

УДК 373

DOI: 10.34670/AR.2024.68.34.055

Моделирование инновационной деятельности педагогов дошкольной образовательной организации

Луковенко Татьяна Геннадьевна

Кандидат педагогических наук,
доцент высшей школы теории и методики
педагогического и дефектологического образования,
Тихоокеанский государственный университет,
680035, Российская Федерация, Хабаровск, ул. Тихоокеанская, 136;
e-mail: 009854@pnu.edu.ru

Аннотация

В статье рассматривается моделирование инновационной работы в условиях введения федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования посредством активного участия педагогов в методической работе. На основе исследования личностных характеристик педагогов выстраивалась работа по развитию мотивации вовлечения в инновационную деятельность ДОУ. По результатам анализа, проведенного в конце обучения, можно было наблюдать положительную динамику, которая заключалась в том, что руководители стали воспринимать педагогов как многогранную личность, уточняя, активизируя необходимые индивидуальные качества для решения профессиональных задач. Благодаря новому отношению к управленческой деятельности изменилась и оценка качественных характеристик педагогического коллектива. Особая ценность появилась в понимании человека как личности, способной к саморазвитию, уникальной, что обусловлено в ее мотивационно-потребностной сфере и творческих способностях, позитивном расположении к окружению. Изменилось осознание профессиональной деятельности как руководителем, так и педагогами, которые стали рассматривать ее как некий источник непрерывного совершенствования себя и окружающих. Следовательно, можно говорить о сформированности психологической, профессионально-педагогической готовности к управлению инновациями в педагогической сфере. Таким образом, по результатам проведенного исследования можно сделать вывод о том, что у испытуемых повысился уровень профессиональных качеств, улучшился эмоциональный фон, это получилось достичь благодаря предложенной работе по инновационной деятельности в ДОУ.

Для цитирования в научных исследованиях

Луковенко Т.Г. Моделирование инновационной деятельности педагогов дошкольной образовательной организации // Педагогический журнал. 2023. Т. 13. № 12А. С. 308-320. DOI: 10.34670/AR.2024.68.34.055

Ключевые слова

Инновационная деятельность, профессиональные компетенции, педагоги, модель, дошкольный возраст.

Введение

Основная цель Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования (Приказ Минобрнауки России от 17.10.2013 № 1155) заключается в обеспечении государством равных возможностей для каждого ребенка в получении качественного дошкольного образования, в связи с чем актуален вопрос обновления и повышения качества дошкольного образования, методического сопровождения дошкольного образования, направленного на выявление и развитие творческих и познавательных способностей детей.

Инновационная деятельность изменяет сложившуюся управленческую систему и в центр образовательного процесса ставит педагога и воспитанников, руководителей образовательных учреждений, их профессиональные запросы и потребности. Профессиональные компетенции помогают раскрыть творческий потенциал педагогов: их профессиональный рост, отношение к работе, способности выявить потенциальные возможности своих воспитанников. При этом практически мы видим, что не все дошкольные учреждения в настоящее время готовы к внедрению инноваций в дошкольное образование, к разработке и внедрению инновационных образовательных программ и технологий, к качественной реализации их в работе с детьми дошкольного возраста.

Основная часть

Исследование проводилось на базе МАДОУ г. Хабаровск. В качестве испытуемых были выбраны – 20 воспитателей-педагогов – это женщины, в возрасте от 25 до 47 лет, 3 имеют высшую квалификационную категорию, 15 с первой квалификационной категорией и 2 соответствие занимаемой должности. По уровню образования всех участников эксперимента можно разделить следующим образом: 8 имеют высшее образование, 2 обучаются в вузе, 8 имеют среднее профессиональное образование и 2 с педагогическим классом. Распределение педагогов по стажу работы следующее: до 3 лет у 4-х педагогов, 3-5 лет у 1 педагога, 5-10 лет у 3-х педагогов, 10-15 лет у 1 педагога, более 20 лет у 11 педагогов.

Педагоги участвуют в организационно-методической работе детского сада, своевременно повышают свое педагогическое мастерство, обучаются на курсах повышения квалификации.

В МАДОУ г. Хабаровск сформирован работоспособный, стабильный, педагогически грамотный коллектив. Для качественного осуществления воспитательной работы в детском саду с педагогами организована работа по различным направлениям.

Педагогические кадры являются наиболее активным и существенным элементом в организационной структуре детского сада.

Образовательный уровень педагогов свидетельствует о наличии базового педагогического дошкольного образования у всех воспитателей и специалистов детского сада.

