

# ИННОВАЦИИ В НАУКЕ: ПУТИ РАЗВИТИЯ

*Миненко Елена Николаевна,*

*Заведующий, МБДОУ № 204;*

*Гончарова Мария Сергеевна,*

*старший воспитатель, МБДОУ №204,*

*г. Кемерово*

## ИЗУЧЕНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕДАГОГОВ КАК ФАКТОР УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ В ДОУ

*Если можешь измерить - значит, можешь и управлять*

Хотим мы того или нет, сегодня становится прошлым, а завтра – настоящим. И это завтра будет отличным от сегодня. Сможет ли современное дошкольное образовательное учреждение соответствовать этому завтра, зависит от того, сможет ли оно адекватно измениться.

Очевидно, что двигателем развития современного образовательного учреждения является инновационная деятельность, направленная на разрешение существующих проблем. Эффективное управление развитием инновационной деятельности в образовательном учреждении становится особенно актуальным для нашего времени, так как является и условием выживания образовательного учреждения. Именно эффективное развитие инновационной деятельности позволяет образовательному учреждению стать конкурентоспособным в непростых современных условиях.

Факторы развития инновационной деятельности, можно разделить на две группы факторов, определяющих инновационную активность образовательного учреждения: внутренние, направленные на налаживание и управление инновационной деятельностью в учреждении, и внешние, способствующие расширению границ инновационной деятельности.

Важнейшим фактором развития инновационной деятельности в образовательном учреждении является высокий уровень профессионализма руководителей и педагогического коллектива, готового и способного порождать, разрабатывать и внедрять инновации. Именно образовательный уровень, интеллектуальный ресурс учреждения отражают креативную способность педагогического коллектива воспринимать новые идеи, появляющиеся в сфере образования. Качество профессионализма руководителей и персонала определяет способность образовательного учреждения осуществлять собственные научно-исследовательские и опытно-экспериментальные работы или копировать новые технологии, методики и прочие новшества у других организаций.

Образовательное учреждение, использующее принципы самообучающейся организации, становится привлекательным местом работы для высококвалифицированных творческих работников, улучшает отноше-

## ИННОВАЦИИ В НАУКЕ: ПУТИ РАЗВИТИЯ

ния с потребителями образовательных услуг, партнерами и повышает свою конкурентоспособность.

На основе анализа управления дошкольного образовательного учреждения можно сказать, что управление- действенное средство обеспечения качества дошкольного образования при условии разработки целостной концепции развития дошкольного образовательного учреждения, содержащей синхронизацию процессов развития каждой группы субъектов (педагогов, детей, родителей) в рамках соответствующих им пространств.

Центральной фигурой инновационного процесса становится педагог, способный изменять и перестраивать свою деятельность в соответствии с потребностями и возможностями ребенка и собственными ресурсами развития. Его инновационный потенциал, определяющий в достижении эффективности новшеств, успех внедрения которых тесно связан с инновационным поведением субъекта, действиями, в которых проявляется личностное отношение к происходящим переменам.

Поскольку именно педагоги – основной потенциальный ресурс модернизации дошкольного образования, они же могут стать и основным препятствием её осуществления.

Именно поэтому для лучшего понимания существующей ситуации в данном контексте мы провели анализ кадрового потенциала МБДОУ № 204, где использовали данные АИС «Образование Кемеровской области» (далее АИС), а именно информацию из блока «Кадры».

Каждый блок в АИС «Образование Кемеровской области» имеет возможность формирования аналитических отчетов, что позволяет провести сравнительный анализ более чем за 5 лет , выявить тенденции и сделать прогноз развития.

Для анализа мы использовали такие характеристики, как возраст, стаж, образование педагогических работников и другие параметры, позволяющие провести анализ не только на уровне своего образовательного учреждения, но и сопоставить полученную информацию с данными по району, городу.

Все данные представлены на 01.09.2015 год.

Возрастной состав педагогических работников в динамике за последние три учебных года по состоянию на 01.09.2015 года представлен в *Таблице 1*.

