

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Красноярский государственный педагогический
университет им. В.П. Астафьева»
(КГПУ им. В.П. Астафьева)

Институт/факультет Институт социально- гуманитарных технологий

Выпускающая кафедра Кафедра социальной педагогики и социальной работы

Теленкова Елена Викторовна

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

Тема: Дополнительное профессиональное образование как средство развития
инновационного потенциала специалиста социальной сферы

Направление подготовки/специальность 44.04.02. Психолого – педагогическое
образование

Направленность (профиль) образовательной программы Психология и педагогика
в социальной сфере

ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ:

Заведующий кафедрой

д.п.н., профессор Фурьева Т. В.

(ученая степень, ученое звание, фамилия, инициалы)

(дата, подпись)

Руководитель магистерской программы

д.п.н., профессор Фурьева Т. В.

(ученая степень, ученое звание, фамилия, инициалы)

(дата, подпись)

Научный руководитель

д.п.н., профессор Фурьева Т.В.

(ученая степень, ученое звание, фамилия, инициалы)

(дата, подпись)

Обучающийся Теленкова Е.В.

(дата, подпись)

Красноярск 2018

Содержание

Введение.....	3
Глава 1. Теоретико-методологические предпосылки развития инновационного потенциала специалистов по социальной работе в условиях дополнительного профессионального образования.....	11
1.1. Тенденции развития социальной политики в контексте новых профессиональных стандартов.....	11
1.2. Организация дополнительного профессионального образования специалистов по социальной работе в Красноярском крае.....	16
1.3. Инновационный потенциал как важнейшая составляющая профессиональной деятельности специалиста по социальной работе..	28
Выводы по первой главе.....	46
Глава 2. Развитие инновационного потенциала специалистов по социальной работе учреждений социального обслуживания красноярского края в условиях дополнительного профессионального образования.....	48
2.1. Особенности инновационного потенциала специалистов социальной сферы.....	48
2.2. Разработка и реализация модели дополнительного профессионального образования, направленной на развитие инновационного потенциала специалистов по социальной работе.....	58
2.3. Анализ динамики развития инновационного потенциала специалистов по социальной работе УСО Красноярского края в условиях дополнительного профессионального образования.....	63
Выводы по второй главе.....	77
Заключение.....	79
Библиография.....	81
Приложения.....	91

Введение

Решительный переход России на инновационный путь развития всех сфер социально-экономической жизни определяет необходимость в исследованиях различных сторон инновационной деятельности и подготовки к ней профессионалов. Приоритетной становится проблема познания специфики формирования инновационной активности специалистов в ведущих областях развития общества, одной из которых выступает социальная отрасль. Так, развитие инновационного потенциала специалистов по социальной работе является одним из стратегических направлений профессионализации кадров отрасли.

В Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года и законе от 28.12.2013 №442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации» содержатся принципы и направления реформирования системы социального обслуживания для ее соответствия вызовам времени. В этих документах отражается потребность общества и государства в высокопрофессиональных работниках социальной отрасли, обеспечивающих доступность качественных социальных услуг для населения. Как отмечает Е.И. Холостова: «Социальный работник – профессионал, который реализует реальную социальную политику государственной власти на местах на основе социальной защиты различных групп, слоев и личности» [74, с. 5].

Таким образом, актуальность исследования состоит в выявлении сущности, условий и средств организации процесса развития инновационного потенциала, включающего такие компоненты, как организаторские и коммуникативные способности, а также качества, позволяющие творчески, новаторски подходить к решению профессиональных проблем в условиях инновационного развития социальной сферы.

В связи со сложившейся ситуацией встает вопрос и о модернизации технологий выявления и развития инновационного потенциала личности специалиста по социальной работе в системе дополнительного профессионального образования.

Акцент министерства социальной политики Красноярского края и его ведомств, в частности, КГКУ «Ресурсно-методический центр системы социальной защиты населения» сделан на развитие инновационного потенциала специалистов. Понятие инновационного потенциала включает в себя готовность специалистов к:

- генерации и реализации инновационных идей и технологий;
- профессиональной деятельности в условиях социально-экономических изменений;
- конкуренции на рынке труда;
- внедрению успешных и перспективных практик.

Эффективное проведение социальной политики ориентировано, в том числе, и на формирование готовности специалистов, способных создавать и реализовывать инновации, овладевать передовым отечественным и зарубежным опытом, знаниями, моделями и технологиями, определять современные профессиональные ценности, а также развивать качества, которые помогают специалисту осуществлять инновационную деятельность в учреждениях социального обслуживания. Сущность и ценность готовности специалистов социальной сферы (в том числе специалистов по социальной работе) к инновационной деятельности проявляется в применении творческого подхода, привлечение новых моделей алгоритмов и технологий в решении социальных проблем каждого отдельного человека и общества в целом.

Актуальность. Новый тип организации современного общества – это интеллектуальное общество, развитие которого основывается на усвоении и использовании новых знаний. Инновационная политика становится одним

из главных направлений государственной политики. В современных условиях развитие социальной сферы может быть обеспечено высоким уровнем инновационного потенциала и интеллектуализацией кадров. Направления и механизмы реализации региональной инновационной социальной политики во многом определяются имеющимся научным и инновационным потенциалом учреждений социального обслуживания (далее - УСО), расположенных на территории края. Актуальной задачей для УСО является разработка и внедрение моделей развития инновационного потенциала профессионалов, поскольку именно он в значительной степени определяет структуру, масштабы и темпы инновационного развития, как региона, так и страны в целом.

Социальная сфера объективно выделяет в качестве своего основного приоритета инновационное развитие, в условиях масштабной модернизации всех сторон функционирования общества. В последнее десятилетие в социальной работе наблюдается активизация инновационной деятельности. Социальная работа переходит в область «социальной инженерии», которая будет выполнять социально-инновационную функцию в обществе и совершенствовать механизмы решения возникающих социальных проблем.

Инновации являются необходимым элементом развития общества, условием его жизнестойкости, что и подтверждают современные исследования. Для создания и реализации инновационных технологий и практик необходимы люди, обладающие высоким инновационным потенциалом.

Теоретический анализ проблемы развития инновационного потенциала специалистов УСО позволил выявить недостаточное внимание к данной проблеме у исследователей психолого-педагогической науки и смежных наук. Фрагментарно изучены отдельные аспекты готовности к инновационной деятельности отечественными и зарубежными учёными: роль руководящих работников в процессе внедрения инноваций (Л. Водачек,

П. Друкер и О. Лодачкова); принятие решений в связи с новшествами (Б. Твисс); проблемы инновационной политики, взаимоотношения трудового коллектива и инноваторов (К. Кирсанов, А. Пригожий, Д. Сиверин, и др.); проблемы эффективности инноваций, направлений взаимодействия нововведений, взаимосвязь инновационного развития и общества (Б. Санто); подготовка к инновационной деятельности в вузах специалистов различного профиля (Н.Б. Березанская, С.И. Дворецкий, А.А. Деркач, Т.Ф. Золотарева, Е.И. Муратова); теория и инновационная практика в подготовке социальных психологов и педагогов (Л.Ф. Алексеева, М.В. Владыко, С.В. Кашин, Л.В. Мардахаев, А.К. Маркова, Н.Б. Шмелева).

Анализ научной, педагогической и методической литературы и практики обучения персонала учреждений социальной отрасли позволил выявить ряд противоречий, на разрешение которых направлено наше исследование:

- востребованностью общества и учреждений социального обслуживания в работниках, профессиональный уровень которых соответствует современным требованиям и неготовностью системы профессионального образования действовать в рамках профессиональных стандартов;
- необходимостью непрерывного развития профессиональных, личностных, социальных компетенций сотрудников учреждений социального обслуживания в соответствии с профессиональными требованиями в условиях социальных изменений и дискретным характером дополнительного социального образования;
- потребностью учреждений социального обслуживания в организации качественного обучения персонала, способствующего развитию инновационного потенциала и отсутствием методического обеспечения обучения.

С учетом этих противоречий был сделан выбор темы исследования «Дополнительное профессиональное образование как средство развития инновационного потенциала специалистов социальной сферы».

Проблема исследования сформулирована следующим образом: как должно быть организовано дополнительное профессиональное образование специалистов учреждений социального обслуживания чтобы обеспечить развитие их инновационного потенциала.

Цель: выявление сущности и содержания инновационного потенциала специалистов по социальной работе и разработка модели его развития в условиях дополнительного профессионального образования.

Объект– дополнительное профессиональное образование специалистов по социальной работе в Красноярском крае.

Предмет – развитие инновационного потенциала у специалистов по социальной работе в процессе получения дополнительного профессионального образования.

Гипотеза исследования. Инновационный потенциал специалистов по социальной работе может успешно развиваться в системе дополнительного профессионального образования, если:

- выявлены особенности инновационного потенциала специалистов учреждений социального обслуживания населения;
- разработана модель ДПО, для развития инновационного потенциала специалистов по социальной работе;
- отслеживается динамика в развитии инновационного потенциала специалистов по социальной работе учреждений социального обслуживания населения и создаются условия для его развития.

Задачи исследования:

1. Проанализировать теоретические и социально-экономические предпосылки развития инновационного потенциала специалистов по

социальной работе в условиях дополнительного профессионального образования.

2. Раскрыть сущность и структуру понятия «инновационный потенциал специалистов по социальной работе» как основы профессиональной деятельности.

3. Разработать модель дополнительного профессионального образования с целью развития инновационного потенциала специалиста по социальной работе.

4. Изучить особенности и динамику развития инновационного потенциала специалистов по социальной работе в условиях регионального дополнительного профессионального образования.

5. Выявить условия реализации модели дополнительного профессионального образования с целью развития инновационного потенциала специалиста по социальной работе.

6. Обобщить полученные данные по теме исследования и сделать выводы.

Методы исследования: в соответствии с поставленными задачами нами был применен комплекс методов исследования, который включал в себя:

теоретические - анализ научной литературы по проблеме исследования, моделирование;

эмпирические - наблюдение, анкетирование, интервьюирование, тестирование, экспертная оценка;

экспериментальные - констатирующий и формирующий этапы эксперимента;

статистические — количественный и качественный анализ данных, полученных в ходе исследования, математическая обработка результатов эксперимента.

В исследовании были использованы **методики:**

С.Ю. Степанова, «Шкала готовности к творческо–инновационной деятельности»;

Н.П. Фетискина, «Диагностика реализации потребностей в саморазвитии».

Проведено анкетирование специалистов по социальной работе на предмет участия в инновационной деятельности учреждения.

Эмпирическая база исследования. Исследование проводилось на базе КГКУ «Ресурсно-методический центр системы социальной защиты населения», ЧОУ ДПО «Центр повышения квалификации» и ООО «Академия развития образования». В общую исследовательскую выборку вошли 198 специалистов по социальной работе из учреждений социального обслуживания населения Красноярского края (130 специалистов, принявших участие в курсах повышения квалификации в 2017 году и 68 специалистов контрольной группы (не проходивших повышение квалификации за последние три года)). Диссертационное исследование было проведено в период с декабря 2016 по март 2018 года.

Научная новизна исследования: учитывая недостаточную изученность проблемы развития инновационного потенциала специалистов по социальной работе в психолого-педагогической науке, проведенное нами исследование является достаточно ценным с точки зрения научной новизны, так как в результате нашего исследования были:

уточнена сущность и конкретизировано содержание понятия инновационный потенциал специалиста по социальной работе, как особого качества личности;

проанализированы особенности инновационной деятельности специалистов по социальной работе;

разработана модель дополнительного профессионального образования с целью развития инновационного потенциала специалистов по социальной

работе, которая может быть использована ресурсными центрами других регионов в своей работе.

Практическая значимость исследования состоит в том, что разработанная модель дополнительного профессионального образования по развитию инновационного потенциала специалистов по социальной работе внедрена в практику и это способствовало совершенствованию инновационной деятельности в учреждениях социального обслуживания населения Красноярского края.

Глава 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА СПЕЦИАЛИСТОВ ПО СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ В УСЛОВИЯХ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

1.1. Тенденции развития социальной политики в контексте новых профессиональных стандартов

Необходимость разработки стандартов профессиональной деятельности возникла в связи с накопившимися противоречиями между нарастающими запросами населения и компетенциями специалистов, между требованиями работодателей к компетенциям кадров социальной сферы и образовательными стандартами. Профессиональный стандарт является основным нормативным актом, регламентирующим требования к содержанию и качеству труда работников учреждений социального обслуживания, в том числе специалистов по социальной работе, к уровню их квалификации, практическому опыту, профессиональному образованию и обучению, необходимому для соответствия данной квалификации.

Законодательные основы стандартизации профессиональной деятельности отражены в Трудовом кодексе Российской Федерации, который вводит новые понятия и регулирует вопросы разработки и реализации профессиональных стандартов. Согласно данному закону:

- квалификация работника - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы специалиста;
- профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности [60, ст. 195.1].

Профессиональный стандарт является многофункциональным нормативно-правовым документом, который устанавливает в рамках

конкретного вида профессиональной деятельности следующие требования к специалистам:

- к содержанию и качеству труда;
- к условиям осуществления профессиональной деятельности;
- к уровню квалификации работника;
- к практическому опыту работы и образованию, профессиональной подготовке.

Также он включает определенные структурные единицы, каждая из которых относится к определенному квалификационному уровню (подуровню) и содержит описание:

- необходимых трудовых действий, знаний и умений;
- уровня сложности выполнения нужной трудовой функции;
- уровня самостоятельности.

В общем виде профессиональный стандарт содержит следующие разделы:

1. Раздел I. Общие сведения.

Данный раздел включает в себя наименование вида профессиональной деятельности.

2. Раздел II. Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт.

Второй раздел содержит описание трудовых функций в форме таблицы, в которой указываются:

- в «Обобщенные трудовые действия» - код, наименование обобщенной трудовой функции и уровень квалификации;
- в «Трудовые функции» - наименования и коды трудовых функций.

3. Раздел III. Характеристика обобщенных трудовых функций.

Третий раздел содержит описание обобщенных трудовых функций и трудовых функций, входящих в их состав.

4. Раздел IV. Сведения об организациях-разработчиках профессионального стандарта.

Последний раздел содержит информацию об ответственной организации и организациях-разработчиках профессионального стандарта.

Обратимся к Приказу Минтруда России №170н от 29 апреля 2013г. «Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта» для уточнения основных терминов, представленных в стандартах:

1. Вид профессиональной деятельности - совокупность обобщенных трудовых функций, имеющих близкий характер, результаты и условия труда.

2. Обобщенная трудовая функция - совокупность связанных между собой трудовых функций, сложившаяся в результате разделения труда в конкретном производстве или (бизнес) процессе.

3. Трудовая функция - система трудовых действий в рамках обобщенной трудовой функции.

4. Трудовое действие - процесс взаимодействия работника с предметом труда, при котором достигается определенная задача [43].

Внедрение стандартов профессиональной деятельности в социальной сфере прежде всего направлено на обеспечение права получателя социальной услуги на качественное социальное обслуживание. Исходя из вышеизложенного, стандарт задает конкретные требования, дисциплинирует работника на предоставление социальных услуг в полном объеме, поскольку объем, полнота и качество оказываемых услуг становятся понятными и прозрачными для обслуживаемых граждан. Это в свою очередь не только повышает возможность контроля, но и способствует реализации права выбора поставщика социальных услуг.

Таким образом, практическая реализация профессиональных стандартов дает:

Специалистам:

- Точный регламент профессиональной деятельности.
- Выделяет инвариант для особого случая – важнейшие профессиональные обоснованные действия, которые позволят найти правильное решение.
- Четко очерчивает обязанности специалиста, его полномочия и права, в том числе при взаимодействии с работниками иных ведомств, с которыми необходимо сотрудничать в решении задач получателей социальных услуг.
- Определяет критерии качества выполняемой работы, необходимые знания и умения специалиста.

Руководителям:

- Точно регламентированная деятельность становится более «прозрачной».
- Раскрывает пошаговый алгоритм объективной основы для оценки профессиональной деятельности специалиста.
- Способствует повышению качества оказываемых социальных услуг.
- Упрощает отбор сотрудников, с учетом требований профессионального стандарта - «не придется больше подробно расписывать требования к кандидатам на вакансии» [58].

Принятие профессиональных стандартов меняет требования и к системе образования. При разработке программ повышения профессиональной квалификации в обосновании должны быть указаны взятый за основу профессиональный стандарт, обобщенная трудовая функция (ОТФ) и трудовые функции, по которым будет осуществляться повышение квалификации.

«При разработке программ профессиональной переподготовки в обосновании должны быть указаны взятый за основу один или несколько профессиональных стандартов по данному направлению и ФГОС ВПО,

используемые в программе соответствующие ОТР и трудовые функции из профессиональных стандартов, виды деятельности, компетенции по видам деятельности и практический опыт из ФГОСВПО, по которым будет осуществляться переподготовка» [76].

Особое внимание при внедрении профстандартов следует обратить на соответствие уровней и направленности образования. Профессиональный стандарт требует профильного образования. Однако, как показывает анализ статистических данных «Информации по образованию специалистов учреждений социального обслуживания населения Красноярского края» - 72% работников имеют непрофильное образование. Эта ситуация исторически обусловлена, и в настоящее время требует экстренных мер по её разрешению, так как от подготовленности руководителей, специалистов в решающей степени зависит не только успех внедрения профстандартов, но и преобразований в социальной сфере в целом (Приложение 1,2).

Таким образом, внедрение стандартов профессиональной деятельности в сфере социального обслуживания призвано повысить внутреннюю мотивацию работников УСО к повышению своей квалификации, получению профильного образования, профессиональному подходу к выполнению своей трудовой функции. Согласно профстандарту современный специалист-профессионал должен быть хорошо фундаментально подготовлен, чтобы оперативно и творчески решать инновационные задачи.

1.2. Организация дополнительного профессионального образования специалистов по социальной работе в Красноярском крае

Условия системных изменений в сфере социального обслуживания требуют подготовки высокопрофессионального кадрового состава готового достигать новых целей, внедрять инновации. Долгое время основного высшего образования было достаточно, чтобы подготовить специалиста, призванного решать поставленные задачи в области социального обслуживания традиционными методами. В процессе обучения основное внимание обращалось на усвоение отработанных методов и алгоритмов решения возникающих задач и проблем. В результате формировался специалист достаточно узкого профиля, однако в настоящее время современным учреждениям социального обслуживания нужны полипрофессиональные специалисты, являющиеся активными агентами и проводниками инновационных идей.

Система дополнительного профессионального образования призвана решать задачу дефицита высококвалифицированного и полипрофессионального персонала через организацию мероприятий по повышению профессионального мастерства специалистов, имеющих высшее или среднее специальное образование, а также практический опыт работы. В ФЗ от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» определена направленность дополнительного профессионального образования на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды [65, ст. 76].

В Концепции социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года отмечается «В современных условиях роль дополнительного профессионального образования резко усиливается в связи

с проведением большого количества реформ в РФ. Основные сферы реформирования и модернизации, цели и задачи социально-экономического развития России в среднесрочной перспективе можем увидеть в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации, которая была разработана в соответствии с поручением Президента Российской Федерации по итогам заседания Государственного совета Российской Федерации 21 июля 2006 года» [24, С. 23].

«Стратегической целью Концепции является достижение уровня экономического и социального развития, соответствующего статусу России как ведущей мировой державы XXI века, с привлекательным образом жизни, занимающей передовые позиции в глобальной экономической конкуренции и надежно обеспечивающей национальную безопасность и реализацию конституционных прав граждан» [24, с.5,].