Данная характеристика кадрового состава указывает на высокий потенциал и резервные возможности каждого члена педагогического коллектива, что позволяет работать в режиме саморазвития для обеспечения высокого личностного и профессионального уровня развития. Для получения внебюджетных источников финансирования педагоги участвуют в конкурсах различного уровня: от районного до краевого.

В детском саду налажена эффективная система повышения профессиональной компетентности педагогов через различные формы методической работы: как общие, так и дифференцированные. Педагоги принимают участие в разработке методических рекомендаций,

проектов по обновлению содержания воспитательно-образовательного процесса с учетом своего стажа и категории. Методическая служба на основе педагогического менеджмента способствует профессиональному и творческому росту педагогического коллектива, получению положительных результатов в деятельности каждого педагога. Методическая служба является составной частью управленческой деятельности образовательного учреждения и ведет целенаправленную работу с педагогами по совершенствованию и развитию их профессиональной компетентности.

Для проведения анализа были выбраны следующие методики:

- Тест Кеттелла с целью выявления особенностей характера, склонностей и интересов личности.
- Тест Бойко В.В. с целью диагностики эмоционального выгорания личности.
- Диагностика профессионального «выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н. Е. Водопьяновой) с целью изучения степени профессионального «выгорания».
- Методика М. Рокича «Ценностные ориентации» с целью исследования направленности личности.

Многофакторное исследование личности по методике Кеттелла содержало 187 вопросов.

Проанализировав полученные данные, можно отметить.

Фактор А: «замкнутость – общительность» – 10 испытуемых из 20 имеют склонность к скрытости, обособленности, критичный, 7 человек в большей степени выражают общительность, добродушие, готовность к содружеству;

Фактор В: интеллект – все испытуемые сообразительны, у них наблюдается абстрактность мышления, высокие общие умственные способности;

Фактор С: «эмоциональная нестабильность – эмоциональная стабильность» – у 19 испытуемых наблюдается эмоциональная устойчивость, выдержанность, спокойный, флегматичный характер, и у одного испытуемого отмечается слабость, эмоциональная неустойчивость, находится под влиянием чувств, переменчив, легко расстраивается, при расстройстве теряет равновесие духа;

Фактор Е: «подчиненность – доминантность» – все испытуемые обладают такими качествами как: властность, неуступчивый, самоуверенность;

Фактор F: «сдержанность – экспрессивность» – все испытуемые жизнерадостны, импульсивны, выражают искренность в отношениях;

Фактор G: «низкая нормативность поведения – высокая нормативность поведения» – у двоих из 20 испытуемых отмечается подверженность чувствам, несогласие с общепринятыми моральными нормами и стандартами, игнорирование обязанностей. У остальных 18 испытуемых выражена высокая нормативность, сильный характер, добросовестность, эмоциональная дисциплинированность;

Фактор H: «робость – смелость» – все испытуемые предприимчивы, имеют склонность к риску, проявляют явный интерес к другому полу;

Фактор I: «жесткость – чувствительность» – у 4 испытуемых выражены мягкосердечие, нежность, зависимость, чувствительность, сверхосторожность, стремление к покровительству. У остальных 16 испытуемых выражены низкая чувствительность, суровость, толстокожесть, отсутствие веры в иллюзии, рассудочность, реалистичность суждений, практичность, некоторая жестокость;

Фактор L: «доверчивость – подозрительность» – у 5 испытуемых отмечена подозрительность, ревнивость, «защита» и внутреннее напряжение. У 15 из 20 воспитателей-

педагогов отмечается доверчивость, откровенность, чувство собственной незначимости, терпимость, благожелательность по отношению к другим;

Фактор М: «практичность – мечтательность» – у 2 испытуемых из 20 виден средний уровень твердости, приземленность стремлений, они заняты своими интересами. Остальные 18 испытуемых имеют богатое воображение, интересуется искусством и основными верованиями, имеют высокий творческий потенциал;

Фактор N: «прямолинейность – дипломатичность» – у 5 испытуемых отмечается откровенность, отсутствует проницательность, 15 испытуемых проницательны, опытни, умеют вести себя в обществе, имеют точный ум;

Фактор O: «спокойствие – тревожность» – у 2 испытуемых отмечается беспечность, самоуверенность, остальные 18 испытуемых достаточно ранимы, у них отмечаются некоторые симптомы страха;

Фактор Q1: «консерватизм – радикализм» – все испытуемые экспериментаторы, аналитики, либералы;

Фактор Q2: «конформизм – нонконформизм» – все испытуемые независимо от группы, самостоятельны, находчивы, самостоятельно принимают решения;

Фактор Q3: «низкий самоконтроль – высокий самоконтроль» – все испытуемые самолюбивы, могут подчинить себе, лидеры;

Фактор Q4: «расслабленность – напряженность» – все испытуемые собраны, энергичны, несмотря на утомляемость, активны.