# ИННОВАЦИИ В НАУКЕ: ПУТИ РАЗВИТИЯ

Таблица 1

## Возраст педагогических работников, %

Возраст	ДОУ 2013/2014	город 2013/2014	ДОУ 2014/2015	город 2014/2015	ДОУ 2015/2016	город 2015/2016
До 30 лет	13,33	25,18	13,50	23,29	10	20,19
31 – 45	46,67	43,00	48	44,74	50	46,40
46 – 55	13,33	19,71	12,50	19,7	20	19,71
56 – 60	13,33	8,26	12,50	7,91	10	7,86
Более 60 лет	13,33	3,85	12,50	4,36	10	5,85

В период с 2013 учебного года по 2016 учебный год самой многочисленной является возрастная группа от 31 года до 45 лет. В данной возрастной доля педагогических работников этой группы на начало учебного года составляет 50%, что превышает среднее значение по городу на 4,40 %. Средний возраст педагогов ДОУ – 41 год.

Стоит отметить, что за последние три года наблюдается тенденция к постепенному уменьшению количества педагогов возрастной группы до 30 лет

Мы выявили определенную зависимость степени сопротивления педагогов к инновационной деятельности от стажа педагогической работы. Педагоги со стажем выше 25 лет характеризуются более низкой готовностью к инновационной деятельности, чем педагоги с меньшим стажем работы. Однако есть исключения, что связано с их личностными особенностями. Последние три года наблюдается увеличение доли педагогических работников, относящихся к стажевым группам работников «0-3года» и «3-5лет», и составляет в общей сложности 36,6%, что выше городского показателя на 5,77%.

Таблица 2

## Стаж педагогических работников, %

Стаж работы	ДОУ 2013/2014	город 2013/2014	ДОУ 2014/2015	город 2014/2015	ДОУ 2015/2016	город 2015/2016
0 – 3	0,0	19,09	0,0	18,44	9,45	22,38
3 – 5	6,67	12,45	25,00	12,49	16,6	9,99
5 – 10	6,67	17,51	6,25	18,93	6,6	18,78
10 – 25	33,33	32,85	43,75	32,53	40,75	31,91
Более 25 лет	33,33	18,10	25,00	17,61	26,6	16,95

Несмотря на вышеуказанную тенденцию к постепенному сокращению, все три года остается самой многочисленной стажевой группой среди педагогических работников группа с педагогическим стажем от 10 до 25 лет. Подобная ситуация в ДОУ совпадает с общей тенденцией по

## ИННОВАЦИИ В НАУКЕ: ПУТИ РАЗВИТИЯ

городу Кемерово. Доля педагогов данной группы в 2015-2016 году составляет 40,75 %.

Таблица 3

### Молодые специалисты среди педагогических работников ДОУ, чел./%

ДОУ 2013/2014	город 2013/2014	ДОУ 2014/2015	город 2014/2015	ДОУ 2015/2016	город 2015/2016
0	98/3,27	0	85 / 2,64	0	68 / 2,04

Как видно из *Таблицы 3*, в ДОУ наблюдается полное отсутствие молодых специалистов среди педагогических работников, педагогический состав "старееет". В ДОУ работают педагоги с большим стажем работы, для части которых в скором времени будет характерна «усталость от профессии», «эмоциональное выгорание». Как ни крути, отсутствие молодых специалистов с их новыми идеями и знаниями все-таки является отрицательным фактором. Вот почему, особого внимания требует система по привлечению молодых специалистов в ДОУ.

Таблица 4

### Пенсионеры среди педагогических работников ДОУ, чел./%

ДОУ 2013/2014	город 2013/2014	ДОУ 2014/2015	город 2014/2015	ДОУ 2015/2016	город 2015/2016
4/26,66	408 / 12,67	4 /25,0	453/13,94	3/20	453/13,59

Статистические данные, представленные в **Таблице 4**, показывают незначительное снижение доли пенсионеров в общем числе работников дошкольного учреждения по состоянию на 01.09.2015 года в сравнении с предыдущим учебным годом. Несмотря на это, показатели все же превышают среднее значение по городу почти в два раза.