В данной концепции человеческий капитал рассматривается как основной фактор экономического развития. Все в большей степени качество профессиональных кадров, уровень их социализации определяет уровень конкурентоспособности современной инновационной экономики. В концепции устанавливается акцент на невозможность для России поддерживать конкурентные позиции в мировой экономике за счет дешевизны рабочей силы и экономии на развитии образования и здравоохранения. «Для России ответ на этот вызов предполагает преодоление сложившихся негативных тенденций в развитии человеческого потенциала, характеризующихся:

- сокращением численности российского населения и занятых в экономике на фоне растущего демографического дисбаланса с азиатскими соседями России;
- растущей конкуренцией за квалифицированные образованные кадры с европейскими и азиатскими рынками;
- низким качеством и ухудшающейся доступностью социальных

услуг в сферах здравоохранения и образования.

Таким образом, одним из основных приоритетов социальной и экономической политики на первом этапе в области развития человеческого потенциала является структурная и технологическая модернизация здравоохранения, образования и других отраслей социальной сферы, обеспечивающая доступность качественных социальных услуг для населения» [1, с. 7—8].

Обобщая вышесказанное, следует отметить, что новые тенденции социального развития требуют специалистов нового качества, адаптированных к новым условиям и технологиям, мобильных, легко обучаемых и готовых к инновациям, а система дополнительного профессионального образования должна решать эту задачу в части постоянного, последовательного приращения специалистами своих профессиональных компетенций в соответствии с изменяющимися потребностями государства и общества.

Е.И. Холостова, определяя предназначение дополнительного профессионального образования специалистов социальной сферы, указывает что «... с одной стороны, дополнительное образование состоит в компенсации объективных недостатков и упущений предшествующей профессиональной подготовки, а с другой стороны – в пополнении или интеграции знаний в связи с новыми достижениями науки и техники, современными требованиями к профессии» [74, с. 43].

Современная система дополнительного профессионального образования включает: профпереподготовку, повышение квалификации, стажировку и самообразование. Преимущественная форма организации учебных занятий очная. Среди основных видов можно назвать лекции, семинары, практические и выездные занятия, тренинги, мастер-классы, круглые столы, мастерские, деловые и ролевые игры, консультации, выполнение проектной работы и другие.

В Красноярском крае пройти переподготовку или повысить квалификацию по программам дополнительного социального образования специалистам социальной сферы можно в Красноярском филиале Российского государственного социального университета, Красноярском государственном педагогическом университете им. В.П. Астафьева, Сибирском федеральном университете, различных частных и др. организациях, ведущих образовательную деятельность. Особое место в этом ряду занимает КГКУ «Ресурсно-методический центр системы социальной защиты населения», являющийся региональной методической службой социальной отрасли, уставная цель которого:

- создание и развитие единого консультативно-методического пространства края для рационального и эффективного удовлетворения профессиональных потребностей работников отрасли социальной защиты населения, совершенствования их знаний и практического опыта;

- разработка и внедрение современных методик и успешных технологий в сфере социального обслуживания граждан и предоставления мер социальной поддержки.

Ведущими направлениями деятельности Ресурсно-методического центра являются:

- организация повышения квалификации, подготовка, проведение семинаров, конференций и других мероприятий, направленных на освоение работниками отрасли современных методов решения профессиональных задач;

- изучение, обобщение, распространение отечественного и зарубежного передового опыта социальной работы и внедрение его в деятельность органов управления социальной защиты населения, учреждений социального обслуживания;

- организация проектной, грантовой деятельности, смотров, конкурсов профессионального мастерства специалистов отрасли;

- разработка и реализация пилотных инновационных проектов по внедрению информационных и информационно-коммуникативных технологий в реабилитацию инвалидов и сопровождение семей («удаленное» сопровождение семей с детьми-инвалидами, «Личный кабинет» в РИАС, и т.д.) [67].

Ежегодно в мероприятиях центра принимают участие в среднем более 1000 руководителей, специалистов и социальных работников учреждений системы социальной защиты населения края. Анализируя ситуацию по количеству и разнообразию форм организации образовательных и методических мероприятий, которая складывалась в период с 2014 по 2016 годы, следует отметить:

- в 2014 г. и 2015 г., в основном, среди форм организации мероприятий преобладали курсы повышения квалификации; семинары по мерам социальной поддержки, носящие информационный характер. Конкурсы и мастер-классы, использовались значительно реже. Совсем не представлены такие формы, как: научно-практические семинары, тренинги, дискуссионные формы работы;

- в 2016 г. отмечается изменение в представленности форм. Так, появляются семинары-практикумы, научно-практические семинары, тренинги, дискуссионные формы. Увеличилось количество КПК, конкурсов, мастер-классов. Однако количество семинаров по мерам социальной поддержки несколько снизилось. Связано это со снижением интенсивности обновления нормативно-правовой базы и необходимости разъяснения регламентов работы с этими актами специалистам учреждений социального обслуживания (Рис. 1).

Качественный анализ анкет участников обучающих и методических мероприятий свидетельствует об общей удовлетворенности их качеством организации и содержания. При этом среди предложений по улучшению эффективности данных мероприятий преобладают рекомендации по

увеличению практикоориентированных мероприятий: мастер-классов, выездных мероприятий в передовые учреждения социального обслуживания, обмена опытом, тренингов и др. Также участники отмечают необходимость учитывать специфику деятельности целевой аудитории мероприятия; запросы и информационные потребности учреждений; использования активных методов обучения, а в содержании мероприятий делать акценты на современные, инновационные практики социального обслуживания.

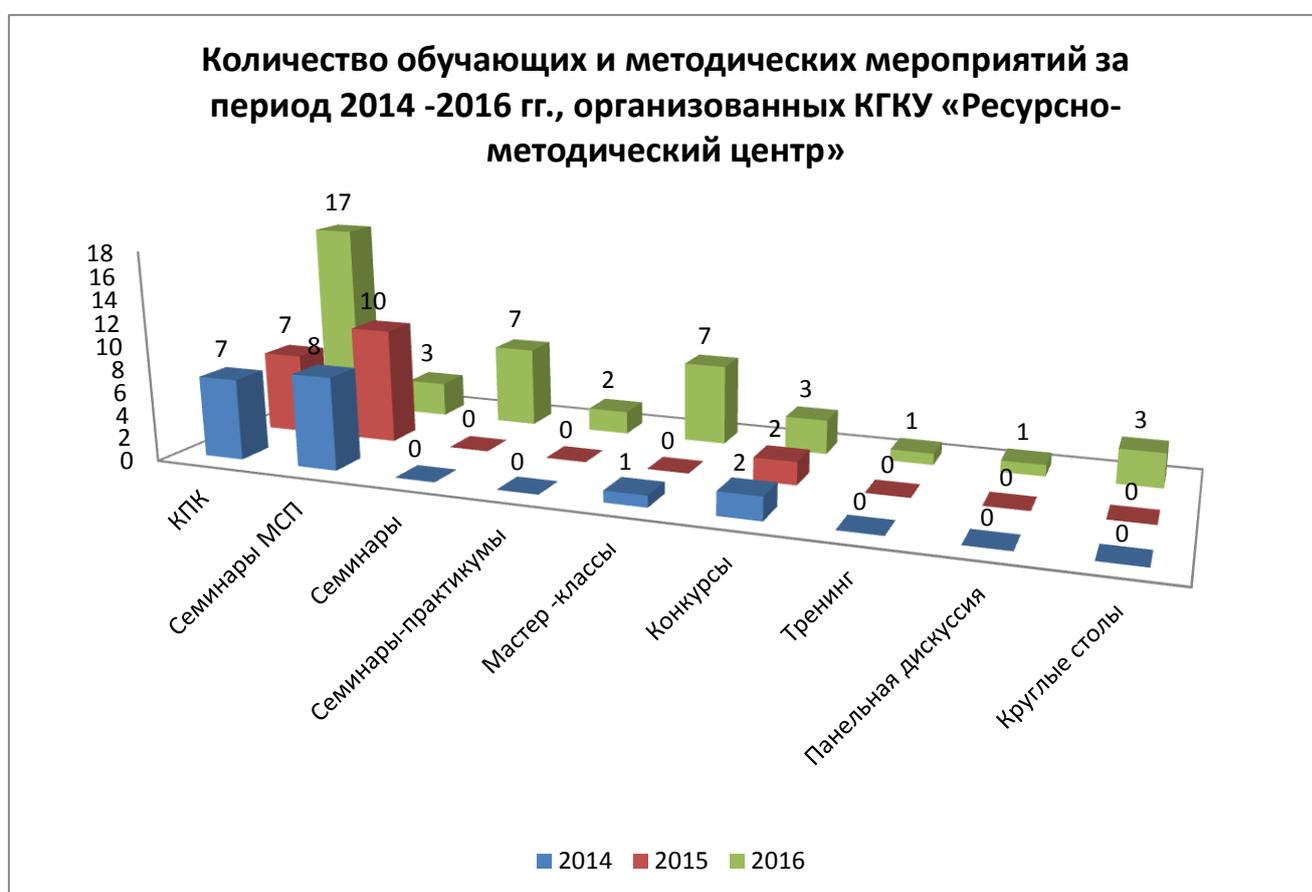


Рис.1 Количество обучающих и методических мероприятий за период 2014 -2016 гг.

Таким образом, можно отметить ряд факторов, снижающих эффективность дополнительного социального профессионального образования в Ресурсно-методическом центре в частности и крае в целом. По мнению О.Л. Высоцкой факторы, снижающие эффективность

дополнительного профессионального образования (далее – ДПО) включают в себя:

- преобладание репродуктивного характера обучения, свойственного в большей мере педагогической концепции, в то время как образование взрослых требует подхода, основы которого заложены в андрогогике;
- отрыв содержания образования от практической деятельности специалистов;
- отсутствие возможности учесть специфику каждого учреждения социального обслуживания и, как следствие, образовательные потребности их работников [11].

На сегодняшний день к этим факторам добавляется несоответствие программ дополнительного профессионального образования профессиональным стандартам, что также снижает их эффективность.

В связи с этим, при реализации программ ДПО важно учитывать определенные особенности. Например, продолжительность обучения может быть от 16 до 1000 учебных часов и даже более. При этом слушатели программ имеют достаточно богатый профессиональный и жизненный опыт и, прежде всего, нацелены на рассмотрение конкретных ситуаций, новейших научных и практических достижений. Из этого следует, что учебный процесс в системе ДПО отличается от высшего профессионального образования (далее – ВПО) и должен быть организован по определенным технологиям, учитывающим специфику взрослой профессиональной аудитории, и ориентирован на соответствующие профессиональные стандарты. Все это предполагает особые требования к подготовке учебно-методической документации, проведению учебного процесса, рекламным кампаниям и т. д.

С. А. Лапшина в своих исследованиях отмечает то, что непрерывное профессиональное образование специалистов социальной сферы

организуется в целях повышения качества социальной помощи населению и качества социальных услуг.

При этом должны решаться следующие задачи:

- компенсировать недостатки полученного образования;
- на современном уровне поддерживаться квалификация специалиста социального профиля;
- планомерно повышаться профессиональная компетентность специалиста социального профиля;
- в соответствии с требованиями социальной политики своевременно подготавливаться новые специалисты;
- специалисты социальной сферы адаптироваться к изменениям и переменам в области социальных знаний, технологий;
- осуществляться обмен опытом [27, с. 26].

Обозначим особенности организации дополнительной профессиональной программы для специалистов социальной сферы с учетом вышесказанного:

- изучение всех дисциплин максимально приближено к непосредственной деятельности слушателей;
- необходимость выбора для слушателей оптимального образовательного маршрута и использование эффективных обучающих технологий;
- каждый участник образовательного процесса должен иметь возможность определять тему своей выпускной квалификационной работы с учетом профессионального интереса;
- постоянное обновление образовательной программы новыми подходами, передовыми технологиями и техниками обучения.

В статье «Дополнительное профессиональное образование специалистов социальной сферы: сущность и содержание» С.А. Лапшина называет следующие составляющие, которые необходимо учитывать при

эффективной реализации программ дополнительного профессионального образования для специалистов социальной сферы:

1. Определение миссии профессиональной деятельности специалистов социальной сферы. Определение данной составляющей профессиональной деятельности необходимо для выяснения понимания специалистами социальной сферы миссии социальных учреждений в плане их предназначения и роли в жизни общества, государства, а также групп и лиц, заинтересованных в их существовании. Четкое понимание миссии профессиональной деятельности необходимо в первую очередь для формирования ее положительного имиджа, а также формирования профессиональной позиции специалистов социальной сферы.

2. Определение профессиональной цели деятельности специалистов социальной сферы. Совместное обсуждение профессиональной цели необходимо для определения уровня понимания специфики профессиональной деятельности специалиста относительно всей социальной сферы и уровня понимания специалистом своих профессиональных целей.

3. Определение ведущего мотива в профессиональной деятельности специалиста социальной сферы. Определение доминирующего мотива позволяет выявить потребности специалиста социальной сферы в процессе профессиональной деятельности (например, потребность работать творчески, с опорой на инновационные технологии). Следовательно, при организации учебного процесса необходимо учитывать мотив личностной самореализации и саморазвития слушателя, так как специалисты социального профиля определенной категории обладают открытым типом мышления, легко адаптируются к изменениям. Для них характерен практический опыт и умение его применять. Другая группа специалистов при осуществлении профессиональной деятельности испытывает потребность во внешнем признании, в построении карьеры, а также в материальном вознаграждении (например, получение наследства от клиентов). Для этой группы слушателей

необходимо четкое описание инновационных технологий и этапов их применения, так как они работают на исполнительском уровне, избегают проявления инициативы, не склонны к творчеству.

4. Определение ценности в профессиональной деятельности специалиста социальной сферы. При организации учебного процесса наиболее значимо определение профессиональных ценностей специалистов. Ценностные ориентации выражают сознательное отношение человека к социальной действительности и определяют мотивацию его поведения, существенно влияют на все стороны профессиональной деятельности. Профессиональные ценности играют важную роль в формировании личности профессионала, выступают в качестве высшего уровня регуляции поведения человека, выражают направленность его интересов и потребностей, определяют присущие ему установки и мотивацию в сфере профессиональной деятельности.

5. Определение эмоций и чувств при работе с клиентом. Данный фактор имеет большое значение при организации учебного процесса, так как напрямую связан с эмоционально-чувственной сферой специалиста. Негативное отношение к профессиональной деятельности (например, чувство тревоги по поводу возможных ошибок при взаимодействии с клиентом; неудовлетворенность при выполнении профессиональных задач; состояние полного безразличия, равнодушия при осуществлении профессиональной деятельности; состояние досады, недовольства при осуществлении профессиональной деятельности) не будет способствовать положительной динамике деятельности специалиста [27].

Для достижения качественного результата в ходе повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалиста социальной сферы, наряду с вышеназванным, особую роль играет выбор технологии обучения и их систематизация на основе соотношения возможностей той

или иной технологии для решения задач на каждом из этапов. Рассмотрим подробнее некоторые из наиболее эффективных технологий.

Технологии проектного обучения – система обучения, в которой знания и умения обучающиеся приобретают в процессе планирования и выполнения постепенно усложняющихся практических заданий - проектов. Технология проектов всегда ориентирована на активную самостоятельную работу обучающихся (индивидуальную, парную и групповую), которую они выполняют в течение определенного отрезка времени [54]. Основу проектной технологии составляет результат, получаемый при решении проблемы, который можно увидеть, осмыслить, применить в практической деятельности.

Наряду с технологией социального проектирования широко используется технология активного обучения – это способы и приемы педагогического воздействия, которые побуждают обучаемых к мыслительной активности, к проявлению творческого, исследовательского подхода и поиску новых идей для решения разнообразных задач по специальности. Например, конкретных ситуаций (case-study), разыгрывание ролей, деловая игра, тренинги и видео тренинги, ролевые игры, театрализация и драматизация, дискуссия и диалоги. Они способствуют переходу от учебно-познавательной деятельности специалиста к его профессиональной деятельности.

Использование модульной технологии в учебном процессе позволяет слушателю самостоятельно решать конкретные задачи творческой деятельности. Ориентируясь на план работы, методические разработки и рекомендации, слушатель может самостоятельно осваивать модули учебной программы и в дальнейшем активно использовать в своей профессиональной деятельности.

Применение информационных технологий, основанных на применении специализированных программных средств работы с информацией,

происходит интеграция традиционных технологий и современных мультимедийных средств, позволяющих реализовать формы обучения в современном информационном формате.

Технология практико-ориентированных действий тесно связана с технологией обучения в сотрудничестве. Технология сотрудничества способствует выработке правильного решения в процессе взаимодействия участников: к выбору лидера группы, к проведению метода «мозгового штурма», к логической обработке полученных результатов и т.п.

Такие технологии помогают преобразовывать полученные знания, умения и навыки в практическую деятельность специалиста, а также содействуют развитию логического мышления, коммуникативных умений, личностному самовыражению и креативности.

Таким образом, система дополнительного профессионального образования специалистов социальной сферы должна трансформироваться, обогащаться инновационными подходами и технологиями, приобретать новые смыслы, под влиянием изменений в технологической и социально-экономической сферах, учитывать возрастающие запросы получателей образовательных услуг, требования профессиональных стандартов, в итоге формировать мотивацию и готовность работников к высокопрофессиональному, творческому труду и созданию эффективного механизма социального обслуживания.

1.3. Инновационный потенциал как важнейшая составляющая профессиональной деятельности специалиста по социальной работе

В данном параграфе мы проведем теоретический анализ различных подходов к определению сущности инновационного потенциала, раскроем содержание понятий «инновация», «потенциал», «готовность к инновациям». В завершении конкретизируем понятие «инновационный потенциал специалиста по социальной работе» и представим описание его структурных компонентов.

При определении сущностно-содержательной характеристики инновационного потенциала специалиста по социальной работе мы обратимся к работам, посвященным исследованию инновационного потенциала и его структуры.

Понятие инновационного потенциала личности в настоящее время не имеет однозначной трактовки, и для того, чтобы сформировать целостное представление о данном феномене, обратимся сначала к таким понятиям, как «инновация», «инновационная деятельность», «потенциал».

Термин «инновация» происходит от латинского «novatio», что означает «обновление» (или «изменение») и приставки «in», которая переводится с латинского как «в направление», если переводить дословно «Innovatio» — «в направлении изменений». Само понятие innovation впервые появилось в научных исследованиях XIX в. Новую жизнь понятию «инновация» подарил австрийский экономист Й. Шумпетера в начале XX в. Сегодня в различных научных изданиях можно встретить множество определений понятия «инновация», что обусловлено многоаспектным ракурсом его рассмотрения. Содержание данного понятия раскрывается в трудах таких зарубежных исследователей, как Н. Мончев, И. Перлаки, В.Д. Хартман, Э. Мэнсфилд, Р. Фостер, Б. Твисс, И. Шумпетер, Э. Роджерс и др., которые трактуют его в зависимости от объекта и предмета своего исследования.

Например, Б. Санто определяет инновацию как такой общественно-техно-экономический процесс, который через использование практическое идей и изобретений приводит к созданию лучших по своим свойствам изделий, технологий. Ф. Никсон считает, что инновация – это совокупность технических, производственных и коммерческих мероприятий, приводящих к появлению на рынке новых и улучшенных промышленных процессов и оборудования.

В «Руководстве Осло» (совместный методологический документ Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) в области инноваций и Евростата), который задает международные статистические стандарты в области инноватики, инновации трактуются как вид деятельности, включающей научные, технологические, организационные, финансовые, коммерческие, включая инвестиции в новые знания, мероприятия, направленные на создание технологически новых или усовершенствованных продуктов либо процессов [50].