Таким образом, из полученных данных видно, что большинство педагогов-воспитателей МАДОУ склонны к скрытости, имеют высокие общие умственные способности, флегматичны, эмоционально устойчивы, самоуверены, выражают искренность в отношениях, имеют сильный характер, добросовестны, эмоционально дисциплинированы, имеют богатое воображение, опытни, умеют вести себя в обществе, имеют точный ум. У 30 % педагогов-воспитателей МАДОУ отмечается слабость, эмоциональная неустойчивость, подверженность чувствам, несогласие с общепринятыми моральными нормами и стандартами, игнорирование обязанностей, выражены мягкосердечие, нежность, зависимость, чувствительность, сверхосторожность, стремление к покровительству.

Далее произвели расчет вторичных факторов теста Кеттелла и увидели, что фактор F1, который отвечает за тревожность у испытуемых – положительный, то есть они не являются тревожной личностью, но при этом в соответствии с фактором 2 (Экстраверсия), они плохо адаптируются с окружающими.

Отрицательным моментом является то, что у 5 испытуемых отмечается неустойчивое настроение, что можно отнести даже к проблемам с нервной системой, это подтверждает третий фактор (Эмоциональная лабильность). У 10 испытуемых отмечен очень высокий показатель доминантности (фактор 4), они стараются постоянно занимать в любой группе центральное положение и влиять на других.

Далее был проведен тест Бойко В.В. Анализ ответов показал следующий результат. По фактору «Напряжение» – балл в норме у всех испытуемых. По фактору «Резистенция» – фаза в стадии формирования, у испытуемых отмечено адекватное эмоциональное реагирование на некоторые жизненные ситуации, они экономят эмоции в ситуациях, в которых раньше этого не наблюдалось, но есть зачатки эмоционально-нравственной нестабильности, с сильно выраженным ухудшением способностей, связанных с профессиональной деятельностью.

По фактору «Истощение» – фаза не в стадии формирования, у испытуемых не отмечен

недостаток эмоций, они не отстранены, психологических нарушений не имеют.

Таким образом, по результатам данной методики можно сделать вывод о том, что педагоги-воспитатели МАДОУ в удовлетворительной психологической форме, у некоторых отмечены некоторые признаки депрессии и тревожного состояния, возможно, это связано с тем, что за последний месяц на них было возложено много работы, с которой они не успевали справляться и беспокоились по этому поводу.

Далее была проведена диагностика профессионального «выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой). Ответы распределились следующим образом, у педагогов-воспитателей МАДОУ отмечено слабое эмоциональное истощение, что явилось безусловно положительным моментом, так же, как и фактор «Деперсонализация», иными словами, испытуемые не болеют расстройством самовосприятия. Отрицательным моментом явилось то, что у испытуемых отмечена тенденция к отрицательному оцениванию себя, своих профессиональных достижений и успехов, негативизм относительно служебных достоинств и возможностей или редукция собственного достоинства, ограничение своих возможностей, обязанностей по отношению к другим, что также можно объяснить внезапно «свалившимся» большим количеством работы.

Общее количество всех баллов составило – от 49 до 60 баллов, что является средним показателем профессионального «выгорания», и является достаточно серьезным сигналом тревоги, требует анализа причин, приведших к такому его уровню, проведения соответствующих профилактических мер.

Далее была проведена диагностика по методике М. Рокича «Ценностные ориентации». Ответы испытуемых показали, что для них важно здоровье, как свое, так и своих близких, они стремятся к сохранению счастливой семейной жизни, но и про работу не забывают, так как материально обеспеченная жизнь также является для них важной. Они трудолюбивы, независимы в своих решениях, действиях, имеют хорошие манеры, что по долгу службы просто обязательно. К менее важным ценностям в жизни, у 14 испытуемых относится возможность творчески реализоваться, расширить свой кругозор, оценивать красоту вокруг себя, у 7 человек не хватает чувства юмора, они имеют высокие запросы к себе, и считают, что свои недостатки надо искоренять, это в свою очередь может быть связано с тем, что они очень заняты на работе, и у них нет времени на свое совершенствование. Как вывод, необходимо больше отдыхать от рабочих дел, уделять себе больше времени, гулять, читать книги, так как со спокойной не раздраженной психикой, работать и строить свои семейные отношения будет намного легче.

