

*Гаврильева Алёна Сергеевна*

магистрант

*Научный руководитель*

*Максимова Лена Иннокентьевна*

канд. пед. наук, доцент

Педагогический институт ФГАОУ ВО «Северо-Восточный

федеральный университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

## **УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ В ДОО КАК УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА ПЕДАГОГОВ**

*Аннотация: в статье рассматривается актуальная тема – управление инновационной деятельностью в дошкольном образовании. Подчеркивается важность индивидуализации образовательного процесса и использования современных технологий и методик обучения. Также освещается необходимость развития и повышения квалификации педагогических кадров. Для реализации данной темы было проведено диагностическое исследование готовности к инновационной деятельности педагогов, а также реализован проект «Инновационная деятельность в ДОО как условие развития профессионализма педагогов». Статья представляет интерес для специалистов в области дошкольного образования, а также для всех, кто интересуется проблемами управления инновационной деятельностью в образовании.*

**Ключевые слова:** инновационная деятельность, дошкольное образование, профессионализм педагогов, обучение, профессиональные компетенции.

За последнее время в Российской Федерации происходят значимые социально-экономические изменения, которые существенно влияют на переоценку системы общественных отношений. Переоценка касается и системы образования, где за последние годы заметно внедрение инновационных процессов, в широком понимании – инноваций. Стимулирование инновационных процессов стало наиболее характерной особенностью современных условий не только общего образования, но и дошкольного. Масштабное внедрение инноваций – одна

из главных тенденций современной системы образования. Эта тенденция сказывается не только на технологическом развитии, но и на содержательном уровне, что приводит к переосмыслению педагогических и образовательных ценностей, в целом – «экосистемы» образовательных организаций.

Отправным пунктом в исследовании проблемы инновационной деятельности в образовании стали труды Л.Г. Богославец [1], В.Н. Казаковой [2], Е.И. Кузьмичева [3], Н.Н. Молчанова [4], Г.П. Новиковой [5], Л.В. Поздняка [6] и других.

Перед руководителем дошкольной образовательной организации, определившим курс на активное инновационное развитие, встает вопрос – готовность и мотивация коллектива педагогов к инновационным изменениям. Не все педагоги готовы активно участвовать в процессе внедрения новшеств, и зачастую проявляют сопротивление к изменениям. Тем не менее, в современных реалиях происходит глобальное внедрение инноваций в систему образования: педагоги осваивают новые программы и технологии, расширяют свой педагогический инструментарий, а руководители вводят дополнительные образовательные услуги, организовывают новые структурные подразделения/творческие группы и т. д.

Таким образом, разрешение проблемного вопроса об управлении инновациями в сфере дошкольного образования с целью повышения профессионализма педагогов и, как следствие, – качества образования является актуальным исследованием. Данная обширная тема позволяет подчеркнуть актуальность поднимаемой проблемы: дисгармония современного уровня и условий образовательной системы с необходимостью инновационных преобразований, исходящим от потребителей образовательных услуг и технологического прогресса. Цель исследования – диагностическое исследование готовности педагогов к инновационной деятельности в дошкольных образовательных организациях г. Якутска, Республики Саха (Якутия).

«Инновационная деятельность – деятельность (включая научную, технологическую, организационную, финансовую и коммерческую деятельность), направленная на реализацию инновационных проектов, а также на создание инновационной инфраструктуры и обеспечение ее деятельности» [8]. В контексте темы исследования – «улучшение способности педагогической системы дошкольной образовательной организации достигать качественно более высоких результатов образования» [7].

Стимулирование инновационной деятельности педагога, за счет этого – повышения его профессионализма, не представляется возможным без оценки и учета исходного уровня готовности. Диагностическое исследование в целях определения уровня готовности было организовано и проведено на базе МБДОУ ЦРР Детского сада №11 «Подснежник» ГО «город Якутск» (экспериментальный детский сад) и МБДОУ ЦРР Д/с №16 «Золотинка» ГО «город Якутск» (контрольный детский сад). В сравнительно-сопоставительном исследовании педагогического персонала двух дошкольных образовательных организаций всего приняло участие 20 педагогов: с экспериментального детского сада – 10, с контрольного детского сада – 10.

Для определения исходного уровня готовности (констатирующий этап исследования) нами использовались следующие психодиагностические методики: тест «Методика диагностики личности на мотивацию к успеху» (Т. Элерса); анкета «Определение факторов, стимулирующих развитие педагога и препятствующих ему» (Н.В. Клюевой); Методика «Оценка уровня инновационного потенциала педагогического коллектива» (Л.В. Поздняк, Н.Н. Лященко).