В целом, зарубежные исследователи сходятся во мнении, что инновация – это процесс. Так, «инновация» и «инновационная деятельность» становятся синонимами. В тоже время мнения отечественных авторов относительно сущности данной категории расходятся. Можно встретить три основных подхода к определению дефиниции «инновация», как процесса, изменения и результата. Рассмотрим, некоторые из определений. По мнению Е. А. Монастырного и Н. Л. Румянцевой, инновация – это востребованное на рынке новшество. Новшество, удовлетворяющее потребности человека, социально-экономических систем, в рыночной экономике становится инновацией в процессе получения общественного признания [36, с. 30-35].

А. Б. Титов рассматривает инновации как «процесс, в ходе которого научная идея доводится до стадии практического использования и начинает давать экономический эффект, то есть приобретает экономическое содержание» [59, с. 19-27].

А. Фатхутдинов, трактует инновацию как «конечный результат внедрения новшества с целью изменения объекта управления и получения экономического, социального, экологического, научно-технического или другого вида эффекта» [63, с. 128].

Обобщая разные подходы к трактовке понятия «инновация», Н.М. Платонова отмечает, что наличие разнообразных взглядов на сущность понятий «инновация» и «нововведение» позволяет сделать следующие выводы:

- в научной литературе инновация чаще всего рассматривается как процесс, как результат или как идея;
- ведущей характеристикой инновации является ее успешное практическое применение, получение положительного результата, рассматриваемого как особая ценность;
- инновация может быть выражена в товаре, услуге, процессе, деятельности, технологии (в обобщенном виде — в продукте) [39, с 14].

Соглашаясь с позицией Н.М. Платоновой, мы придерживаемся мнения, что для социальной работы важнейшей характеристикой инноваций остаются их социальные последствия. Если социальная работа в целом должна охватывать выполнение социально-инновационных, конструирующих и совершенствующих «механизмов» решения социальных проблем, то инновация в социальной работе – это процесс создания, распространения и использования новой социальной технологии, практического средства для удовлетворения актуальных потребностей общества в целом и отдельных его представителей.

Далее обратимся к понятию «инновационная деятельность», рассмотрим определения этой дефиниции. Анализ нормативно-правовых документов, действующих в РФ, и регулирующих вопросы инноватики: Федерального закона «Об инновационном центре «Сколково», «Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации

на период до 2020 года», «Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020», позволил найти упоминания об инновационной деятельности в контексте инновационной инфраструктуры, инновационной системы, инновационного потенциала, инновационных проектах. Однако в этих документах нет определения непосредственно самого понятия инновационной деятельности. Встретить его можно в более ранних нормативно-правовых актах. Например, в Постановлении ГД ФС РФ от 01.12.1999 N 4685-II ГД «О Федеральном законе «Об инновационной деятельности и о государственной инновационной политике», где термин «инновационная деятельность» трактуется как «выполнение работ и (или) оказание услуг по созданию, освоению в производстве и (или) практическому применению новой или усовершенствованной продукции, нового или усовершенствованного технологического процесса...» [42].

Обращаясь к исследованиям этого вопроса в отечественной науке, можно обнаружить, что отсутствует единый подход к определению данной дефиниции. Так, авторами информационно-статистического материала «Инновационная деятельность в Российской Федерации» дана следующая трактовка понятия инновационной деятельности – «вид деятельности, связанный с трансформацией идей (обычно результатов научных исследований и разработок либо иных научно-технических достижений) в технологически новые или усовершенствованные продукты или услуги, внедренные на рынке, в новые или усовершенствованные технологические процессы или способы производства (передачи) услуг, использованные в практической деятельности. Инновационная деятельность предполагает целый комплекс научных, технологических, организационных, финансовых и коммерческих мероприятий, которые в совокупности приводят к инновациям» [57].

Инновационную деятельность определяют также как «самостоятельный вид деятельности, направленный на трансформацию идей

в новый или усовершенствованный продукт, внедренный на рынке, в новый или усовершенствованный технологический процесс, новый подход к социальным услугам» [61, с. 58].

Т. С. Пантелеева рассматривает под инновационной деятельностью «процесс, направленный на получение и воплощение результатов научных исследований и разработок в новый или усовершенствованный технологический процесс, используемый в практической деятельности» [37, с. 12-14].

В свою очередь П.Н. Завлин, обращаясь к инновационной деятельности, определяет ее, как «деятельность, направленную на использование результатов научных исследований и разработок для расширения и обновления номенклатуры и улучшения качества выпускаемой продукции (товаров, услуг), совершенствования технологии их изготовления с последующим внедрением и эффективной реализацией на внутреннем и зарубежных рынках» [20]. В статье «Инновационная деятельность в системе научных категорий» Н. Ханчук отмечает, что инновационная деятельность «представляет сложную категориальную структуру» и выделяет категории инновационной деятельности: историческая, экономическая, инструментальная, философская, юридическая, коммерческая, предпринимательская, хозяйственная, организационно-управленческая» [17].

Таким образом, различные представления авторов о сущности инновационной деятельности свидетельствуют о многоаспектности и многоплановости данного феномена. В тоже время, важно помнить о необходимости относить инновационную деятельность к конкретной деятельности. Так, инновационную деятельность специалиста можно характеризовать как качественную составляющую его профессиональной деятельности, т.е. его нацеленность на создание и использование инноваций в своей работе. В связи с этим, инновационная деятельность специалиста по социальной работе раскрывается, как неотъемлемая составляющая его

деятельности, охватывающая создание, разработку, освоение социальных технологий и социальных программ, внедрение их в практику социальной работы с различными категориями получателей социальных услуг, что приводит к решению у них социальных проблем и улучшению их социального функционирования. В этом случае инновационная социальная технология или программа становятся результатом инновационной деятельности специалиста.

Инновационная профессиональная деятельность как деятельность творческая способствует поиску уникальных новых решений и продуктов, ее успех обусловлен, во-первых, индивидуальностью специалиста, а во-вторых, его обученностью, то есть профессиональными знаниями, умениями, компетенциями. В работах Б.Г. Ананьева указывается, что инновационную профессиональную деятельность можно рассматривать, в том числе и как способ реализации специалистом своей индивидуальности-уникальности. Эффективность инновационной деятельности специалиста определяется не только его профессиональной компетентностью, но и способностью реализовать свои внутренние ресурсы, потенциал. Термин «потенциал» широко используется в философии, социологии, психологии, педагогике и характеризуется такими составляющими: человеческие ресурсы, жизненный потенциал, личностный потенциал. Семантически термин «потенциал» произошел от латинского слова «*potentia*», что буквально переводится на русский язык как «сила».

По-мнению В.Н. Маркова, потенциал есть «система его возобновляемых внутренних ресурсов, которые проявляются в деятельности, направленной на получение социально значимых результатов» [32]. Согласно мнению Е.Н. Богданова, потенциал представляет собой совокупность средств, скрытых возможностей, могущих проявиться при определенных условиях.

Таким образом, в современном понимании дефиниция «потенциал»

и означает совокупность имеющихся средств, ресурсов, возможностей личности, которые могут быть использованы.

Обращаясь к проблеме определения категории «инновационный потенциал», можно обнаружить его разные трактовки. Так, в работах С.Кравченко, И.Кладченко сущность инновационного потенциала представлена, как способность системы к трансформации фактического порядка вещей в новое состояние с целью удовлетворения существующих или вновь возникающих потребностей. При этом реализация инновационного потенциала позволяет осуществить переход от скрытой возможности к явной реальности, то есть от одного состояния в другое от традиционного к новому.

Ряд авторов, например В.Н. Гунин, В.П. Баранчев, В.А. Устинов, С.Ю. Ляпина, А.П. Поршне, видят содержание инновационного потенциала в способности инициировать, воспринимать и реализовывать инновации, и избавляться от того, что утратило целесообразность. Исследователи в рамках этого феномена видят также меру готовности к реализации инновационного проекта или программы инновационных преобразований и внедрения инноваций.

Раскрывая содержание инновационного потенциала и его структуру с позиции антропологического подхода можно говорить о нем как некоем наборе социально-антропологических качеств и потенций, формирующих новую, сверхадаптивную природу человека и обеспечивающую максимальную самореализацию человека и его включенность в инновационную деятельность [75].

В рамках системно антропологической психологии Э.В. Галажинский рассматривает инновационный потенциал как интегральную системную характеристику человека, определяющую его способность: генерировать новые формы поведения и деятельности, используя те возможности, которые открываются ему в сложной динамике ценностно-смысловых измерений его

жизненного пространства; и обеспечивать режим саморазвития как стратегический фактор жизнеосуществления. Автор выделяет ресурсную часть (возможности) инновационного потенциала и «инновационный тонус» - готовность, характеризующую устойчивость превращения потенциала (как резерва) в потенцию. В связи с этим, выделяет следующую структуру инновационного потенциала:

1. Ресурсная часть инновационного потенциала как predisposition, т. е. как то, что может проявиться на поведенческом уровне в качестве источника или предпосылки саморазвития.

2. Диспозиционная часть – возможности (как ресурс) проявляют себя при переходе в процессуальный план, в котором они выступают как некоторое расположение (отношение, готовность, интенция), вбирающее в себя процессы смыслообразования, целеобразования, через которые возможности-ресурсы заявляют о себе.

3. Процессуально-динамический уровень. Реально возникающие оперативные смыслы и ценности, а также связанные с ними установки, о качестве которых можно судить на основе конкретных поведенческих актов, формирующихся в потенциально инновационных ситуациях [12].

Аналогичный подход к определению инновационного потенциала можно встретить в работах таких отечественных исследователей, как В.Е. Ключко, Ю.А. Карпова, О.М. Краснорядцева и Е.В. Дергачева. Авторы сходятся во мнении, что инновационный потенциал – это личностное свойство, отражающее зрелость личности. В контексте этого подхода инновационный потенциал человека – это, прежде всего личностный ресурс, который в определенных условиях может проявить себя в качестве основания для инициации инновационного поведения. К этим условиям инициации относится модальность эмоционально-установочного комплекса, обеспечивающая включенность личности в процесс саморазвития в определенном контексте.

Понятие «инновационный потенциал личности» охватывает все сферы деятельности. Рассмотрим и конкретизируем инновационный потенциал профессионала, а именно специалиста по социальной работе, как работника, имеющего определенные навыки, квалификацию и соответствующего критериям, заданным Профессиональным стандартом. Т.Д. Ким, давая определение инновационного потенциала профессионала, трактует его как характеристику индивидуальных психологических особенностей человека, лежащую в основе способности успешно выполнять деятельность, направленную на разработку, внедрение и распространение новых идей, изделий, технологий [22]. В социальной работе, как мы уже отмечали ранее, инновационный процесс предусматривает создание новых идей, способов и технологий работы с различными социальными объектами. В свою очередь инновационные функции специалиста по социальной работе должны проявляться в творческом подходе к социальной деятельности, в поиске новых более качественных технологий социального обслуживания, в обобщении и внедрении передового опыта, в умении использовать слабые и сильные стороны деятельности социальной организации. В таком контексте инновационный потенциал специалиста по социальной работе представляет собой характеристику индивидуальных психологических особенностей человека, лежащую в основе способности успешно выполнять профессиональную деятельность, направленную на разработку, внедрение и распространение новых идей, способов и технологий социального обслуживания различных категорий получателей социальных услуг.

Анализ исследований инновационного потенциала показал, что инновационный потенциал личности представляется как общая характеристика, позволяющая преодолевать человеку жизненные трудности, развиваться и добиваться успеха в различных сферах жизни, включая профессиональную. Как отмечалось ранее, потенциал отражает ресурсную часть (возможности) и степень готовности реализовать эти возможности,

данное замечание применительно и к инновационному потенциалу специалиста по социальной работе. По своей сути инновационный потенциал связан и с самореализацией личности, как «воплощением» творческого потенциала в деятельности, и с нацеленностью на конечный результат. В прикладном (профессиональном) аспекте - это проявляется через способность специалиста использовать свои внутренние ресурсы в контексте профессиональной деятельности для получения услуги высшего качества.

Однако остаются не раскрытыми психологические компоненты, составляющие инновационный потенциал специалиста по социальной работе. А.Д. Карнышев, в рамках поведенческого подхода к изучению инновационной активности личности, предлагает рассматривать модель инновационного потенциала личности специалиста как три взаимопроникающие окружности, внутри в каждой из которых сосредоточены конкретные «слагаемые» специфической направленности:

- первая окружность охватывает профессиональные компетенции, необходимые человеку для эффективного выполнения своих должностных функций;
- вторая окружность представлена креативностью, то есть творческими способностями специалистов, позволяющими справляться с динамично обновляющимися задачами рыночной экономики и возрастающими запросами и потребностями людей в новой продукции;
- третья окружность - предприимчивость, прежде всего качество и характеристики, дающие возможность продвигать нововведения, внедрять их в практику, противодействовать консервативному большинству, негативно или индифферентно относящемуся к разработке инноваций.

Автор включает в инновационный потенциал личности такие личностные качества, как инициативность, настойчивость и последовательность, отсутствие боязни ошибок, готовность брать на себя ответственность и др.

А. И. Пригожин отмечает, что главным из свойств носителей системотворчества является деятельное самосознание, то есть понимание своей личной инициативы как возможной и общественно значимой основы собственного существования. Он указывает на то, что снятие ограничений, создание условий для трудовой самоактуализации, приводит в деятельное состояние социально активный элемент организации, для которого важны не столько стимулы, сколько возможности; ориентация на достижение успеха у него преобладает над ориентацией избежать неудачи [41].

Ряд исследователей В.Е. Ключко, Ю.А. Карпова, О.М. Краснорядцева и Е.В. Дергачева. сходятся во мнении, что инновационный потенциал охватывает:

1. Личностные качества (толерантность к неопределенности, способность к оправданному риску, ответственность, потребность в самореализации, мотивация достижения, рефлексивность, креативность (качества интеллекта, интеллектуальная инициатива).

2. Компетенции (проектная компетенция, коммуникативная компетенция, информационная компетенция).

3. Витальность (особенности ценностно-смысловой организации жизненного мира, жизнестойкость, суверенность, трудоспособность, мобилизационный потенциал, уровень саморегуляции, ориентация человека на определенное качество жизни).

А.А. Баранова, Н.Н. Демиденко предлагают соотносить этапы инновационной деятельности с объективно требуемыми личностными характеристиками субъекта, выступающими компонентами инновационного потенциала профессионала. При этом, авторы называют сквозные характеристики, такие как доминантность и уверенность в себе, требующиеся на протяжении всего инновационного процесса.

А.К. Белоусова рассматривает такие инновативные качества личности, как: готовность к творчеству, потребность в самореализации, мотивация на достижения, рефлексивность, креативность.

Н.М. Лебедева выделяет следующие характеристики инновационного потенциала: желание заниматься творчеством; независимость; конструктивное отношение к ошибкам; любовь к исследованию, любознательность; поощрение креативности в других людях; готовность вкладывать денежные средства в инновации; способность действовать в нестабильной среде; уверенность в том, что изменения — это путь к успеху; нацеленность на будущее; готовность к риску; креативность; открытость всему новому; стремление к разнообразию; смелое отношение к неизвестному; активный поиск новых возможностей [28].

При проведении сравнительного анализа исследований наблюдается расхождение при формулировке, определении содержания, выделении и описании структурных компонентов инновационного потенциала личности, представленных в таблице 1.

Таблица 1.

Сравнительный анализ структурных компонентов инновационного потенциала личности

№	Автор	Компоненты		
1	А.А. Бефани	1. Ценностно-мотивационный		
		2. Общие умственные способности		
		3. Особенности социального интеллекта		
		4. Интегральные социально-психологические характеристики		
2	М.А. Белан	1. Мотивационный	3. Ценностно-смысловой	
		2. Самооценка	4. Коммуникативный	
3	О.Б. Михайлова	1. Мотивационно-ценностный		
		2. Деятельностный		
		3. Интеллектуальный		
4	В.Е. Ключко Э.В. Галажинский	1. Личностный	2. Компетентностный	3. Витальность
		3. Витальность		
5	А.Д. Карнышева Д.В. Ушакова	1. Профессиональные компетенции		
		2. Креативность		
		3. Предприимчивость		
6	Т.А. Терехова И.В. Пахно	1. Природный		
		2. Мотивы, потребности и интересы		
		3. Знания, умения, навыки		
		4. Самооценка		
		5. Коммуникационный		

Т.Д. Ким, описывая компонентную модель инновационного потенциала профессионала, выделяет следующие компоненты:

1. компонент активности отражает общую жизненную позицию, связанную с субъектным подходом к жизни, внутренней энергией, инициативностью;

2. мотивационный компонент, характеризующий внутреннее стремление к новому, неизвестному, к изменениям;

3. когнитивный компонент, связанный со способностью к нестандартному мышлению;

4. социальный компонент представляет собой отношение профессионала к окружающим, его независимую позицию;

5. компонент отношения к работе, связанный с гибкостью подхода к рабочим задачам;

6. компонент готовности к инновациям, являющийся своего рода «переключателем» потенциального в актуальное [22].

Обобщая вышесказанное, в структуре инновационного потенциала специалиста по социальной работе, как носителя преобразований в сфере социального обслуживания, можно выделить такие компоненты, как когнитивный, мотивационный, деятельностный, коммуникативный, рефлексивный и праксиологический (рис. 2).



Рис. 2 Структура инновационного потенциала специалиста

Рассмотрим компоненты инновационного потенциала более подробно:

Когнитивный компонент охватывает:

- инновационные знания в области предоставления социальных услуг уязвимым категориям граждан, представления о тенденциях развития

инновационных технологий, техник, методик и форм, понимание общих принципов социального обслуживания;

- инновационное мышление, как некоторые способности памяти, воображения в ассоциативности, новизне, оригинальности, самостоятельности, инновационном самосознании, развитом инновационном сознании;

- восприимчивость в открытости к экспериментам, адаптивность инновациям, оптимизм, уверенность в инновационных силах, отказ от привычных норм и устоявшихся традиций;

- креативность, проявляющаяся в склонности к критическому мышлению, любознательности; увлеченность новыми идеями организации процесса предоставления социальных услуг; генерирование новых идей и проверка их обоснованности; выдвижение идей нового технологического уровня; поиск и нахождение новых методов, способов, техник, технологий в сфере социального обслуживания; способность к созданию нового интеллектуального продукта; нестандартность взгляда; поиск вариативности решений.

Мотивационный компонент инновационного потенциала специалиста по социальной работе включает следующие характеристики:

- ориентации и установки в стремлении к инновационным достижениям;

- убеждения в стремлении к самосовершенствованию в инновационной сфере;

- смыслы в значимости личной эффективности инновационной личности;

- интересы к инновациям и новшествам;

- мотивы в повышении профессионализма, личностном и профессиональном росте, самообразовании и саморазвитии, построении принципа мультизадачности, инновационной мобильности;

- самореализация в удовлетворенности профессиональной инновационной деятельностью.