С целью формирования мотивации к участию в инновационной деятельности в коллективе нами был предложен и апробирован Проект «Управление развитием МАДОУ посредством внедрения инновационной деятельности»

Сроки реализации проекта: учебный год.

Число участников образовательных отношений, включенных в проект (воспитанники, педагоги, родители): 72 человека.

Инновациями в Учреждении стали:

1. Создание новой модели управления Учреждением.
2. Разработка программно-методического обеспечения инновационных процессов: Программы развития, бизнес-плана, образовательной программы дошкольного образования Учреждения.

3. Работа творческой группы по разработке и внедрению в практику инновационных педагогических проектов.

4. Создание консультативного пункта для родителей (законных представителей) и детей, воспитывающихся в условиях семьи, для обеспечения единства и преемственности семейного и общественного воспитания, оказание психолого-педагогической помощи родителям (законным представителям), поддержка всестороннего развития личности детей, не посещающих ДООУ.

5. Внедрение инновационных подходов к организации здоровьесберегающей деятельности в Учреждении.

6. Научно-методические продукты инновационной деятельности – методические пособия и разработки, размещение материалов педагогов на сайтах сети Интернет; участие в виртуальных проблемных семинарах, научно-практических конференциях, интернет-сообществах, форумах, педсоветах.

7. Информатизация образовательного процесса: организация работы сайта Учреждения, использование потенциала медиаобразовательных средств для презентации продуктов проектно-исследовательской деятельности, составление баз данных, работа с Интернет-ресурсами, разработка диагностического инструментария и др.

8. Организация платных образовательных услуг.

Таким образом, для эффективного и рационального руководства современным дошкольным образовательным учреждением заведующий должен овладеть основами управления, разобраться в современных эффективных стратегиях и методах управления учреждения, технологиях работы с коллективом, основанных на позитивном конструктивном подходе и лидерских функциях руководителя.

Анализ деятельности Учреждения показал, что Учреждение функционирует в переходном режиме от режима стабильного функционирования к режиму развития. Однако жизнь идет вперед, образование модернизируется, строится на научной основе, становится открытым для социальных партнеров, инновационные процессы активно интегрируются в деятельность педагогического коллектива.

Эти факторы основываются на создании эффективной модели управления Учреждения, где каждый субъект знает свои функциональные обязанности и имеет конкретные цели. В связи с этим возникают проблемы, а именно, как в новых условиях сформировать эффективно действующую управленческую команду, члены которой могут взять на себя часть полномочий по внедрению инновационной деятельностью как фактором развития Учреждения? Как делегировать полномочия и создать обратную связь? Каким образом в условиях внедрения новой модели управления Учреждением организовать контроль, который приобретет следующие особенности: центр тяжести с административного контроля переместится на коллективные формы; расширится доверительность контроля за счет использования само- и взаимоконтроля. Как повысить профессиональную компетентность субъектов контроля (Управляющий Совет. Попечительский совет. Педагогический совет, творческие группы)? Как активизировать процесс овладения и применения педагогами современных инновационных программ и технологий образования детей дошкольного возраста? Как повысить профессиональную компетентность педагогов Учреждения в осуществлении эффективных современных форм взаимодействия педагогов и родителей на основе партнерства и сотрудничества?

В связи с этим мы обозначили возможные риски: отсутствие достаточного финансирования; недостаток высококвалифицированных педагогических кадров; текучесть педагогических кадров; низкая мотивация педагогов для реализации инновационной деятельности; поглощение текущей работой – распределение приоритетной деятельности.

Цель проекта: Совершенствование системы управления развитием Учреждения посредством внедрения инновационной деятельности.

Задачи проекта:

- Создать эффективную модель управления Учреждением, обеспечивающую развитие в условиях внедрения инновационной деятельности, повышение профессиональной компетентности педагогов, ориентированных на развитие и саморазвитие профессиональных компетенций, развитие приоритетных направлений образовательной деятельности (здоровьесберегающая деятельность, использование регионального компонента как средство социализации ребенка), совершенствование методической деятельности по созданию организационно-педагогических условий для роста профессиональных компетентностей, расширение педагогического потенциала каждого педагога и роста интеграционных возможностей всего коллектива, обновление содержания развивающей предметно-пространственной среды.
- Совершенствовать управленческую деятельность посредством внедрения программно-целевого подхода в планирование и управление развитием Учреждения.
- Совершенствовать и обновить систему социального партнерства с семьями воспитанников, социальными институтами города и края, полноценного сетевого взаимодействиями.

