

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Гуманитарно-педагогический институт
(наименование института полностью)

Кафедра Педагогика и психология
(наименование)

44.04.01 Педагогическое образование
(код и наименование направления подготовки)

Менеджмент в образовании
(направленность (профиль))

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)

на тему Внутрикorporативная подготовка педагогов в современной образовательной
организации к инновационной деятельности

Обучающийся

А.Г. Ерина

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Научный
руководитель

д-р пед. наук, профессор И.В. Непрокина

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Оглавление

Введение.....	4
Глава 1 Теоретический анализ внутрикорпоративной подготовки педагогов в современной образовательной организации к инновационной деятельности.....	11
1.1 Инновационная деятельность в современных образовательных организациях России как психолого-педагогическая проблема.....	11
1.2 Внутрикорпоративная подготовка педагогов современного образовательного учреждения к инновационной деятельности	25
Глава 2 Опытнo-экспериментальная работа по внутрикорпоративной подготовке педагогов в современной образовательной организации к инновационной деятельности.....	38
2.1 Диагностика готовности педагогов в современной образовательной организации к инновационной деятельности.....	38
2.2 Разработка и апробация модели внутрикорпоративной подготовки педагогов в современной образовательной организации к инновационной деятельности.....	49
2.3 Динамика готовности педагогов в современной образовательной организации к инновационной деятельности.....	60
Заключение.....	66
Список используемой литературы.....	69
Приложение А Методика «Способности педагога к творческому саморазвитию».....	76
Приложение Б Тест «Самооценка методологической культуры педагога»....	77
Приложение В Диагностическая карта «Оценка готовности педагога к участию в инновационной деятельности.....	78
Приложение Г Сводные таблицы данных на этапе констатирующего эксперимента.....	79

Приложение Д Сводные таблицы данных на этапе контрольного	
эксперимента.....	81

Введение

В настоящее время инновации активно внедряются во все сферы жизнедеятельности людей. Система образования не является исключением, что, безусловно, требует от педагогического состава определенного уровня подготовки. Речь идет, как о разработке инновационных методов работы с обучающимися, так и об их эффективном комбинировании с традиционными методами, которые уже доказали свою результативность. Между тем, не все учителя отвечают современным требованиям. Во многом это объясняется тем, что в России на протяжении долгого периода времени использовалась традиционная система подготовки учителя, в задачи которого входила лишь передача имеющихся знаний. Данный процесс был строго регламентированным, учителям было затруднительно внести в него какие-либо новшества.

Важно отметить, что «инновационная деятельность в образовании касается как форм и методов обучения, так и улучшения кадрового, организационного, правового, материально-технического обеспечения. Реализация инноваций происходит через создание и внедрение образовательных проектов и программ» [2].

Как можно увидеть, на сегодняшний день функционал учителя значительно расширился. Ему необходимо не только организовывать образовательный процесс, но и своевременно реагировать на происходящие изменения, внося коррективы в свою практическую деятельность. Однако это также требует определенных умений и навыков. На основании этого, становится понятным, что требуется дополнительная подготовка учителей, которая позволит им не только учитывать инновационные процессы, происходящие в системе образования, но и самим стать активными участниками инновационной деятельности.

В свою очередь, одной из форм повышения квалификации является внутрикорпоративная подготовка. Она имеет ряд существенных

преимуществ, основным из которых выступает то, что сотрудники образовательного учреждения повышают квалификацию по месту своей работы вне отрыва от педагогической деятельности.

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что педагогам нужно исполнять положения, данные в Федеральном государственном образовательном стандарте, в своей педагогической практике, а также разрабатывать новые эффективные методы и средства обучения. Между тем, наблюдается недостаточный уровень знаний и навыков. Кроме того, не все учителя готовы к инновационной деятельности. В частности, педагоги, имеющие большой опыт работы, предпочитают использовать уже доказавший свою результативность традиционный подход, при котором активная роль в образовательном процессе отводится учителю, а обучающиеся являются пассивными слушателями и получателями информации.

Более того, на сегодняшний день имеется достаточно большое количество всевозможной информации, касающейся инноваций в сфере образования. Не всегда данная информация является качественной и проверенной. Следовательно, учителям важно не только изучать инновационный опыт своих коллег, но и уметь анализировать его, отбирать действительно полезный материал. Для этого необходимо обладать определённым набором знаний. Даже те учителя, что имеют большой опыт работы, могут испытывать с этим затруднения. Безусловно, это усложняет процесс их адаптации к требованиям современной школы и снижает эффективность работы. Изложенное указывает на необходимость повышения квалификации учителей, которая может проходить посредством внутрикорпоративной подготовки.

Кроме того, необходима разработка методических материалов по внутрикорпоративной подготовке педагогов в современной образовательной организации к инновационной деятельности. Помимо этого, важно выявить основные проблемы, которые затрудняют осуществление инновационной

деятельности педагогами образовательного учреждения, с целью выработки мероприятий по их устранению. В частности, за основу могут быть взяты труды таких исследователей, как Е.З. Власова, О.Л. Маркова, которые рассматривают внутрикорпоративную подготовку, как эффективное средство повышения квалификации учителей.

Исходя из анализа научных исследований и практики педагогической деятельности, были определены следующие противоречия:

- между потребностью введения инноваций в образовательный процесс и невысоким уровнем подготовки педагогов, который препятствует осуществлению инновационной деятельности;
- между возможностью внутрикорпоративной подготовки педагогов современного образовательного учреждения к инновационной деятельности и недостаточной разработкой методических материалов по обеспечению данного процесса.

Данные противоречия детерминированы проблемой исследования: как организовать процесс внутрикорпоративной подготовки педагогов в современной образовательной организации к инновационной деятельности?

Таким образом, необходимость устранения противоречий и решения проблемы обусловила тему исследования: «Внутрикорпоративная подготовка педагогов в современной образовательной организации к инновационной деятельности».

Цель исследования: организовать процесс внутрикорпоративной подготовки педагогов в современной образовательной организации к инновационной деятельности.

Объект исследования: инновационная деятельность в современной образовательной организации

Предмет исследования: процесс внутрикорпоративной подготовки педагогов в современной образовательной организации к инновационной деятельности.

Гипотеза исследования: процесс внутрикорпоративной подготовки педагогов к инновационной деятельности будет результативным, если будут:

- исследовано состояние развития инноваций в образовательных организациях (учреждениях);
- проанализирован уровень внутрикорпоративной подготовки в современном образовательном учреждении к инновационной деятельности;
- разработан процесс внутрикорпоративной подготовки педагогов в современной образовательной организации к инновационной деятельности;
- созданы методические материалы по внутрикорпоративной подготовке педагогов в современной образовательной организации к инновационной деятельности.

В соответствии с целью и гипотезой поставлены следующие задачи исследования:

- выявить сущность понятия «инновационная деятельность в современных образовательных организациях» России;
- провести анализ внутрикорпоративной подготовки и определить ее роль на стадии подготовки педагогов современного образовательного учреждения к инновационной деятельности;
- разработать модель внутрикорпоративной подготовки педагогов в современной образовательной организации к инновационной деятельности;
- разработать методические материалы по внутрикорпоративной подготовке педагогов в современной образовательной организации к инновационной деятельности.

Теоретическую основу исследования составили:

- труды, посвященные исследованию понятий «инновация» и «инновационная деятельность в образовании» (С.А. Агарков, Р.В. Бессолицина, Я.А. Полонский);

- теория проектирования образовательных систем и управления (О.В. Акулова, Г. Игнатьева, Е.А. Калягина, Л. Мартынова);
- труды, посвященные исследованию внутрикорпоративной подготовки (О.А. Абдулаева, Е.З. Власова, М.Н. Докучаева, Е.Г. Калинкина, А.Н. Матукина).

В соответствии с поставленными задачами в работе использован комплекс методов исследования:

- теоретический (изучение и анализ педагогических трудов по проблеме формирования готовности к инновационной деятельности);
- эмпирические (беседы с педагогами, наблюдение, диагностические задания; констатирующий, формирующий и контрольный эксперименты);
- методы обработки результатов (качественный и количественный анализы результатов исследования).

Научная новизна исследования состоит в том, что:

- раскрыта и обоснована эффективность применения внутрикорпоративной подготовки педагогов в современной образовательной организации к инновационной деятельности;
- разработан процесс внутрикорпоративной подготовки педагогов в современной образовательной организации к инновационной деятельности;
- созданы методические материалы по внутрикорпоративной подготовке педагогов в современном образовательном учреждении к инновационной деятельности.

Теоретическая значимость заключается в том, что результаты исследования уточняют содержание внутрикорпоративной подготовки педагогов в современном образовательном учреждении к инновационной деятельности, что открывает перспективы в решении проблемы применения инноваций в педагогической деятельности.

Практическая значимость заключается в разработке процесса внутрикорпоративной подготовки педагогов в современной образовательной организации к инновационной деятельности и методических материалов по внутрикорпоративной подготовке педагогов к инновационной деятельности.

Эмпирическая база исследования - МБОУ «Гимназия № 39 имени Героя Советского Союза Василия Филипповича Маргелова».

Апробация и внедрение результатов исследования велось на протяжении всей исследовательской работы. Его результаты публиковались:

1. Проблемы дошкольного образования на современном этапе: сборник научных статей. Выпуск 19 / отв. ред. О.В. Дыбина; под ред. С.Е. Анфисовой, А.Ю. Козловой, А.А. Ошкиной. – Тольятти: НаучПолис, 2024.

2. Проблемы образования на современном этапе: материалы студенческой научно-практической конференции, 1–30 апреля 2024 года. Выпуск XIII / сост. О.В. Дыбина, Е.В. Некрасова, Е.А. Сидякина. – Тольятти: НаучПолис, 2024.

3. Современные тенденции в образовании: от теории к практике: сборник научных статей. Выпуск 1/ отв. ред. О.В. Дыбина; под ред. А.Ю. Козловой, А.А. Ошкиной. - Тольятти: НаучПолис, 2025.

4. Проблемы образования на современном этапе: материалы студенческой научно-практической конференции. Выпуск XIV / сост. О.В. Дыбина, Е.В. Некрасова, Е.А. Сидякина. – Тольятти: НаучПолис, 2025.

На защиту выносятся следующие положения:

– Инновационная деятельность является не только одним из требований ФГОС, но способствует построению более эффективного образовательного процесса. Педагогам необходимо быть готовыми к осуществлению инновационной деятельности. В первую очередь, это предполагает повышение своей квалификации, изучение опыта коллег, а также разработка собственных методов и средств обучения.

– Наиболее предпочтительной формой подготовки является внутрикорпоративная, то есть та, что проводится в самом образовательном

учреждении. Она дает возможность повышать уровень профессионализма без отрыва от работы, а также способствует обмену опытом среди педагогов данного образовательного учреждения. Между тем, внутрикорпоративная подготовка к инновационной деятельности педагогов требует создания определенных условий, то есть разработки модели ее проведения.

– На основе полученных диагностических данных была разработана модель внутрикорпоративной подготовки педагогов к инновационной деятельности. Модель рассчитана на 1 год проведения. Она основана на системном, модульном, личностно-деятельностном подходе. Она может быть рекомендована к использованию образовательными учреждениями.

Структура магистерской диссертации включает в себя введение, две главы, разбитые на 5 параграфов, заключение, список используемой литературы, состоящий из 71 источника, приложение.

Глава 1 Теоретический анализ внутрикорпоративной подготовки педагогов в современной образовательной организации к инновационной деятельности

1.1 Инновационная деятельность в современных образовательных организациях России как психолого-педагогическая проблема

В настоящее время система образования претерпевает ряд существенных изменений, которые связаны с необходимостью внедрения новых методов и средств обучения. Положения, которые изложены в Федеральном государственном образовательном стандарте, предполагают использование инновационной деятельности, так как без нее становится невозможной модернизация образовательных программ, которые должны соответствовать современным реалиям жизни.

Слово «инновация» имеет латинское происхождение и буквально переводится на русский язык, как «новинка» или «изменение». Несмотря на то, что инновации активно внедряются во все сферы жизнедеятельности людей, в научной литературе нет единого мнения касательно того, что именно следует под ними понимать. На рисунке 1 представлены наиболее часто встречающиеся трактовки данного термина.

На основании рисунка 1 можно сказать, что на сегодняшний день распространены три основные точки зрения относительно того, что следует понимать под инновациями:

- результат деятельности, то есть возникновение нового и оригинального продукта (услуга, изделие, технология и так далее);
- творческий процесс, благодаря которому удается создать новый и оригинальный продукт или услугу;
- процесс включения в производство новых продуктов, компонентов, технологий, способов, методов, отличающихся по качеству от

предшествующего аналога и обладающих более высоким научно-техническим потенциалом, новыми функциональными особенностями.

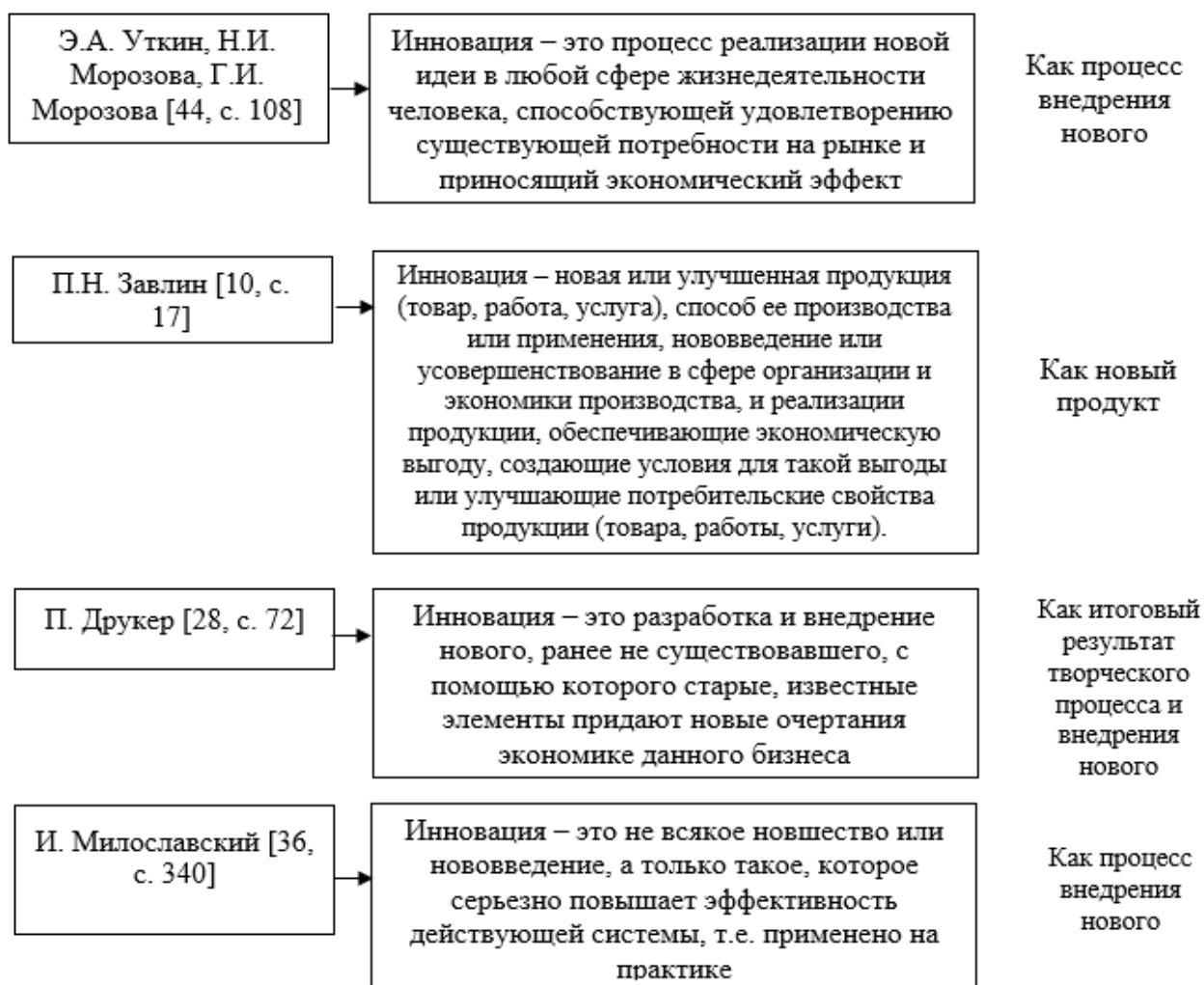


Рисунок 1 – Определения понятия «инновация»

На основании вышеизложенного можно сделать вывод о том, что «инновация является итогом инновационной деятельности» [2], который выражается в создании, внедрении и распространении нового и оригинального продукта или услуги.

В свою очередь, инновационная деятельность имеет многоплановый характер. По мнению Л. Клариной, под ней «следует понимать процесс создания инновации. Она воплощает в себе технологические,

организационные и социальные нововведения, которые позволяют получить новый продукт или услугу» [31].

С данной точкой зрения согласен А.С. Сидоренко, который считает, что «инновационная деятельность – процесс по созданию и реализации инновации» [53]. Иными словами, благодаря ей удастся достичь результата – разработать и изготовить оригинальный продукт или услугу.

А.М. Лобок полагает, что «инновационная деятельность предполагает разработку и реализацию технологических, экономических, организационных мероприятий, которые направлены на коммерциализацию накопленных знаний, технологий и оборудования» [38].