Праксиологический (деятельностный) компонент инновационного потенциала специалиста по социальной работе содержит:

- инновационный опыт в инновационной компетентности, готовность к переменам, свободе выбора инновационных решений, ответственности и вовлеченности в инновационные разработки, самоорганизации, профессиональной целостности;

- инновационный стиль выражается в сопротивлении рамкам инноваций, инновационной культуре, сопротивлении контролю за инновационным творчеством, отрицании советов и помощи в инновациях, подчеркивании самостоятельности и независимости в инновационных открытиях, социально-инновационной роли;

- инновационная активность проявляется в интеллектуальной инициативности, создании технологии деятельности, темпа инновационной деятельности, работоспособности личности;

- инновационность прослеживается в способности находить и генерировать инновации, восприятию и поддержке новых идей и технологий, настойчивости в отстаивании новых идей, склонности к риску; в умении, просчитывая все возможные варианты, выбрать наиболее оптимальный, не смотря на степень его рискованности; самостоятельности в выборе условий работы и возможности экспериментировать; чувствительности к практическим проблемам профессиональной деятельности; энергичности и целеустремленности в достижении поставленных задач;

- жизнестойкость к инновационным действиям найдет свое отражение в инновационной устойчивости, инновационной гибкости, чувствительности к проблемам, способности прогнозировать, критичности, уверенности и способности преодоления инновационных барьеров,

сохранении эмоциональной стабильности при встрече с инновациями, способности приходить в норму после профессиональных неудач в инновациях (эмоциональное выгорание), адаптации к новому опыту, способностях веры в инновационность, выходе за рамки инновационного комфорта;

- толерантность к неустойчивости инновационного поведения прослеживается в успешной адаптации к постоянно меняющимся условиям, способности выдерживать неопределенность, неструктурированность, непрогнозируемость применения новых технологий социального обслуживания, совладании с сопутствующими сложностями управления инновациями и профессиональным сообществом, сохранении эффективности инновационной деятельности, эмоциональной и психологической устойчивости, способности ориентироваться в состоянии неопределённости.

Коммуникативный компонент является основой для перевода информационных побуждений во внутреннюю сферу личности специалиста и достраивает его готовность и способность практической установкой в результате самоопределения на инновационную деятельность как ценность.

Именно в коммуникации происходит:

- идентификация продукта как нового, другого;
- разработка политики в отношении новшеств;
- оформление инновационного продукта как достижения;
- программирование действий по приумножению и распространению новшества.

Рефлексивный компонент инновационного потенциала специалиста по социальной работе представлен:

- способностью к объективной самооценке инновационного потенциала;
- самопознанием, саморефлексией, самоанализом инновационной профессиональной деятельности;

- самокоррекцией;
- удовлетворенностью инновационной деятельностью и саморазвитием профессионального мастерства.

Итак, общая структура инновационного потенциала личности специалиста по социальной работе охватывает ряд компонентов: мотивационный (прежде всего – готовность к инновационной деятельности, мотивы в повышении профессионализма, личностном и профессиональном росте, самообразовании и саморазвитии, самореализации), когнитивной (креативность, гибкость мыслительных процессов, открытость инновациям), праксиологический (деятельностный) (инновационный опыт, активность, готовность к риску, связанному с неопределенностью), коммуникативный (способность сотрудничать, вступать в партнёрские отношения в процессе инновационной деятельности), рефлексивный (самопонимание, саморефлексия, удовлетворенность инновационной деятельностью).

Таким образом, инновационный потенциал личности современного специалиста по социальной работе, в самом обобщенном виде возможно рассмотреть как совокупность мотивов, свойств и качеств личности, проявляющихся в новых, не стандартных способах ее объективации и индивидуализации с целью удовлетворения имеющихся и вновь возникающих социальных потребностей уязвимых категорий граждан. Определение содержания понятия «инновационный потенциал специалиста по социальной работе», уточнение его структуры, компонентов, их элементов позволят нам перейти к следующему этапу научного исследования – разработке структурно-функциональной модели дополнительного профессионального образования развития инновационного потенциала специалиста по социальной работе.

ВЫВОДЫ ПО ПЕРВОЙ ГЛАВЕ

Инновационная направленность личности специалиста дает возможность проявлять подлинную активность, инициативу, мобильность и творчество в обновлении жизнеустройства российского общества и достигать самореализации. Инновационный вектор развития государства, определенный концепцией и стратегией инновационного развития РФ на период до 2020 года, требует построения научно обоснованной системы взглядов, принципов и приоритетов по формированию и развитию инновационного потенциала личности специалиста.

Анализ научной литературы показал недостаточную проработанность понятия «инновационный потенциал». Успех инновации определяется возможностью внедрения инновационной идеи в практику и возможностью тиражирования эффективной практики конкретного учреждения в необходимых масштабах.

Анализ инновационного потенциала учреждений социального обслуживания включает в себя: наличие и распределение ресурсов для инновационной деятельности, способность коллектива реагировать на инновационные идеи и принимать во внимание современные тенденции развития системы социальной защиты населения, концентрацию знаний и навыков специалистов, структурные и социокультурные особенности учреждения, способность руководства принимать решения по внедрению инициатив. Развитие инновационного потенциала специалистов возможно через дополнительное профессиональное образование, которое должно быть организовано под влиянием изменений в технологической и социально-экономической сферах, учитывать возрастающие запросы получателей образовательных услуг, требования профессиональных стандартов, в итоге формировать мотивацию и готовность работников к высокопрофессиональному, творческому труду и созданию эффективного механизма социального обслуживания.

Представленные компоненты инновационного потенциала позволяют выделить содержательные характеристики и определить особенности развития инновационного потенциала специалистов УСО.

Инновационный потенциал оказывает влияние на эффективность проектов учреждения, планирование деятельности специалистов.

Таким образом, мы предлагаем обозначить «инновационный потенциал» как характеристику деятельности учреждения, отражающую обеспеченность УСО компетентными кадрами, восприимчивость специалистов учреждения к инновациям из вне, и возможность применения новшеств в практике деятельности специалистов.

Глава 2. РАЗВИТИЕ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА СПЕЦИАЛИСТОВ ПО СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ УЧРЕЖДЕНИЙ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ В УСЛОВИЯХ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

2.1. Особенности инновационного потенциала специалистов социальной сферы

На сегодняшний день в практике УСО большинство специалистов по социальной работе независимо от их возраста, стажа и направления работы испытывают значительные затруднения в организации своей деятельности на инновационной основе.

Проблема формирования и развития инновационного потенциала рассматривалась в трудах Ж. Будвиль, Г. Менша, Х. Ласуэн, П. Потье, К. Фримена, и получили дальнейшее развитие в работах отечественных ученых М. Бендикова, А. Бутуханова, Л. Гохберга, А. Бляхмана, И. Бойко, Г. Доброва, Г. Жиц, Р. Ишутина, Е. Коростышевской, Д. Кокурина, В. Копеина, Н. Маренкова, Т. Николаева, А. Плотникова, С. Светунькова, И. Фролова, А. Фоломьева, В. Шепелева.

Мы убеждены, что владея качественными умениями и навыками, активно и независимо мысля, умея творчески решать различные задачи, специалист по социальной работе УСО в условиях дополнительного профессионального образования сможет организовать процесс самообразования на уровне, отвечающем требованиям современного общества.

Готовность к творческо-инновационной деятельности позволит в дальнейшей профессиональной работе на новом научном уровне решать профессионально-образовательные задачи.

Нами были изучены различные аспекты становления инновационного потенциала специалистов по социальной работе.

Для экспериментального исследования был определен исследовательский комплекс, который объединил в себя систему сбора, анализа, обработки информации, получаемой в результате диагностики. Нами осуществлялось наблюдение за динамикой, особенностями развития мотивационного, когнитивного, рефлексивного, коммуникативного и праксиологического (деятельностного) компонентов инновационного потенциала, с учетом влияния внедряемой нами модели дополнительного профессионального образования.

Опытно-экспериментальную работу мы начали осуществлять с 2016 года, поэтапно внедряя разработанную модель и опираясь на новую программу дополнительного профессионального образования. На протяжении года мы акцентировали внимание на активизации мотивационно-ценностной сферы, развитии важных инновационных профессиональных качеств специалистов по социальной работе: креативности, творческой активности, творческого инновационного мышления, способности находить идеи (в том числе и нестандартные), ориентироваться в состоянии неопределенности, определять допустимую степень риска; умения работать самостоятельно и готовности работать в команде; профессиональной мобильности.

В процессе экспериментальной работы удалось проследить динамику изменения готовности к творческой инновационной деятельности специалистов по социальной работе и потребностей в саморазвитии. Проанализируем эмпирические данные, раскрывающие эти изменения.

Экспериментальное исследование проводилось методистами КГКУ «Ресурсно-методический центр системы социальной защиты населения» на базе Частного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Центр повышения квалификации»

и Общества с ограниченной ответственностью «Академия развития образования». В выборку экспериментального исследования вошли 130 специалистов по социальной работе из учреждений социального обслуживания, в которых уделяется особое внимание повышению квалификации и саморазвитию сотрудников, и 68 специалистов из УСО, в которых наблюдается низкий уровень образовательной активности (специалисты этих учреждений крайне редко повышают свою квалификацию, не участвуют в различных обучающих мероприятиях, конкурсах).

Таким образом, нами были выделены контрольная (№ 2) и экспериментальная (№ 1) группы. Исследование проводилось нами на протяжении одного года.

В рамках исследования готовности к творческой инновационной деятельности была использована методика «Шкала готовности к творческо-инновационной деятельности» С.Ю. Степанова.

В рамках исследования реализации потребностей в саморазвитии была использована методика диагностики «Реализация потребностей в саморазвитии» Н.П. Фетискина.

По итогам опытно-экспериментальной работы нами были получены следующие результаты развития структурных компонентов инновационного потенциала специалистов по социальной работе.

Так, результаты, полученные по готовности к творческо-инновационной деятельности следующие:

- по методике С.Ю. Степанова отражены на Рис. 3.

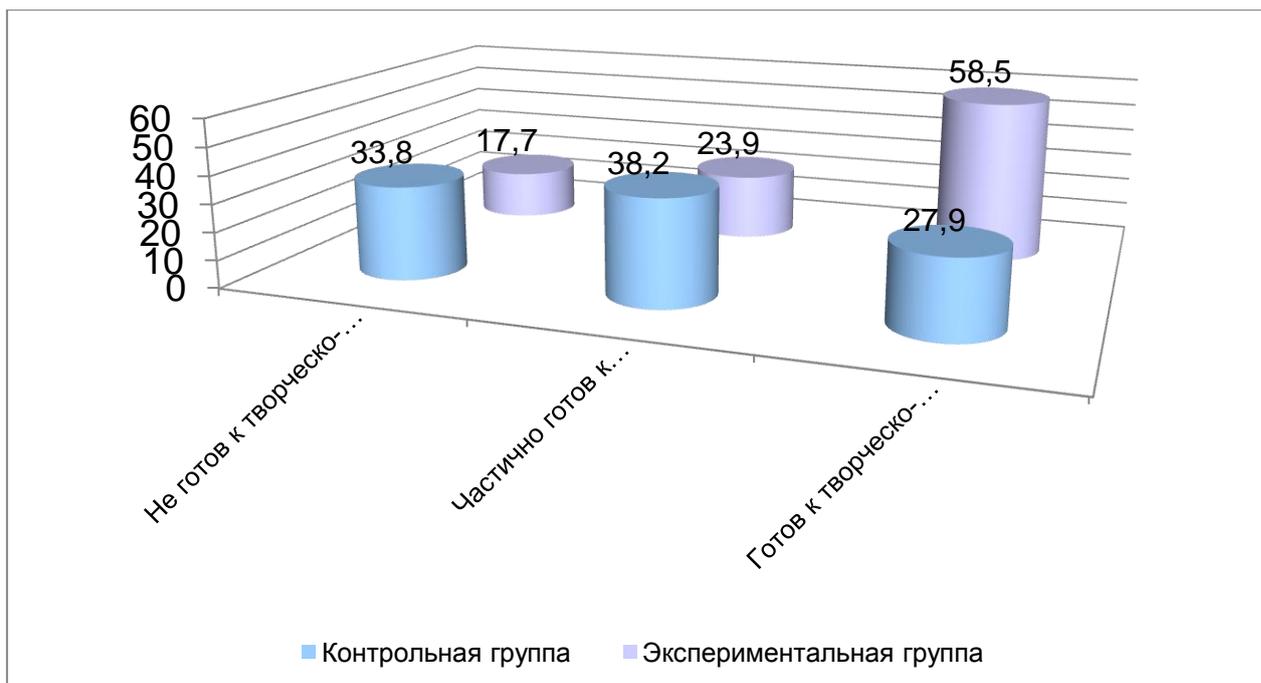


Рис. 3 Сравнительная диаграмма результатов готовности к творческо-инновационной деятельности специалистов по социальной работе (%)

Полученные результаты свидетельствуют об эффективности проводимой работы в экспериментальной группе, о чем говорят показатели на Рис. 3. В экспериментальной группе выделяется высокий уровень готовности к творческо-инновационной деятельности (58,5%), а низкий и средний уровень представлен показателем 17,7% и 23,9% соответственно. То есть, в экспериментальной группе 58,5% специалистов транслируют готовность к творческо-инновационной деятельности, которая развивается и поддерживается за счет внедрения модели дополнительного профессионального образования (описанной в параграфе 2.2.), позволяющей актуализировать мотивацию на овладение инновациями, стимулировать положительное отношение специалистов к будущей инновационной деятельности, акцентировать внимание на необходимости приобретения новых знаний, умений, навыков, для эффективной профессиональной деятельности, повышать стремление реализовать себя в инновационной

деятельности, основанной на эмоционально-познавательном отношении к профессии, интересе, осознании личной и профессиональной значимости.

В контрольной группе примерно одинаково распределились показатели по уровням: 27,9% - высокий, 38,2% - средний, 33,8 % - низкий, что подтверждает идею о необходимости стимулирования готовности специалистов к творческо-инновационной деятельности, которое может осуществляться в рамках внедрения модели дополнительного профессионального образования. Если в УСО не уделяется достаточно внимания саморазвитию и дополнительному профессиональному образованию специалистов, то и показатели готовности к творческо-инновационной деятельности весьма низкие.

По опроснику Н.П. Фетискина «Диагностика реализации потребностей в саморазвитии» нами получены результаты, которые отражают происходящие изменения в экспериментальной и контрольной группе. Влияние внедрения модели дополнительного профессионального образования и её эффективность положительно сказываются не только на готовности специалистов по социальной работе к инновационной деятельности, но и на стремлении к саморазвитию. Подтверждением этого является развитие у специалистов по социальной работе креативности, творческого мышления, нестандартности суждений, интуиции, прогностичности. Развитие инновационного мышления специалистов становится явно выраженным в выдвижении гипотез, проектировании, моделировании в профессиональной деятельности. Цели, выдвигаемые в рамках внедрения модели дополнительного профессионального образования реализованы: посредством модели возможно формирование у специалистов по социальной работе инновационного и творческого мышления, способности к изобретательности и продуцированию новых идей и решений.

Обобщенные результаты, полученные по итогам формирующей и развивающей работы по данным компонентам, позволяют говорить о том, что в экспериментальной группе у специалистов по социальной работе наблюдается явное отличие от специалистов контрольной группы и по показателю реализации потребностей в саморазвитии в том числе. Внедрение модели способствовало развитию у специалистов умения преодолевать различные преграды (внешние и внутренние) на пути к достижению цели, умение сосредотачиваться на конкретной проблеме, умение владения собой в процессе ведения инновационной деятельности.

В целом результаты экспериментальной работы по реализации потребностей в саморазвитии специалистов по социальной работе показывают, что потенциал разработанной и внедренной модели, направленной на совершенствование организационных и содержательных основ развития инновационного потенциала в условиях дополнительного профессионального образования, дал положительный результат и подтвердил ее эффективность. Согласно данным мы выяснили, что в контрольной группе показатели реализации потребностей специалистов в саморазвитии распределились таким образом, что у специалистов по социальной работе из учреждений социального обслуживания, где не уделяется достаточно внимания стимулированию саморазвития специалистов, только треть специалистов выборки самостоятельно стремятся к возможности самообразования и саморазвития, остальные – не считают саморазвитие обязательным условием профессионального роста и поэтому у них не существует потребностей в саморазвитии. Обобщенные данные подтверждаются результатами диагностики мотивационного и когнитивного компонентов по отдельности (Рис.4, 5). Именно эти компоненты развиваются у специалистов УСО в процессе инновационной деятельности.

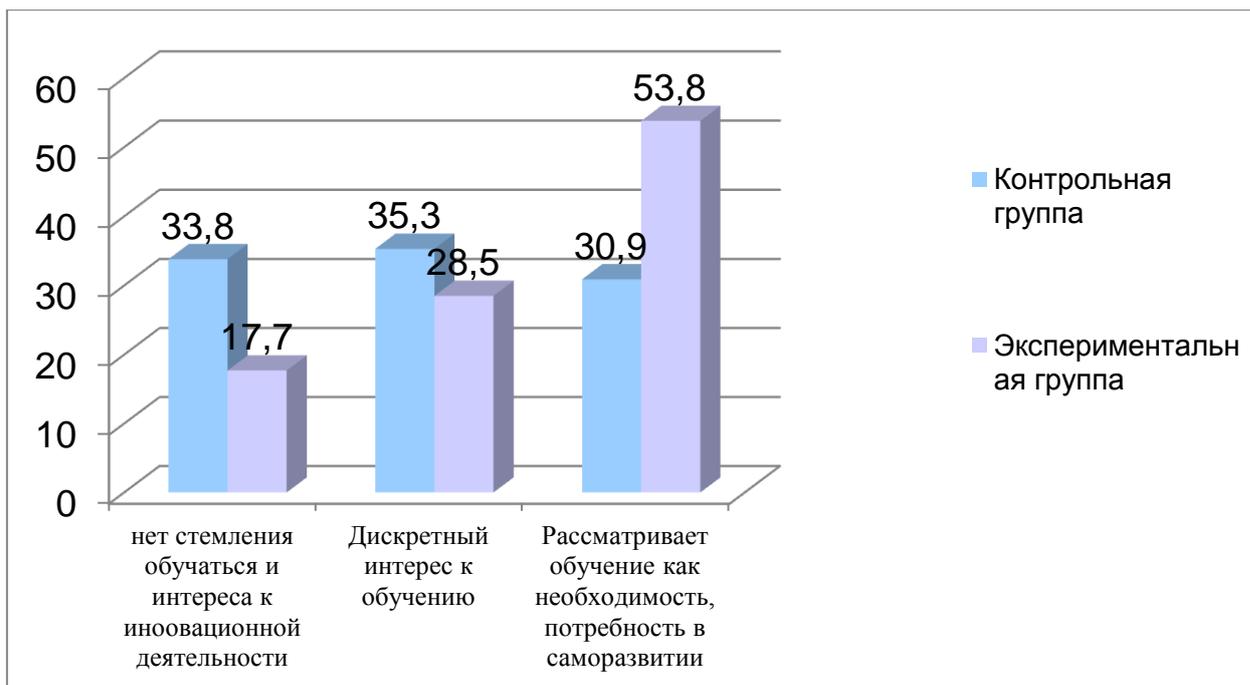


Рис. 4 Сравнительные результаты изучения мотивационного компонента инновационного потенциала специалистов (%)

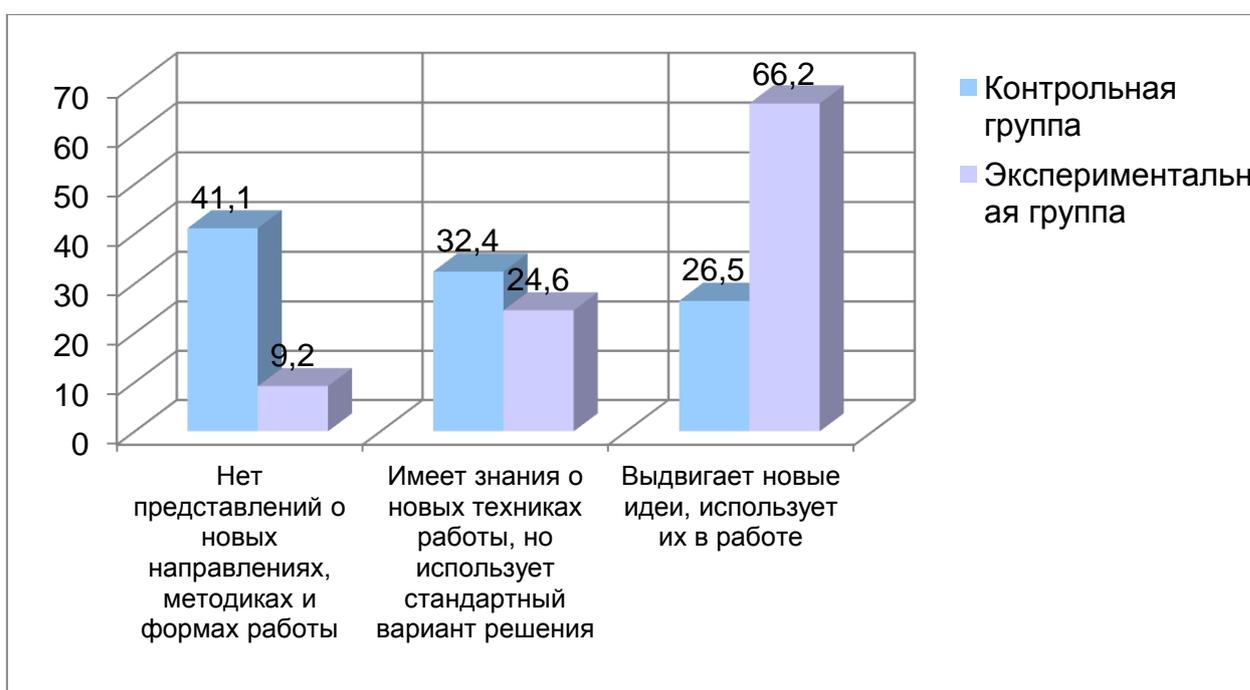


Рис. 5 Сравнительные результаты изучения когнитивного компонента инновационного потенциала специалистов (%)

Сравнительный количественный и качественный анализ итогов экспериментальной работы свидетельствуют об эффективности внедренной модели дополнительного профессионального образования специалистов по социальной работе, направленной, в том числе на развитие инновационного потенциала специалистов УСО. Эмпирические данные подтверждают гипотезу об актуальности формирования инновационного потенциала специалистов по социальной работе.

