2. Педагогу-методисту не хватает умения ориентироваться на индивидуальное развитие ребенка, на создание условий для его развития.
3. Чтобы соответствовать педагогу-коммуникатору, воспитатели должны преодолеть трудности выступления перед большой аудиторией.
4. Для получения статуса педагога-психолога, воспитателям не хватает знаний и умений для устранения конфликтных межличностных отношений между участниками педагогического процесса.
5. Переход к статусу педагог-деятель, затрудняет недостаток знаний для осуществления системно-деятельностного подхода в образовательном процессе.
6. Для педагога-творца не хватает умения быстро адаптироваться к новым условиям, новым разработкам, постоянно самосовершенствоваться.

2. Собеседование на основе принципов:

1. Формирование внутренней мотивации;
2. Вовлечение в планирование;
3. Делегирование функций контроля (самоконтроля);
4. Психологическая комфортность;
5. Субъект-субъектность в отношениях с администрацией**.**

3. Наблюдение за образовательной деятельностью (разработка маркерной карты организованной образовательной деятельности педагога).

4. Разработка механизма самоконтроля («Экран «перезагрузки» педагога»).

*5.3 Возможные риски реализации проекта и пути их минимизации.*

1. Низкий уровень мотивации и психологической готовности педагогов для повышения квалификации, формализм.

2. Профессиональное выгорание.

3. Недостаточно умений самообразовываться и работать с научной литературой и новыми техническими средствами.

Пути минимизации:

1. Поддержка малейшего успеха педагога, идущего по собсвенному пути профессионального совершенствование;
2. Отсутствие «уравниловки», то есть результат каждого педагога сравнивается с его же результатом, а не с результатом другого педагога.
3. Максимальная степень самоконтроля и профессиональный внешний контроль, поддержка методической службы.
4. Материальное стимулирование труда и поощрение кадров.
5. Работа психологической службы ДОУ.

*5.4 Самооценка качества инновации.*

Анализируя ситуацию по нашей ДОО, можно отметить следующее:

1. удалось обеспечить сохранение имиджа дошкольного учреждения как

инновационного локомотива района;

1. удалось найти новые механизмы достижения качества образования

через совершенствование педагогического корпуса, налицо первые положительные эффекты;

1. удалось разработать алгоритм постоянного продвижения и

профессионального саморазвития педагогов.

Это, безусловно, позволит максимально обеспечить ДОО профессиональными квалифицированными кадрами, организовать деятельность методической службы на современной платформе.

 Анализ кадрового состава педагогов в течение 2014-2015 годов показывает положительную динамику количественных и качественных показателей (прохождение курсов, повышение квалификации, аттестация педагогов).

 Нам удалось создать организовать систематическую работу клуба «Мыслитель», которая стимулирует педагогов к поиску нестандартных решений, инициативности, самостоятельности и формирует у них ответственность за свой профессиональный уровень. Такие активные формы работы с педагогическим коллективом объединены одним связующим звеном. Этим звеном стали принципы деятельностного подхода, которые запускают со временем механизм саморазвития и привычку постоянно совершенствовать себя.

В результате налаженной системы работы в коллективе улучшился микроклимат, удалось создать атмосферу открытости и доверия, уважительного отношения коллег друг другу, предоставление свободы создания условий для овладений новым опытом личного развития.

Первоначальное сопротивление инновациям практически преодолено. Педагоги находятся в конструктивной стадии саморазвития и в целом удовлетворены условиями труда. Психологической службой контролируется синдром профессионального выгорания педагогов.

**VI. Способы апробации и диссеминации результатов деятельности КИП.**

*6.1 Как апробируется опыт (через семинары, конференции, научные экспертизы.*

Одной из задач проекта является распространения опыта среди педагогов ДОО, популяризация опыта среди педагогов района и края.

Федеральный уровень:

- Семинар «Внедрение ФГОС в общеобразовательную практику ДОО: проблемы и перспективы» 2014 г.

- Родительское собрание «Нужно ли учиться быть родителем» 2014 г.

Краевой уровень:

- Семинар «Современные технологии поддержки педагогического коллектива в ДОО с опорой на деятельностный подход»;

- Семинар «Коммуникативно-игровые технологии образования дошкольников, технология системно-деятельностного подхода «Ситуация»;

- Игровой калейдоскоп «Развиваем коммуникативную компетентность…Как?»;

- Деловая игра для педагогов «Своя игра. Развитие речи от А до Я»

-Семинар «Организация проектной деятельности специалиста ДОО в условиях внедрения ФГОС ДОО»;

- Деловая игра «Знатоки ФГОС: «По дороге сказок»;

-Семинар-практикум «Активное слушание»;

-Педагогический экспромт «Давайте поиграем»;

Муниципальный уровень:

- Фестиваль педагогических идей: «Применение ИКТ в работе педагогов»;

- Фестиваль педагогических идей: «Мир песочных возможностей»;

-Фестиваль педагогических идей «Интерактивные формы работы в образовательной деятельности педагога ДОУ»;

-Семинар-практикум «Формирование предпосылок универсальных учебных действий через активные формы обучения в дошкольном образовании»;

- Семинар-практикум «Механизмы реализации ФГОС ДОО на основе деятельностного метода Л.Г. Петерсон»;

- Тренинг для педагогов «Воспитываем в себе терпение».

*6.2. Какое сетевое взаимодействие организовано (перечень организаций-партнеров, указание формы взаимодействия) (не более 0,5 стр.).*

1. ГБОУ ИРО Краснодарского края (представление опыта инновационной деятельности в семинарах краевого уровня)

2. МБУ «ЦРО» муниципального образования Новокубанский район (представление опыта инновационной деятельности в семинарах муниципального уровня)

3. ДОО муниципального образования Новокубанский район (обмен профессиональными идеями на различных мероприятиях муниципального уровня).

*6.3 Тиражирование и диссеминация результатов инновационной деятельности (публикации: статьи, брошюры, Интернет-издания, проведение и участие педагогов в курсах повышения квалификации, стажировках по тематике КИП и др.).*

**Публикации в средствах массовой информации**

**(сборники, журналы, сайты)**

* *«Деятельностный подход в совершенствовании педагогического корпуса ДОО в условиях внедрения ФГОС ДО»,* автор учитель-логопед Е.И.Кирчева, журнал «Кубанская школа № 4, 2015г.;
* «*Своя игра. Развитие речи от А до Я*», автор учитель-логопед Е. И. Кирчева, сетевое издание СМИ Педразвитие.ру, 2016 г.
* Брошюры (готовы к тиражированию):

- методическое пособие *«Сборник сценариев образовательных встреч «Совершенствование педагогического корпуса ДОО
в условиях внедрения ФГОС ДО»;*

- *«Рабочая тетрадь для повышения личностного и профессионального роста».*