«Изучая инновационную деятельность, Н.М. Полетаева определила два основных признака, которые ей присущи:

- деятельность по созданию и использованию инновации;
- деятельность по доведению инновационных идей до реализации»[47].

Следует отметить, что инновационная деятельность, на сегодняшний день, характерна практически для всех сфер жизни людей. Между тем, ее содержание будет отличаться в зависимости от того, в какой именно области она осуществляется. Так, если говорить об инновационной деятельности в образовании, то можно заметить, что она предполагает разработку и внедрение новых стандартов, программ, методов и средств обучения с целью улучшения учебно-воспитательного процесса. Н.Н. Никитина указывает на то, «что инновационная деятельность в системе образования – это процесс, который позволяет разработать и внедрить эффективные формы и способы взаимодействия педагога с обучающимися» [45]. С данной точкой зрения сложно не согласиться. Действительно, на протяжении всей истории менялись подходы к процессу осуществления образовательной деятельности. В первую очередь, это связано с изменениями, происходившими в мире и, как следствие, в социальной сфере. Образование, как и другие сферы жизни человека, должно соответствовать сложившимся реалиям, в противном

случае оно не будет эффективным. Более того, это негативно отразится на социально-экономическом развитии любой страны.

Похожую точку зрения высказала Р.В. Бессолицина, которая понимает «под инновационной деятельностью в образовании создание в образовательном учреждении определённой среды, а также использование современных форм, методов и средств обучения» [5]. Говоря о современных формах обучения, подразумевается их соответствие современным запросам общества. Например, на сегодняшний день перед учителем стоит задача не только по передаче обучающимся имеющихся знаний, умений и навыков, но и всестороннего развития личности. Конечно, при использовании лишь традиционных методов обучения, эту задачу будет сложно достичь, что свидетельствует о необходимости разработки новых, то есть инновационных, средств обучения, при котором и учитель, и ученик будут активными участниками образовательного процесса.

М.В. Гончар выделяет основные причины введения инновационной деятельности в образовательный процесс. Так, «первая причина связана с социально-экономическими изменениями, которые происходят в обществе. Известно, что в последнее время в мире происходят значительные преобразования. Обучающиеся должны быть готовы не только к следующей ступни образования, но и к будущей трудовой деятельности. Речь идет о коммуникативных навыках, самостоятельности, креативности, знании ПК и так далее. Все это требует дополнительного развития и формирования. Именно поэтому важно разрабатывать и внедрять новые технологии организации образовательного процесса.

Вторая причина заключается в том, что новые требования, предъявляемые к системе образования, требуют новый подход к реализации учебно-воспитательного процесса. Положения, которые изложены в Федеральном государственном образовательном стандарте, сложно реализовать на практике, используя лишь традиционные формы, методы и средства обучения. Более того, для того чтобы образовательный процесс был

эффективным, необходимо вызывать у обучающихся интерес и, как следствие, мотивацию. Сделать это можно только посредством внедрения новых технологий.

Третья причина обусловлена тем, что на сегодняшний день у учителей есть возможность применять в своей практической деятельности творческую активность. Это предполагает самостоятельную разработку урока, выбора формы его проведения и так далее. Кроме того, учитель может создать ту образовательную среду, которая, по его мнению, будет наиболее эффективна и интересна обучающимся.

Четвертая причина заключается в том, что с переходом на рыночную экономику возникло много новых типов образовательных учреждений. Безусловно, это привело к возникновению конкуренции, в которой участвуют не только частные, но и государственные образовательные. В сложившихся условиях их задачей является не только создание эффективного образовательного процесса, но внедрение инноваций» [1].

Следует отметить, что под системой образования следует понимать сеть учреждений разного вида и уровня. Иными словами, к ним относятся детские образовательные учреждения, школы, учреждения дополнительного образования, средние-профессиональные высшие образовательные учреждения и так далее. Их прогрессивное развитие возможно только в том случае, если они смогут своевременно заменить устаревшие технологии, применяемые в учебно-воспитательном процессе, на современные и более эффективные.

Исходя из вышеизложенного, можно выделить две основные задачи инновационной деятельности в системе образования:

- изучение инноваций, опыта педагогов, которые их уже применяли, выбора наиболее предпочтительных форм, методов и средств обучения;
- внедрение инноваций в образовательный процесс.

По утверждению О.Г. Красношлыкова, «результатом успешной инновационной деятельности является продуктивное использование в

учебно-воспитательном процессе новых разработок, отвечающих современным требованиям. Педагогу в этой деятельности отведена особая роль – он генерирует новаторские идеи, разрабатывает эффективные технологии, внедряет, исследует их практическую значимость, распространяет передовой педагогический опыт» [34].

Ранее уже было отмечено, что инновационная деятельность имеет ряд особенностей, в зависимости от того, в какой сфере она осуществляется. На рисунке 2 рассмотрим особенности, выделенные О.Л. Марковой [40].



Рисунок 2 – Особенности инновационного процесса в системе образования

Г.Б. Паршукова подчеркивает, что «основными направлениями современной системы образования являются:

- изменение целей, задач и содержания образования на всех ступенях воспитания и обучения, начиная от дошкольного;

- гуманизация процесса обучения согласно новым идеям, ориентирам и требованиям времени;
- разработка и внедрение в образовательный процесс новых программ, стандартов и технологий;
- создание условий для самореализации обучающихся и их личностного развития;
- использование в образовательном процессе новых информационных технологий;
- внедрение профильного обучения на этапе средней школы;
- внедрение в образовательный процесс таких методов и средств обучения, которые будут отвечать индивидуальным способностям обучающегося;
- создание на базе образовательных учреждений творческих секций;
- повышение квалификации педагогов;
- внедрение различных форм и технологий обучения: развивающего, дифференцированного, проектного, проблемного, модульного, программного» [46].

Абсолютная новизна	• принципиально новая идея, не имеет аналогов и прототипов
Относительная новизна	• технология не новая, внесены некоторые усовершенствования, изменения в уже имеющуюся практику или она адаптирована под конкретное образовательное пространство
Псевдоновизна	• создается видимость новизны, реализуется иначе, но не всегда лучше

Рисунок 3 – Разновидности новизны в образовательном инновационном процессе

И.С. Семина обращает внимание на то, что «любой инновационный процесс предполагает, в первую очередь, новизну, то есть то, что ранее не использовалось. Безусловно, со временем данная новизна может устареть, особенно если появится более оригинальная альтернатива» [52]. Применительно к образовательной инновационной деятельности, исследователь выделил три вида новизны, представленные на рисунке 3.

Е.А. Ларичева отмечает, что «инновационная деятельность в образовании может быть различной. На основании этого ею была предложена следующая классификация:

По определению сферы, в которой реализуется инновационная деятельность:

- цель и содержание образования;
- применяемые технологии, методы и средства организации воспитания и обучения;
- формы организации учебно-воспитательного процесса;
- система управления – деятельность администрации образовательной организации, педагогов, обучающихся;
- образовательная экология – комплекс специальных мероприятий, способствующий личностному оздоровлению в ходе учебно-воспитательного процесса.

По способу разработки и внедрения инноваций:

- систематические, планомерные;
- стихийные.

По глубине и ширине внедрения инноваций:

- частичные изменения и усовершенствования, незначительная модификация и рационализация существующих технологий;
- массовые, глобальные, радикальные, кардинальные преобразования.

По характеру происхождения инновационная деятельность в образовании делится на:

- внешнюю;

- внутреннюю.

По признакам крупномасштабности инновации могут быть:

- системные – охватывающие все сферы жизнедеятельности образовательной организации;
- модульные – комплексные, имеющие взаимосвязь, влияющие друг на друга;
- частные – локальные, местного значения, единичные, не связанные между собой» [33, с. 23].

Важно подчеркнуть, что в России каждое образовательное учреждение стремиться самостоятельно разрабатывать инновации. Кроме того, выбор вида инновационной деятельности зависит от задач, стоящих перед организацией. Например, если необходимо ввести инновации во всем образовательном учреждении, то разрабатывается стратегия развития. В то же время отдельно взятый педагог может применить свои инновационные разработки на практике, не привлекая к этому весь педагогический состав. В первом случае речь идет о системных инновациях, а втором – о частных.

Продвижение образовательных инноваций, как правило, зависит от двух факторов:

- способа их появления в образовательном учреждении;
- поддержке со стороны руководства.

Говоря о способе появления инноваций, Е.И. Казакова «выделяет следующие:

- инновации могут быть заимствованными, то есть их уже использовало какое-то образовательное учреждение и они показали свою эффективность;
- инновации возникли внутри образовательного учреждения. Выше уже был приведен пример с учителем, который мог разработать новые методы и средства обучения. В свою очередь, для этого необходимо, чтобы для педагогов была сформирована творческая активность, а также готовность к инновациям» [28].

Необходимо подчеркнуть, что в современной образовательной среде «инновационные процессы могут затрагивать такие сферы, как социально-экономическая, психолого-педагогическая и организационно-управленческая» [37]. Каждая из них предполагает собственный подход и инструментарий к организации и реализации инновационной деятельности. Иными словами, важно определить область, наиболее нуждающуюся в инновационных разработках, и создать условия, которые будут наиболее благоприятны именно для ее развития. Иными словами, выбранные средства будут препятствовать инновационному процессу, а также затруднять его регулирование.

Кроме того, любая инновационная деятельность носит поэтапный характер. Можно выделить этапы.

Этап 1. На первом этапе возникает сама инновационная идея, то есть то, что будет в последующем разрабатываться и внедряться. Данный этап можно назвать, как этап открытий.

Этап 2. На втором этапе происходит непосредственная разработка инновационной идеи (продукта или услуги). На нем инновация приобретает материальную или духовную форму. Другими словами, происходит «рождение» нового продукта.

Этап 3. На третьем этапе созданный инновационный продукт получает практическое применение. В процессе его использования выясняются имеющиеся недостатки, происходит их устранение. Кроме того, оценивается, насколько разработанный продукт справляется с возложенной на него задачей. Только в том случае, если он оправдывает ожидания, то наступает следующий этап – его распространения.

Этап 4. На четвертом этапе – этапе распространения – инновационный продукт становится доступным для других людей. Его начинают приобретать или использовать в практической жизни.

Этап 5. На данном этапе инновационный продукт начинает активно использоваться и даже становится господствующим в определенных

отраслях. Между тем, с течением времени, он постепенно теряет свою новизну, так как появляются новые инновационные идеи, которые воплощаются в жизнь.

Этап 6. На шестом этапе инновационный продукт становится все менее востребованным. Происходит сокращение его использования и замена на другие инновации, которые либо существенно от него отличаются, либо которые более совершенные [5].

Выше приведены этапы жизненного цикла инновационного продукта, которые «характерны практически для всех сфер инновационной деятельности в системе образования. Безусловно, некоторые из представленных этапов могут отсутствовать или у них может быть иная последовательность. Но, чаще всего, именно они имеют место быть» [3].

Таким образом, к инновационной образовательной деятельности относится:

- создание, преобразование, внедрение, распределение;
- освоение субъектом образовательной деятельности новых образовательных систем, отвечающих современным потребностям общества.

В настоящее время инновационная образовательная деятельность не развивается в необходимых масштабах по нескольким причинам:

- многие педагоги не располагают достаточным уровнем знаний для разработки инновационных продуктов. У них высокий уровень теоретической подготовки, но мало практического опыта;
- в системе образования весьма сложно выбрать объект инновации, а также определить критерии, по которым будет оцениваться его эффективность;
- отсутствие критериев приводит к сложностям в оценке конечного результата от внедрения инновации;

– во многих образовательных учреждениях отсутствует благоприятная инновационная среда, а именно – определенный морально-психологический климат [8].

Кроме того, для создания инновации в системе современного образования необходим инновационный потенциал. Под ним следует понимать комплекс социокультурных и творческих способностей педагога, а также наличие теоретических и практических знаний, которые позволят разработать и внедрить оригинальный продукт с целью совершенствования педагогической деятельности. Из данного определения следует, что педагогу необходимо не только совершенствовать образовательный процесс, но и уметь моделировать и реализовывать свои идеи.

М.В. Гончар подчеркивает, что инновационная деятельность педагога предполагает, прежде всего, наличие мотива, который «может быть связан с различными потребностями, среди которых:

- стремление разнообразить образовательный процесс для того, чтобы он был более привлекательным и познавательным для обучающихся;
- стремление к повышению профессиональной подготовки и, как следствие, повышение педагогического статуса;
- профессиональная самореализация, которая благоприятно скажется на личностном развитии педагога» [15].

Г.А. Игнатьева считает, что педагог, как и любой другой индивид, имеет несколько мотивов. Более того, они могут быть взаимосвязаны. Например, повышение квалификации позволит учителю быть увереннее в себе и добиться определенного признания у коллег. Помимо этого, образовательный процесс постоянно совершенствуется. Социально-экономическое развитие предъявляет новые требования к уровню подготовки выпускника. Следовательно, педагог должен быстро приспосабливаться к меняющимся условиям и вовремя перестраивать процесс обучения и воспитания [24]».

На сегодняшний день инновации в системе образования являются необходимостью. Они позволяют обучающимся лучше усваивать учебный материал, проявлять самостоятельность. Также благодаря инновациям сам процесс обучения становится более комфортным, а ряде случаев только благодаря им удастся его вообще организовать. Достаточно вспомнить пандемию COVID-19, когда занятия проходили в дистанционной форме. Ранее подобный формат обучения использовался редко, особенно в муниципальных общеобразовательных учреждениях.

В свою очередь, инновационная деятельность предполагает решение педагогом ряда задач, к которым можно отнести отслеживания современных тенденций в системе образования, использование технических средств, творческий подход, а также разработка и введение новых методов и средств обучения, которые в дальнейшем могут использовать другими педагогами. Кроме того, учителю нужно постоянно учиться. Без этого не получится работать по-новому и применять свежие идеи на практике [67].

В целом, можно выделить следующие условия успешной реализации инновационной деятельности:

- умение принять инновационное решение;
- готовность к риску, так как инновационные идеи могут оказаться неэффективными;
- личностная готовность педагога к моделированию и реализации инновационной идеи. Известно, что неуверенность в собственных силах, а также страх – становятся серьезными барьерами на пути к развитию.

Ранее уже было сказано о том, что инновационная деятельность предъявляет к педагогу ряд требований. Так, Е.И. Казакова выделила основные из этих требований. Рассмотрим на рисунке 4 [28].

По мнению Н.Н. Максимова, «эффективность инновационной деятельности зависит от самого педагога. Речь идет о его желании совершенствовать образовательный процесс и развиваться самому» [39].



Рисунок 4 – Требования, предъявляемые к педагогу для успешного исполнения инновационной деятельности

Таким образом, инновационная деятельность в современной образовательной сфере – это такая деятельность, в ходе которой обновляются или дополняются традиционные образовательные технологии. Новые методы в работе учителя появляются не сразу. Сначала нужно изменить их взгляд на свою профессию – переосмыслить цели, ценности, мотивы. И только потом, когда происходит понимание, что старые подходы уже не работают, учителя начинают искать другие способы преподавания.

Педагогам необходимо быть готовыми к инновационной деятельности. Под готовностью понимается способность проявить творческую активность,

применяя при этом имеющиеся теоретические и практические знания. Также готовность – это умение перестроить привычный образовательный процесс. Многие опытные педагоги предпочитают использовать уже проверенные технологии обучения и им сложно внедрять в свою педагогическую практику ранее не используемые формы, методы и средства обучения. Иными словами, у них имеются личностные барьеры, которые необходимо устранить для повышения качества учебно-воспитательной работы.

1.2 Внутрикorporативная подготовка педагогов современного образовательного учреждения к инновационной деятельности

Качество образования является многокомпонентной характеристикой, которая включает в себя большое количество различных элементов. Одним из них является педагогический профессионализм. Данному показателю уделяется повышенное внимание в исследованиях, как отечественных, так и зарубежных ученых [69].

Если в современном образовательном учреждении у обучающихся низкие показатели успеваемости, то это может быть следствием недостаточного уровня подготовки педагогов или вследствие разработки неэффективной программы образовательного процесса.

Исследуя данную проблему, Н.С. Бугрова выделила «несколько причин возникновения низкой успеваемости обучающихся:

- отсутствие отлаженного взаимодействия между педагогами образовательного учреждения;
- отсутствие адресной помощи педагогу;
- недостаточный уровень профессиональной подготовки педагогов образовательного учреждения;
- недостаточный уровень финансирования;
- неблагоприятный психологический климат в педагогическом коллективе» [9].

О.В. Акулова также обратила внимание на то, что «успеваемость обучающихся напрямую зависит от уровня профессиональной подготовки педагогов. По ее мнению, качество образования не может быть выше профессионализма педагогов» [4]. Действительно, свои знания обучающиеся получают именно от педагогов. Абсолютно все исследователи подчеркивают, что для осуществления эффективного образовательного процесса, необходимо, чтобы сам учитель на должном уровне разбирался в преподаваемом предмете. Однако может возникнуть ситуация, при которой педагог имеет высокую теоретическую подготовку, но при этом использует неэффективные технологии обучения, не уделяет внимание тому, что действительно вызывает у обучающихся интерес. Например, предпочитает проводить занятия только в урочной форме, использовать традиционные методы и средства обучения, предоставлять материал исключительно в форме лекций, а проверку знаний проводить в виде контрольных работ.