С целью оценки результатов реализации проекта были разработаны Критерии оценки эффективности проекта:

- Кадровая обеспеченность, соответствующая современным требованиям, профессиональному стандарту. Образование: высшее профессиональное образование – 70% педагогов, среднее профессиональное образование – 30% педагогов. Квалификационная категория: высшая квалификационная категория – 46% педагогов, первая квалификационная категория – 54% педагогов. Курсы повышения квалификации – 100% педагогов.
- Успешное освоение выпускниками Учреждения образовательной программы – 100%; их социализация в условиях школы – 100%.
- Реализация инновационных проектов в рамках осуществления программы развития Учреждения («Взаимодействие образовательной организации с органами общественного управления», «Создание единого здоровьесберегающего пространства «Детский сад – семья», «Реализация образовательного потенциала посредством обновления развивающей предметно-пространственной среды Учреждения», «Повышение профессиональной компетентности педагогов при обновлении образовательной деятельности в соответствии с ФГОС ДО», «Консультационный центр как условие создания единства и преемственности семейного и общественного воспитания»).
- Заключение договоров с социальными партнерами: городской психолого-педагогический центр «Потенциал», городская поликлиника, библиотека, МБОУ СОШ). Организация мероприятий в соответствии с планами взаимодействия и сотрудничества.
- Вовлечение 85% родителей в реализацию программы развития Учреждения и проектную деятельность.
- Активное участие членов Попечительского совета и Управляющего совета в реализации совместных мероприятий деятельности по совершенствованию материально-технической базы Учреждения, проведению ремонтных работ, благоустройству

- территории, привлечению и расходованию внебюджетных средств и т.д.
- Систематическое обновление сайта Учреждения в соответствии с нормативно-правовыми документами и запросами родителей.
 - Приобретение оргтехники, компьютеров, расширение подключения к сети Интернет для успешной реализации проектов.
 - Приобретение учебно-методического комплекта, дидактических и наглядных пособий, оборудования для реализации общеобразовательной программы и рабочих программ.
 - Наличие у сотрудников дополнительного стимулирования за инновационную деятельность.
 - Активное участие администрации и членов творческих проектных групп Учреждения в различных мероприятиях города в целях обмена опытом работы в управленческой и проектной деятельности.

Оценка достижения поставленных задач и намеченных результатов будет осуществляться педагогическим и родительским коллективом посредством организации мониторинга «Оценка управления развитием дошкольного образовательного учреждения посредством организации инновационной деятельности» и заслушивания публичного отчета по итогам развития Учреждения в процессе реализации инновационной деятельности.

Внедрение инновационных технологий, переход на инновационную педагогическую деятельность в ДОУ осуществляется постепенно и последовательно, имеет определенную структуру и систему методического сопровождения.

Учитывая требования ФГОС ДО, современные технические возможности, потребности родителей (законных представителей) воспитанников ДОО, специфику учреждения для детей с ограниченными возможностями здоровья (тубинфицирование, ТНР) и особенности их развития, в детском саду осуществляется инновационная деятельность в содержании образования с целью повышения его качества посредством внедрения инновационных педагогических технологий и их адаптации к условиям ДОО. В учреждении уже используются такие современные образовательные технологии, как здоровьесберегающие, технологии проектной деятельности, игровые и ИКТ технологии.

Обсуждение результатов

Таким образом, одной из основных целей инновационной работы в условиях введения федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования является обеспечение активного участия педагогов в методической работе, что способствует совершенствованию системы образования и повышения его качества. В свою очередь, повышение качества образования требует внедрение в педагогический процесс инновационных педагогических технологий. Важно спроектировать и так построить процесс образования в детском саду, что бы каждый педагог осознал всю необходимость инновационной деятельности. Для этого необходимо создать условия для того, чтобы коллектив педагогов состоял из творческих единомышленников, в коллективе преобладал комфортный психологический климат, была создана интеллектуальная и практическая база для совершенствования профессионального мастерства.

При этом руководитель должен поддерживать и укреплять дух новаторства, используя методы управления: убеждение (использование логически обоснованных, актуальных фактов, тезисов, аргументов), внушение (обращение к чувствам и эмоциям), подражание (быть образцом

для примера и подражания), заражение (передача собственного эмоционального состояния другим участникам), стимулирование (материальное и (или) моральное вознаграждение).

После внедрения первого этапа Программы инновационного управления в МАДОУ г. Хабаровск была проведена повторная диагностика, по тем же самым методикам, которые были использованы ранее.