Качество образовательной работы во многом зависит от профессиональных характеристик педагогов. Одними из самых значимых являются образование, квалификационная категория.

Доля педагогических работников, имеющих высшее образование, составляет 33,33% от общего числа педагогов, и этот показатель на 12,65 % ниже по сравнению с городским значением (**Таблица 5**).

Таблица 5

### Образование педагогических работников, %

Образова- ние	ДОУ	город	ДОУ	город	ДОУ	город
	2013/201 4	2013/201 4	2014/201 5	2014/201 5	2015/201 6	2015/201 6
Высшее	13,33	42,41	37,50	44,4	33,33	45,98
Н / высшее	0,0	1,21	6,25	1,1	0,0	0,33
СПО	86,67	51,26	56,25	49,86	66,67	48,86
НПО	0,0	0,65	0,0	0,55	0,0	1,17

## ИННОВАЦИИ В НАУКЕ: ПУТИ РАЗВИТИЯ

В соответствии с современными требованиями к работникам ДОУ и для повышения рейтинга рекомендуется педагогическому персоналу повысить уровень образования со среднего специального до высшего.

Нужно отметить, что следующая категория «Аттестация педагогических работников» напрямую зависит от вовлеченности педагогов в инновационную деятельность. Согласно исследованиям Маера А.А в структуре личности и инновационной деятельности педагога можно выделить следующие существенные элементы.

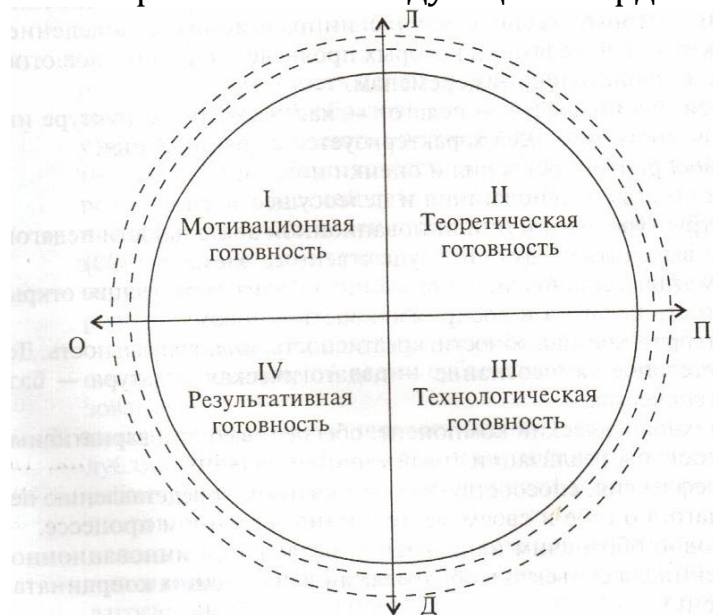
-мотивы, установки, направленность, характеризующие открытость педагога и восприимчивость к новому;

-творческие способности: креативность, индивидуальность. деятельное самосознание- педагогическая культура-база творчества;

-технологический компонент, обеспечивающий вариативные способы реализации традиционных задач;

-рефлексия, способствующая адекватному представлению педагога о себе и своем месте в инновационном процессе.

Условно обозначим направления реализации инновационного потенциала субъекта в образовании в следующих координатах (см. схему)



**Схема. Структурно-функциональная модель профессиональной компетентности педагога дошкольного образования**

*Примечание.* Л-личность, П-предмет(культура), Д-деятельность, О-объект(ребенок)-пространства формирования профессиональной компетентности; концентрические круги (I-IV)-уровни ее сформированности; сектора в каждом блоке, обозначенные векторами,- конкретные умения педагога.

Таким образом, совокупность мотивационной (хочу), теоретической (могу), технологической (делаю) и результативной (получаю) готовно-

## ИННОВАЦИИ В НАУКЕ: ПУТИ РАЗВИТИЯ

стей составляет систему инновационной компетентности педагога дошкольного образования.