Более того, в настоящее время имеется еще одна серьезная проблема, связанная с качеством образования – дефицит кадров. Данная проблема особенно актуальна для городских и сельских школ. В виду появления частных образовательных организаций, которые предоставляют более комфортные условия труда, а также достойную заработную плату, высококвалифицированные педагоги предпочитают работать именно в них. Получается, что в государственных образовательных учреждениях кадры состоят или из неопытных педагогов, которые только получили образование, или из представителей «советской школы». И та, и другая категории не готовы к осуществлению инновационной деятельности. Одни, в силу своей неопытности, а другие по причине личностных барьеров.

И.Е. Девятова считает, что «для устранения данной проблемы необходимо модернизировать российскую образовательную систему в сторону повышения квалификации педагогов. Важно, чтобы в образовательных учреждениях работали только высококвалифицированные

сотрудники, готовые вносить свой вклад в совершенствование образовательно-воспитательного процесса» [17].

С данной точкой зрения согласен В.И. Слободчиков, который разработал модель педагогического профессионализма. В соответствии с этой моделью, педагог – это субъект педагогической деятельности, который должен уметь проектировать образовательный процесс, реализовывать и преобразовывать его, а также проводить рефлексию. Кроме того, исследователь выделил основные элементы педагогического профессионализма, связанные с интеллектуальной деятельностью. Они представлены на рисунке 5 [57].

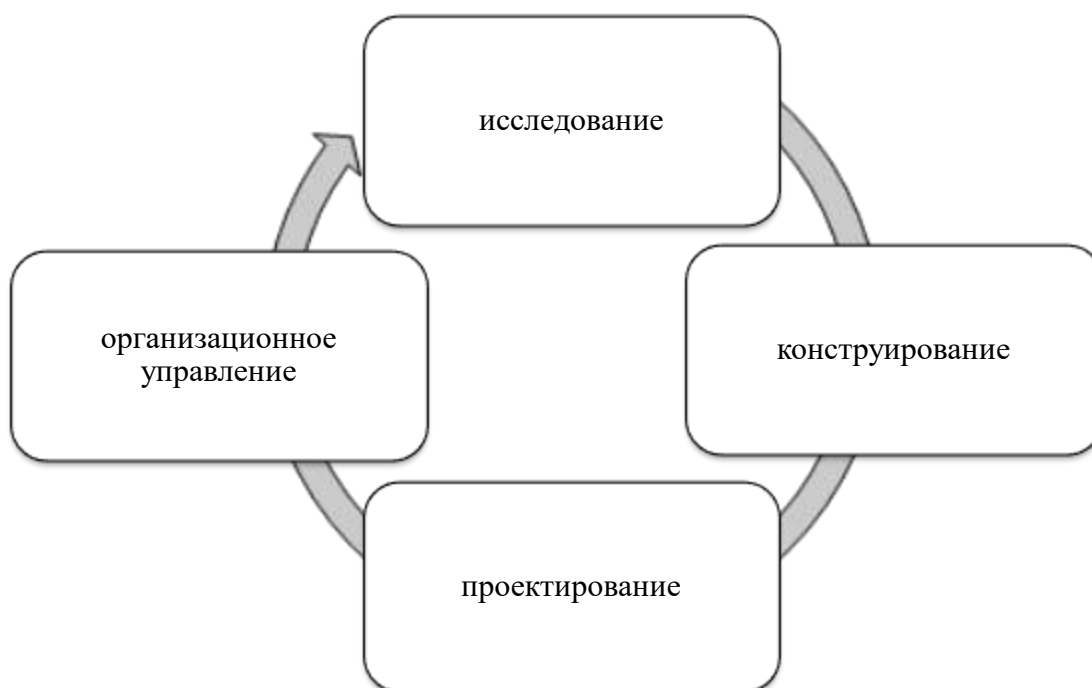


Рисунок 5 – Элементы педагогического профессионализма, связанные с интеллектуальной деятельностью

Владение элементами, представленными на рисунке 5, дают педагогу возможность эффективно выстраивать процесс своей работы, принимая во внимание возрастные и личностные особенности обучающихся.

Помимо этого, у педагогов должен быть высокий уровень психологической готовности к осуществлению своей деятельности. Речь идет и о передаче знаний обучающимся, и о развитии их личностных качеств и, в целом, о совершенствовании педагогического процесса, в том числе, посредством инноваций. На сегодняшний день в психолого-педагогической литературе данная проблема рассматривается с функционального и личностного подходов.

Е.С. Кузьмин, рассматривая функциональный подход, отмечает, что «психологическая готовность непосредственно связана с психологическими функциями, благодаря которым удастся добиваться положительных результатов» [63].

М.И. Дьяченко, говоря о личностном подходе, отмечает, что «психологическая готовность сопряжена с личностными качествами, которые позволяют педагогу эффективно выстраивать образовательно-воспитательный процесс. Так, в соответствии с данным подходом, можно выделить следующие компоненты психологической готовности педагога к осуществлению своей деятельности:

- понимание собственных потребностей и требований, выдвигаемых обществом и образовательным учреждением;
- понимание целей, которые смогут удовлетворить собственные потребности и при этом добиться положительных результатов педагогической деятельности;
- умение применять имеющиеся знания на практике;
- реагирование на изменяющиеся внешние условия, а также требования, указанные в документах, регулирующих образовательную деятельность. В данном контексте речь идет об инновационной деятельности, а именно – умение ее реализовывать» [20].

Необходимо подчеркнуть, что на сегодняшний день инновационная деятельность занимает одно из важнейших мест в системе образования. Благодаря ей удастся более эффективно выстраивать образовательный

процесс и оказывать влияние на всестороннее развитие обучающихся. Между тем, она требует от педагогов наличия высокого уровня теоретической и практической подготовки, а также креативности, желания развиваться и не бояться рисковать. Безусловно, данными качествами обладают не все педагогические сотрудники, что затрудняет моделирование и реализацию инновационных идей. Более того, в виду постоянно изменяющихся условий, педагоги не успевают своевременно перестраивать свои знания и умения, а также расширять круг своих профессиональных компетенций. Немало важное влияние на данные процессы оказывает занятость педагогических сотрудников. Вместо того, чтобы сосредоточить свое внимание на разработке инновации, они предпочитают использовать традиционные методы обучения и воспитания. Ситуация осложняется и тем, что они не могут в полной мере ознакомиться, а в ряде случаев – понять сторонний опыт инновационной деятельности.

А.М. Лобок полагает, что «основанная проблема заключается в том, что педагоги не готовы к осуществлению инновационной деятельности. Во-первых, многие педагоги предпочитают использовать те методы и средства обучения, которые уже подтвердили свою эффективность. Они не видят необходимости в разработке инноваций, так как результат от их внедрения будет неизвестен. Во-вторых, педагоги не умеют правильно проектировать и внедрять инновации в свою педагогическую деятельность. Это может быть связано, как с недостатком знаний, так и с неуверенностью в собственные силы» [38].

Н.Н. Никитина указывает, что «готовность педагога к инновационной деятельности является основным условием ее осуществления» [44]. В свою очередь, исследователь понимает под готовностью взаимосвязь ряда структурных компонентов, которые представлены на рисунке 6.



Рисунок 6 – Структурные компоненты готовности педагога к осуществлению инновационной деятельности

Компоненты, представленные на рисунке 6, определяют успешность выполнения человеком профессиональных функций. Более того, диалектическое единство становится важным аспектом долговременной и ситуативной готовности педагога. Оно определяется эффективностью осуществления ситуативной готовности в определенных условиях.

И. Пустовалова полагает, что одним из главных компонентов является мотивационный. Мотивы, как правило, носят личностный характер. Педагог может желать добиться признания у коллег, повысить уровень своей профессиональной подготовки, проверить собственные силы и так далее. Именно поэтому он на постоянной основе пересматривает процесс подачи информации, внедряет новые методы и средства обучения, стремится проводить занятия в интересной для детей форме и так далее. Подобная работа приносит внутреннее удовлетворение и позволяет закрывать имеющиеся потребности [49].

М.А. Щенникова считает, что осуществление инновационной деятельности невозможно без эмоционально-волевого компонента. По мнению исследователя, ответственность, стремление к успеху, умение мобилизовать имеющиеся ресурсы – способствуют разработке инновационных идей [65].

Следует отметить, что вышеприведенные компоненты, применимы не только к инновационной деятельности, но и к педагогической в целом. По этой причине обращают на себя внимание компоненты, выделенные В.А. Сластениным и Л.С. Подымовой. По их мнению, инновационная деятельность педагога может успешно реализовываться при наличии четырех компонентов: мотивационного, креативного, технологичного и рефлексивного.

Действительно, сама сущность инновационной деятельности педагога предполагает не только наличие теоретических и практических знаний, но и креативности, то есть творческой направленности. Также инновационную деятельность необходимо оценить с позиции эффективности, что требует умения рефлексировать. Иными словами, можно сказать, что данные компоненты в большей степени охватывают инновационную образовательную деятельность.

Между тем, вышеприведенные компоненты не в полной мере отражают процесс инновационной деятельности. Ранее уже было сказано о том, что педагогу необходимо обладать, как профессиональными, так и личными качествами для того, чтобы смоделировать инновационную идею, внедрить ее и оценить.

Исходя из вышеизложенного, были разработаны компоненты, которые наиболее полно отражают готовность педагога к инновационной деятельности. Данные компоненты представлены на рисунке 7.

Необходимо подчеркнуть, что компоненты, представленные на рисунке 7, важно формировать и развивать. Педагог может обладать должным уровнем знаний, умений и навыков для того, чтобы осуществлять инновационную деятельность, но не делать этого по причине имеющихся личностных барьеров. Также ему может не хватать воли для ее осуществления. Иными словами, наблюдается взаимосвязь между «компонентами готовности педагога к реализации инновационной

деятельности. Также данные компоненты должны быть сформированы у педагогического сотрудника на высоком уровне» [56].



Рисунок 7 – Компоненты, показывающие готовность педагога к осуществлению инновационной деятельности

Помимо компонентов, можно выделить и факторы проявления готовности к инновационной деятельности. По мнению В.И. Долговой, к ним относятся:

- активность и инициативность;
- психолого-педагогические особенности личности;
- индивидуальный стиль деятельности;
- творческая направленность;
- профессионализм и готовность к труду [36].

Как можно увидеть из вышеизложенного, для осуществления инновационной деятельности важно иметь высокий уровень педагогической квалификации и быть готовым к проектированию и реализации инновационных идей. Другими словами, необходимо повышать уровень своей подготовки, расширять кругозор и устранять психологические

барьеры. Все это становится возможным посредством профессиональной подготовки педагогов.

В настоящее время, учитывая занятость педагогов, наиболее предпочтительной формой подготовки является та, которая проводится на месте работы, то есть в образовательном учреждении. Речь идет о внутрикорпоративной подготовке педагогов. Она подразумевает не только проведение занятий, но и создание условий для творческого и профессионального развития педагогов.

В последние годы появляется достаточно большое количество всевозможных тренингов и курсов повышения квалификации для педагогов. Многие из них направлены на развитие умения применять в педагогической деятельности инновации. Однако далеко не все из них являются эффективными. Более того, вызывает вопросы квалификация людей, проводящих этих курсы. Для того чтобы передать знания, необходимо быть в достаточном уровне подготовленным и уметь самостоятельно их использовать. Это касается не только теории и практики, но и личностных установок. Важно понимать, какие именно барьеры стоят перед педагогами, и найти действенный способ их устранения [71].

На основании этого можно сделать вывод, что внутрикорпоративная подготовка сотрудников – это один из «видов неформального образования, который становится всё популярнее. Поддерживание данного вида является эффективным способом для развития системы непрерывного образования и результативным инструментом улучшения человеческого капитала» [16].

Понятие «внутрикорпоративная подготовка» впервые стало употребляться в менеджменте. Однако, спустя непродолжительное время, его стали использовать и в других отраслях. В настоящее время данное понятие все чаще используется в сфере образования. Известно, что знаний, полученных в средних и высших профессиональных образовательных учреждениях – недостаточно. Педагоги – это та категория лиц, которым необходимо на постоянной основе повышать свою квалификацию, что

особенно актуально в сегодняшних реалиях. Именно по этой причине важно проводить их подготовку, но в удобном для них формате. Важно, чтобы во время этой подготовки, они не были оторваны от выполнения своих непосредственных обязанностей.

Следует отметить, что «модели, которые разрабатываются самой образовательной организацией, нередко становятся предметом исследования. Однако, в виду того, что их рассматривают в рамках различных научных направлений, возникает, своего рода, «размытость» понятия и сущность этого вида подготовки, что, безусловно, требует уточнения.

Так, в литературе, посвященной повышению квалификации педагогических работников, употребляются такие понятия, как «корпоративное обучение», «внутрифирменная подготовка», «внутришкольное повышение квалификации», «внутриучрежденческое повышение квалификации», «внутришкольная форма работы», «корпоративное образование», «корпоративная подготовка» [29].

«Вопреки разнообразию терминов, все указанные модели могут быть определены как организованный процесс, в ходе которого обучающие взаимодействуют с обучающимися с целью профессионального развития последних по инициативе образовательной организации и в рамках программы профессионального развития, спроектированной самой организацией» [41].

«С.А. Мыльникова определила различия в сущности между терминами «корпоративное обучение» и «корпоративное образование», где основным критерием является разница в содержании: если обучение ориентировано на овладение профессиональными компетенциями как главный результат реализации модели, то результатом образования являются не только профессиональные, но и общие компетенции» [43].

«Термин «внутрикорпоративная подготовка» более точно отражает сущность описываемых моделей профессионального развития педагогов, чем понятия «внутришкольное» или, тем более, «внутрифирменное» обучение /

повышение квалификации. Понятие «корпорация» следует рассматривать не только как организованную группу лиц, объединённых однородной профессиональной деятельностью и общностью профессиональных интересов, но и как такую группу, члены которой привержены коллективным целям, ценностям и интересам, что выступает как необходимое условие инновационной деятельности образовательной организации» [12].

Таким образом, «внутрикорпоративная подготовка в современной образовательной организации – это регулярный и целенаправленный процесс, в ходе которого у педагогических работников формируются ключевые умения и навыки, необходимые для их профессионального роста, который основывается на внутренних потребностях и инициативах» [17]. Также образовательное учреждение играет ключевую роль в процессе повышения квалификации педагогов.

Существуют различные модели для внутрикорпоративного обучения, которые проектирует сама образовательная организация в соответствии со стоящими перед ней целями или посредством уже имеющихся. Различные авторы указывали, что данный вид подготовки имеет определённые преимущества и более эффективен, в отличие от той подготовки, которая проводится вне образовательного учреждения.

В свою очередь, «С.Г. Вершловский рассматривает «внутрикорпоративную подготовку педагогов как один из наиболее эффективных механизмов формирования нового педагогического профессионализма»» [12].

«В основе организации эффективной внутрикорпоративной подготовки лежат андрагогические принципы, сформулированные в работах отечественных и зарубежных исследователей» [32], – утверждает И.К. Кобзенко. Они представлены на рисунке 8.

В научной и методической литературе предложены «модели внутрикорпоративной подготовки педагогов. Они ориентированы на использование ресурсов образовательной организации, на базе которой

реализуется эта модель, с возможным привлечением ресурсов сторонних организаций и учреждений. Моделей внутрикорпоративной подготовки, использующих возможности сетевого взаимодействия, немного» [40].

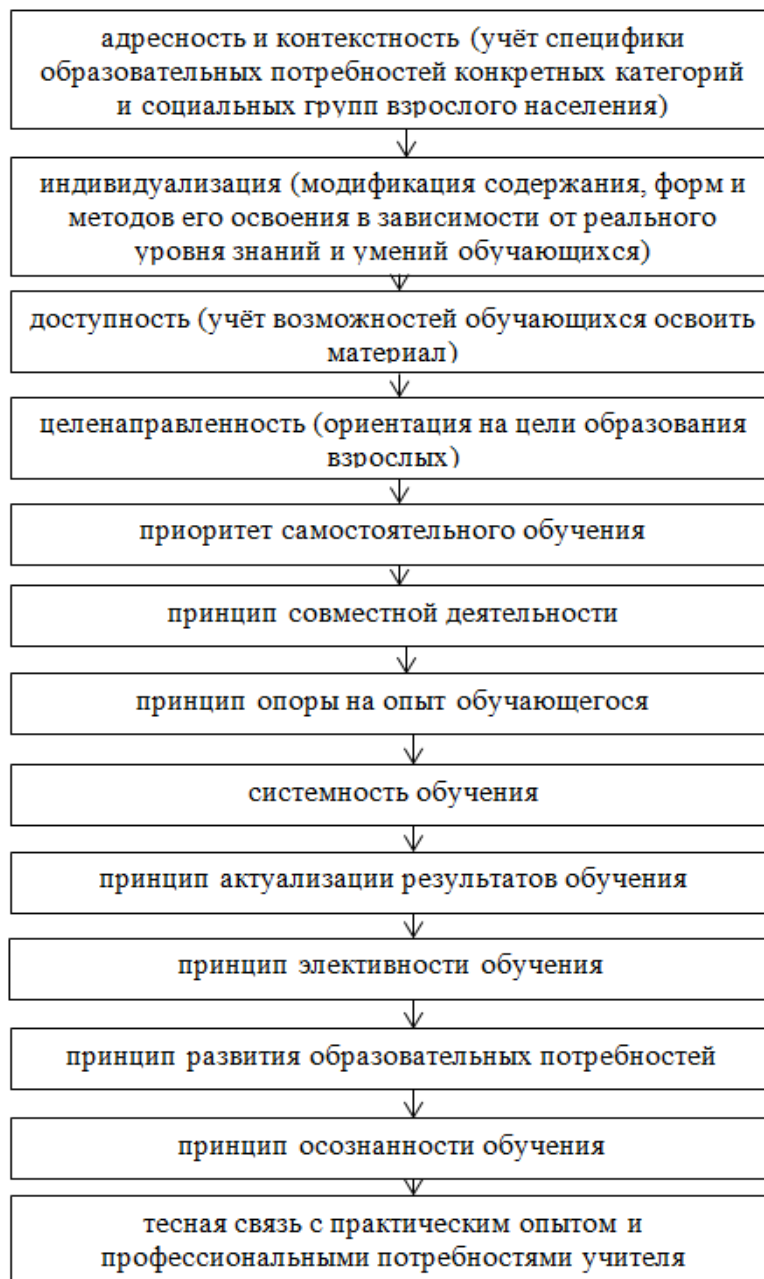


Рисунок 8 – Принципы внутрикорпоративной подготовки

«Есть разные подходы к организации сетевого взаимодействия школ. Например, модель Н.С. Бугровой предлагает создать сеть образовательных

учреждений вокруг центра повышения квалификации» [9]. А модель Н.Ф. Стельмах, наоборот, строится через муниципальные методические службы.