Проведем повторное исследование по методике многофакторного исследования личности по методике Кеттелла. Показатели некоторых факторов изменились в лучшую сторону, так испытуемые стали менее критичной к себе, добрее, открытые, готовы к содружеству, жизнерадостней, обладают средним уровнем проницательности, эмоционально выдержаны. Из данного анализа видно, что общий эмоциональный фон испытуемых улучшился. Также был произведен повторный расчет вторичных факторов, который показал незначительное изменение в факторе «Тревожность», но испытуемые по-прежнему не являются тревожными личностями. Произошел рост фактора адаптации с окружающими людьми, все так же на среднем уровне «Эмоциональная лабильность», доминантность осталась на прежнем уровне, что характеризует их как лидеров.

Далее был проведен повторный Бойко В.В. Результаты показали по фактору «Напряжение» – балл также в норме, данная фаза не начала свое формирование, снизилось до нормального уровня. Следовательно, испытуемые находятся в хорошей психологической форме, с нулевыми признаками депрессии.

Далее была проведена повторная диагностика профессионального «выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой). Наметилась тенденция к улучшению редукции личных достижений, иными словами испытуемые стали лучше оценивать свои профессиональные достижения, положительно относятся к служебным возможностям, что говорит о правильности выбранного курса, а именно отправка воспитателей-педагогов на повышение квалификации, и как следствие предоставление в какой-то степени «внеочередного отпуска», они смогли справиться с мыслями.

Общее количество всех баллов составило – от 38 до 46 баллов, ранее было от 45 до 60, сейчас данный уровень находится в положительной динамике, что также подтверждает ранее выдвинутую гипотезу.

Далее была проведена повторная диагностика по методике М. Рокича «Ценностные ориентации». Ответы испытуемых представлены в Приложении И. Выделим первые три самые важные позиции после проведенных мероприятий:

В термальных ценностях у испытуемых преобладают:

- счастливая семейная жизнь;
- здоровье (физическое и психическое);
- материально обеспеченная жизнь (отсутствие материальных затруднений).

Данные позиции не изменились, и это положительный момент, так как семья, здоровье и материальное благополучие самое важное, чем необходимо дорожить для нормальной жизни.

В инструментальных ценностях у испытуемых преобладают:

- образованность (широта знаний, высокая общая культура);
- эффективность в делах (трудолюбие, продуктивность в работе);
- жизнерадостность (чувство юмора).

Здесь произошли изменения в сторону самообразования, и позитивного настроения.

Таким образом, для испытуемых, как и ранее, важно здоровье, как свое, так и своих близких,

семейная жизнь и работа также в приоритете. Из разговора с воспитателями было установлено, что за время прохождения повышения квалификации они смогла не только реализовать свои потребности в обучении, но и справиться со множеством домашних дел, на которые у них не было времени, так как были загружена работой.

Данные, полученные в процессе экспериментального исследования, после проведенного обучения, позволяют констатировать, что у руководителей произошли качественные изменения в сфере понимания своего функционального назначения в процессе построения взаимоотношений с коллегами. Отдельно взятый педагог рассматривается уже не как объект, который безропотно исполняет волю руководителя, а как саморазвивающийся человек, которому необходимо обеспечить условия для развития своих потребностей, раскрытия потенциала, осознанности.

У руководителей появилось стойкое убеждение того, что педагогический коллектив является для них самих источником непрерывного профессионального развития, самосовершенствования и роста. До экспериментальной деятельности, руководителей интересовал лишь интеллектуальный мир подчиненных и умение четко и быстро выполнять поставленную задачу. По результатам анализа, проведенного в конце обучения, можно было наблюдать положительную динамику, которая заключалась в том, что руководители стали воспринимать педагогов как многогранную личность, уточняя, активизируя необходимые индивидуальные качества для решения профессиональных задач.

Руководители выявили причину пассивного, безынициативного, немотивированного отношения педагогов относительно выполнения указаний, которая заключалась в неуверенности в собственных силах, недостаточно выраженной личностной позиции, незнании их потребностей и способностей, что лежит в основе уникальности каждого человека.

Благодаря новому отношению к управленческой деятельности изменилась и оценка качественных характеристик педагогического коллектива. Особая ценность появилась в понимании человека как личности, способной к саморазвитию, уникальной, что обусловлено в ее мотивационно-потребностной сфере и творческих способностях, позитивном расположении к окружению. Изменилось осознание профессиональной деятельности как руководителем, так и педагогами, которые стали рассматривать ее как некий источник непрерывного совершенствования себя и окружающих. Следовательно, можно говорить о сформированности психологической, профессионально-педагогической готовности к управлению инновациями в педагогической сфере.