Таблица 2

Сравнительная таблица изменений когнитивного компонента инновационного потенциала специалистов

Компонент	Характеристика	Методика	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень
Когнитивный	Знания о новых методиках, технологиях, техниках, формах предоставления социальных услуг; отказ от привычных норм и устоявшихся традиций в работе; способность к поиску и созданию нового продукта	Фетискина (вопросы 8-15)	Нет представлений о новых направлениях, методиках и формах работы, нет понимания значимости и путей личностно-профессионального развития, не способен находить множество разных вариантов решений.	Периодически обучается новым методикам и формам; понимает значимость личностно-профессионального развития, но не стремится к этому; использует стандартный вариант решения.	Получает инновационные знания, имеет способность выхода за рамки имеющихся алгоритмов, образцов, восприимчив к открытости, инновационности, способен выдвигать новые идеи.
Группа	Количество человек в группе		%		
Экспериментальная	130		9,2%	24,6%	66,2%
Контрольная	68		41,1%	32,4%	26,5%

Таблица 3

Сравнительная таблица изменений мотивационного компонента инновационного потенциала специалистов

Компонент	Характеристика	Методика	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень
Мотивационный	Глубокий, разносторонний интерес к инновационной профессиональной деятельности; мотивы в повышении профессионализма, личностном и профессиональном росте, потребность в самопознании	Фетискина (вопросы 1-8), Степанова	Нет стремления обучаться, не видит важности обучения, отсутствует или слабый интерес к инновационной деятельности, не проявляет любознательность, не стремится к самообразованию и самопознанию.	Ценит обучения, но не всегда испытывает желание обучаться, к инновационной деятельности интерес выражен слабо, стремление к самообразованию и самопознанию очень слабое.	Рассматривает обучение как необходимость и стремится обучаться, проявляет любознательность, занимается самообразованием, стремится к самопознанию и повышению профессионализма, активно интересуется новыми технологиями и методами работы
Группа	Количество человек в группе		%		
Экспериментальная	130		17,7%	26,2%	56,2%
Контрольная	68		33,8%	36,8%	29,4%

2.2. Разработка и реализация модели дополнительного профессионального образования, направленной на развитие инновационного потенциала специалистов по социальной работе

В связи с быстрыми темпами развития инновационных процессов во всех сферах жизни общества, включая активно развивающуюся социальную сферу, особое значение приобретает в современных условиях система дополнительного профессионального образования. В связи с этим возникает необходимость разработки и внедрения современной структурно-функциональной модели дополнительного профессионального образования специалистов сферы социального обслуживания населения. Дополнительное профессиональное образование, является составной частью непрерывного образования и прочно занимает свою нишу в системе обучения.

Современный специалист по социальной работе живет и действует в условиях, которые требуют достаточных интеллектуальных усилий и высокого уровня профессионализма. В наши дни зачастую принятию правильных решений мешает избыток информации, в отличие от прошлых лет, где недостаток информации был препятствием для принятия определенного решения. Непрерывная мобильность социально-экономических процессов, повышенное влияние на специалиста внешних факторов, рост конкуренции, увеличение информационных потоков и частая неспособность человека их осмыслить все это приводит к повышению требований (личностного, образовательного, профессионального характера) к специалистам социальной сферы в том числе.

Повышение качества дополнительного профессионального образования возможность осуществлять подготовку конкурентоспособных и профессионально мобильных специалистов социальной сферы с высоким уровнем интеллектуального, творческого и инновационного потенциала. Этого возможно добиться за счет профессиональной деятельности на основе

усиления научной компоненты содержания изучаемого материала, обеспечения исследовательского характера полученных знаний, их практической направленности. На основе практического овладения знаниями у специалистов повышается способность к интегративному решению проблем профессионального характера.

Нами разработана и внедрена структурно-функциональная модель дополнительного профессионального образования развития инновационного потенциала специалистов по социальной работе УСО.

Для разработки модели дополнительного профессионального образования, была поставлена задача, что функционирование модели должно быть направлено на развитие инновационного потенциала специалистов по социальной работе УСО и представлять собой последовательность действий с учетом реальных условий, позволяющих достигнуть поставленных целей и желаемых результатов.

В качестве показателей результативности модели дополнительного профессионального образования развития инновационного потенциала специалистов по социальной работе УСО: ценностное отношение к обучению, к инновациям, оценка своих слабых и сильных сторон, готовность к преодолению трудностей, системность знаний об инновациях, знаний о новых методиках обучения.

Разработка модели дополнительного профессионального образования развития инновационного потенциала специалистов по социальной работе УСО была обусловлена необходимостью оформления процесса развития инновационного потенциала в условиях дополнительного профессионального образования.

Структурно-функциональная модель дополнительного профессионального образования развития инновационного потенциала специалистов по социальной работе УСО представлена на Рис.6.

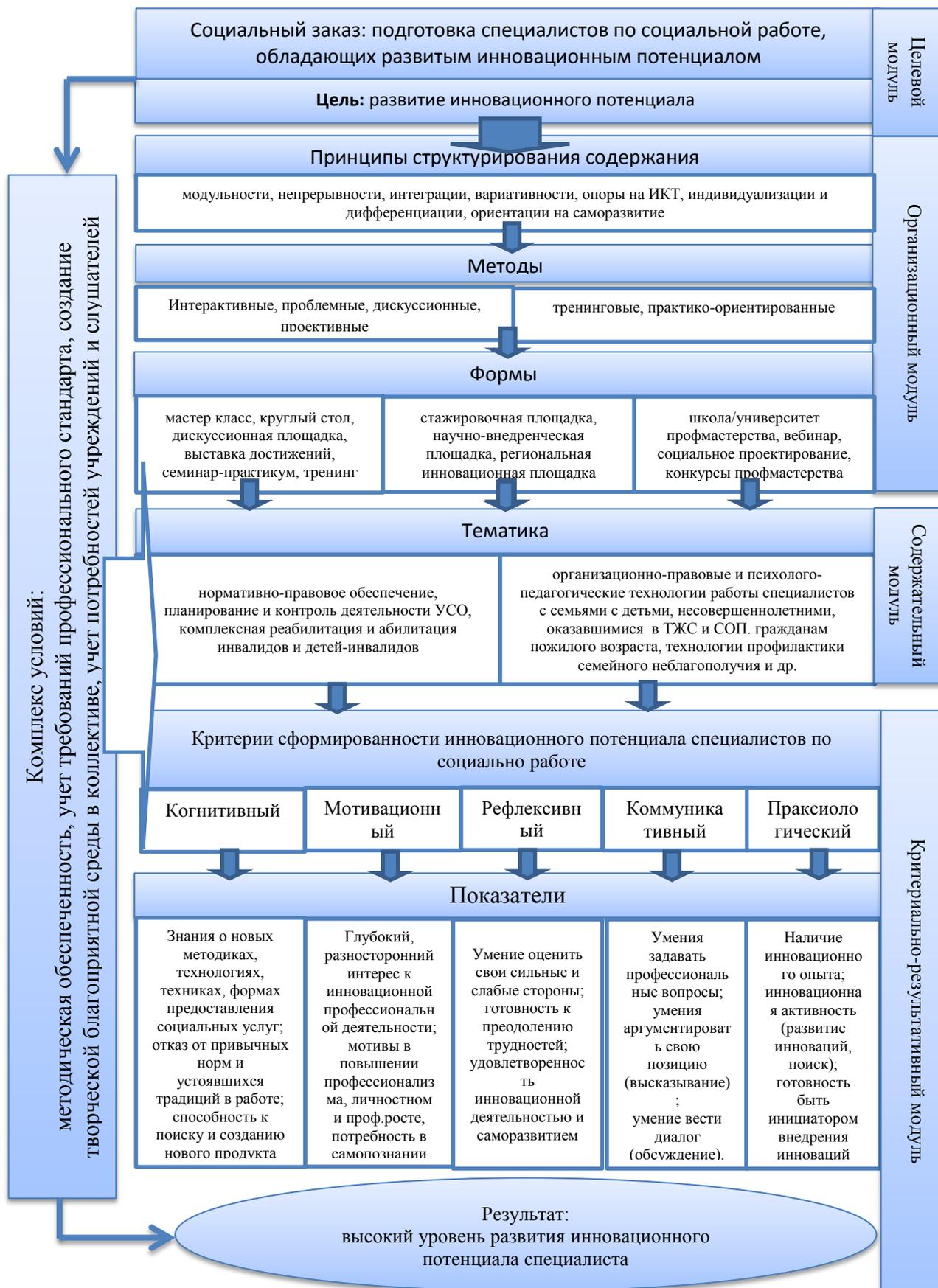


Рис. 6 Модель дополнительного профессионального образования развития инновационного потенциала специалистов по социальной работе УСО

Такая система нам представляется в виде совокупности закономерных функционально-связанных компонентов, составляющих определенную целостную систему, состоящую из следующих модулей: целевого, организационного, содержательного и критериально-результативного.

Целевой блок включает социальный заказ и цель дополнительного профессионального образования развития инновационного потенциала специалистов по социальной работе УСО и выполняет функцию целеполагания.

Организационный блок включает в себя принципы структурирования содержания, методы, формы по развитию инновационного потенциала специалистов по социальной работе УСО в условиях ДПО. Система принципов определяет требования к организации дополнительного профессионального образования с учетом его специфики.

Организационный блок реализует организационную и формирующую функции. Организационная функция состоит в организации процесса развития инновационного потенциала специалистов по социальной работе с учетом определением методов и форм ДПО. Формирующая функция состоит в формировании готовности к творческо-инновационной деятельности. Для эффективной организации ДПО мы предлагаем использовать различные формы (мастер-класс, круглый стол, дискуссионная площадка, выставка достижений, семинар-практикум, тренинг, стажировочная площадка, научно-внедренческая площадка, региональная инновационная площадка и т.п.). Одной из достаточно новых форм, используемой в модели, является социальное проектирование. Социальное проектирование способствует реализации на практике некоей идеи, модели, сценария, плана. Использование данной формы обучения в ДПО позволит развить познавательный интерес специалистов, критическое мышление, умение самостоятельно конструировать свою профессиональную

деятельность и ориентироваться в информационном и социокультурном пространстве.

Содержательный блок включает в себя содержание деятельности ДПО по развитию инновационного потенциала.

Критериально-результативный блок структурно-функциональной модели содержит в себе критерии оценки эффективности развития инновационного потенциала специалистов по социальной работе УСО и собственно результат: наличие рефлексивных, коммуникативных, когнитивных, мотивационных и праксиологических умений. Выполняет оценочную функцию, которая состоит в сопоставлении полученных результатов с предполагаемыми, по которым можно судить об уровне развития инновационного потенциала специалистов по социальной работе УСО.

Таким образом, в нашей структурно-функциональной модели отражены все необходимые компоненты процесса развития инновационного потенциала специалистов по социальной работе УСО в условиях ДПО: цели, задачи, принципы, содержание, результат. Результатом реализации модели является развитие инновационного потенциала специалистов по социальной работе УСО в условиях ДПО, перечисленные модули взаимосвязаны и необходимы для достижения запланированного результата, однако модель является структурным образованием, которое открыто для изменений и дополнений.

2.3. Анализ динамики развития инновационного потенциала специалистов по социальной работе УСО Красноярского края в условиях дополнительного профессионального образования

Одним из затруднений специалистов по социальной работе учреждений социального обслуживания населения Красноярского края является недостаточный объем знаний и представлений об инновационном потенциале и инновационной деятельности и возможности удовлетворения особых потребностей получателей социальных услуг при помощи разработки и внедрения инновационных идей и проектов. Обозначенное затруднение у специалистов социальных учреждений (независимо от их жизненного опыта, профессионального стажа, типа учреждения социального обслуживания/ведомства и его территориальной размещенности) определяется как наиболее значимое, поскольку обеспечивает некую основу (базис) для результативного взаимодействия с получателями социальных услуг, различными субъектами социальной реальности. Соответственно, мы учли данное обстоятельство при организации диагностики.

С этой целью были применены методики: «Шкала готовности к творческо-инновационной деятельности» С.Ю. Степанова и «Реализация потребностей в саморазвитии» Н.П. Фетискина.

Остановим свое внимание на основных аспектах полученных результатов. Методики «Шкала готовности к творческо-инновационной деятельности» и «Реализация потребностей в саморазвитии» представляет собой взаимосвязанные вопросы, направленные на профессиональную и личностную самореализацию специалиста по социальной работе в инновационной деятельности учреждения. Поскольку в понятии инновационного потенциала специалиста по социальной работе учреждения социального обслуживания акцент делается на «самореализации самого специалиста», то было необходимо исследовать специалистов по социальной

работе УСО на предмет их знакомства с данным понятием и возможностью его использования в практике, а также оценки значимости инновационного потенциала как некоего вектора для их профессионального роста и саморазвития в контексте инновационной деятельности.

В ходе исследования было отмечено, что среди учреждений социального обслуживания населения Красноярского края есть такие, где не уделяется достаточно внимания дополнительному обучению кадрового состава в соответствии с требованиями и вызовами времени (68 человек). За три последних года специалисты данных учреждений не принимали участие в обучении на курсах повышения квалификации и методических мероприятиях, а также конкурсах профессионального мастерства. Именно специалисты таких учреждений составили нашу контрольную группу. 80% специалистов этой группы оказались не знакомы с понятием инновационный потенциал и инновационная деятельность, ни разу не входили в состав рабочих групп по разработке и внедрению инноваций в учреждении. Это связано с тем, что инновационная активность и инновационная деятельность не введены в систему обязательных видов деятельности учреждения и недостаточно представлены руководством учреждения для осознания специалистами.

Анализируя ситуацию по количеству и разнообразию форм организации образовательных и методических мероприятий, которая складывалась в 2017 году, следует отметить, что произошло изменение в представленности форм. Так, значительно увеличилось количество семинаров-практикумов, научно-практических семинаров, тренингов, дискуссионных форм. Увеличилось количество КПК, конкурсов, мастер-классов. Всего более 3000 руководителей, специалистов и социальных работников учреждений социальной защиты приняли участие в мероприятиях, организованных КГКУ «Ресурсно-методический центр».

Посредством этих мероприятий и происходило развитие инновационного потенциала специалистов (Рис.7).

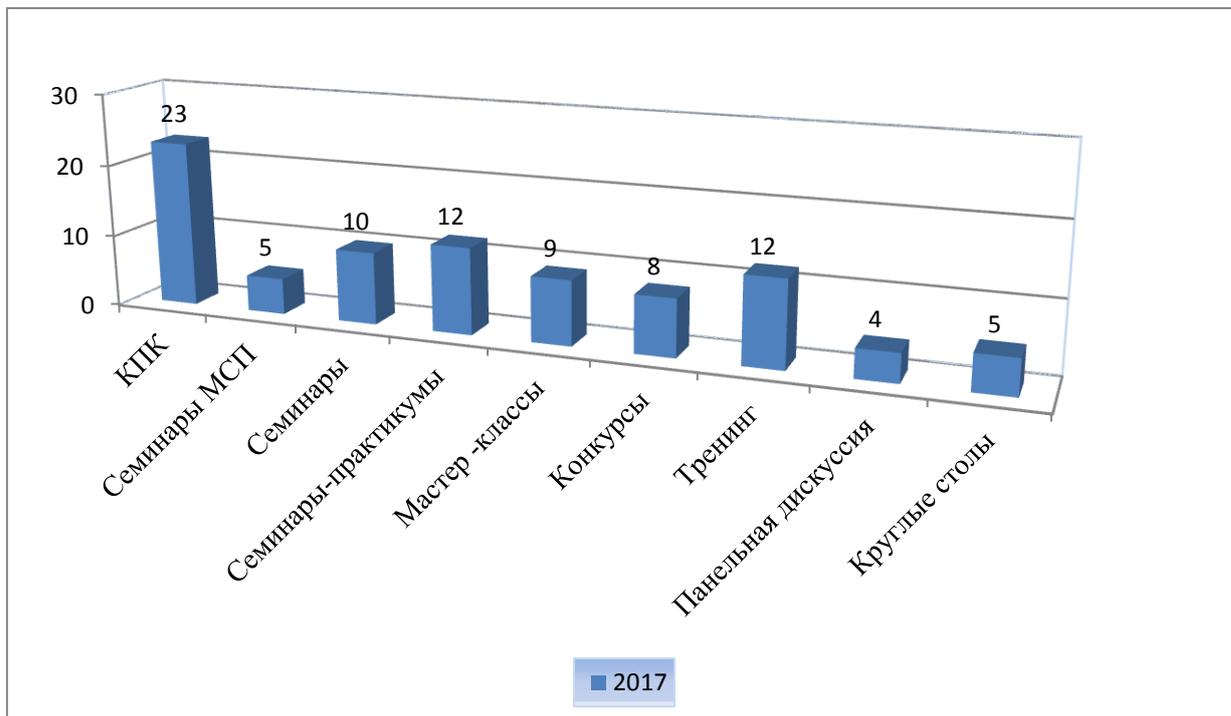


Рис. 7 Количество образовательных и методических мероприятий, проведенных КГКУ «РМЦ» в 2017 году

В состав экспериментальной группы (130 человек) вошли специалисты, которые в течение 2017 года приняли участие минимум в одной программе повышения квалификации по интересующим направлениям, в одном из конкурсов профессионального мастерства и двух методических мероприятиях, организованных КГКУ «РМЦ». Именно слушателям курсов повышения квалификации предоставлялась возможность ответить на вопросы методик и анкеты.