Необходимо подчеркнуть, что первые теоретические разработки внутрикорпоративной подготовки появились во второй половине XX века. Во многом, они рассматривались с позиции самообучения.

«Г.А. Игнатьева определила термин «самообучающейся организации» в образовательном пространстве, который рассматривает самообучающуюся организацию как форму организации деятельностного содержания профессионального развития педагогов» [26].

«Если развитие образовательной организации проектируется в логике самообучающейся организации, предполагающей проектирование деятельностного содержания профессионального развития педагогов, внутрикорпоративная подготовка становится одним из главных механизмов формирования нового педагогического профессионализма» [48], – поясняет И.В. Просвирнина.

В результате, для создания действенной модели внутрикорпоративной подготовки педагогов в современных условиях нужно соблюдать требования:

- антропологический, проектный и андрагогический подходы должны находиться в основе модели;
- программы повышения квалификации для учителей – это обычные курсы, список тем. Необходимо сделать их практичнее: педагоги должны самостоятельно решать реальные задачи в проектных группах;
- когда школа становится самообучающейся, учителя сами создают новые форматы работы. Так проще осваивать новые методы и делиться опытом;
- сетевое взаимодействие – это хороший вариант для объединения учителей из разных школ в проектные команды, помогает обмениваться ресурсами и знаниями напрямую, без лишних посредников.

Глава 2 Опытнo-экспериментальная работа по внутрикорпоративной подготовке педагогов в современной образовательной организации к инновационной деятельности

2.1 Диагностика готовности педагогов в современной образовательной организации к инновационной деятельности

Опытнo-экспериментальная работа проводилась на базе МБОУ «Гимназия № 39 имени Героя Советского Союза Василия Филипповича Маргелова». В нем приняли участие 70 человек: 35 человек – контрольная группа и 35 человек – экспериментальная группа.

МБОУ «Гимназия № 39 имени Героя Советского Союза Василия Филипповича Маргелова» – это образовательное учреждение, которое было образовано на базе 39 школы. На базе гимназии также функционирует детский сад.

В настоящее время гимназия является интеграционным учебным заведением, осуществляющим обучение и развитие детей по многоступенчатой системе, имеющее в своем составе Центр дополнительного образования «Творчество».

За время своей работы гимназия осуществила 48 выпусков, с вручением аттестатов 3877 обучающимся. С медалями выпустились 292 человека.

В настоящее время в гимназии обучается 1790 обучающихся, 202 дошкольника и 1225 ребенка занимается в структурном подразделении дополнительного образования. Их воспитанием занимаются 163 сотрудника, в том числе 91 педагог. Среди педагогов, работавших в гимназии, есть учителя, отмеченные профессиональными званиями – «Народный учитель Самарской области», «Заслуженный учитель», а также нагрудными знаками «Отличник просвещения», «Почетный работник общего образования».

Опытнo-экспериментальная работа проводилось в несколько этапов.

Констатирующий эксперимент – диагностика готовности педагогов в современной образовательной организации к инновационной деятельности.

Формирующий эксперимент – разработка и апробация модели внутрикорпоративной подготовки педагогов в современной образовательной организации к инновационной деятельности

Контрольный эксперимент – повторная диагностика готовности педагогов в современной образовательной организации к инновационной деятельности после апробации разработанной модели.

Цель констатирующего эксперимента – определить степень подготовленности педагогов в современной образовательной организации к применению инноваций в работе.

Подготовленность педагогов в современной образовательной организации к применению инноваций в работе оценивалась по компонентам таблицы 1.

Таблица 1 – Диагностическая карта исследования

Компонент	Наименование методики	Автор
«Теоретический – информированность по вопросам педагогической инноватики, теоретические практические, методические знания в области инновационной деятельности» [56].	«карта педагогической оценки способности учителя к инновационной деятельности» [56].	В.А. Сластенин, Л.С. Подымова
«Практический – владение умениями и навыками инновационной деятельности, технологическая подготовленность к внедрению инноваций» [56].	«тест «Самооценка методологической культуры педагога» [56].	Л.Г. Полякова
«Личностный – отношение к инновациям, необходимости их внедрения, потребность в самосовершенствовании, отношение к себе как к субъекту инновационной деятельности, самостоятельность педагога» [56].	«методика «Способности педагога к творческому саморазвитию» [56].	И.В. Никишина

Для проведения опытно-экспериментальной работы были выбраны следующие методики, они представлены в таблице 1.

Методика 1. «Способности педагога к творческому саморазвитию» (И.В. Никишиной).

Цель – диагностика уровня способности педагога к творческому саморазвитию в процессе инновационной деятельности.

В приложении А, рисунок А1 есть 15 утверждений. Задача: прочитать каждое и оценить по шкале от 1 до 5, «где:

- 5 баллов – данное утверждение полностью соответствует действительности;
- 4 балла – скорее соответствует, чем нет;
- 3 балла – и да, и нет;
- 2 балла – скорее не соответствует;
- 1 балл – не соответствует» [51, с. 8].

После заполнения складываем баллы по каждой анкете. Это покажет, насколько учителя умеют творчески развиваться. Классификация уровней представлена в таблице 2.

Таблица 2 – Классификация уровней способности педагогов к саморазвитию в творчестве

Критерий	Характеристика	Количество баллов
Высокий	Активное саморазвитие. Испытуемый стремится пополнять базу знаний, изучать новую информацию и применять ее на практике.	75 – 55
Средний	Отсутствие сложившейся системы саморазвития. Стремление к саморазвитию возникает под воздействием внешних факторов. Как правило, испытуемый знакомится с новой информацией лишь в случае возникновения острой необходимости. У него отсутствуют внутренние мотивы для изучения и дальнейшего использования чего-то нового	54 – 36
Низкий	Остановившееся саморазвитие. Испытуемый не стремится к получению новых знаний. Его устраивает тот объем информации, которой он уже располагает.	35 – 15

Тест 2 «Самооценивание методологической культуры педагога» (по методике Л.Г. Поляковой).

Цель – выявление уровня методологической культуры педагога на основе самостоятельной оценки знаний, умений и качеств личности.

Предположение данной методики заключается в первоочередной диагностике теоретической готовности педагога к инновационной деятельности.

Методика состоит из 10 вопросов (Приложение Б, рисунок Б1). Задача испытуемого оценить по шкале от 1 до 9, насколько он владеет данными навыками.

Результаты обрабатываются так: сначала считают общую сумму баллов. По ней определяют, какой у учителя уровень методологической культуры. Градация уровней – в таблице 3.

Таблица 3 – Уровень сформированности методологической культуры учителя

Уровень	Характеристика	Количество баллов
Высокий	Испытуемый имеет высокий уровень теоретической подготовки. Он стремится развиваться не только в области преподаваемого им предмета, но и в других областях	71 балл и выше
Средний	Испытуемый хорошо разбирается в предмете, который преподаёт, но предпочитает использовать в работе уже проверенные традиционные методы и средства обучения	от 55 до 70 баллов
Низкий	Испытуемый владеет недостаточным уровнем теоретической подготовки. Как правило, данный уровень свойственен начинающим учителям, которые нуждаются в помощи более опытных учителей и только начинают применять имеющиеся у них знания на практике.	менее 55 баллов

Диагностическая карта 3 «Оценка готовности педагога к участию в инновационной деятельности» (из методики В.А. Сластенина, Л.С. Подымовой).

Цель – определение уровня готовности учителя к исполнению инновационной деятельности.

В карте « 4 блока (Приложение В, рисунок В1):

- мотивационно-творческая направленность личности;
- креативность педагога;
- профессиональные способности педагога к осуществлению инновационной деятельности;
- индивидуальные особенности личности педагога» [50].

Испытуемый должен прочитать каждое утверждение и поставить ему оценку от 1 до 5.

Чтобы определить, насколько учитель готов к инновациям, считают общее количество баллов. По этой сумме и оценивают уровень готовности. В таблице 4 представлены уровни готовности учителя к исполнению инновационной деятельности

Таблица 4 – Уровень готовности учителя к исполнению инновационной деятельности

Уровень	Характеристика	Количество баллов
Высокий	Учитель готов к исполнению инновационной деятельности. Он активно изучает опыт других учителей и знакомится с новыми методами и средствами обучения	71 – 81
Средний	Учитель готов использовать инновации в своей педагогической деятельности, но его знаний для этого недостаточно. Кроме того, ему не хватает теоретических и методических знаний	55 – 70
Низкий	Учитель предпочитает использовать традиционные методы и средства обучения. Зачастую, данный уровень характерен для учителей, которые являются представителями «советской школы»	менее 55

К тому же «отдельно оценивается каждый критерий готовности учителя к инновационной деятельности:

- 30 баллов – мотивационно-творческая направленность личности;

- 20 баллов – креативность педагога;
- 40 баллов – профессиональные способности педагога к осуществлению инновационной деятельности;
- 15 баллов – индивидуальные особенности личности педагога» [51].

Чтобы понять, готов ли учитель к изменениям, нужно рассмотреть такие моменты, как: отношение педагога к новому и желание развиваться. Эти показатели говорят о многом: на сколько активно педагог пробует новые методы, видит ли он в инновациях способ решать учебные проблемы, важно ли ему профессионально расти. Учитель-новатор не боится пробовать новое и сам ищет способы работать лучше.

Теоретическая подготовка учителя – это знание современных методик и умение грамотно применять их на практике. Хороший педагог не просто знает о новых подходах, но и понимает, как поэтапно внедрить их в работу и что необходимо для успешной реализации. Практическая готовность учителя – это не теория, а реальные навыки. Важно уметь применять новые методы в классе, анализировать результаты, создавать свои решения. Учитель не просто знает о новых технологиях, а действительно использует их в работе. Хороший показатель, когда педагог адаптирует методики под своих учеников, видит, что работает, а что нет, придумывает собственные приемы.

Итоги исследования по методике «Способности педагога к творческому саморазвитию» (И.В. Никишиной) на этапе констатирующего эксперимента показаны в таблице 5.

Таблица 5 – Итоги исследования по методике «Способности педагога к творческому саморазвитию» (И.В. Никишиной) на этапе констатирующего эксперимента

Уровень	Количество, чел.	
	КГ	ЭГ
Высокий	6	6
Средний	19	21
Низкий	10	8

Покажем полученные итоги графически на рисунке 9.

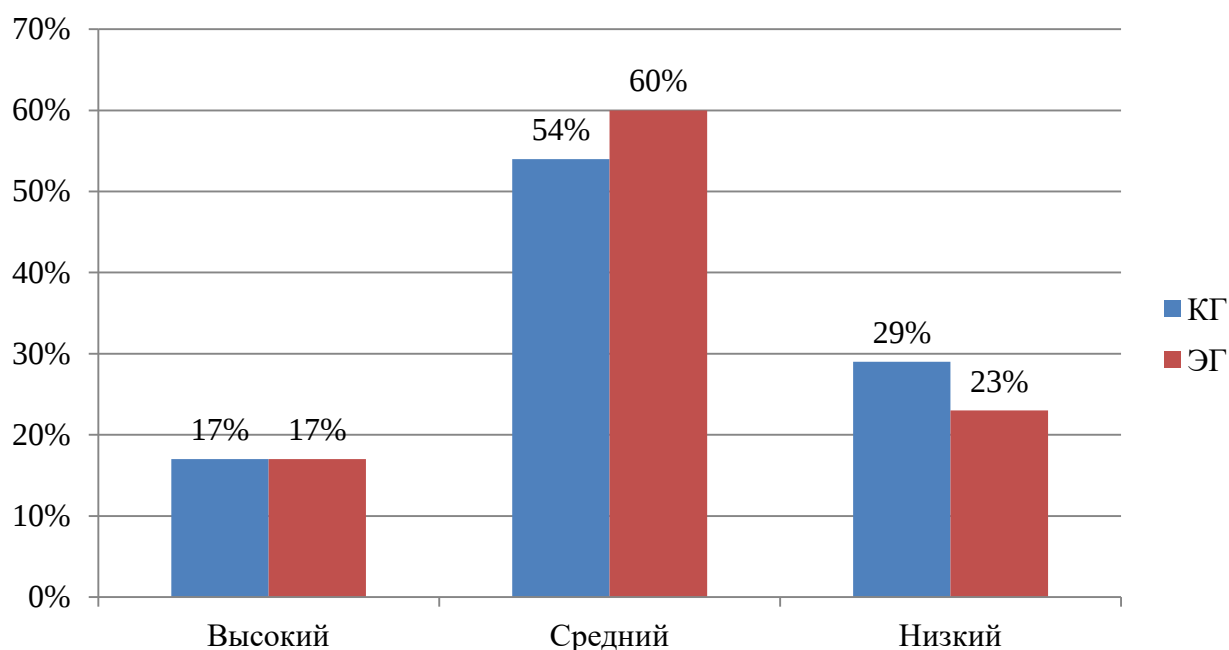


Рисунок 9 – Результаты исследования по методике «Способности педагога к творческому саморазвитию» (И.В. Никишиной) на этапе констатирующего эксперимента, %

Данные из таблицы 4 и рисунка 9 демонстрируют, что и в обычно, и в экспериментальной группе больше половины учителей показали средний уровень: 54% (19 человек) и 60% (21 человек) способностей педагога к творческому саморазвитию в процессе инновационной деятельности соответственно. Учителя, как правило, изучают новую информацию только в том случае, если в этом есть необходимость (требование к образовательному процессу и так далее). Иными словами, им необходима мотивация и стимул для того чтобы расширять свои знания, умения и навыки.

А вот в обычной группе 10 человек (29%) и в экспериментальной 8 человек (23%) показали низкий уровень способности педагога к творческому саморазвитию в процессе инновационной деятельности. Данные учителя полагают, что из знаний достаточно для осуществления эффективной педагогической деятельности. Испытуемые не стремятся расширять

имеющиеся у них знания, так как считают, что новые методы и средства обучения еще не доказали свою эффективность. Как правило, к данной группе учителей относятся представители «советской школы».

Следует отметить, что у 6 (17%) учителей из контрольной группы и у 6 (17%) учителей из экспериментальной группы был определен высокий уровень способности педагога к творческому саморазвитию в процессе инновационной деятельности. Данные испытуемые на постоянно основе изучают новые методы и средства обучения и применяют их на практике. Как правило, их урок является комбинированным – традиционные методы и средства обучения совмещены с инновационными.

Результаты исследования по тесту «Самооценка методологической культуры педагога» (по методике Л.Г. Поляковой) на этапе констатирующего эксперимента представлены в таблице 5.

Таблица 5 – Результаты изучения по тесту «Самооценка методологической культуры педагога» (по методике Л.Г. Поляковой) на этапе констатирующего эксперимента

Уровень	Количество, чел.	
	КГ	ЭГ
Высокий	9	10
Средний	19	18
Низкий	7	7

Представим полученные результаты графически на рисунке 10.

19 учителей (54%) из обычной группы и 18 (51%) из экспериментальной показали средний уровень методологической культуры. Испытуемые хорошо разбираются в своем предмете, имеют достаточный опыт работы, но все же предпочитают использовать в своей работе традиционные методы и средства обучения. Учителя полагают, что их теоретических знаний достаточно для осуществления эффективной педагогической деятельности.