Мы более подробно остановились на таком компоненте инновационной компетентности педагогов, как мотивационная.

Готовность к педагогической инновационной деятельности, продуктивность данной деятельности во многом зависят от силы и структуры профессиональной мотивации педагога.

Удовлетворённость деятельностью тем выше, чем оптимальнее у педагога мотивационный комплекс: высокий вес внутренней и внешней положительной мотивации и низкий внешней негативной.

Современный педагог должен обладать готовностью к инновационной деятельности, которая включает в себя высокую мотивацию достижения, направленность на дело, высокую степень самоактуализации личности педагога.

Таким образом, важный фактор, который обеспечивает успех в педагогической инновационной деятельности – это мотивация. Инновационная деятельность педагога общественно мотивирована, но она побуждается и личными внешними и процессуально-содержательными мотивами, детерминирована множеством потребностей (от физиологических до потребности в самоактуализации).

Благодаря результатам психологических диагностических методик («Тест мотивации достижения» А. Мехрабиана в модификации М. Ш. Магомед-Эминова, самоактуализационный тест (САТ) мы определили мотивационные характеристики, которые определяют, направляют и регулируют процесс повышения профессиональной компетентности личностного роста.

В своей инновационной деятельности педагоги в первую очередь руководствуются мотивами, связанными с потребностью в реализации творческого потенциала, с самоусовершенствованием, в контактах с интересными и творческими людьми, с материальными причинами: повышением заработной платы, со стремлением быть замеченным и по достоинству оцененным.

Методика САТ показала, что по шкалам компетентности во времени, поддержки, ценностных ориентаций, гибкости поведения, спонтанности, самоуважения, синергии, принятия, агрессии, познавательных потребностей педагоги набрали высокие баллы.

По шкалам Сензитивности к себе, представления о природе человека, контактности, креативности – средние показатели.

В целом уровень самоактуализации личности у педагогов является достаточно высоким, что способствует инновационной деятельности педагогов.

## ИННОВАЦИИ В НАУКЕ: ПУТИ РАЗВИТИЯ

При исследовании кадрового потенциала на базе МБДОУ №204 кроме анализа статистических данных базы АИС, мы использовали авторскую методику «Контент-анализ сочинений в виде незаконченных предложений» готовности педагогов к введению инноваций показало оптимальный уровень информационной готовности педагогического коллектива к инновациям; преобладание таких антиинновационных барьеров, как плохая материальная база, личные причины (страхи, опасения), Большинство педагогов воспринимают новшества умеренно. Не стремятся быть среди первых, но и не хотят быть среди последних. В целом образ инновационной деятельности имеет отрицательную окраску, учитывая вышеперечисленные факторы. Мы выявили показатели по таким критериям как: особенности педагогической готовности к инновационной деятельности: прямые и отраженные оценки инноваций; ценностные ориентации педагогов, включающие систему идеальных ожиданий, реальных требований и возможных страхов и опасений; особенности взаимодействия педагогов с руководством и коллегами, индивидуально-личностные особенности педагогов.

Все вышеперечисленные методики позволили выделить и оценить индивидуальные особенности членов педагогического коллектива, что крайне важно при управлении инновационной деятельностью дошкольного образовательного учреждения.

Опираясь на результаты исследования, были определены конкретные управленческие действия по введению инновационной деятельности в ДОУ, это позволило замотивировать педагогов на повышение профессиональной компетентности.

Доля педагогических работников, имеющих высшую и первую квалификационные категории, составляет 86,66% от общего числа педагогов, что почти на 12 % выше среднего значения по данному показателю по городу Кемерово (всего 74,8%).

Самый высокий процент педагогов с первой квалификационной категорией – 60%.