Анализируя полученные результаты, можем отметить следующее. Инновационная деятельность достаточно полно и четко понимается специалистами как традиционное направление их деятельности, осознаются перспективы развития инновационного потенциала для привлечения дополнительного финансирования учреждения (в виде успешных грантовых проектов).

Дополнительно со слушателями было проведено письменное анкетирование. Цель анкетирования – на основе собственного опыта обозначить степень участия в инновационной деятельности учреждения и мотивы участия в инновационных проектах.

Результаты анкетирования представлены в таблице 4.

Таблица 4

№ п/п	Вопросы анкеты	Контрольная группа (68 чел.)			Экспериментальная группа (130 чел.)		
		Не принимаю участия	Принимаю участие вынужденно	Являюсь инициатором	Не принимаю участия	Принимаю участие вынужденно	Являюсь инициатором
1	Оцените степень Вашего участия в инновационной деятельности учреждения						
		27/ 39,7 %	35/ 51,5%	6/ 8,8%	8/ 6,2%	37/ 28,5%	85/ 65,4%
2	Применяете ли Вы инновационные практики и технологии в своей профессиональной деятельности?	Нет, использую стандартные проверенные методики	Использую при работе в команде специалистов	Самостоятельно осваиваю и применяю интересные практики по своему направлению деятельности	Нет, использую стандартные проверенные методики	Использую при работе в команде специалистов	Самостоятельно осваиваю и применяю интересные практики по своему направлению деятельности
		26/ 38,2%	35/ 51,5%	7/ 10,3%	11/ 8,4%	53/ 40,8%	66/ 50,8 %
3	Какие ресурсы мотивируют Вас участвовать в инновационной деятельности?	Мне это не интересно	Вынужденно либо за материальное стимулирование	Необходимо для развития учреждения	Мне это не интересно	Вынужденно либо за материальное стимулирование	Необходимо для развития учреждения
		20/ 29,4%	36/ 52,9%	12/ 17,6%	7/ 5,4%	35/ 27%	88/ 67,6%
4	Готовы ли Вы преодолевать определенные препятствия на пути разработки и внедрения инноваций?	Нет	Да, если уверен в положительном результате	Да, готов идти на риск	Нет	Да, если уверен в положительном результате	Да, готов идти на риск
		49/ 72,1%	15/ 22,1%	4/ 5,9	15/ 11,5%	61/ 46,9%	54/ 41,5%

5	Участвуете ли вы в дискуссиях, обсуждениях?	Нет	Если нет выбора принимаю участие	Принимаю активное участие	Нет	Если нет выбора принимаю участие	Принимаю активное участие
		15/ 22,1%	41/ 60,3%	12/ 17,6%	13/ 10%	47/ 36,2%	70/ 53,8%
6	Высказываете ли Вы свое мнение уверенно и обоснованно?	Нет	Высказываю, не аргументируя	Уверенно высказываю и обосновываю	Нет	Высказываю, не аргументируя	Уверенно высказываю и обосновываю
		15/ 22,1%	39/ 57,3%	14/ 20,6%	11/ 8,5%	53/ 40,8%	66/ 50,8%
7	Задаете ли вы профессионально важные вопросы?	Нет	Да, если нет выбора	Всегда	Нет	Да, если нет выбора	Всегда
		33/ 48,5%	23/ 33,8%	12/ 17,7%	8/ 6,2%	45/ 34,6%	77/ 59,2%

Мнение специалистов по социальной работе УСО разделились следующим образом. Большая часть слушателей (экспериментальная группа) являются инициаторами инновационной деятельности учреждения (65,4 %), принимают активное участие в разработке и внедрении инноваций, представляют свой опыт по реализации инноваций для коллег в рамках методических мероприятий. 28,5 % слушателей принимают участие в разработке и внедрении инноваций в качестве участников рабочей группы, но сами не так часто являются инициаторами по причине недостаточности опыта, знаний и личностных особенностей. Оставшиеся 6,2% не принимают участие в инновационной деятельности учреждения. Причинами инертности являются отсутствие качественного профессионального взаимодействия с коллегами и недавнее трудоустройство в данное учреждение.

Для участников контрольной группы данное анкетирование проводилось дистанционно. Специалисты контрольной группы выделяют в качестве причин неучастия в инновационной деятельности учреждения, повышенную занятость при выполнении должностных обязанностей, низкую заработную плату, риск эмоционального выгорания и невозможность помочь всем нуждающимся. Результаты анкетирования контрольной группы

выглядят следующим образом: 8,8% специалистов являются инициаторами инновационной деятельности учреждения. 51,5% вынужденно принимают участие в разработке и внедрении инноваций (назначаются руководителем в состав рабочей группы или участвуют только в разработке идей, которые интересны именно ему, или когда при участии в работе группы по внедрению инновации по договоренности с руководителем временно уменьшается объем работ, выполняемых по должностной инструкции). Количество специалистов, которые не принимают участие в инновационной деятельности учреждения составило 39,7%.



Рис. 8. Сравнительные результаты по степени участия специалистов в инновационной деятельности

Ответы на вопрос о применении инновационных практик и технологий в своей профессиональной деятельности у специалистов экспериментальной группы выглядят следующим образом: 50,8% специалистов экспериментальной группы самостоятельно осваивают и применяют интересные практики, в своей, деятельности. 40,8% специалистов используют инновации при работе в команде специалистов. Оставшиеся 8,4% не используют инновации в своей деятельности.

В контрольной группе ситуация с ответом на данный вопрос выглядит следующим образом: только 10,3% специалистов применяют новые практики в своей деятельности, 51,5% специалистов, применяют инновации только при поддержке коллег (в составе команды специалистов), 38,2% специалистов не используют инновации вовсе.



Рис. 9. Сравнительные результаты по применению специалистами инновационных практик и технологий в своей профессиональной деятельности

Следующим аспектом исследования выступают ресурсы, мотивирующие специалистов участвовать в инновационной деятельности. Большинство слушателей (67,6%) экспериментальной группы в качестве мотивации осознанно отмечают необходимость реализации инновационной деятельности УСО как фактора развития учреждения, в котором они работают. 27% слушателей готовы принимать участие в инновационной деятельности учреждения если это скажется на их заработной плате или карьерном росте. Оставшиеся 5,4% не считают инновационную деятельность интересной и сознательно не принимают в ней участие.

Результаты анкетирования контрольной группы: 29,4% не считают инновационную деятельность интересной и важной для учреждения и ничто не может заставить этих специалистов принимать участие в этом. 52,9% готовы участвовать в инновационной деятельности при условии получения дополнительных материальных благ (повышения заработной платы, дополнительного времени отдыха, продвижения по служебной лестнице). И только 17,6% считают инновационную деятельность необходимой для развития УСО, и готовы принимать в ней участие по собственному выбору.



Рис. 10. Сравнительные результаты по стимулированию участия специалистов в инновационной деятельности

Говоря о готовности преодолевать препятствия на пути разработки и внедрения инноваций, слушатели экспериментальной группы в большинстве своем готовы идти на риск, в случае уверенности в положительном результате (46,9%), то есть тогда когда есть уверенность в том, что придуманная ими идея будет поддержана коллегами и будет заведомо эффективна. Тех, кто готовы идти на риск без учета положительного результата от внедрения инновации в экспериментальной

группе оказалось 41,5%. Оставшиеся 11,5% не готовы преодолевать препятствия на пути разработки и внедрения инноваций.

Участники контрольной группы в большинстве своем (72,1%) не готовы преодолевать объективные препятствия на пути разработки и внедрения инноваций, и не понимают зачем это нужно. 22,1% готовы к преодолению определенных препятствий, если уверены в положительном результате внедрения инноваций. На риск в контрольной группе готовы пойти только 5,9%.



Рис. 11. Сравнительные результаты готовности преодоления препятствия на пути разработки и внедрения инноваций

Во второй части анкеты были предложены вопросы, связанные с дискуссионно-коммуникативной активностью специалистов в ситуациях профессионального общения. Результаты, представленные в таблице 4 (вопросы 4,5,6) говорят о том, что большая часть экспериментальной группы (около 55%) принимает активное участие в дискуссиях и обсуждениях, чувствует себя уверенно, может обосновать свою точку зрения и задать профессионально значимые вопросы. Примерно 37% принимают участие в дискуссиях и обсуждениях когда не остается другого

выбора (назначены выступающими, обсуждение происходит «в кругу»). И лишь незначительная часть (около 8%) не стремятся участвовать в профессиональных дискуссиях и обсуждениях, предпочитают выслушивать мнения других.

В контрольной группе активными участниками профессионального общения считают себя около 20% специалистов. Принимают участие в обсуждениях и задают вопросы в ситуации отсутствия выбора более 50% специалистов. И 30% не принимают участие в обсуждениях и стараются больше слушать коллег, чем говорить сами.

Итоговая аттестация при прохождении КПК предполагает выполнение итогового задания по теме курса. При представлении задания специалистами проводилось экспертное наблюдение и заполнялся протокол (приложение 6). На рисунках 12, 13, 14 представлены общие результаты наблюдения и анкетирования за активностью и коммуникацией слушателей КПК.

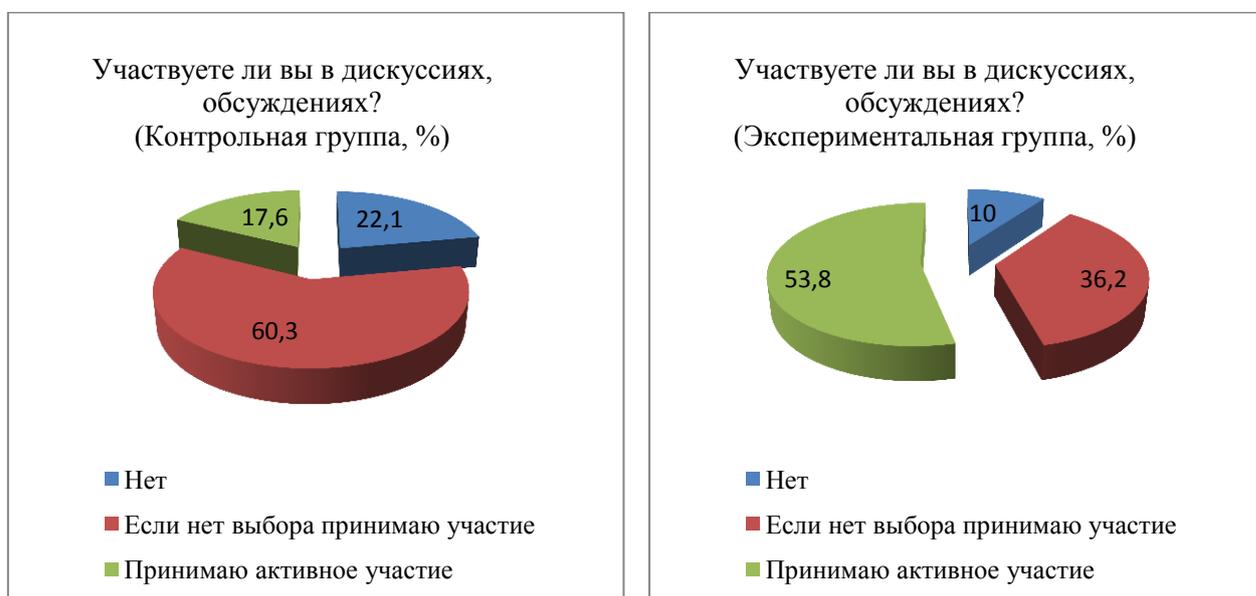


Рис. 12. Сравнительные результаты исследования участия специалистов в дискуссиях



Рис. 13. Сравнительные результаты исследования коммуникативных умений специалистов

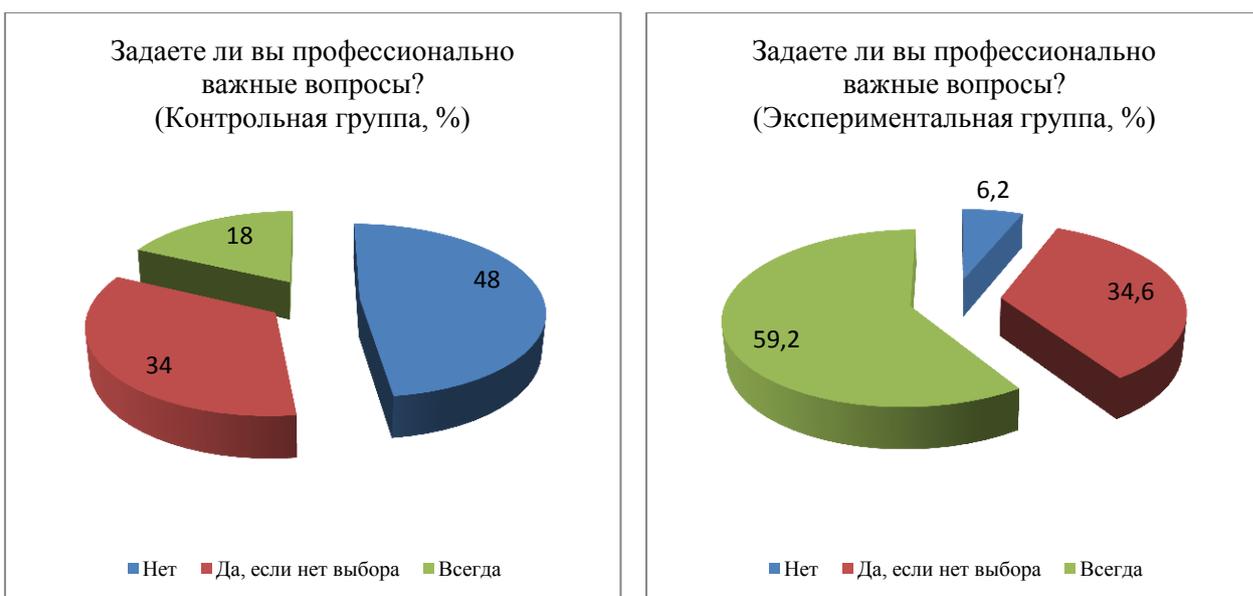


Рис. 14. Сравнительные результаты исследования коммуникативных умений специалистов

Таблица 5

Сравнительная таблица изменений рефлексивного компонента инновационного потенциала специалистов

Компонент	Характеристика	Методика	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень
Рефлексивный	Умение оценить свои сильные и слабые стороны; готовность к преодолению трудностей; удовлетворенность инновационной деятельностью и саморазвитием	Анкетирование	Не способен к объективной самооценке инновационного потенциала, не готов преодолевать трудности для внедрения инновации, не удовлетворенность инновационной деятельностью	Для внедрения инновации готов следовать положительному опыту коллег, необходимо дополнительное стимулирование, нужна уверенность в положительном результате	Считаю инновационную деятельность необходимой в современных условиях, готов преодолевать препятствия для внедрения инноваций, готов идти на риск для внедрения новшеств
Группа	Количество человек в группе		Количество человек/%		
Экспериментальная	130		7,7%	34,1%	58,2%
Контрольная	68		47%	42,2%	10,8%

Таблица 6

Сравнительная таблица изменений коммуникативного компонента инновационного потенциала специалистов

Компонент	Характеристика	Методика	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень
Коммуникативный	Умения задавать профессиональные вопросы; умения аргументировать свою позицию (высказывание); умение вести диалог (обсуждение)	Анкетирование	Не задаю профессиональных вопросов, не участвую в дискуссиях, стараюсь не участвовать в обсуждении, отмолчаться.	Участвую в обсуждениях вынужденно, когда не остается другого выхода, могу задать вопрос когда обстоятельства вынуждают.	Обязательно задаю интересные и уточняющие вопросы, с удовольствием принимаю участие в дискуссиях, высказываю свое мнение свободно и аргументированно.
Группа	Количество человек в группе		Количество человек/%		
Экспериментальная	130		8,2%	37,2%	54,6%
Контрольная	68		30,4%	50,8%	18,8%

Таблица 7

Сравнительная таблица изменений праксиологического (деятельностного) компонента инновационного потенциала специалистов

Компонент	Характеристика	Методика	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень
Праксиологический	Наличие инновационного опыта; инновационная активность (развитие инноваций, поиск); готовность быть инициатором внедрения инноваций	Анкетирование, Степанова (вопросы 1-3)	Использует стандартные проверенные методики и технологии в работе, считает, что не нужно тратить усилия на инновации	Готов принимать участие в реализации и внедрении инноваций, но только в команде, под руководством более опытного специалиста, не готов быть инициатором, считает, что иногда инновации мешают работе	Самостоятельно осваивает и применяет интересные практики по своему направлению деятельности, является инициатором инноваций, считает, что для обретения собственного опыта и стиля и для развития учреждения необходимо овладевать инновациями
Группа	Количество человек в группе		Количество человек/%		
Экспериментальная	130		8,4%	40,8%	50,8%
Контрольная	68		38,2%	51,5%	10,3%

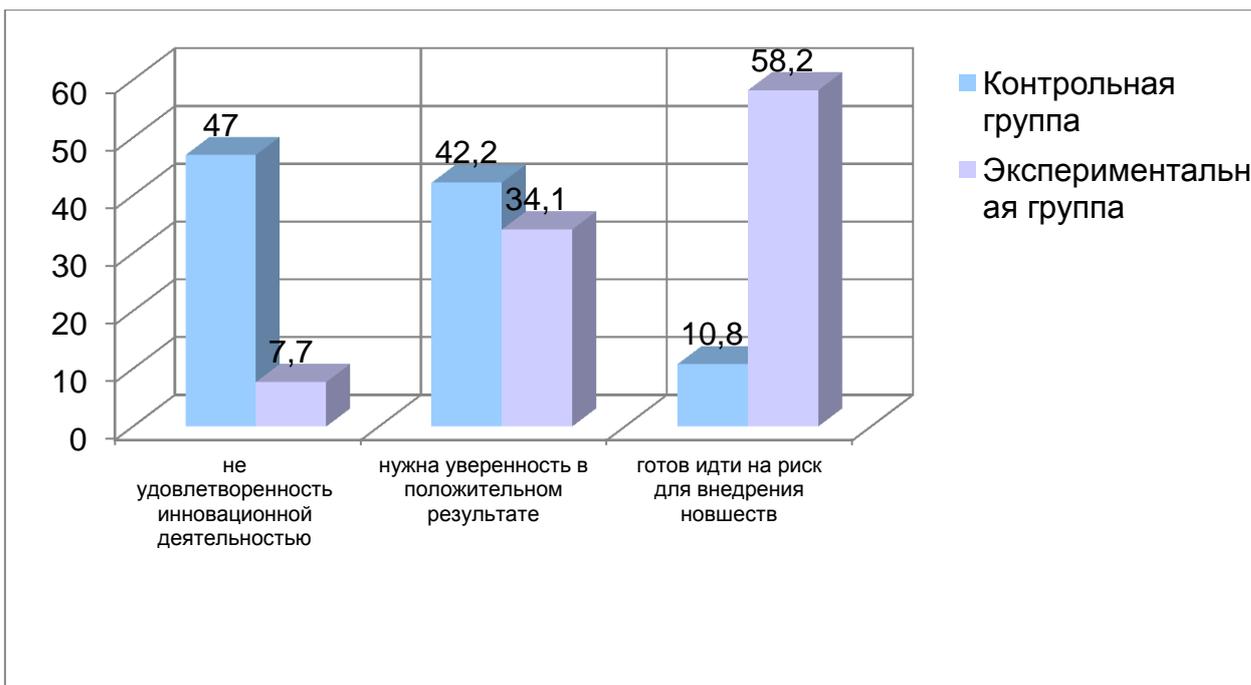


Рис. 15 Сравнительные результаты изучения рефлексивного компонента инновационного потенциала специалистов (%)