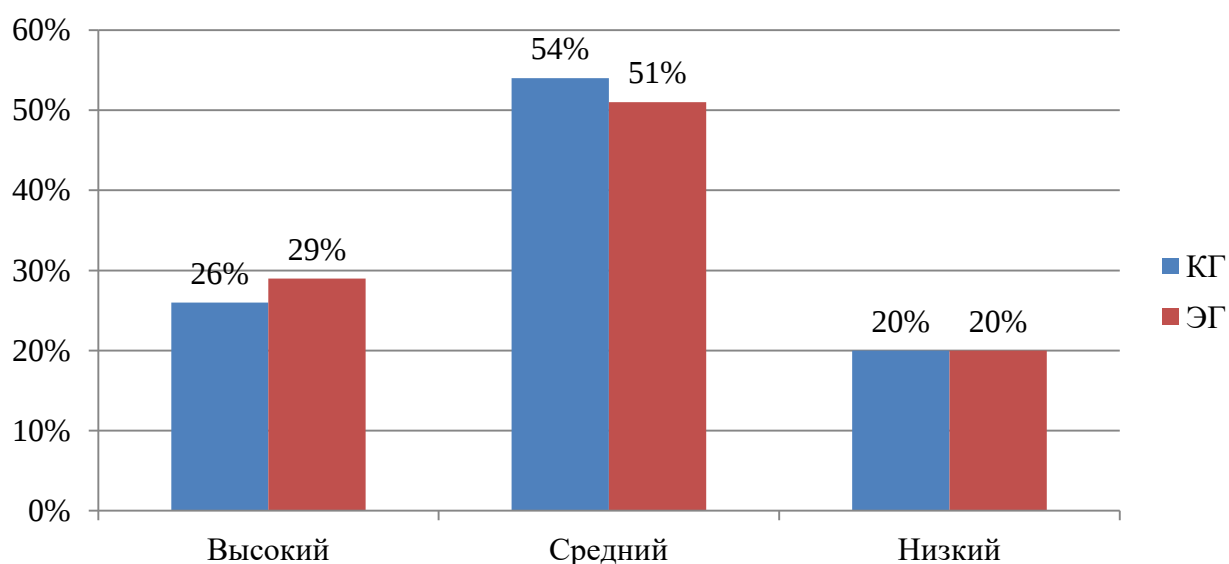


Рисунок 10 – Результаты изучения по тесту «Самооценка методологической культуры педагога» (по методике Л.Г. Поляковой) на этапе констатирующего эксперимента, %

26% учителей (9 человек) в контрольной группе и 29% (10 человек) в экспериментальной показали высокий уровень. Эти педагоги непрерывно совершенствуются и внедряют новые методики в работу.

Вот что важно: в обеих группах по 7 учителей (20%) установили низкий уровень методологической культуры. Участники этих групп являются молодыми педагогами и еще не обладают должным опытом. По этой причине они сомневаются в своих профессиональных навыках и часто советуются с более опытными учителями. Как следствие, им ближе та модель преподавания, которая используется их более старшими наставниками.

Таблица 6 – Результаты исследования по диагностической карте «Оценка готовности педагога к участию в инновационной деятельности» на этапе констатирующего эксперимента

Уровень	Количество, чел.	
	КГ	ЭГ
Высокий	8	9
Средний	19	19
Низкий	8	7

Результаты исследования по диагностической карте «Оценка готовности педагога к участию в инновационной деятельности» представлены в таблице 6.

Покажем полученные итоги графически на рисунке 11.

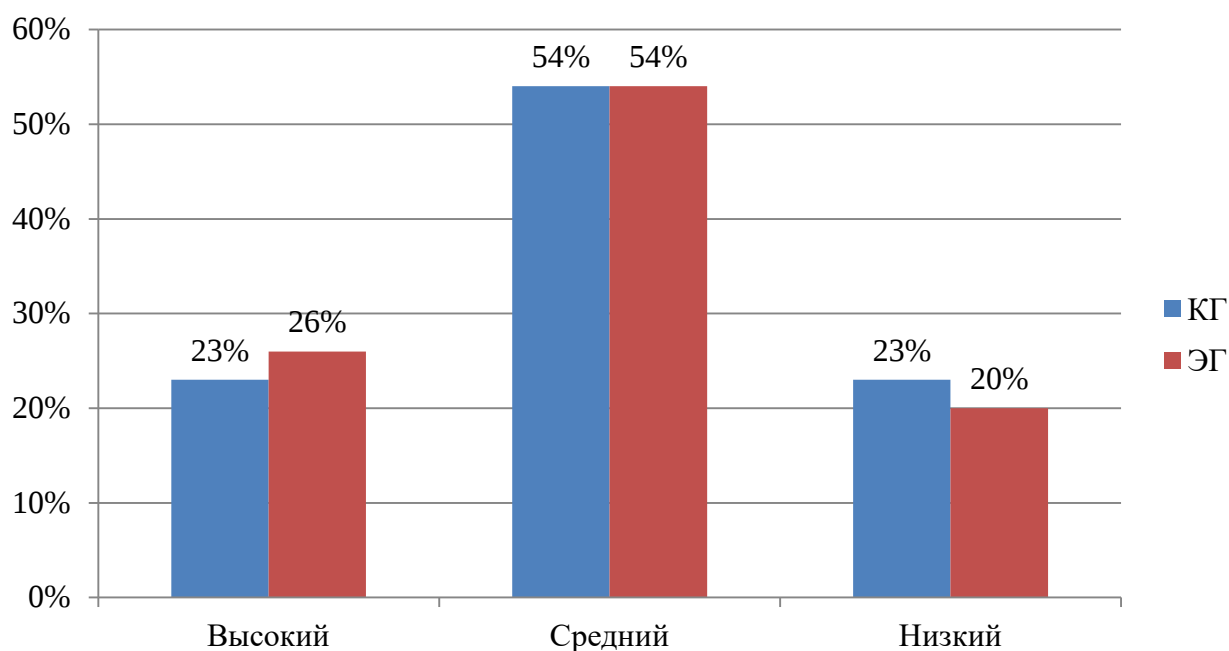


Рисунок 11 – Результаты исследования по диагностической карте «Оценка готовности педагога к участию в инновационной деятельности» на этапе констатирующего эксперимента, %

Как видно из таблицы 6 и рисунка 11, больше половины учителей в обеих группах (54% или по 19 человек) имеют средний уровень готовности к новшествам. С одной стороны, учителя имеют представления о новых методах и средствах обучения, но, с другой стороны, относятся к ним с определённым скептицизмом, так как их эффективность не доказана в полной мере.

В обычной группе 8 учителей (23%), а в экспериментальной — 9 (26%) показали высокий уровень готовности к реализации инновационной деятельности. Учителя не только имеют представления об инновациях,

которые используются в образовательном процессе, но и активно используют их в своей работе.

У 8 учителей (23%) из контрольной группы и у 7 (20%) из экспериментальной уровень готовности к осуществлению инновационной деятельности оказался низким. По мнению учителей из данных групп, необходимо использовать те методы и средства обучения в педагогической деятельности, которые являются проверенными и уже неоднократно доказали свою эффективность. Как правило, данные испытуемые относятся к «советской школе».

В таблице 7 рассмотрим результаты по каждому показателю диагностической карты «Оценка готовности педагога к участию в инновационной деятельности» на этапе констатирующего эксперимента.

Таблица 7 – Результаты по каждому критерию диагностической карты «Оценка готовности педагога к участию в инновационной деятельности» на этапе констатирующего эксперимента

Критерий	Количество, чел.	
	КГ	ЭГ
Мотивационно-творческая направленность личности	4	5
Креативность педагога	7	6
Профессиональные способности педагога к осуществлению инновационной деятельности	17	16
Индивидуальные особенности личности педагога	7	8

Таблица 7 показывает, что для большинства – 17 (49%) педагогов из контрольной группы и для 16 (46%) педагогов из экспериментальной группы – характерно наличие профессиональных способностей учителей к осуществлению инновационной деятельности. Иными словами, данные испытуемые имеют все ресурсы для внедрения инноваций в образовательный процесс, но у них либо отсутствует мотивация, либо имеются личностные барьеры для использования инновационных методов и средств обучения.

Вышеизложенное подтверждается тем, что мотивация имеется лишь в 4 (11%) испытуемых из контрольной группы и 5 (14%) из экспериментальной группы. Кроме того, креативность на нужном уровне лишь у 20% (7 человек) обычной группы и 17% (6 человек) экспериментальной.

Итак, по результатам исследования видно: у большинства учителей из контрольной и экспериментальной группы средний уровень готовности к инновационной деятельности. Данные результаты свидетельствуют о необходимости разработки модели внутрикорпоративной подготовки педагогов в современной образовательной организации к инновационной деятельности.

2.2 Разработка и апробация модели внутрикорпоративной подготовки педагогов в современной образовательной организации к инновационной деятельности

Внутрикорпоративная подготовка педагогов является достаточно сложным процессом, который предполагает использование имеющихся у образовательного учреждения ресурсов. В первую очередь, речь идет о выборе модели внутрикорпоративной подготовки. Принимая во внимание то обстоятельство, что она должна включать в себя наиболее актуальные для учреждения вопросы, перед ее разработкой необходимо выявить имеющиеся у образовательной организации проблемы и первоочередные потребности.

Модель внутрикорпоративного обучения должна отвечать не только потребностям, стоящим перед самым образовательным учреждением, но и отвечать запросам общества. В частности, в настоящее время широкое внедрение получили различные инновации. Следовательно, важно, чтобы педагоги были готовы их использовать в своей педагогической деятельности.

Значит, модель обучения педагогов нужно строить с учётом конкретных факторов. Смотрите их на рисунке 12.



Рисунок 12 – Факторы для построения модели внутрикорпоративной подготовки педагогов к инновационной деятельности

Так в МБОУ «Гимназия №39» разработали модель внутрикорпоративной подготовки педагогов к инновационной деятельности. Эта система подготовки помогает учителям осваивать новые подходы в работе. Она построена на трех принципах: системности, модульности, учете личного опыта каждого педагога.

Задачи:

- создать правила подготовки учителей к работе с новыми методиками;
- оценить, на сколько учителя готовы к изменениям;
- разработать инструкции и обучить педагогов современным технологиям;
- проверить, как это работает на практике.

Созданную модель внутрикорпоративной подготовки педагогов к инновационной деятельности можно будет считать эффективной при соблюдении следующих условий:

- возможность использования разработанной модели в ежегодной внутрикорпоративной подготовке педагогов без привлечения дополнительного финансирования;
- содействие модели в ознакомлении педагогов с современными педагогическими технологиями, которые способствуют включению в инновационную деятельность.

Оценивание успешности мероприятий по повышению готовности педагогов к инновационной деятельности предусматривается осуществлять через следующие технологии (рисунок 13).

процесс обучения	• анализ имеющегося опыта внедрения инноваций в образовательный процесс
активность и инициативность педагогов по использованию полученных знаний	• публикации, участие в конкурсах профессионального мастерства и так далее
мониторинг эффективности инновационной деятельности	• анализ и итоги педагогической деятельности

Рисунок 13 – Оценка успешности проведенных мероприятий

Следует отметить, что внутрикорпоративная подготовка предполагает создание в современной образовательной организации единого методического пространства. Оно необходимо, чтобы педагоги повышали свою квалификацию вне отрыва от работы. Кроме того, единое методическое пространство позволит объединить коллектив и будет способствовать обмену опытом. В частности, целесообразно проводить совместные конференции, мастер-классы, открытые занятия, конкурсы среди педагогов и т.д.

Разработанная модель внутрикорпоративной подготовки рассчитана на 1 год.

Первый этап – подготовительный (январь 2024 – февраль 2024) – подбор теоретического материала по исследуемой теме, постановка целей и задач, выбор форм и методов подготовки педагогов;

Второй этап – диагностический (февраль 2024) – проведение диагностики уровня готовности педагогов к инновационной деятельности;

Третий этап – разработка модели внутрикорпоративной подготовки педагогов (февраль 2024 – март 2024) – определение содержание модели, создание единого образовательного пространства;

Четвертый этап – реализация разработанной модели (апрель 2024 – ноябрь 2024) – проведение внутрикорпоративной подготовки педагогов с целью формирования у них готовности к инновационной деятельности;

Пятый этап – аналитический (декабрь 2024) – повторное диагностирование уровня готовности педагогов к инновационной деятельности, анализ результатов проведенной работы.

Рассмотрим каждый этап более подробно.

Подготовительный этап. Цель: сбор теоретического материала по проблеме исследования, исследование существующих моделей внутрикорпоративной подготовки педагогов.

Диагностический этап. Цель: подбор методик для проведения диагностики, выявление уровня готовности педагогов к инновационной деятельности, анализ полученных результатов.

Разработка модели внутрикорпоративной подготовки педагогов. Цель: определение содержания модели.

На данном этапе происходит сбор данных по педагогическим работникам, исследуются ресурсы, которыми располагает образовательная организация, выявляются предпочтения педагогов, то есть выясняются наиболее предпочтительные для них формы работы. Это необходимо для того, чтобы процесс внутрикорпоративной подготовки был интересен педагогом и мотивировал принимать в ней непосредственное участие.

Представим содержание данного этапа в таблице 8.

Таблица 8 – Содержание проектировочного этапа

Показатель	Деятельность субъектов
Содержательный этап	– ознакомить учителей с картой доступных ресурсов; – проанализировать поставленные цели; – расширить возможности обучения за счет дополнительных материалов; – создать открытую образовательную среду и помочь в поиске полезных ресурсов.
Методы и приемы работы	– свободное интервью; – метод проектов (картирование ресурсов, проектирование внутрикорпоративной подготовки).
Средства	– тематический портфолио; – карта ресурсов; – индивидуальный образовательный маршрут.
Формы	– групповой тьюториал; – индивидуальный тьюториал; – тренинг.
Итог этапа	– учитель начинает искать возможности для развития не только в своей школе, но и за её пределами; – формируется его личный план профессионального роста.

Реализация разработанной модели. Цель: проведение внутрикорпоративной подготовки педагогов.

Содержание данного этапа представлено на рисунке 14.



Рисунок 14 – Содержание реализационного этапа

Аналитический этап.

Цель: анализ результатов работы.

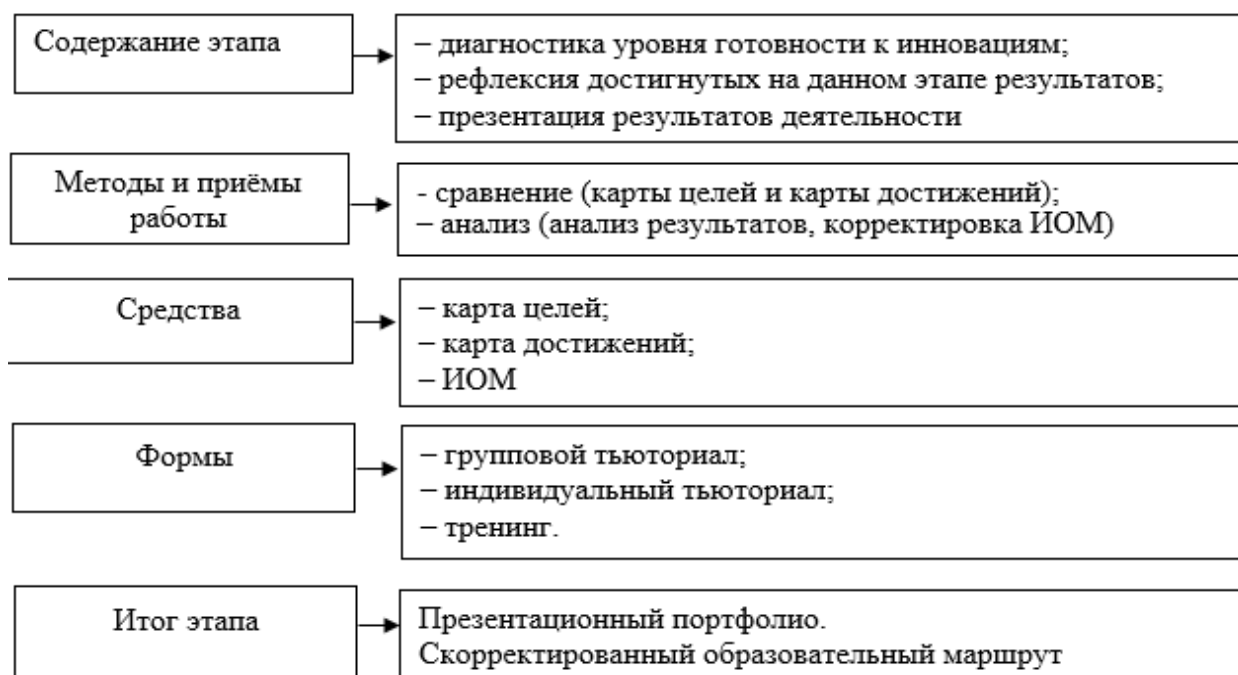


Рисунок 15 – Содержание аналитического этапа

На данном этапе проводится повторная диагностика уровня готовности педагогов к инновационной деятельности, которая сравнивается с результатами констатирующего исследования. Также проводится мониторинг деятельности педагогов и использование ими инноваций в процессе работы с обучающимися. Содержание данного этапа представлено на рисунке 15.

На основании выделенных этапов можно представить модель внутрикорпоративной подготовки педагогов к инновационной деятельности (рисунок 16).