С целью диагностики мотивационной направленности личности на достижение успеха было организовано тестирование педагогов ДОО по методике Т. Элерса (диаграмма 1).

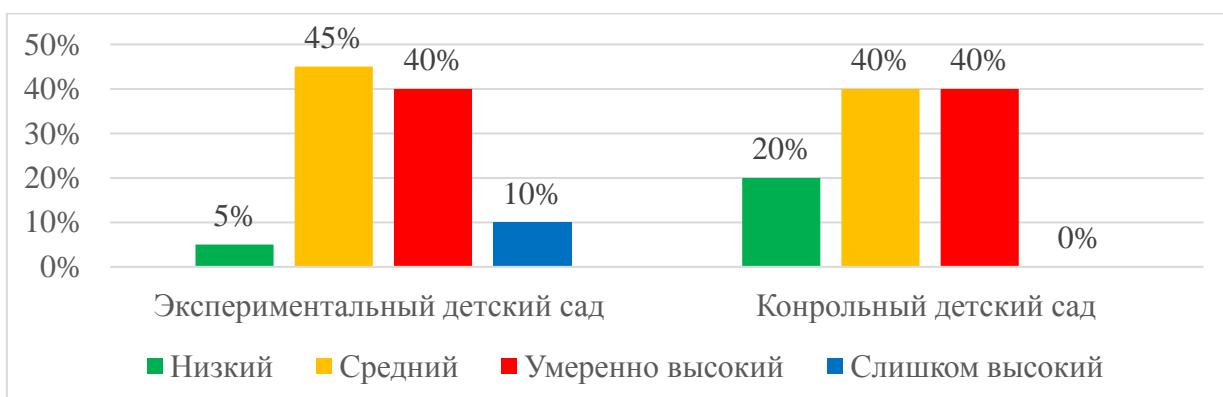


Рис. 1. Результаты тестирования педагогов «Методика диагностики личности на мотивацию к успеху» (разработан Т. Элерсом)

В экспериментальном детском саду – МБДОУ ЦРР Д/с №11 «Подснежник» – тестирование показало следующие результаты, что у 5% (1 педагог) – низкий уровень мотивации; 45% (9 педагогов) – средний уровень мотивации; 40%

(8 педагогов) – умеренно высокий уровень мотивации; 10% (2 педагога) – слишком высокий уровень мотивации к успеху.

Контрольный детский сад – МБДОУ ЦРР Д/с №16 «Золотинка» – показал следующие результаты: 0% (0 педагогов) – низкий уровень мотивации; 40% (8 педагогов) – средний уровень мотивации; 40% (8 педагогов) – умеренно высокий уровень мотивации; 20% (4 педагога) – слишком высокий уровень мотивации к успеху.

Таким образом, показатели мотивации к успеху педагогических работников базовых детских садов дают основание полагать, что у них в основном средний уровень. Между тем, у педагогов контрольного детского сада (МБДОУ ЦРР Д/с №16 «Золотинка») наблюдается более высокая мотивация к успеху, что может быть связано с условиями работы и поддержкой со стороны администрации. В экспериментальном детском саду (МБДОУ ЦРР Д/с №11 «Подснежник») результаты оказались ниже, что указывает на необходимость создания более благоприятной среды для профессионального роста и развития педагогов.

Следующим этапом исследования стало анкетирование «Определение факторов, стимулирующих развитие педагога и препятствующих ему» по методике Н.В. Клюевой (диаграмма 2, 3).

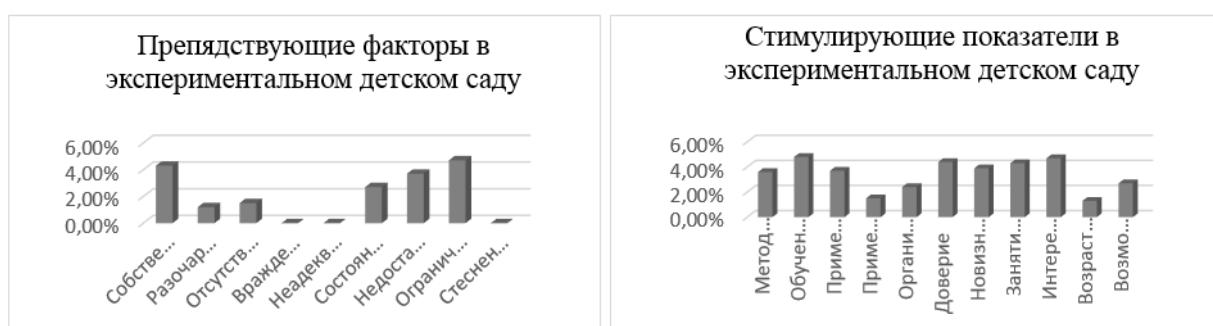


Рис. 2. Результаты анкетирования «Определение факторов, стимулирующих развитие педагога и препятствующих ему» (методика Н.В. Клюевой) в экспериментальном детском саду