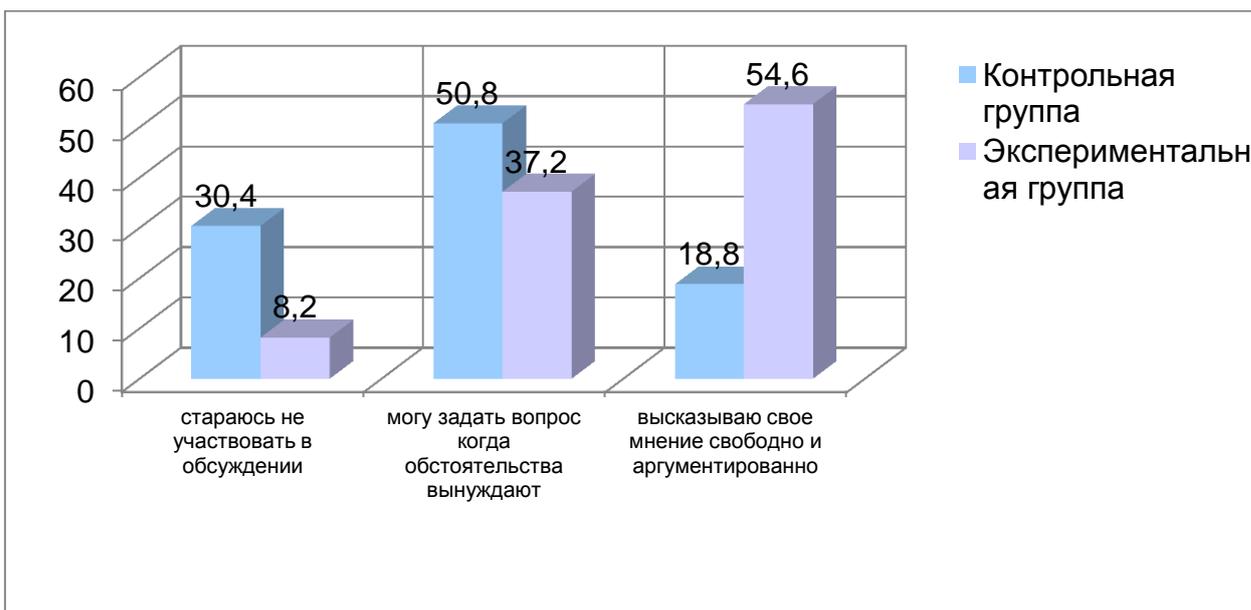


Рис. 16 Сравнительные результаты изучения коммуникативного компонента инновационного потенциала специалистов (%)

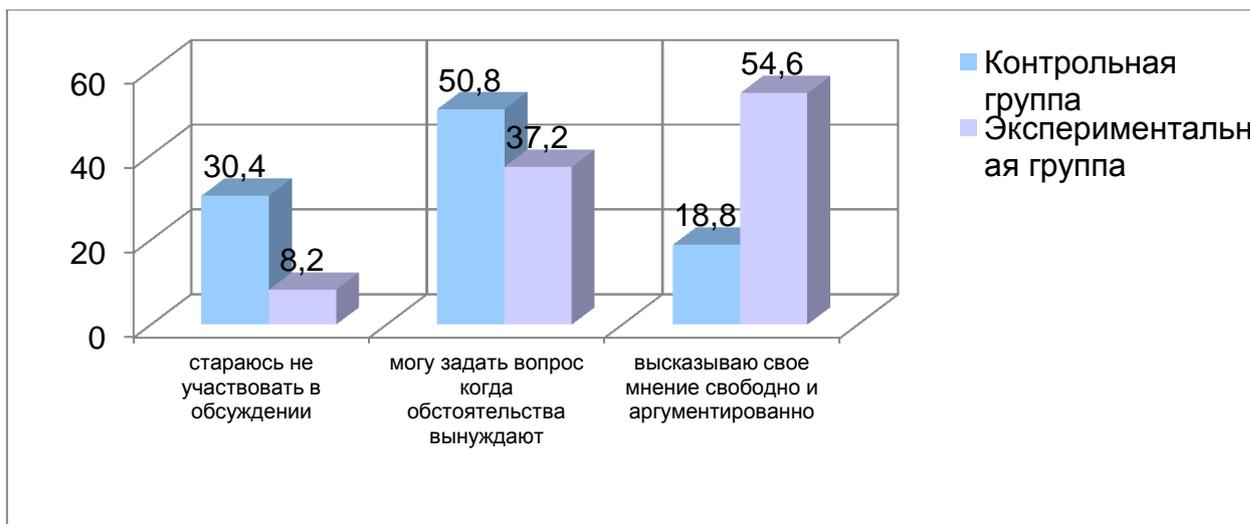


Рис. 16 Сравнительные результаты изучения прaksiологического компонента инновационного потенциала специалистов (%)

Таким образом, проведенное исследование показало, что большинству специалистов УСО контрольной группы трудно адекватно оценить значение инновационной деятельности из-за недостаточного опыта участия в ней и ограниченности знаний об инновационном потенциале и его особенностях в современной социальной реальности.

Для слушателей экспериментальной группы понятны требования к личностно-профессиональным качествам специалистов учреждений социального обслуживания, которые претерпевают серьезные изменения в современных условиях. Ими осмысливаются собственные ресурсы, что позволяет выделять важные личностные аспекты инновационной деятельности, такие как готовность к творческо-инновационной деятельности и реализация потребностей в саморазвитии через применение инноваций.

ВЫВОДЫ ПО ВТОРОЙ ГЛАВЕ

Экспериментальное исследование, направленное на изучение развития инновационного потенциала специалистов по социальной работе УСО в условиях ДПО проводилось КГКУ «РМЦ» на базе ЧОУ ДПО «ЦПК» и

ООО «АРО». В исследовании приняли участие 198 специалистов из учреждений социального обслуживания населения Красноярского края.

Результаты исследования показывают существующие определенные затруднения в развитии инновационного потенциала специалистов УСО, не принимающих участие в обучении по программам повышения квалификации. Также было выявлено, что существуют проблемы в реализации потребностей в саморазвитии специалистов в контрольной группе.

Во второй главе представлена и описана структурно-функциональная модель дополнительного профессионального образования развития инновационного потенциала специалистов по социальной работе, внедрение которой позволяет ориентировать специалистов в отношении к творческо-инновационной деятельности учреждений, стимулирует мотивацию специалистов к участию в разработке и внедрению инноваций.

Таким образом, в ходе исследования цель достигнута, гипотеза подтвердилась, исследование завершено.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анализ теоретических подходов к изучению инновационного потенциала показал, что характеристиками успешной инновационной деятельности являются особенности личностного развития специалиста, направленные на разработку новых идей и решений; а также качества, направленные на реализацию этих идей в жизни и практической деятельности – мотивация и социальная активность.

Содержание инновационного потенциала личности специалиста определяется наличием инноваций в учреждении социального обслуживания и зависит от восприимчивости каждого специалиста к нововведениям. Инновационный потенциал объединяет возможности и готовность специалистов к осуществлению инновационной деятельности. Ресурсы инновационного потенциала личности специалиста определяют инновационные возможности учреждения социального обслуживания, которые приводят к созданию новшеств и превращению их в инновации. Компонентный состав инновационного потенциала образуют когнитивная, мотивационная, прагматическая, коммуникативная и рефлексивная составляющие, которые обеспечивают развитие инновационных процессов. Связи компонентов отражены в структурно-функциональной модели дополнительного профессионального образования развития инновационного потенциала специалистов, которая была нами разработана и внедрена в.

Проведенные исследования показали, что на развитие инновационного потенциала специалиста оказывают существенное влияние условия, организованные в УСО: возможность участия в повышении квалификации, профпереподготовке и других методических обучающих мероприятиях, организуемых КГКУ «РМЦ». Инновационный потенциал специалистов экспериментальной группы оказался значительно выше, чем у специалистов

контрольной группы. В целом, инновационный потенциал специалиста достаточно тесно связан с личностными особенностями.

Таким образом, в магистерской диссертации представлены результаты анализа исследований структурных компонентов инновационного потенциала специалиста. На основе анализа предложена многоуровневая структурно-функциональная модель дополнительного профессионального образования, которая способна повлиять на развитие инновационного потенциала специалиста, участвующего в обучении по программам повышения квалификации.

Библиография:

1. Алавердов, А.Р. Управление персоналом : учебное пособие/ А.Р. Алавердов, Е.О. Куроедова, О.В. Нестерова. - М.: МФПУ Синергия, 2013. - 192 с.
2. Андреева, Е.А. Формирование психологической готовности будущих специалистов социальной сферы к инновационной деятельности : дис. ... канд. псих. наук : 19.00.03. // Андреева Елена Александровна. – М., 2013. – 269 с.
3. Антропов В. А., Дмитренко Н. В. Развитие инновационного потенциала компании на основе системы работы с молодыми специалистами [Электронный ресурс] // Экономика региона. 2010. №3. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-innovatsionnogo-potentsiala-kompanii-na-osnove-sistemy-raboty-s-molodymi-spetsialistami>
4. Батуева, В.В. Современные подходы к системе повышения квалификации специалистов учреждений социального обслуживания Ханты-Мансийского автономного округа - ЮГРЫ / В.В. Батуева, Е.В. Киреева //Социальное обслуживание. /2016. №1. – С.100-105
5. Бездудный, Ф. Ф. Сущность понятия инновация и его классификация / Ф.Ф. Бездудный, Г.А. Смирнова, О.Д. Нечаева // Инновации. – 2003. – № 2–3.
6. Брайан, Т. Управление научно-техническими нововведениями. – М.: Экономика, 1989. – 310 с.
7. Валента, Ф. Творческая активность – инновации – эффект. – М: Эксмо, 2008. – 400 с.
8. Васильев, С.В. Правовые средства налогового стимулирования инновационной деятельности (монография). – М.: Офсет Принт, 2008. – 120 с.

9. Винокуров, В.И. Основные термины и определения в сфере инноваций // Инновации. – 2005. – № 4. – С. 6–21.
10. Водачек, Л. Стратегия управления инновациями / Л. Водачек, О. Водачков. – М.: Экономика, 1989. – 215 с.
11. Высоцкая, О.Л. Корпоративное обучение в учреждениях социального обслуживания населения Красноярского края: дис. ... маг.: 44.04.02. // Высоцкая Ольга Леонидовна. – Красноярск., 2015. – 152 с.
12. Галажинский, Э. В. Инновационный потенциал личности: содержание, структура, пути развития [Электронный ресурс] // Доклад. – 2011. Заседание Бюро Отделения психологии и возрастной физиологии РАО (15.06.2011). - Режим доступа: <http://pandia.ru/text/78/153/53316.php>
13. Гатаулина, А. Г. Модель инновационного потенциала как основа инновационной деятельности преподавателя вуза [Электронный ресурс] // Вестник КазГУКИ. 2014. №4-1. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/model-innovatsionnogo-potentsiala-kak-osnova-innovatsionnoy-deyatelnosti-prepodavatelya-vuza>.
14. Дробышевская, Л.Н. Совершенствование форм и методов управления инновационной деятельностью предприятий / Л.Н. Дробышевская, А.Г. Тер-Саакян // Экономика: теория и практика. – 2011. – № 3 (23). – С. 43.
15. Друкер Питер Ф. Бизнес и инновации: пер. с англ. – М.: ООО «И.Д. Вильямс», 2007.
16. Змеев, С.И. Технология обучения взрослых.: учеб. пос. для студ. высш. учеб. зав./ С.И. Змеев - М.: Академия, 2002. - 128 с.
17. Инновации в науке: материалы XI международной заочной научно-практической конференции. Часть I. (15 августа 2012 г.); [под ред. Я. А. Полонского]. Новосибирск: Изд. «Сибирская ассоциация консультантов», 2012. — 134 с.

18. Инновационная деятельность в Российской Федерации [Электронный ресурс] // Информационно-статистический материал «Статистика науки и образования» М.: ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ, 2016. Режим доступа: http://www.csrs.ru/archive/stat_2016_inno/innovation_2016.pdf

19. Инновационно-компетентностные аспекты отечественного образования Раздел II. /Румянцева Н. Л. О понятиях «инновация» и «культура» // Философия образования. – 2010. – № 1. – С. 30–35.

20. Инновационный менеджмент: справ. пособие / под ред. П.Н. Завлина, А.К.Казанцева, Л.И. Миндели. – 2-е изд., переработ. и доп. – М.: ЦИСН, 1998. – 518 с.

21. Инновационный потенциал субъектов образовательного пространства в условиях модернизации образования: материалы V Международной научно-практической конференции (20–21 ноября 2014 г., Россия, Ростов-на-Дону): в 2 ч. Ч.1 – Ростов-на-Дону. Издательство Южного федерального университета, 2014.– 508 с.

22. Ким, Т.Д. Психологические компоненты инновационного потенциала профессионала: дис. ... канд. псих. наук: 19.00.01. / Ким Татьяна Дмитриевна. - Челябинск, 2013. – 137с.

23. Ключко, В. Е. Исследование инновационного потенциала личности: концептуальные основания / В. Е. Ключко, Э. В. Галажинский // Сибирский психологический журнал. – 2009. – № 33. – С. 6–12.11. 38.

24. Концепция социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 [Электронный ресурс] // М.: - 2008 г. Министерство экономического развития российской федерации/ Режим доступа: www.economy.gov.ru

25. Корнев, И.Г. К вопросу об образовательной составляющей профессиональной квалификации работников системы социального обслуживания Воронежской области и ее производственных индикаторах /

И.Г. Коренев, Ю.Л. Ярецкий //Социальное обслуживание. /2016. №4. – С.76-82

26. Лапин, Н.И. Теория и практика инноватики. – М.: Логос, 2008. – 328 с.

27. Лапшина, С. А. Дополнительное профессиональное образование специалистов социальной сферы: сущность и содержание. [Электронный ресурс] // Педагогическое образование в России. 2014. №1. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/dopolnitelnoe-professionalnoe-obrazovanie-spetsialistov-sotsialnoy-sfery-suschnost-i-soderzhanie>

28. Лебедева Н.М., Татарко А.Н. Методика исследования отношения личности к инновациям. [Электронный ресурс] // Альманах современной науки и образования. Тамбов: Грамота, 2009 № 4. Ч. 2. С. 89-96. Режим доступа: <http://www.hse.ru / data / 2010 / 03 / 27 / 1217653332>

29. Леонтьев, Д. А. Жизненный мир человека и проблема потребностей /Д. А. Леонтьев //Психологический журнал. – М.: 1992. – Т. 13. – № 2. – С. 107–117.

30. Леонтьев, Д. А. Возможности эмпирического исследования личностного потенциала. /Д. А. Леонтьев, Е. Ю. Мандрикова, Е. Н. Осин, А. В. Плотникова, Е. И. Рассказова // Прикладная психология как ресурс социально-экономического развития современной России: материалы межрегиональной научно-практической конференции (17–20 ноября 2005 г.) – М., 2005.– С. 259–260.

31. Логунова, Н.А. Экономика и организация инновационной деятельности: учебн. пособие / Н.А. Логунова, Л.В. Алексахина, Н.А. Красовская. – К.: Кондор-Издательство, 2014. – 278 с.

32. Марков, В. Н. Личностно-профессиональный потенциал управленца и его оценка / В. Н. Марков. - М.: РАГС, 2001. - 162 с.

33. Монография / Е. А. Андреева, В. В. Неволина. Н.А. Геращенко; под ред. М.Ю. Бурыкиной. – Ставрополь : Центр научного знания «Логос», 2014. – 52 с.
34. Медынский, В.Г. Инновационное предпринимательство. – М.: Экономика, 1997.
35. Менш, Г. Базисные инновации и инновации совершенствования // Журнал экономики предприятия. – 1972. – № 42. – С. 291–297.
36. Монастырный, Е. А. Термины и определения в инновационной сфере [Электронный ресурс]// Инновации.– 2008. – № 2. – Режим доступа: [http:// innov.eltech.ru](http://innov.eltech.ru).
37. Пантелеева, Т. С. Особенности инноваций в сфере социальной работы // Отечественный журнал социальной работы. — 2003. — № 2. — С. 12-14.
38. Петухов, Н.А. Инновационная деятельность малых предприятиях. Управление инновациями – 2010: материалы междунар. науч.-практ. конф. 15–17 ноября 2010 г. / под ред. Р.М. Нижегородцева. – М.: ЛЕНАНД, 2010. – С. 265–269.
39. Платонова, Н.М. Инновации в социальной работе: учеб. пособие для студ. учреждений высш. проф. образования / Н. М. Платонова, М. Ю. Платонов. — М.: Издательский центр «Академия», 2011. — 256 с.
40. Платонова, Н.М. Теория и методика социальной работы: учебник для СПО / Платонова Н.М., Нестерова Г.Ф. –М.: Академия, 2010. –384 с.
41. Пригожин, А.И. Методы развития организации. - М.: МЦФЭР, 2003. - 864 с.
42. Постановление ГД ФС РФ от 01.12.1999 N 4685-II ГД «О Федеральном законе «Об инновационной деятельности и о государственной инновационной политике»
43. Приказ Минтруда России N 170н от 29 апреля 2013 г. «Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального

стандарта» [Электронный ресурс] / Режим доступа:
<https://rosmintrud.ru/docs/mintrud/orders/104>

44. Приказ Минтруда России №571н от 22 октября 2013 г. «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по социальной работе» [Электронный ресурс] / Режим доступа:
<https://rosmintrud.ru/docs/mintrud/orders/131>

45. Приказ Минобрнауки России от 01.07.2013 N 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»[Электронный ресурс]: (ред. от 15.11.2013)// Режим доступа:
http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_151143/

46. Развитие образования на 2013–2020 гг. [Электронный ресурс]: гос. программа Российской Федерации от 15 мая 2013 г. № 792-р// Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_138166/

47. Райзберг, Б.А. Современный экономический словарь / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 495 с.

48. Распоряжение Правительства РФ «Об утверждении Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года» от 08.12.2011 № 2227-р// [Электронный ресурс] / Режим доступа:
http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_123444/

49. Романченко, С. В. Новшества, нововведения, инновации: определения и сущность / С.В. Романченко // Молодой ученый. – 2012. – № 4. – С. 166–168.

50. Руководство Осло. – М.: ЦИНС, 2010. – 107 с.

51. Санто Б. Инновация как средство экономического развития: пер. с венг. – М.: Прогресс, 1990. – 296 с.

52. Саудер У.Е. Руководство по наилучшим методам трансфера технологий / У.Е. Саудер, А.С. Нашар // Управление инновациями. – М.: Дело-ЛТД, 1995.
53. Сафронов, И.В. Новшества, нововведения, инновации: определения и сущность И.В. Сафронов / И.В. Сафронов // Вопросы современной науки и практики. Университет имени В.И.Вернадского. – 2008. – № 4(14) – С. 217–226.
54. Сиденко, А.С. Метод проектов: история и практика применения / А.С. Сиденко // Завуч. - 2003. - №3. - С. 14-20.
55. Слободчиков, В. И. Основы психологической антропологии. Психология развития человека: Развитие субъективной реальности в онтогенезе : учебное пособие / В. И. Слободчиков, Е. И. Исаев. – М: Школьная Пресса, 2000. – 416 с.
56. Современная энциклопедия социальной работы / Под ред. РАН В.И. Жукова. –2-е изд., доп. и перераб. –М.: Издательство РГСУ, 2008. –412с.
57. Статистика науки и образования. [Электронный ресурс] // Выпуск 4. Инновационная деятельность в российской федерации. Инф.-стат. Мат. – м.: ФГБНУ НИИ РИНКЦЭ, 2017. – 92 с. Режим доступа: http://www.csrs.ru/archive/stat_2017_inno/innovation_2017.pdf
58. Суворова, Е.В. Профессиональный стандарт: алгоритм внедрения / под ред. Л.И. Ачекуловой. – Красноярск, 2016. – 12 с. ,4 ст.
59. Титов, А.Б. О подходах к интеграции базовых участников национального инновационного процесса // Менеджмент в России и за рубежом. – 2008. – № 5. – С. 19–27.
60. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон от 05.10.2015 N 285-ФЗ (ред. от 05.02.2018). – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/
61. Усманов, Б. Ф. Социальная инноватика: учеб. пособие. — М., 2007— С. 30

62. Устав Краевого государственного казенного учреждения «Ресурсно-методический центр системы социальной защиты населения» [Электронный ресурс]: утв. приказом министерства социальной политики Красноярского края №3-ОД от 14.01.2016 – Режим доступа: <http://rmc24.ru/images/library/document/01.pdf>

63. Фатхутдинов, Р.А. Инновационный менеджмент: учебник для вузов. – 5-е изд. – СПб.: Питер, 2005. – 448 с.