Заключение

Таким образом, по результатам проведенного исследования можно сделать вывод о том, что у испытуемых повысился уровень профессиональных качеств, улучшился эмоциональный фон, это получилось достичь благодаря предложенной работе по инновационной деятельности в ДОУ.

Библиография

1. Алексейчева Е.Ю. Гуманизация образования как способ создания гуманного будущего // Методология научных исследований. материалы научного семинара. / Сер. «Библиотека Мастерской оргдеятельностных технологий МГПУ». Ярославль, 2021. С. 131-135.
2. Алексейчева Е.Ю. Многомерное образование: выбор или предопределенность // Методология научных исследований. материалы научного семинара. / Сер. «Библиотека Мастерской оргдеятельностных технологий МГПУ». Ярославль, 2021. С. 136-141.

- исследований. материалы научного семинара. / Сер. «Библиотека Мастерской оргдеятельностных технологий МГПУ». Ярославль, 2021. С. 201-204.
3. Алексейчева Е.Ю. Современные подходы к организации креативного образования // Методология научных исследований. материалы научного семинара. / Сер. "Серия «Библиотека Мастерской оргдеятельностных технологий МГПУ». Вып. 2" Московский городской педагогический университет (МГПУ). Ярославль, 2021 С. 215-219
 4. Алексейчева Е.Ю. Формирование компетентностей будущего в открытом образовании // Развитие цифровых компетенций и функциональной грамотности школьников: лучшие практики дистанционного образования на русском языке / Материалы Международного педагогического Форума. Под редакцией М.М. Шалашовой, Н.Н. Шевелёвой. 2020. С. 15-25
 5. Нехорошева Е.В., Алексейчева Е.Ю. Имидж как управленческий ресурс общеобразовательной организации // Вестник Московского городского педагогического университета. Серия «Экономика». 2018. № 4 (18). С. 78-88. DOI: 10.25688/2312-6647.2018.18.4.9.
 6. Виноградова Н.А. Управление дошкольным образованием. М.: Юрайт, 2022. 530 с.
 7. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 13.08.2013г. №1014 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам дошкольного образования».
 8. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.10.2013 №1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования».
 9. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 544н от 18.10.2013 г.) Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (ред. от 5 августа 2016 г. № 422н).
 10. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 17 октября 2013 г. № 1155).

Modeling the innovative activities of teachers of a preschool educational organization

Tat'yana G. Lukovenko

PhD in Pedagogy,
Associate Professor of the Higher School of Theory and Methodology
of Pedagogical and Defectological Education,
Pacific State University,
680000, 68, Karla Marksa str., Khabarovsk, Russian Federation;
e-mail: 009854@pnu.edu.ru

Abstract

The article discusses the modeling of innovative work in the context of the introduction of the federal state educational standard for preschool education through the active participation of teachers in methodological work. Based on the study of the personal characteristics of teachers, work was built to develop motivation for involvement in the innovative activities of preschool educational institutions. According to the results of the analysis carried out at the end of the training, it was possible to observe a positive trend, which consisted in the fact that managers began to perceive teachers as a multifaceted personality, clarifying and activating the necessary individual qualities for solving professional problems. Thanks to the new attitude towards management activities, the assessment of the qualitative characteristics of the teaching staff has also changed. A special value has appeared in the understanding of a person as a person capable of self-development, unique, which is due to his motivational needs, creative abilities, and positive disposition towards the

environment. The awareness of professional activity has changed, both among managers and teachers, who began to view it as a source of continuous improvement of themselves and those around them. Consequently, we can talk about the formation of psychological, professional and pedagogical readiness to manage innovations in the pedagogical field. Thus, based on the results of the study, we can conclude that the subjects' level of professional qualities increased, their emotional background improved, this was achieved thanks to the proposed work on innovative activities in preschool educational institutions.

For citation

Lukovenko T.G. (2023) Modelirovanie innovatsionnoi deyatel'nosti pedagogov doshkol'noi obrazovatel'noi organizatsii [Modeling the innovative activities of teachers of a preschool educational organization]. *Pedagogicheskii zhurnal* [Pedagogical Journal], 13 (12A), pp. 308-320. DOI: 10.34670/AR.2024.68.34.055

Keywords

Innovative activity, professional competencies, teachers, model, preschool age.