Из анализа результатов анкетирования можно сделать следующие выводы:

1. «Ограниченные ресурсы» (средний балл равен 4,7) и «Собственная инициатива» (4,3), по мнению педагогов, стали определяющими факторами, «препятствующими» активному развитию.

2. По оценке педагогов, в группе наиболее «стимулирующих показателей» активного развития оказались: «обучение на курсах повышения квалификации» (средний балл равен 4,8); «интерес к работе» (4,7 балла); «доверие (со стороны администрации образовательного учреждения, коллег)» (4,4 балла); «занятие самообразованием» (4,3 балла).

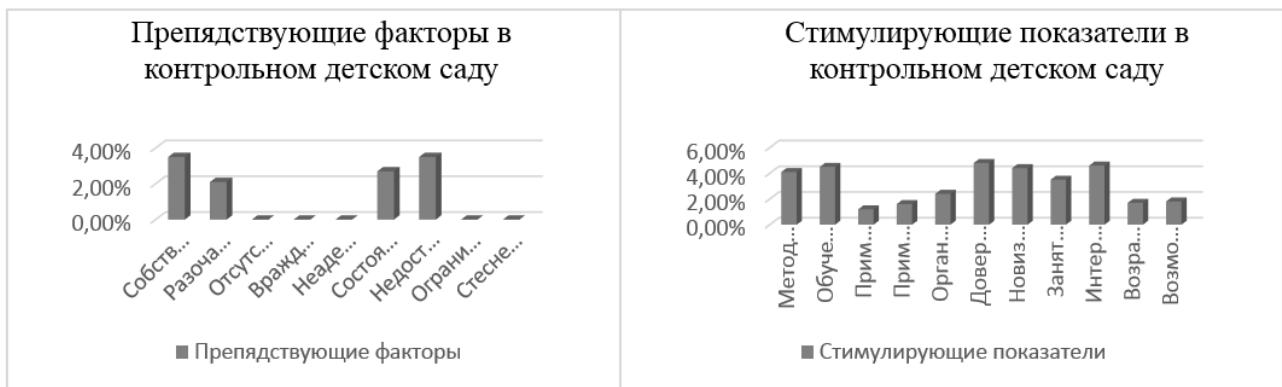


Рис. 3. Результаты анкетирования «Определение факторов, стимулирующих развитие педагога и препятствующих ему» (методика Н.В. Клюевой) в контрольном детском саду

В контрольном детском саду были выделены ключевые факторы, препятствующие активному развитию педагогов, стали собственная инертность, а также нехватка времени: оба фактора получили средний балл 3,5. Среди факторов, которые в значительной степени способствуют саморазвитию педагогов оказались: доверие со стороны администрации и коллег (оценено в 4,8 балла); интерес к работе (4,6 балла); участие в курсах повышения квалификации (средний балл 4,5).

Общий анализ результата анкетирования показал, что для успешного профессионального роста необходимо преодолеть препятствия, такие как ограниченные ресурсы, собственная инертность и нехватка времени. В то же время, создание поддерживающей атмосферы, основанной на доверии со стороны администрации и коллег, а также стимулирование интереса к работе и участие в курсах повышения квалификации, играют ключевую роль в активизации саморазвития педагогов.

Оценка уровня инновационного потенциала педагогического коллектива, по методике авторов Л.В. Поздняка и Н.Н. Лященко (рисунок 4).