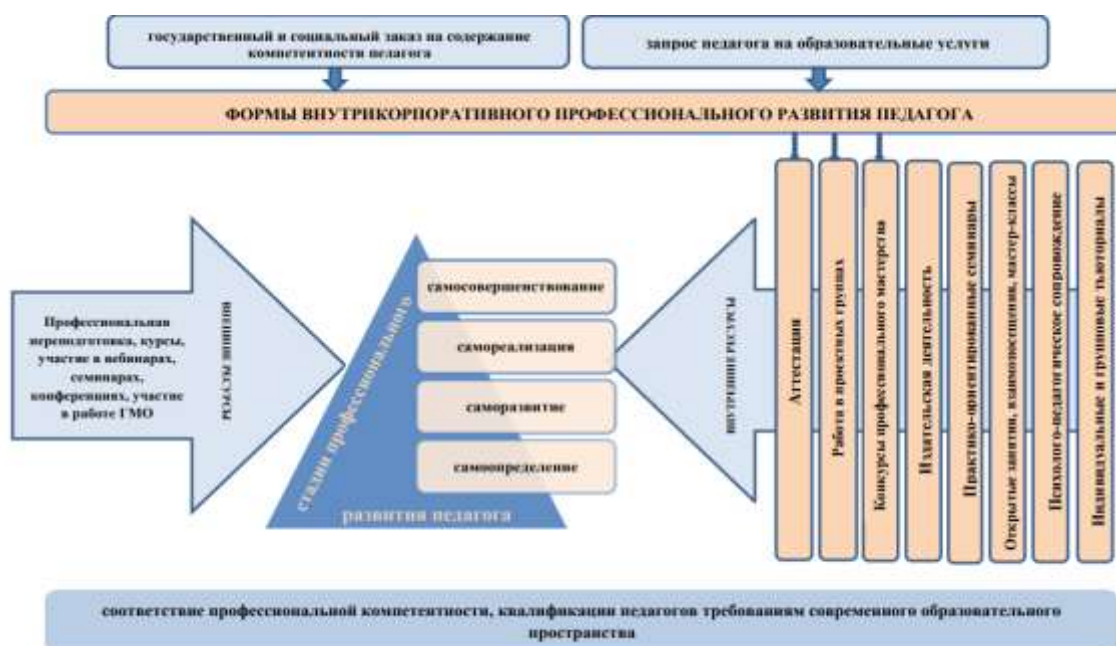


Рисунок 16 – Модель внутрикорпоративной подготовки педагогов к инновационной деятельности

Как можно увидеть на рисунке 16, разработанная модель состоит из трех взаимосвязанных блоков:

- целевого;
- процессуально-функционального;
- результативного.

В целевом блоке отражены главные направления государственной политики в сфере образования, которые ставят перед собой цель по повышению его качества. В виду того, что качество образования напрямую зависит от процесса его преподавания, необходим непрерывный профессиональный рост педагогов, который носит поэтапный характер:

- стадия 1 – профессиональное самоопределение;
- стадия 2 – профессиональное саморазвитие;
- стадия 3 – профессиональная самореализация;
- стадия 4 – профессиональное самосовершенствование.

Следует отметить, что указанные выше стадии не предполагают строгой последовательности действий. Они могут чередоваться, в зависимости от потребностей педагога. Например, педагог стремиться к самореализации. Следовательно, ему не обязательно переходит на следующую ступень (самосовершенствование). Кроме того, педагог может отчетливо понимать свои потребности, следовательно, будет вполне логичным пропустить стадию самоопределения.

Содержание стадии «профессиональное самоопределение» представлено на рисунке 17.

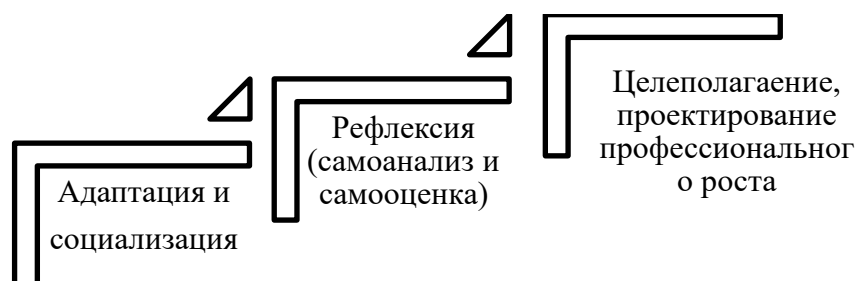


Рисунок 17 – Стадия профессионального самоопределения

На стадии самоопределения предусмотрена рефлексия. Она необходима для того, чтобы педагог смог лучше понять цели, стоящие перед ним, а также осознать мотивы своей деятельности. По сути, каждому человеку необходимо осмысление. Это касается не только личной жизни, но и профессиональной сферы. Во время рефлексии появляется возможность оценить результаты проделанной работы, а также поставить перед собой новые задачи.

Как помочь новым педагогам адаптироваться:

- проводить обучающие семинары по вопросам адаптации;
- организовать индивидуальные встречи с руководителем и наставником;
- обучать самих наставников;

- устраивать командные игры для сплочения коллектива;
- открыто обсуждать результаты работы (личные и командные);
- проводить рабочие совещания без лишних затягиваний;
- поддерживать неформальные группы по интересам;
- давать обратную связь по работе и её оценке;
- создавать здоровую конкуренцию между отделами;
- постепенно увеличивать сложность заданий.

Важные моменты: необходимо своевременно исправлять ошибки и поощрять успехи (это поддерживает мотивацию).

Содержание стадии профессионального саморазвития представлено на рисунке 18.

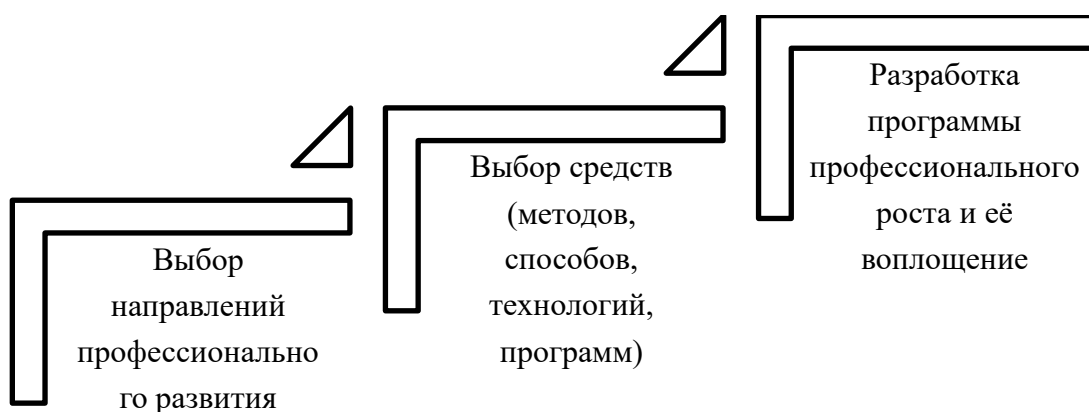


Рисунок 18 – Стадия профессионального саморазвития

Профессиональный рост учителя – это создание личного плана развития и постоянный поиск новых методов работы. То есть, учитель развивается, когда составляет и выполняет свой план роста, постоянно пробует новые подходы в работе.

Для оценки эффективности проводимых мероприятий необходимо проводить диагностику профессиональных возможностей педагога. Важно отслеживать динамику в развитии педагога, как профессионала. Она может проводиться, как самим педагогом, так и администрацией образовательного

учреждения. Благодаря диагностике появится возможность увидеть слабые места педагога и скорректировать мероприятия в сторону их устранения. Например, если педагог не уверен в своих возможностях или испытывает чувство тревожности перед чем-то новым, целесообразно провести работу по повышению уровня самооценки, а также снятию тревожности.

Содержание стадии профессиональной самореализации представлено на рисунке 19.

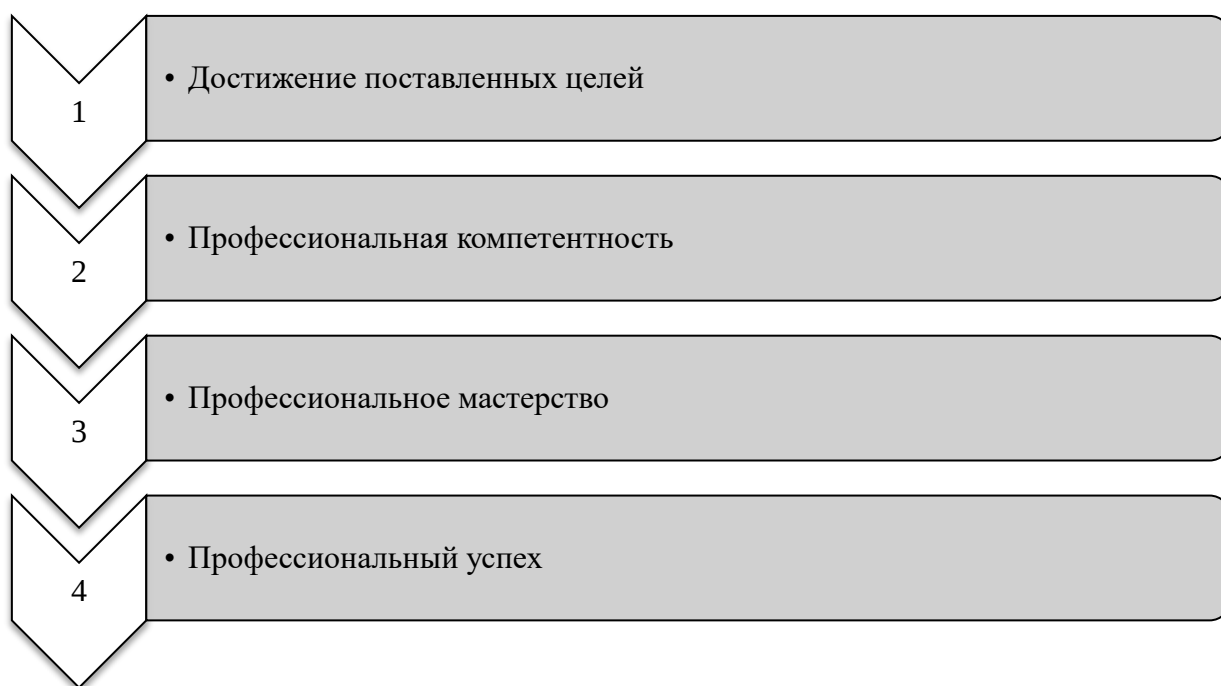


Рисунок 19 – Стадия профессиональной самореализации

Самореализация учителя — это когда он сознательно развивает свои навыки и личные качества. Для этого он сравнивает себя настоящего с идеальным образом — и стремится приблизиться к профессиональному стандарту. Представьте: учитель анализирует свои сильные и слабые стороны («Я сейчас»), сравнивает с тем, каким хочет стать («Я в идеале») — и целенаправленно развивается, чтобы соответствовать высоким требованиям профессии.

Самореализация помогает учителю достигать целей. Чем ближе его реальный уровень к идеалу — тем выше качество уроков и знаний учеников.

Степень профессионального самосовершенствования рассмотрена на рисунке 20.

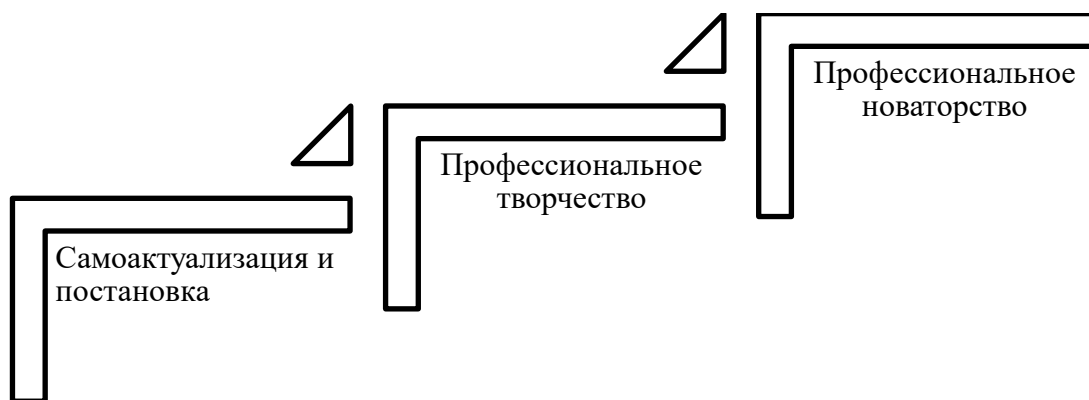


Рисунок 20 – Степень профессионального самосовершенствования

Профессиональный рост — это когда ты ставишь цели и добиваешься их, постоянно учишься, гибко меняешься под новые обстоятельства.

Повышение квалификации — это не разовое событие, а постоянная работа: нужно регулярно обновлять навыки и адаптировать их под новые задачи. Чтобы оставаться профессионалом, постоянно адаптируйте свои навыки к новым условиям.

2.3 Динамика готовности педагогов в современной образовательной организации к инновационной деятельности

После разработки и реализации модели внутрикорпоративной подготовки педагогов, было проведено повторное исследование готовности педагогов в современной образовательной организации к инновационной деятельности.

Данные таблицы 9 отражают динамику по методике И.В. Никишиной.

Таблица 9 – Результаты исследования по методике «Способности педагога к творческому саморазвитию» (И.В. Никишиной) на этапе контрольного эксперимента

Уровень	Количество, чел.	
	КГ	ЭГ
Высокий	8	22
Средний	21	13
Низкий	6	0

Представим полученные результаты графически на рисунке 21.

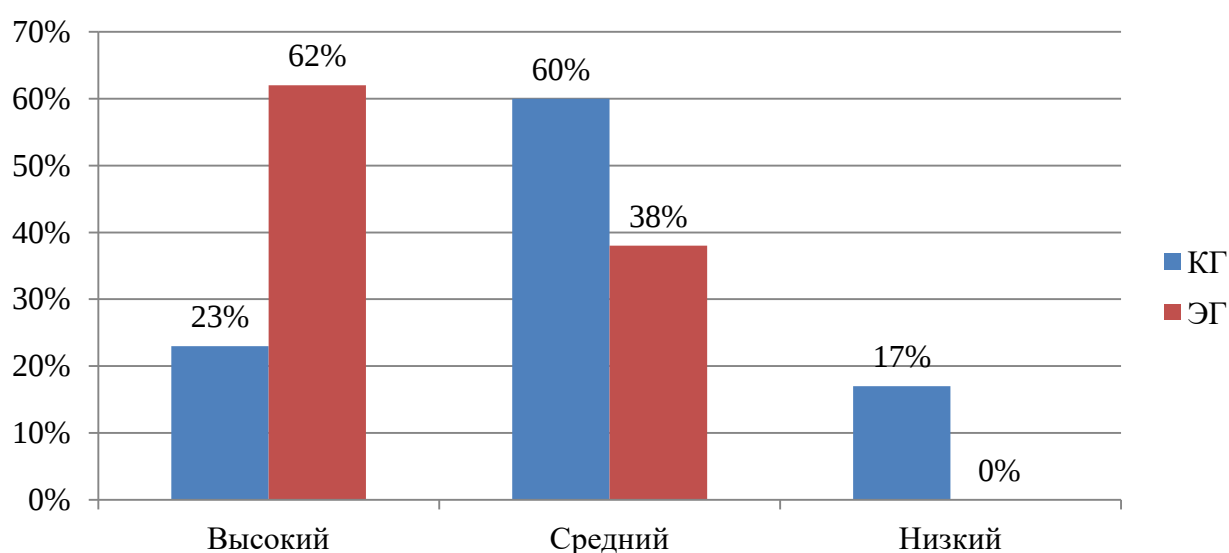


Рисунок 21 – Результаты исследования по методике «Способности педагога к творческому саморазвитию» (И.В. Никишиной) на этапе констатирующего эксперимента, %

По таблице 9 и рис. 20 видно: после тренингов 22 педагога (62%) из экспериментальной группы показывают высокий творческий рост. Это видно по их активности в обучении.

В экспериментальной группе 13 учителей (38%) показали средний уровень творческого роста. Как правило, показатели увеличились у тех, кто на контрольном этапе имел низкий уровень.

Проведение внутрикорпоративной подготовки дало результат: низкий уровень способностей педагогов к творчеству исчез. В контрольной группе изменения минимальны (только плюс 2 педагога), вероятно, благодаря внедрению инноваций.

Результаты исследования по тесту «Самооценка методологической культуры педагога» (по методике Л.Г. Поляковой) на этапе контрольного эксперимента представлены в таблице 10.

Таблица 10 – Результаты исследования по тесту «Самооценка методологической культуры педагога») на этапе контрольного эксперимента

Уровень	Количество, чел.	
	КГ	ЭГ
Высокий	11	26
Средний	20	9
Низкий	4	0

Представим полученные результаты графически на рисунке 22.

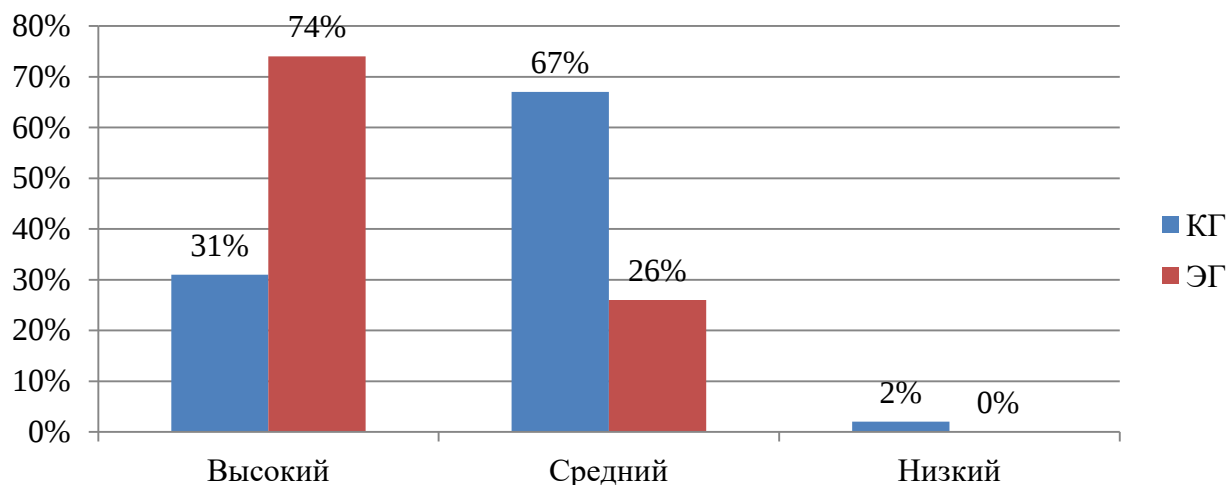


Рисунок 22 – Результаты исследования по тесту «Самооценка методологической культуры педагога») на этапе контрольного эксперимента, %

После проведения внутрикорпоративной подготовки, у большинства 26 (74%) педагогов из экспериментальной группы был диагностирован высокий уровень самооценки методологической культуры. Педагоги улучшили свои теоретические знания, которые позволяют им разрабатывать и внедрять в образовательный процесс инновации.