References

1. Alekseicheva E.Yu. (2020) Formirovanie kompetentnostej budushchego v otkrytom obrazovanii [Formation of future competencies in open education] Razvitie cifrovyyh kompetency i funktsional'noj gramotnosti shkol'nikov: luchshie praktiki distantsionnogo obrazovaniya na russkom yazyke / Materialy Mezhdunarodnogo pedagogicheskogo Foruma. Pod redakciej M.M. SHalashovoj, N.N. SHEvelyovoj [Development of digital competencies and functional literacy of schoolchildren: best practices of distance education in Russian. Materials of the International Pedagogical Forum. Edited by M.M. Shalashova, N.N. Sheveleva]. pp. 15-25
2. Nekhorosheva E.V., Alekseicheva E.Yu. (2018) Imidzh kak upravlencheskii resurs obshcheobrazovatel'noi organizatsii [Image as a management resource of educational organization]. Vestnik Moskovskogo gorodskogo pedagogicheskogo universiteta. Seriya: Ehkonomika [Vestnik of Moscow City University. Series «Economics»], 4, pp. 78-88.
3. Alekseicheva E.Yu. (2021) Gumanizaciya obrazovaniya kak sposob sozdaniya gumannogo budushchego [Humanization of education as a way to create a humane future] Metodologiya nauchnyh issledovanij, materialy nauchnogo seminar. / Ser. «Biblioteka Masterskoj orgdeyatelnostnyh tekhnologij MGPU». [Methodology of scientific research. materials of the scientific seminar. / Ser. "Library of the Workshop of organizational activity technologies of MSPU" . Yaroslavl]. pp. 131-135.
4. Alekseicheva E.Yu. (2021) Mnogomernoe obrazovanie: vybor ili predopredelennost' [Multidimensional education: choice or predestination] Metodologiya nauchnyh issledovanij, materialy nauchnogo seminar. / Ser. «Biblioteka Masterskoj orgdeyatelnostnyh tekhnologij MGPU». YAroslavl' [Methodology of scientific research. materials of the scientific seminar. / Ser. "Library of the Workshop of organizational activity technologies of MSPU"]. Yaroslavl. pp. 201-204.
5. Alekseicheva E.Yu. (2021) Sovremennye podhody k organizacii kreativnogo obrazovaniya [Modern approaches to the organization of creative education] Metodologiya nauchnyh issledovanij, materialy nauchnogo seminar. / Ser. "Seriya «Biblioteka Masterskoj orgdeyatelnostnyh tekhnologij MGPU». Vyp. 2" Moskovskij gorodskoj pedagogicheskij universitet (MGPU). YAroslavl' [Methodology of scientific research. materials of the scientific seminar. / Ser. "Series "Library of the Workshop of organizational and activity technologies of MSPU". Issue 2" Moscow City Pedagogical University (MSPU). Yaroslavl] p. 215-219
6. *Federal'nyi gosudarstvennyi obrazovatel'nyi standart doshkol'nogo obrazovaniya (utv. prikazom Ministerstva obrazovaniya i nauki RF ot 17 oktyabrya 2013 g. № 1155)* [Federal state educational standard for preschool education (approved by order of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation dated October 17, 2013 No. 1155)].
7. *Prikaz Ministerstva obrazovaniya i nauki Rossijskoi Federatsii ot 13.08.2013g. №1014 «Ob utverzhdenii Poryadka organizatsii i osushchestvleniya obrazovatel'noi deyatel'nosti po osnovnym obshcheobrazovatel'nym programmam – obrazovatel'nym programmam doshkol'nogo obrazovaniya»* [Order of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation dated August 13, 2013. No. 1014 “On approval of the Procedure for organizing and implementing educational activities for basic general education programs – educational programs for preschool education”].
8. *Prikaz Ministerstva obrazovaniya i nauki Rossijskoi Federatsii ot 17.10.2013 №1155 «Ob utverzhdenii federal'nogo*

-
- gosudarstvennogo obrazovatel'nogo standarta doshkol'nogo obrazovaniya»* [Order of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation dated October 17, 2013 No. 1155 “On approval of the federal state educational standard for preschool education”].
9. *Prikaz Ministerstva truda i sotsial'noi zashchity Rossiiskoi Federatsii № 544n ot 18.10.2013 g.) Professional'ny standart «Pedagog (pedagogicheskaya deyatel'nost' v sfere doshkol'nogo, nachal'nogo obshchego, osnovnogo obshchego, srednego obshchego obrazovaniya) (vosпитatel', uchitel')» (red. ot 5 avgusta 2016 g. № 422n)* [Order of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation No. 544n dated October 18, 2013) Professional standard “Teacher (pedagogical activity in the field of preschool, primary general, basic general, secondary general education) (educator, teacher)” (ed. from August 5, 2016 No. 422n)].
10. Vinogradova N.A. (2022) *Upravlenie doshkol'nym obrazovaniem* [Management of preschool education]. Moscow: Yurait Publ.