64. Фостер Р. Обновление производства: атакующие выигрывают. – М.: Прогресс, 1987. 30. Шумпетер Й. Теория экономического развития. – М.: Прогресс, 2005. – 298 с.

65. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ [Электронный ресурс] (с изменениями и дополнениями). // Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/

66. Федеральный закон «Об инновационном центре «Сколково» от 28.09.2010 № 244-ФЗ [Электронный ресурс] (с изменениями и дополнениями). // Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_105168/.

67. Федеральный закон «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации» от 28.12.2013 N 442-ФЗ [Электронный ресурс] // (с изменениями от 07.03.2018). Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156558/

68. Фирсов, М.В. Психология социальной работы: содержание и методы психосоциальной практики: учеб. Пособие для студентов высш. Учеб. Заведений / М.В. Фирсов, Б.Ю. Шапиро. –М.: Академия, 2002. –192с.

69. Фирсов, М.В. Технология социальной работы: допущено М-вом образования и науки РФ в качестве учеб. Для студентов вузов / М.В. Фирсов, Е.Г. Студёнова. –3-е изд., перераб. И доп. –М.: Юрайт, 2012. –557 с.

70. Фуряева Т.В., Пецух О.П. Гуманизация дискурсивных практик профессионально-педагогического сообщества в дополнительном образовании: монография / Т. В. Фуряева, О. П. Пецух. - Красноярск: Красноярский гос. пед. ун-т им. В. П. Астафьева. 2014.– 233с.

71. Фуряева Т.В. Сетевая модель открытого профессионального социального образования (на примере Красноярского края): монография / Т. В. Фуряева, Ю. А. Черкасова, Ю. Ю. Бочарова. - Красноярск: КГПУ им. В. П. Астафьева 2013.– 272 с.

72. Холостова, Е.И. Модернизация страны и модернизация социальной работы / Е.И. Холостова // Отечественный журнал социальной работы. –2010. –№ 3. –С. 4-8

73. Холостова, Е.И. Профессионализм в социальной работе: учебное пособие/ Е. И. Холостова. - 2-е изд.. М.: Дашков и К., 2008. - 236 с.

74. Холостова, Е.И. Формирование системы непрерывного социального образования: методологические подходы и современная практика/Социальное обслуживание. – 2014. -№3, С. 39-45.

75. Шмелева, Е. А. Развитие инновационного потенциала личности в научно-образовательной среде педагогического вуза/ Отечественный журнал социальной работы. — 2015. — № 2. — С. 12-14.

76. Шмелькова, Л.В. О профессиональных стандартах в сфере образования // Информатизация образования и науки. 2015. №3.

77. Яковенко, В.Н. Профессиональные стандарты руководителя и специалистов организации социального обслуживания: основные положения и алгоритм внедрения / В.Н. Яковенко // Руководитель организации социального обслуживания: сб. статей / под ред. Е.И. Холостовой, О.Г. Прохоровой, А.М. Коршунова. – М.: ИДПО ДСЗН, 2015. – 184 с.

78. Ярецкий, Ю.Л. Организация перехода на профессиональные стандарты работников образования и социальной сферы: опыт и перспективы (пример Воронежской области) // Межведомственные модели оказания

социальных и образовательных услуг и практика апробации и применения профессиональных стандартов работников образования и социальной сферы. С. 145–165.

Приложение 1

Информация об уровне образования руководителей и специалистов учреждений социального обслуживания,

Учреждение _____ Краевые _____ декабрь 2016

(наименование учреждения социального обслуживания)

№ п/п	Наименование должности	Кол-во единиц в учреждении	Из них имеют профессиональное образование						Имеют среднее полное общее образование	
			профильное (указать образовательное учреждение)				непрофильное (указать образовательное учреждение)			
			Высшее	Среднее	Профессиональная переподготовка	Обучены по программе оказания первой медицинской доврачебной помощи	Высшее	Среднее		Иное
1.	Директор организации социального обслуживания; заместитель директора	157	28	1	9	5	121+1	6	2	1
2.	Заведующий отделением (отделом)	142	31	6	4	3	100	13	2	1
3.	Специалист по социальной работе	337	64	24	7	5	116	106	13	8
4.	Специалист по работе с семьей	4	1	1	-	-	1	1	-	-
5.	Специалист по реабилитации	6	6	1	1	-	3	3	-	-
6.	Психолог в социальной сфере	117	91	-	-	-	27	-	-	-
7.	Социальный работник	642	5	13	27	52	73	161	75	336
	Итого:	1405	226	46	48	65	445	290	92	346

Приложение 2

Информация об уровне образования руководителей и специалистов учреждений социального обслуживания
 Учреждение _____ Муниципальные _____, декабрь 2016
 (наименование учреждения социального обслуживания)

№ п/п	Наименование должности	Кол-во единиц в учреждении	Из них имеют профессиональное образование							Имеют среднее полное общее образование
			профильное (указать образовательное учреждение)				непрофильное (указать образовательное учреждение)			
			Высшее	Среднее	Профессиональная переподготовка	Обучены по программе оказания первой медицинской доврачебной помощи	Высшее	Среднее	Иное	
8.	Директор организации социального обслуживания; заместитель директора	168	47	3	26+4 обучаются	5	115+2 обучаются	8	-	-
9.	Заведующий отделением (отделом)	465	122+1 обучаются	19	46+5 обучаются	26	223	96	5	
10.	Специалист по социальной работе	996	215+11 обучаются	67+2 обучаются	75	32	287+1 обучаются	313	54	72
11.	Специалист по работе с семьей	16	-	2	+1 обучаются	-	9	3	-	2
12.	Специалист по реабилитации	51	14+1 обучаются	4	5	2	25	8	1	-
13.	Психолог в социальной сфере	138	117+1 обучаются	-	8	1	17	3	-	1
14.	Социальный работник	3392	73+4 обучаются	323+4	568	2791	294+4 обучаются	1114+7 обучаются	521	1060
	Итого:	5226	588+18 обучаются	418+6 обучаются	728+10 обучаются	2857	970+7 обучаются	1545+7 обучаются	581	1135

Шкала готовности к творческо–инновационной деятельности

Автор С.Ю Степанов

Ф.И.О. _____

Инструкция

Данный опросник предназначен для исследования степени готовности Вашего коллектива к изменениям в организации. При заполнении опросника постарайтесь отразить собственную точку зрения.

Опросник состоит из 20 пунктов, каждый из которых представлен двумя утверждениями. Под ними изображена шкала от 1 до 10. Балл 1 означает Ваше полное согласие с утверждением слева, балл 10 означает, что Вы полностью согласны с утверждением справа, баллы между крайними оценками соответствуют различным степеням Вашего согласия с утверждениями слева или справа. На данном Вам листке обведите кружком выбранные цифры шкалы, которые больше всего соответствуют Вашему мнению. Спасибо за работу!

№	Утверждения									
1	Вам не понятно, зачем нужно развивать творческий потенциал.					Вам ясно, почему необходимо развитие Вашего творческого потенциала.				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	Вам не ясно, зачем нужен инновационный поиск в Вашей профессиональной деятельности					Вам ясно, зачем нужен инновационный поиск в Вашей профессиональной деятельности.				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	Вы наблюдаете за инновационным процессом «со стороны».					Вы являетесь инициатором инновационных поисков в Вашем коллективе.				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	Вы считаете, что если творческий поиск в коллективе					Вы считаете, что если творческий поиск в коллективе				

	окончится неудачей, то будет крайне трудно избавиться от последствий.	окончится неудачей, то будет легко исправить последствия и двигаться дальше.
	1 2 3 4 5 6	7 8 9 10
5	Вы считаете, что развитие Ваших инновационных умений потребует больших усилий.	Вы не считаете, что развитие Ваших инновационных умений потребует больших усилий.
	1 2 3 4 5 6	7 8 9 10
6	Вы не уверены, что затраченные на инновации усилия окупятся.	Вы уверены, что затраченные на инновации усилия окупятся.
	1 2 3 4 5 6	7 8 9 10
7	Вы считаете, что инновации не соответствует ценностям коллектива, в котором Вы работаете	Вы считаете, что инновации соответствуют ценностям коллектива, в котором Вы работаете
	1 2 3 4 5 6	7 8 9 10
8	Вы видите слабую поддержку Вашим творческим начинаниям со стороны значимых в коллективе людей	Вы видите сильную поддержку Вашим творческим начинаниям со стороны значимых в коллективе людей
	1 2 3 4 5 6	7 8 9 10
9	Вы верите, что в результате инновации значимые для Вас отношения в коллективе ухудшатся или останутся плохими.	Вы верите, что в результате инновации значимые для Вас отношения в коллективе улучшатся или останутся хорошими.
	1 2 3 4 5 6	7 8 9 10
10	Вы уверены, что необходимой организационной поддержки в творческих начинаниях не будет	Вы уверены, что необходимая организационная поддержка в творческих начинаниях будет оказана
	1 2 3 4 5 6	7 8 9 10
11	Вы ожидаете, что творческая деятельность Вашего коллектива отрицательно повлияет на бюджет учреждения.	Вы ожидаете, что творческая деятельность Вашего коллектива положительно повлияет на бюджет учреждения.
	1 2 3 4 5 6	7 8 9 10
12	Вы считаете, что нынешние темпы распространения инноваций в Вашем коллективе ниже или выше необходимого.	Вы считаете, что нынешние темпы распространения инноваций в Вашем коллективе оптимальны.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13	Вы считаете, что свойственный Вам стиль и опыт работы несовместимы с творческой деятельностью в коллективе.					Вы считаете, что свойственный Вам стиль и опыт работы совместим с творческой деятельностью в коллективе.				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14	Вы считаете, что в результате распространения инноваций в коллективе независимость, возможность инициативы, обратная связь и значимость Вашей работы уменьшатся.					Вы считаете, что в результате распространения инноваций в коллективе независимость, возможность инициативы, обратная связь и значимость Вашей работы увеличатся.				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15	Вы относитесь к творческому поиску в коллективе, как к «событию ради события», которое стоит игнорировать или перетерпеть					Вы относитесь к творческому поиску в коллективе, как к событию, которое заслуживает внимания				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16	Вы боитесь любой неудачи, связанной с творческими преобразованиями.					Вы не боитесь любой неудачи, связанной с творческими преобразованиями.				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
17	Вы считаете, что если в процессе распространения инноваций не все будет получаться, то надо вернуться к старым надежным методам работы.					Вы считаете, что если в процессе распространения инноваций не все будет получаться, то это естественно, и нужно продолжать поиск.				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
18	У Вас мало уверенности в своей способности участвовать в совместном творческом поиске в коллективе.					Вы уверены в своей способности участвовать в совместном творческом поиске в коллективе.				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
19	Вы считаете, что творческий поиск в коллективе угрожает Вашим законным интересам					Вы считаете, что творческий поиск в коллективе не угрожает Вашим законным интересам				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
20	Вы не видите, что цели творческой деятельности и Ваши личные цели согласуются.					Вы видите, что цели творческой деятельности и Ваши личные цели хорошо				

						согласуются.				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

Ключ к методике «Шкала готовности к творческо–инновационной деятельности» (С.Ю. Степанов). Опросник предназначен для исследования готовности специалиста к изменениям в учреждении, в собственной деятельности.

При обработке необходимо суммировать отмеченные испытуемым баллы по всем пунктам методики. Об уровне готовности к творческо–инновационной деятельности свидетельствуют следующие количественные показатели:

- от 0 до 80 баллов – низкий уровень,
- от 81 до 140 баллов – средний уровень,
- от 141 до 200 баллов – высокий уровень.

Диагностика реализации потребностей в саморазвитии

Автор Н.П. Фетискин

Ф.И.О. _____

Вашему вниманию предлагается ряд показателей. Оцените себя по 9-балльной шкале по каждому показателю. Один балл – это минимальная выраженность показателя, 9 баллов – максимальная. В клеточке выбранного для ответа балла поставьте крестик. Спасибо за работу!

1. Осознание личной значимости непрерывного образования в профессиональной деятельности	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2. Наличие познавательных интересов в области социальной педагогики и психологии	1	2	3	4	5	6	7	8	9
3. Чувство долга и ответственности	1	2	3	4	5	6	7	8	9
4. Любознательность	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5. Стремление получить высокую оценку своей самообразовательной деятельности	1	2	3	4	5	6	7	8	9
6. Потребность в социальном и психолого-педагогическом самообразовании	1	2	3	4	5	6	7	8	9
7. Потребность в самопознании	1	2	3	4	5	6	7	8	9
8. Ранговое место самообразования среди других видов деятельности	1	2	3	4	5	6	7	8	9
9. Уверенность в своих силах	1	2	3	4	5	6	7	8	9
10. Уровень общеобразовательных знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9
11. Уровень общеобразовательных умений	1	2	3	4	5	6	7	8	9
12. Уровень педагогических знаний и умений	1	2	3	4	5	6	7	8	9
13. Уровень психологических знаний и умений	1	2	3	4	5	6	7	8	9

14. Уровень методических знаний и умений	1	2	3	4	5	6	7	8	9
15. Уровень специальных знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9

Ключ к методике «Диагностика реализации потребностей в саморазвитии» (Н.П. Фетискин).

Методика позволяет определить мотивационный и когнитивный компоненты профессионально-педагогического саморазвития.

Для определения мотивационного компонента необходимо подсчитать общее количество баллов по 1 – 9 пунктам опросника. Об уровне сформированности мотивационной готовности к педагогическому саморазвитию свидетельствуют следующие количественные показатели:

- 55 и более баллов – низкий уровень,
- 36-54 балла – средний уровень,
- 35 и менее баллов – высокий уровень.

Для определения когнитивного компонента необходимо подсчитать общее количество баллов по 10 – 15 пунктам опросника. Об уровне сформированности когнитивной готовности к педагогическому саморазвитию свидетельствуют следующие количественные показатели:

- 37 и более баллов – низкий уровень,
- 24-36 баллов – средний уровень,
- 23 и менее баллов – высокий уровень.

Анкета «Рефлексия и коммуникация»

Уважаемые коллеги, просим Вас ответить на предложенные вопросы.
Выберите, пожалуйста, один из вариантов ответа, либо предложите свой вариант.

Благодарим Вас за сотрудничество!

1. Оцените степень Вашего участия в инновационной деятельности учреждения:

Не принимаю участия.

Принимаю участие вынуждено.

Являюсь инициатором.

2. Применяете ли Вы инновационные практики и технологии в своей профессиональной деятельности?

Нет, использую стандартные проверенные методики .

Использую при работе в команде специалистов.

Самостоятельно осваиваю и применяю интересные практики по своему направлению деятельности.

3. Какие ресурсы мотивируют участвовать Вас в инновационной деятельности?

Мне это не интересно, ничто не может заставить меня принимать в этом участие.

Если заставит руководитель или предложат дополнительное материальное стимулирование.

Считаю инновационную деятельность необходимой для развития современного учреждения социального обслуживания и готов искать ресурс без дополнительного стимулирования.

4. Готовы ли Вы преодолевать определенные препятствия на пути разработки и внедрения инновации?

Нет. Зачем это нужно???

Да, если уверен в положительном результате.

Да, готов идти на риск.

5. Участвуете ли Вы в дискуссиях коллег, обсуждениях?

Нет, стараюсь не принимать участия. Больше слушаю.

Участвую, если не остается выбора.

Принимаю активное участие.

6. Высказываете ли Вы свое мнение уверенно и обоснованно?

Нет. Стараюсь больше слушать.

Высказываю, но часто не могу верно аргументировать и обосновать.

Всегда высказываю свое мнение уверенно, обосновываю его.

7. Задаете ли Вы профессионально важные и интересующие вопросы?

Нет, стараюсь не принимать участия. Больше слушаю.

Задаю. Если нет другого выхода или вопрос очень важен для меня.

Всегда задаю уточняющие и интересующие вопросы.

Протокол наблюдения за слушателями КПК.

Дата «__» _____ 201__ г.

Тема курсов _____

Ф.И.О. слушателя _____

1. Степень выполненного итогового задания соответствующим требованиям:

- а) выполняет задание, придерживаясь требований;
- б) выполняет задание, опираясь на типовые требования;
- в) выполняет задание, интуитивно, подробно не изучая требования;
- г) выполняет задания, игнорируя требования, полагаясь на

собственный опыт.

2. Степень участия при выполнении итогового задания в составе команды:

- а) активно участвует в выполнении итогового задания, берет на себя лидерство;
- б) частично включен в выполнение итогового задания;
- в) при выполнении задания, рассчитывает на коллег, практически не вносит свои предложения;
- г) не участвует в процессе выполнения итогового задания, наблюдает за процессом работы группы «со стороны».

3. Выполнение возложенных обязанностей в рамках работы группы:

- а) выполняет полностью возложенные обязанности;
- б) частично выполняет возложенные обязанности, может прибегнуть к помощи экспертов или коллег;
- в) стремится переложить обязанности на других членов группы;
- г) игнорирует возложенные обязанности.

4. Поиск дополнительных ресурсов для выполнения итогового задания:

- а) ищет ресурсы, в соответствии с имеющимися дефицитами;
- б) ищет ресурсы, прибегая к опыту экспертов;
- в) ищет ресурсы, прибегая к опыту коллег;
- г) ищет «легкий путь» поиска ресурса (в том числе в сети интернет),

зачастую использует некорректную информацию.

5. Презентация выполняемого задания:

- а) представляет аргументировано и уверенно;
- б) представляет скомкано и без аргументов;
- в) представляет лаконично без пояснений;
- г) теряется при презентации материала.

6. Оценка реакции слушателя:

- а) заинтересован, принимает участие в обсуждении, задает вопросы;
- б) включенный слушатель, но не принимает участие в обсуждении;
- в) часто отвлекается или занимается своими делами;
- г) выходит из аудитории, пропускает или вообще отсутствует на

определенных блоках.

7. Оценка усвоения содержания:

а) в итоговом задании использует информацию, предоставленную на курсах;

б) частично обращается к информации представленной на курсах;

в) больше опирается на собственный опыт;

г) опирается на информацию из интернета (не всегда являющуюся корректной и верной).

8. Оценка поведения слушателя:

а) принимает участие во всех предлагаемых мероприятиях, разрабатывает качественный итоговый продукт;

б) избирателен к мероприятиям, но может стать активным и разрабатывает качественный итоговый продукт;

в) минимально активен в мероприятиях, итоговый продукт выполнен менее качественно и скорее всего в последний момент;

г) не включен в мероприятия, итоговый продукт отсутствует или имеет весьма низкое качество.

Ф.И.О. эксперта, проводившего наблюдение _____