У 9 (26%) педагогов из экспериментальной группы был выявлен средний уровень самооценки методологической культуры. Обращает на себя внимание то обстоятельство, что после проведения внутрикорпоративной подготовки, низкий уровень диагностирован не был.

В контрольной группе результаты почти не изменились.

Результаты исследования по диагностической карте «Оценка готовности педагога к участию в инновационной деятельности» (модификация методики В.А. Сластенина, Л.С. Подымовой) на этапе контрольного эксперимента представлены в таблице 11.

Таблица 11 – Результаты исследования по диагностической карте «Оценка готовности педагога к участию в инновационной деятельности» (модификация методики В.А. Сластенина, Л.С. Подымовой) на этапе контрольного эксперимента

Уровень	Количество, чел.	
	КГ	ЭГ
Высокий	10	23
Средний	18	12
Низкий	7	0

Представим полученные результаты графически на рисунке 23.

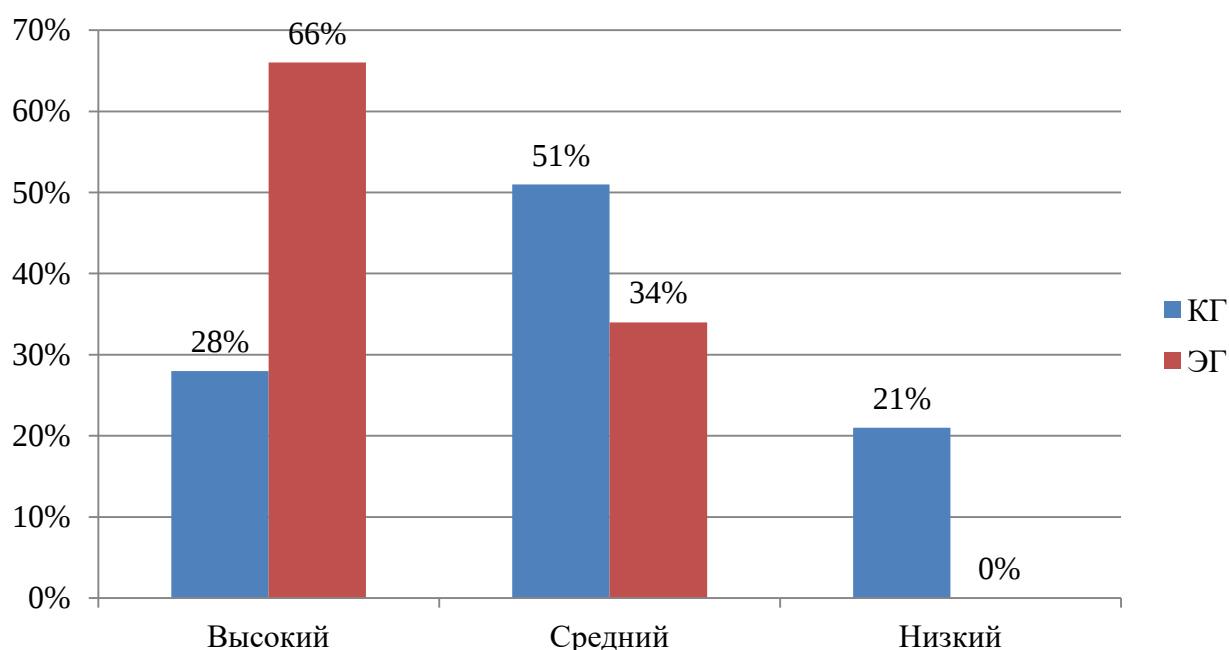


Рисунок 23 – Результаты исследования по диагностической карте «Оценка готовности педагога к участию в инновационной деятельности» на этапе контрольного эксперимента, %

После проведения внутрикорпоративной подготовки, у большинства 23 (66%) педагогов из экспериментальной группы был диагностирован высокий уровень готовности к участию в инновационной деятельности. Испытуемые стали расширять уровень своих знаний, умений и навыков, изучать опыт коллег, которые внедряют инновации в образовательно-воспитательный процесс, разрабатывают собственные методики проведения уроков и внеклассной деятельности.

12 учителей (34%) готовы к новшествам на среднем уровне. Низких результатов не зафиксировано.

У педагогов из контрольной группы также наблюдается лишь незначительная положительная динамика в показателях.

Таблица 12 – Результаты по каждому критерию диагностической карты «Оценка готовности педагога к участию в инновационной деятельности») на этапе контрольного эксперимента

Критерий	Количество, чел.	
	КГ	ЭГ
Мотивационно-творческая направленность личности	5	7
Креативность педагога	8	10
Профессиональные способности педагога к осуществлению инновационной деятельности	17	20
Индивидуальные особенности личности педагога	7	9

По данным таблицы 12: учителя экспериментальной группы теперь охотнее работают с инновациями. Кроме того, изменились индивидуальные особенности личности. У испытуемых из контрольной группы наблюдается лишь незначительные изменения в их готовности к инновационной деятельности.

Таким образом, после проведения внутрикорпоративной подготовки наметилась положительная динамика в уровне готовности педагогов к инновационной деятельности. На основании этого была выдвинута гипотеза о том, что процесс внутрикорпоративной подготовки педагогов к инновационной деятельности будет результативным, если будут:

- раскрыто содержание понятия «инновационная деятельности» в образовании;
- проведен анализ внутрикорпоративной подготовки и определена ее роль в процессе подготовки педагогов образовательного учреждения к инновационной деятельности;
- разработан процесс внутрикорпоративной подготовки педагогов в современной образовательной организации к инновационной деятельности.

– разработаны методические материалы по внутрикорпоративной подготовке педагогов современного образовательного учреждения к инновационной деятельности.

Анализ статистических данных был осуществлен посредством использования универсального программного продукта – интегрированной системы STATISTICA, с применением непараметрического критерия U-критерия Манна-Уитни. После обучения учителя стали охотнее работать с новшествами. Все изменения — в таблице 13.

Таблица 13 – Различия в готовности к инновационной деятельности у педагогов из экспериментальной группы

Показатель		Значение критерия ($U_{\text{эмп}}$)	Статистические данные: критические значения ($U_{\text{кр}}$), уровень значимости (p)
До проведения внутрикорпоративной подготовки	После проведения внутрикорпоративной подготовки		
Методика «Способности педагога к творческому саморазвитию»		47,5	$U_{\text{кр}}$ для $47,5 \leq 64$ $p < 0,05$
Тест «Самооценка методологической культуры педагога»		62,5	$U_{\text{кр}}$ для $17,5 \leq 64$ $p < 0,05$
Диагностическая карта «Оценка готовности педагога к участию в инновационной деятельности»		63	$U_{\text{кр}}$ для $20 \leq 64$ $p < 0,05$

Можно сделать вывод, гипотеза научной работы верна.

В заключении следует отметить, что готовность к инновационной деятельности зависит от многих факторов, среди которых важно место занимают знания, умения и навыки, а также мотивация и наличие креативного мышления. Кроме того, педагогу обладать определёнными личностными особенностями. Речь идет об отсутствии старуха неудачи и готовности внедрять в свою педагогическую деятельность новые методы и средства обучения.

Заключение

Исследование показало, что в современном образовании инновации – это когда старые методы обучения заменяют или дополняют новыми. Перед тем как перейти к инновациям, нужно изменить отношение человека к своей деятельности: породить новые ценности, мотивы, смыслы и цели. Это ведёт к изменению самой деятельности и её границ. В результате приходится менять и инструменты, которые мы используем в работе.

Педагогам необходимо быть готовыми к инновационной деятельности. Под готовностью понимается способность проявить творческую активность, применяя при этом имеющиеся теоретические и практические знания. Также готовность – это умение перестроить привычный образовательный процесс. Многие опытные педагоги предпочитают использовать уже проверенные технологии обучения и им сложно внедрять в свою педагогическую практику ранее не используемые формы, методы и средства обучения. Иными словами, у них имеются личностные барьеры, которые необходимо устранить для повышения качества учебно-воспитательной работы.

Следует отметить, что на сегодняшний день инновационная деятельность занимает одно из важнейших мест в системе образования. Благодаря ей удастся более эффективно выстраивать образовательный процесс и оказывать влияние на всестороннее развитие обучающихся. Между тем, она требует от педагогов наличия высокого уровня теоретической и практической подготовки, а также креативности, желания развиваться и не бояться рисковать. Иными словами, педагогу необходимо постоянно повышать свою квалификацию.

Внутрикорпоративная подготовка – это становящаяся все более распространенной форма неформального образования. В вопросе развития системы непрерывного образования поддержание системы корпоративного обучения считается действенным механизмом для улучшения человеческого актива как лидирующего условия [6].

В современных образовательных организациях обучение сотрудников – это организованный процесс. Профессиональные навыки учителей развиваются именно в ходе такого систематического обучения. Школа или вуз сами предлагают педагогам возможности для повышения квалификации, и это помогает удовлетворить их собственные образовательные потребности.

Чтобы подготовка педагогов в образовательных организациях была эффективной, нужно сделать акцент на развитии учителя как главного участника своего профессионального пути. Для этого важно учесть несколько моментов:

- в основе обучения должны лежать подходы, которые учитывают человеческую природу, проектную деятельность и особенности обучения взрослых.
- вместо простого набора учебных материалов программы повышения квалификации лучше строить вокруг задач, которые учителя будут решать вместе в группах.
- хорошей формой обучения может быть самообучающаяся организация, которая помогает педагогам придумывать новые способы сотрудничества.
- сообщество учителей лучше организовывать в виде сетевых проектных команд, объединяющих несколько образовательных организаций для обмена опытом и ресурсами.

На основе теоретического анализа в работе была проведена опытно-экспериментальная работа по внутрикорпоративной подготовке педагогов в современной образовательной организации к инновационной деятельности.

Результаты констатирующего эксперимента показали, что у большинства учителей из контрольной и экспериментальной группы средний уровень готовности к инновационной деятельности.

На основании полученных результатов была разработана модель внутрикорпоративной подготовки педагогов образовательной организации к инновационной деятельности. Цель разработки модели внутрикорпоративной

подготовки педагогов – повышение готовности педагогов к инновационной деятельности на основе системного, модульного, личностно-деятельностного подхода.

Разработанная модель внутрикорпоративной подготовки, рассчитанной на 1 год, предполагает, как исследование отдельных проблем, так формирование и апробацию технологий, методов и форм работы.

В виду того, что уровень качества образования зависит от качества преподавания, а значит, предполагает поэтапный непрерывный профессиональный рост педагога:

- первая стадия – профессиональное самоопределение;
- вторая стадия – профессиональное саморазвитие;
- третья стадия – профессиональная самореализация;
- четвертая стадия – профессиональное самосовершенствование.

Результаты контрольного эксперимента показали, что после проведения внутрикорпоративной подготовки наметилась положительная динамика в уровне готовности педагогов к инновационной деятельности. Статистическая обработка данных показала, что имеются статистически достоверные различия в готовности педагогов к инновационной деятельности до и после проведения внутрикорпоративной подготовки. Следовательно, гипотеза исследования нашла свое подтверждение.

В заключении следует отметить, что готовность к инновационной деятельности зависит от многих факторов, среди которых важно место занимают знания, умения и навыки, а также мотивация и наличие креативного мышления. Кроме того, педагогу обладать определёнными личностными особенностями. Речь идет об отсутствии старуха неудачи и готовности внедрять в свою педагогическую деятельность новые методы и средства обучения.

Список используемой литературы

1. Абдулаева О. А. Внутрифирменное и корпоративное обучение учителей: анализ понятий // Проблемы современного педагогического образования. 2019. № 63-1. С. 4-8.
2. Агарков С. А. Инновационный менеджмент и государственная инновационная политика. М.: Академия Естествознания, 2021. 317 с.
3. Акишина Ю. И. О значении внутришкольного повышения профессиональной квалификации учителя в формировании организаторских умений педагога // Известия Воронежского государственного педагогического университета. 2020. № 3 (288). С. 48-53.
4. Акулова О. В., Писарева С. А., Пискунова Е. В., Тряпицына А. П. Современная школа: опыт модернизации: Книга для учителя. СПб.: Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2019. 290 с.
5. Бессолицина Р. В. Инновационные подходы к организации научно-методической работы //Методист. 2022. №1. С. 25-32.
6. Бирюкова И. К. Неформальное образование: понятие и сущность // Известия Волгоградского педагогического университета. 2022. №4. С. 18-20.
7. Боймуродова Г. Т. Система непрерывного повышения квалификации в условиях модернизированного образования // Молодой ученый. 2022. № 11 (46). С. 397-398.
8. Борытко Н. М. Гуманитарные принципы профессионального образования педагога воспитателя в системе непрерывного образования // Известия ВГПУ. 2022. № 11. С. 42-45.
9. Бугрова Н. С. Сетевое взаимодействие в системе повышения квалификации педагогических кадров: автореферат дисс. ... канд. пед. наук. Омск, 2019. 24 с.
10. Вачугов Д. Д. Основы менеджмента: учебник. М.: Высш. школа, 2018. 379 с.

12. Вершловский С. Г. Непрерывное образование: анализ феномена. СПб.: СПбАППО, 2020. 147 с.
13. Власова Е. З. Корпоративная подготовка преподавателей на основе электронного обучения // Современное образование: традиции и инновации. 2022. № 2. С. 28-34.
14. Гололобова Н. Л. Повышение квалификации педагогов через организацию сетевого взаимодействия // ОНВ. 2020. № 1 (135). С. 105-107.
15. Гончар М. В. Авторские школы как важнейший тип инноваций в образовании // Образование. 2021. №6. С.51-57.
16. Горшкова В. В. Взаимодействие формального, неформального и информального образования как современное направление развития человека // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2022. Т. 26. С. 176-180.
17. Девятова И. Е. Развитие педагогического потенциала учителя в системе корпоративного обучения // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. 2019. С. 138-146.
18. Докучаева М. Н. Внутриучрежденческая система повышения квалификации педагогов-музыкантов: автореферат. дисс. ... канд. пед. наук. Саратов, 2015. 26 с.
19. Ерина А. Г. Внутрикорпоративная подготовка педагогов к инновационной деятельности // Современные тенденции в образовании: от теории к практике. 2025. Выпуск 1. С. 80-87.
20. Ерина А. Г. Инновационная деятельность в системе образования // Проблемы дошкольного образования на современном этапе. 2024. Выпуск 19. С. 238-244.
21. Ерина А. Г. Инновационная деятельность педагога как психолого-педагогическая проблема теории и практики современного образования // Проблемы образования на современном этапе: материалы студенческой научно-практической конференции, 1–30 апреля 2024 года. 2024. Выпуск XIII. С. 70-75.

22. Журавлева О. Н. Теория и практика формирования рефлексивной компетентности педагога: образовательный потенциал технологии lessonstudy// Теоретические и практические (методические) аспекты профессиональной подготовки педагогов: компетентностный подход. 2018. С. 56-62.
23. Захарова С. М. Научные интерпретации непрерывного профессионального образования // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2014. № 3. С. 17-23.
24. Игнатьева Г. А. Самообучающаяся организация как модель повышения квалификации педагога // Высшее образование в России. 2018. № 9. С. 56-60.
25. Игнатьева Г. А., Тулупова О. В. Дополнительное профессиональное образование в проекции инновационного развития образования взрослых // MediterraneanJournalofSocialSciences. 2022. С. 178-186.
26. Игнатьева Г. Муниципальный подход к организации методической работы с педагогическими кадрами по развитию инновационной деятельности // Методист. 2018. №10. С.50-51.
27. Инновации в науке: материалы XI международной заочной научно-практической конференции. Часть I / под ред. Я. А. Полонского. – Новосибирск: Сибирская ассоциация консультантов, 2022. 134 с.
28. Казакова Е. И. Эволюция педагога: новый ролевой набор // Образовательная политика. 2019. № 3 (79). С. 76-87.
29. Калинкина Е. Г. Внутрикorporативное повышение квалификации как фактор эффективного развития кадрового потенциала в условиях современного образования // Вестник ННГУ. 2022. № 2-2. С. 132-134.
30. Калягина Е. А. Моделирование профессионально-развивающей среды в образовательном учреждении [Электронный ресурс] // МАОУ СОШ № 30 г. Тамбова. URL: <http://school30.68edu.ru/uploads/exp/mpp/mpsp.pdf> (дата обращения: 16.11.2023).