Таблица 6

**Аттестация педагогических работников, %**

Аттестация	ДОУ 2013/2014	город 2013/2014	ДОУ 2014/2015	город 2014/2015	ДОУ 2015- 2016	город 2015/2016
Всего аттестовано	73,32	75,01	81,25	79,38	86,66	81,13
Высшая	13,33	25,95	12,5	30,22	26,66	33,53
Первая	26,66	30,86	37,5	37,16	60	41,27
Вторая	13,33	15,59	12,5	6,14	-	2,19
СЗД	20,0	2,61	18,75	5,86	-	4,14
Высшая и I	39,99	56,81	50	67,38	86,66	74,8
Всего не аттестовано	26,68	24,99	18,75	20,62	13	18,87

## ИННОВАЦИИ В НАУКЕ: ПУТИ РАЗВИТИЯ

Аттестация	ДОУ 2013/2014	город 2013/2014	ДОУ 2014/2015	город 2014/2015	ДОУ 2015- 2016	город 2015/2016
тестовано						

Таким образом, в детском саду созданы все условия для профессионального роста и самореализации педагогов и специалистов. За последние три года наблюдается положительная динамика в профессиональном росте кадрового состава. В коллективе есть потенциал для повышения квалификационной категории. В ближайшие два года планируется значительное увеличение числа педагогов и специалистов с высшей квалификационной категорией.

В заключение хотелось бы отметить, что очень важно понимать роль выбора методов диагностики ситуации. Для решения задач должна быть использована методология гуманитарного управления и исследования, которая позволит определить постановку и способ решения исследовательских задач. Благодаря психологическим методикам, которые рекомендуется использовать в комплексе со статистическими данными мы выявили показатели по таким критериям, как особенности педагогической готовности к инновационной деятельности: прямые и отраженные оценки инноваций; ценностные ориентации педагогов, включающие систему идеальных ожиданий, реальных требований и возможных страхов и опасений; особенности взаимодействия педагогов с руководством и коллегами, индивидуально-личностные особенности педагогов.

Их использование связано с решением как стратегических (содействие формированию инновационной личности), так и тактических (содействие проведению конкретных инноваций) задач.

Эффективность деятельности педагогического коллектива по развитию инновационного потенциала будет достигнута, если конструировать ее как динамический процесс, характеризующийся преемственностью его этапов в соответствии с содержанием, формами и методами работы, нацеленными на развитие ДОУ: последовательно развивать восприимчивость педагогов к новшествам; обеспечивать их подготовленность к освоению новшеств; повышать уровень новаторства и творческой активности педагогов; обеспечивать психолого-педагогические и организационно-педагогические условия развития ДОУ.

Рассмотренные направления не могут быть исчерпывающими для описания поднятых проблем, но, на наш взгляд, основные позиции, затронутые в работе, при условии их проработки и решения могут существенно переломить ситуацию в конкретном учреждении или на уровне локальных систем образования. Тема достаточно обширна и сложна и требует дальнейших исследований, дискуссий и обсуждений.



## **ИННОВАЦИИ В НАУКЕ: ПУТИ РАЗВИТИЯ**

### *СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ*

1. Белая К.Ю. *Инновационная деятельность в ДОУ*. – М.: ТЦ Сфера, 2004. – 64 с.
2. Деркунская В.А., Поведенок Н.П., Тимофеева Н.Н. *Инновационные формы активизации профессионального творчества воспитателей ДОУ в условиях опытно-экспериментальной работы // Управление ДОУ. – 2005. – № 5. – С. 24.*
3. Лебедева С.С. Косарева Л.К. *Личностное и профессиональное развитие педагогов ДОУ // Управление ДОУ. – 2003. – № 1. – С. 23.*
4. Поздняк Л.В. *Основы управления дошкольным образовательным учреждением*. – М.: АПО, 1994. — 125 с.
5. Сафонова О.А. *Системный подход в управлении ДОУ // Управление ДОУ. – 2003. – № 1. – С. 24.*
6. Третьякова П.И., Белая К.Ю. *Дошкольное образовательное учреждение: управление по результатам*. – М.: Новая школа, 2003. — 304 с.
7. Трошкина А.В. *Программно-целевой подход в управлении ДОУ // Управление ДОУ. – 2003. – № 5. – С. 15.*