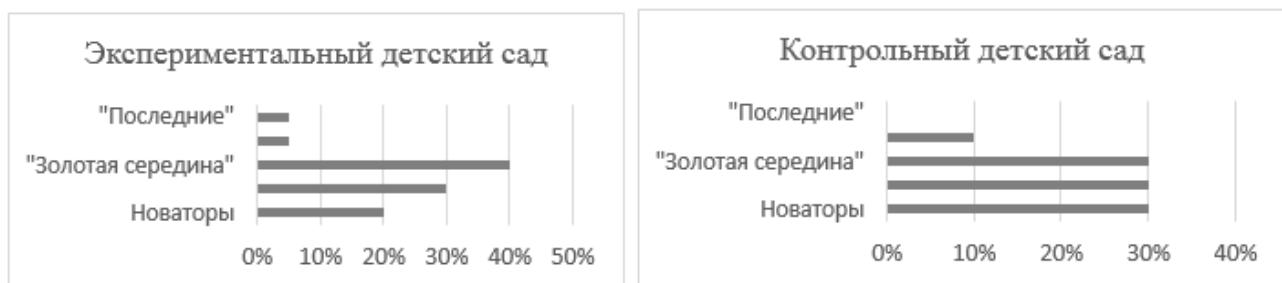


Рис. 4. Итоги «Оценки уровня инновационного потенциала педагогического коллектива» (авторы – Л.В. Поздняк и Н.Н. Лященко)

Главным итогом оценки по методике Л.В. Поздняка и Н.Н. Лященко можно сказать, что у педагогических персоналов контрольных детских садов более высокий уровень инновационного потенциала, чем у коллективов в экспериментальных детских садах. Данная оценка вытекает, по мнению авторов, из того, что педагогический персонал экспериментальных дошкольных образовательных организаций составляет из числа «сильно связанных с традициями, со старым, консервативным мышлением и отношением к деятельности (5%)» [6, с. 60]. Напротив, в контрольных детских садах результаты оказались выше, так как группа педагогов новаторов в контрольной группе значительно больше (30%). Эти выводы подчеркивают важность разработки и реализации программ, направленных на повышение инновационного потенциала педагогического персонала дошкольных образовательных организаций.

На основании проведенного исследования были получены следующие результаты исходного уровня готовности педагога к инновационному процессу в дошкольной образовательной организации как фактору развития профессионализма у педагогов: -анализ данных позволил выявить, что уровень мотивации к успеху педагогов детских садов на среднем уровне; -для успешного роста профессионализма педагога детского сада необходимо преодоление таких «препятствий», как ограниченные ресурсы, собственная инертность и нехватка времени; -уровень инновационного потенциала педагогов в экспериментальных детских садах значительно ниже, чем в контрольных, из-за преобладания традиционного мышления среди педагогов.

Таким образом, основываясь на результатах диагностических исследований и данного уровня готовности педагогов к внедрению инноваций в образовательный процесс можно разработать рабочую схему (модель) по внедрению и управлению инновационной деятельности.

Создание благоприятных условий для осуществления инновационной деятельности педагогов дошкольной образовательной организации позволяет руководителю стимулировать профессиональную мотивацию в сфере социального партнёрства и сотрудничества, психологического настроя на успех, проявлению интеллектуальных и творческих способностей в создании авторских методических разработок в виде новейших образовательных технологий и программ. Результаты проведенной нами диагностики наглядно демонстрируют уровень готовности педагогического коллектива к инновациям. В целом она кристаллизует три принципиальных момента: мотивацию на достижение успеха, стимулирующие и препятствующие факторы в работе педагогов, и, главное, – потенциал педагогического коллектива к инновационному развитию.

### ***Список литературы***

1. Казакова В.Н. Управление инновационными процессами в дошкольных образовательных учреждениях / В.Н. Казакова. – Екатеринбург, 2000. – 161 с.
2. Кузьмичева Е.И. Развитие инновационных процессов в профессиональных педагогических коллективах дошкольных образовательных учреждений: диссертация... канд. пед. наук: 13.00.08 / Е.И. Кузьмичева. – Тольятти, 2000. – 197 с. – EDN NLPIHF
3. Молчанов Н.Н. Инновационный процесс (организация и маркетинг): дис. ... канд. экономических наук: 08.00.05 / Н.Н. Молчанов. – М., 2002. – 379 с.
4. Новикова Г.П. Организационно-педагогические основы становления и развития системы дошкольных учреждений в современных условиях / Г.П. Новикова. – М.: Институт общего образования, – 2005. – 164 с.
5. Поздняк Л.В. Профессиональная подготовка специалистов / Л.В. Поздняк // Дошкольное воспитание. – 1985. – №7. – С. 58–61.

6. Российская Федерация. Приказы. Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»: Приказ Минтруда России №544н: [принят 18 окт. 2013 г.].

7. Российская Федерация. Законы. О внесении изменений в Федеральный закон «О науке и государственной научно-технической политике»: Федеральный закон №254-ФЗ: [принят Государственной Думой 21 июля 2011 г.]. – М.: Пропсект; Санкт-Петербург: Кодекс, 2017. – 158 с.