31. Кларина Л. Инновационная деятельность: становление, развитие, эффективность // Директор школы. 2021. №10. С.72-78.
32. Кобзенко И. К., Абдалиева Л. В. Характеристика процесса внутришкольного повышения квалификации педагога // Социально-экономические явления и процессы. 2020. № 6. С. 238-241.
33. Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций (утв. Правительством РФ 28 мая 2014 г. № 3241п-П8).
34. Красношлыкова О. Г. Организация инновационной деятельности образовательного учреждения // Завуч. 2022. №7. С.89-96.
35. Кузнецов В. В. Корпоративное образование. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. Ун-та, 2020. 227 с.
36. Ларичева Е. А. Двойственная роль инноваций // Менеджмент в России и за рубежом. 2018. № 3. С. 22-26.
37. Лобок А. М. Проблематика инновационной деятельности в экспликации к проблемному полю образовательной программы // Муниципальное образование: инновации и эксперимент. 2018. №1. С. 6-10.
38. Лобок А. М. Проблематика инновационной деятельности // Муниципальное образование. 2018. №1. С.5-6.
39. Максимов Н. Н. Теоретические основы инновационной деятельности // Молодой ученый. 2023. № 10 (57). С. 340-343.
40. Маркова О. Л. Подготовка педагогов к инновационной деятельности с учетом индивидуальных профессиональных стилей // Сибирский педагогический журнал. 2021. №11. С. 66-70.
41. Мартынова Л. Как разработать инновационную учебную программу и провести ее оценку // Школьное планирование. 2016. №5. С.62-64.
42. Матукина А. Н. Внутрикорпоративное обучение педагогов как способ формирования нового педагогического профессионализма // Russian Journal of Education and Psychology. 2018. № 6. С. 61-75.

43. Мыльникова С. А. Корпоративное обучение как способ организации повышения квалификации профессорско-преподавательского состава в условиях интеграционных процессов в образовании: автореферат дисс. ... канд. пед. наук. СПб., 2019. 26 с.
44. Мыльникова С. А., Погосян В. А. Корпоративное обучение // *Universum: Вестник Герценовского университета*. 2018. № 3-4. С. 215-220.
45. Никитина Н. Н. Инновационная деятельность учителя // *Школьные технологии*. 2018. № 2. С.159-165.
46. Паршукова Г. Б. Инновационная педагогика: современный культурный смысл // *Сибирский педагогический журнал*. 2022. №8. С. 9-13.
47. Полетаева Н. М. Инновационный менеджмент в образовательном учреждении // *Вестник ЛГУ им. А.С. Пушкина*. 2018. №1. С. 108-114.
48. Просвирнина И. В. Развитие профессиональной компетентности учителя образовательной школы в условиях внутришкольной формы работы: авторефер.дисс. ... канд. пед. наук. – Н. Новгород, 2005. 27 с.
49. Пустовалова Н. И. Условия развития инновационной деятельности педагогов в современной системе повышения квалификации // *Вектор науки Тольяттинского государственного университета*. 2019. №1 (16). С. 169-172.
50. Репринцева Г. А. Внутрикорпоративное повышение квалификации воспитателей детского сада в вопросах развития игровой деятельности дошкольников // *Психолог*. 2019. № 3. С. 48-55.
51. Селиванова О. Г. Корпоративное обучение педагогов как ресурс повышения профессиональной компетентности // *Концепт*. 2020. № 9. С. 5-9.
52. Семина И. С. К проблеме готовности педагога к инновационной деятельности // *МНКО*. 2020. №3 (52). С. 223-225.
53. Сиденко А. С. Использование сетевого взаимодействия для обеспечения развития инновационного потенциала педагогов // *Муниципальное образование: инновации и эксперимент*. 2022. № 4. С. 25-30.

54. Сиденко А. С. О модели внутрифирменного повышения квалификации по подготовке школ к реализации ФГОС второго поколения // Инновационные проекты и программы в образовании. 2021. № 4. С. 41-44.
55. Сидорова Н. Н. Профессиональная подготовка учителя к работе в новых современных условиях // Вопросы филологии и педагогики. 2018. № 1. С. 27-31.
56. Сластёнин В. А. Ведущие тенденции развития дополнительного образования взрослых. М.: Юрайт, 2020. 482 с.
57. Слободчиков В. И., Исаев Е. И. Психология образования человека. Становление субъектности в образовательных процессах. М.: Изд-во Православного Свято-Тихоновского гуманитарного университета, 2019. 540 с.
58. Слободчиков В. И. Психология образования человека. Становление субъектности в образовательных процессах. М.: Изд-во Православного Свято-Тихоновского гуманитарного университета, 2019. 540 с.
59. Стельмах Н. Ф. Модель сетевого взаимодействия образовательных учреждений // Образование в современной школе. 2021. №2. С. 59-61.
60. Утешева Т. П. Развитие педагогического коллектива как фактор повышения инновационной деятельности школы// Стандарты и мониторинг. 2018. №3. С.14-21.
61. Фёдоров О. Д. Моделирование аттестации учителей в непрерывном педагогическом образовании // Сибирский учитель. 2021. № 1 (134). С. 62-71.
62. Филин С. А. Особенности внутрикорпоративных систем обучения взрослых // Человек и образование. 2021. № 3. С. 45-48.
63. Фрумина Е. Л. Непрерывное образование для педагогов: модели и особенности // Непрерывное образование в политическом и экономическом контекстах. 2019. № 1. С. 274-292.
64. Шарпан И. С. Инновационная деятельность как важнейший фактор развития профессионализма педагогов// Методист. 2020. №8. С.50-62.

65. Шургина С. А. Организация экспертизы инновационной деятельности в образовании // Справочник руководителя образовательного учреждения. 2016. №8. С.22-30.

66. Щенникова М. А. Причины сопротивлений педагогов в инновационной деятельности // Среднее профессиональное образование. 2021. №1. С. 18-21.

67. Dooner A., Mandzuk D., Clifton R. Stages of collaboration and the realities of professional learning communities // Teaching and Teacher Education. 2020. Vol. 24/3. pp. 564-574.

68. Joyce T. et al. Does classroom time matter? // Economics of Education Review. 2019. Vol. 46. pp. 64-77.

69. Lantz-Andersson A., Lundin M., Selwyn N. Twenty years of online teacher communities: A systematic review offormally-organized and informally-developed professional learning groups // Teaching and Teacher Education. 2023. Vol. 75. pp. 302-315.

70. Matzat U. Reducing Problems of Sociability in Online Communities: Integrating Online Communication With Offline Interaction // American Behavioral Scientist. 2020. Vol. 53/8. pp. 1170-1193.

71. McConnell T. et al. Virtual Professional Learning Communities: Teachers' Perceptions of Virtual Versus Face-to-Face Professional Development // Journal of Science Education and Technology. 2013. Vol. 22/3. pp. 267-277.

Приложение А

Методика «Способности педагога к творческому саморазвитию» (И.В. Никишиной)

Инструкция респондентам

Уважаемые коллеги! Оцените, пожалуйста, свои способности к творческому саморазвитию, используя следующую оценочную шкалу:

5 баллов – данное утверждение полностью соответствует действительности;

4 балла – скорее соответствует, чем нет;

3 балла – и да, и нет;

2 балла – скорее не соответствует;

1 балл – не соответствует.

Вопросы:

1. Я стремлюсь изучать себя.
2. Я оставляю время для развития, как бы ни был занят работой и домашними делами.
3. Возникающие препятствия стимулируют мою активность.
4. Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя.
5. Я анализирую свою деятельность, выделяя на это специальное время.
6. Я исследую свои чувства и опыт.
7. Я много читаю.
8. Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам.
9. Я верю в свои возможности.
10. Я стремлюсь быть более открытым.
11. Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди.
12. Я управляю своим профессиональным развитием и получаю положительные результаты.
13. Я получаю удовольствие от усвоения нового.
14. Возрастающая ответственность не пугает меня.
15. Я бы отнесся положительно к моему продвижению по службе.

Приложение Б

Тест «Самооценка методологической культуры педагога» (по методике Л.Г. Поляковой)

Инструкция педагогам

Коллеги, оцените свои методические навыки:

- представьте высший уровень развития определяемого качества;
- представьте низший уровень развития определяемого качества;
- определите свой уровень;
- отметьте соответствующий балл.

Вопросы теста	Шкала оценок
1. В какой степени вы испытываете потребности в области обучения или воспитания что-то исследовать, реформировать?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
2. Если у вас возникла какая-то блестящая педагогическая идея, то в какой степени вы способны, предварительно теоретически ее обосновав, экспериментально проверить?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
3. В какой степени вы способны четко сформулировать суть исследуемой проблемы, цель, объект, предмет, рабочую гипотезу, задачи исследования, спланировать эксперимент?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
4. В какой степени вы владеете такими методами педагогического исследования, как моделирование педагогических процессов, анкетирование, тестирование?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
5. Как высоко вы оцениваете свое умение разработать самостоятельную анкету, тест?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
6. В какой степени в процессе и при обработке результатов педагогического эксперимента вы способны использовать методы математической статистики, компьютерную технику?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
7. Участвовали ли вы ранее в организации какого-либо педагогического эксперимента и какова была ваша активность, ответственность, степень участия?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
8. Способны ли вы назвать основные методические принципы педагогического исследования, а главное, в какой степени вы способны их применить?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
9. Способны ли вы и в какой степени, обобщив результаты педагогического эксперимента, написать статью, выступить на научном семинаре или конференции?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
10. Как высоко вы оцениваете свои умения и способности вести научные дискуссии, отстаивать свою точку зрения по какому-либо спорному методологическому вопросу, педагогической проблеме?	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9

Приложение В

Диагностическая карта «Оценка готовности педагога к участию в инновационной деятельности» (модификация методики В.А. Сластенина, Л.С. Подымовой)

Инструкция для педагогов

Педагоги, проверьте свою подготовку по критериям в анкете.

Критерии	Баллы				
	1	2	3	4	5
Мотивационно-творческая направленность личности					
Заинтересованность в творческой деятельности					
Стремление к творческим достижениям					
Стремление к лидерству					
Стремление к получению высокой оценки деятельности со стороны администрации					
Личная значимость творческой деятельности					
Стремление к самосовершенствованию					
Всего:					
Креативность педагога					
Способность отказаться от стереотипов в педагогической деятельности, преодолеть инерцию мышления					
Стремление к риску					
Критичность мышления, способность к оценочным суждениям					
Способность к самоанализу, рефлексии					
Всего:					
Профессиональные способности педагога к осуществлению инновационной деятельности					
Владение методами педагогического исследования					
Способность к планированию экспериментальной работы					
Способность к созданию авторской концепции					
Способность к организации эксперимента					
Способность к коррекции своей деятельности					
Способность использовать опыт творческой деятельности других педагогов					
Способность к сотрудничеству					
Способность творчески разрешать конфликты					
Всего:					
Индивидуальные особенности личности педагога					
Работоспособность в творческой деятельности					
Уверенность в себе					
Уверенность в себе					
Всего:					
ИТОГО:					

Приложение Г

Сводные таблица данных на этапе констатирующего эксперимента

Таблица Г.1. – Сводная таблица данных на этапе констатирующего эксперимента (контрольная группа)

Испытуемый	Методика		
	Способности педагога к творческому саморазвитию	Самооценка методологической культуры педагога	Оценка готовности педагога к участию в инновационной деятельности
Испытуемый 1	22	53	51
Испытуемый 2	77	72	84
Испытуемый 3	28	55	49
Испытуемый 4	42	58	62
Испытуемый 5	76	75	81
Испытуемый 6	51	72	64
Испытуемый 7	29	49	69
Испытуемый 8	50	74	83
Испытуемый 9	33	53	53
Испытуемый 10	37	64	52
Испытуемый 11	80	71	80
Испытуемый 12	44	61	70
Испытуемый 13	51	74	77
Испытуемый 14	31	50	52
Испытуемый 15	38	69	57
Испытуемый 16	17	48	52
Испытуемый 17	39	58	50
Испытуемый 18	29	57	59
Испытуемый 19	54	67	62
Испытуемый 20	79	73	70
Испытуемый 21	50	61	67
Испытуемый 22	45	54	75
Испытуемый 23	48	59	60
Испытуемый 24	32	51	55
Испытуемый 25	50	60	68
Испытуемый 26	52	58	63
Испытуемый 27	81	75	59
Испытуемый 28	43	55	65
Испытуемый 29	47	70	70
Испытуемый 30	34	62	51
Испытуемый 31	39	64	58
Испытуемый 32	41	60	59
Испытуемый 33	78	76	81
Испытуемый 34	50	59	55
Испытуемый 35	21	67	64

Таблица Г.2. – Сводная таблица данных на этапе констатирующего эксперимента (экспериментальная группа)

Испытуемый	Методика		
	Способности педагога к творческому саморазвитию	Самооценка методологической культуры педагога	Оценка готовности педагога к участию в инновационной деятельности
Испытуемый 1	38	61	62
Испытуемый 2	53	58	69
Испытуемый 3	16	50	51
Испытуемый 4	50	71	72
Испытуемый 5	31	64	52
Испытуемый 6	42	62	64
Испытуемый 7	77	72	72
Испытуемый 8	49	60	58
Испытуемый 9	18	52	53
Испытуемый 10	52	72	71
Испытуемый 11	81	71	74
Испытуемый 12	39	51	70
Испытуемый 13	44	50	61
Испытуемый 14	24	49	52
Испытуемый 15	49	70	65
Испытуемый 16	82	75	71
Испытуемый 17	54	73	64
Испытуемый 18	32	58	54
Испытуемый 19	52	61	67
Испытуемый 20	26	56	53
Испытуемый 21	50	70	60
Испытуемый 22	81	74	72
Испытуемый 23	37	63	57
Испытуемый 24	40	69	70
Испытуемый 25	43	67	68
Испытуемый 26	46	60	59
Испытуемый 27	79	71	72
Испытуемый 28	40	61	62
Испытуемый 29	34	52	57
Испытуемый 30	54	73	73
Испытуемый 31	41	59	64
Испытуемый 32	38	70	61
Испытуемый 33	77	72	71
Испытуемый 34	42	64	59
Испытуемый 35	28	50	54

Приложение Д

Сводные таблицы данных на этапе контрольного эксперимента

Таблица Д.1. – Сводная таблица данных на этапе контрольного эксперимента (контрольная группа)

Испытуемый	Методика		
	Способности педагога к творческому саморазвитию	Самооценка методологической культуры педагога	Оценка готовности педагога к участию в инновационной деятельности
Испытуемый 1	36	69	58
Испытуемый 2	60	73	74
Испытуемый 3	37	49	61
Испытуемый 4	71	71	80
Испытуемый 5	50	73	74
Испытуемый 6	53	63	69
Испытуемый 7	57	71	58
Испытуемый 8	42	69	55
Испытуемый 9	40	70	62
Испытуемый 10	52	74	79
Испытуемый 11	74	73	77
Испытуемый 12	51	53	43
Испытуемый 13	15	55	61
Испытуемый 14	43	56	59
Испытуемый 15	70	74	74
Испытуемый 16	49	66	55
Испытуемый 17	23	61	70
Испытуемый 18	51	71	71
Испытуемый 19	38	69	55
Испытуемый 20	69	71	75
Испытуемый 21	49	56	61
Испытуемый 22	52	59	64
Испытуемый 23	54	72	72
Испытуемый 24	33	61	62
Испытуемый 25	39	69	58
Испытуемый 26	37	56	50
Испытуемый 27	70	72	76
Испытуемый 28	54	69	56
Испытуемый 29	55	58	59
Испытуемый 30	50	60	70
Испытуемый 31	44	54	53
Испытуемый 32	47	67	62
Испытуемый 33	31	47	69
Испытуемый 34	48	60	59
Испытуемый 35	17	49	51

Таблица Д.2 – Сводная таблица данных на этапе контрольного эксперимента (экспериментальная группа)

Испытуемый	Методика		
	Способности педагога к творческому саморазвитию	Самооценка методологической культуры педагога	Оценка готовности педагога к участию в инновационной деятельности
Испытуемый 1	74	71	59
Испытуемый 2	38	73	72
Испытуемый 3	57	69	70
Испытуемый 4	67	71	81
Испытуемый 5	61	61	64
Испытуемый 6	51	74	79
Испытуемый 7	60	55	57
Испытуемый 8	39	80	74
Испытуемый 9	72	75	72
Испытуемый 10	71	71	60
Испытуемый 11	37	64	69
Испытуемый 12	52	79	79
Испытуемый 13	42	75	80
Испытуемый 14	55	58	59
Испытуемый 15	49	71	59
Испытуемый 16	71	80	77
Испытуемый 17	40	76	71
Испытуемый 18	62	71	73
Испытуемый 19	69	62	61
Испытуемый 20	51	72	80
Испытуемый 21	69	60	59
Испытуемый 22	39	76	79
Испытуемый 23	44	71	81
Испытуемый 24	36	73	71
Испытуемый 25	54	79	73
Испытуемый 26	49	73	72
Испытуемый 27	46	73	80
Испытуемый 28	37	71	78
Испытуемый 29	39	78	79
Испытуемый 30	51	61	60
Испытуемый 31	48	80	77
Испытуемый 32	51	79	81
Испытуемый 33	54	75	79
Испытуемый 34	51	77	72
Испытуемый 35	50	69	68