



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
КАФЕДРА ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ И
ПРЕДМЕТНЫХ МЕТОДИК

**Модель управления инновационными процессами в профессиональной
образовательной организации**

**Выпускная квалификационная работа по направлению
44.04.01 Педагогическое образование
Направленность программы магистратуры
«Управление образованием»
Форма обучения заочная**

Проверка на объем заимствований:

89 % авторского текста

Работа рекомендована к защите

«16» 01 2024 г.

Зав. кафедрой ПППО и ПМ

 Корнеева Н.Ю.

Выполнил:

Студент группы ЗФ-309-169-2-2

Баган Галина Николаевна 

Научный руководитель:

доктор филол. наук, профессор

Кожевников Михаил Васильевич 

Челябинск

2024

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ПРОБЛЕМА ФОРМИРОВАНИЯ ГОТОВНОСТИ ПЕДАГОГОВ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ	
1.1. Инновационная деятельность педагога как психолого- педагогическая проблема теории и практики современного образования	13
1.2. Модель подготовки педагогов к инновационной деятельности в профессиональной образовательной организации	30
Выводы по первой главе	49
ГЛАВА 2. ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА ПО ФОРМИРОВАНИЮ ГОТОВНОСТИ ПЕДАГОГОВ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	
2.1. Изучение уровня готовности педагогов к инновационной деятельности	50
2.2. Организация работы по формированию готовности педагогов к инновационной деятельности	60
Выводы по второй главе.....	81
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	83
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	87
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	97

ВВЕДЕНИЕ

Современное профессиональное образование находится в процессе динамических изменений, вызываемых радикальными политическими и социально-экономическими реформами. Одной из тенденций в его развитии является переход к инновационной деятельности, позволяющей адекватно отвечать требованиям окружающей социальной среды, потребностям и реализовывать миссию системы профессионального образования в обществе. Переход к новому качеству профессионального образования характеризуется, в основном, локальными изменениями, разработкой и внедрением методик воспитательной деятельности по отдельным направлениям. При этом недостаточно внимания уделяется внедрению инновационной деятельности в организации профессионального образования, являющихся открытой, гибкой образовательной системой.

Проблема инновационного развития системы профессионального образования широко представлена в современной педагогической науке. Исследуются перспективы развития системы (В.А. Березина, А.К. Бруднов, Л.Н. Буйлова, М.Р. Катуюкова, А.В. Леонтович, С.В. Сальцева, А.В. Павлов, В.М. Филиппов, И.В. Шинкевич и др.); условия ее развития (Г.И. Гузева, А.В. Егорова, Л.А. Круглова, Н.А. Чернова и др.); история и теоретические основы инновационного развития сферы образования (Е.В. Смольников, С.Д. Поляков и др.); педагогические вопросы развития профессионального образования (В.И. Андреев, А.Г. Асмолов, М.И. Болотова, В.П. Буданова, Е.Н. Сорочинская и др.), вопросы инновационного развития организаций профессионального образования (В.В. Абраухова, А.П. Фадеева, А.Б. Фомина, А.И. Щетинская и др.) и их инновационной деятельности (В.П. Иванченко, Н.И. Нагибина, Ф.Р. Султанова и др.). Обсуждаются проблемы научного обоснования и целесообразности применения новшеств, медико-психологического обеспечения инноваций, оценки и востребованности нововведений, препятствия эффективности преобразований в

целом (В.П. Иванченко, Л.Н. Буйлова, К.Е. Сумнительный). Отмечается, что инновационное развитие неизменно связано с поиском путей решения проблем инновационной практики педагогов, реализующих и разрабатывающих инновационные модели профессионального образования. При этом обращается внимание на то, что инновационная деятельность педагогов профессионального образования изучена недостаточно (В.В. Попов).

Основной проблемой инновационной деятельности педагогов называются недостаточный уровень их инновационной культуры, обнаруживающийся в наличии образовательных дефицитов и затруднений инновационной практики (Б.К. Лисин, Е.Б. Лисина, А.И. Николаев, С.В. Сидоров и др.).

Задачей первостепенной важности становится разработка и обоснование механизмов содействия освоению инновационной деятельности педагогов, позволяющих восполнять дефицит знаний, решать проблемы инновационной практики, развивать инновационную культуру педагогов непосредственно в ходе введения новшеств.

Необходимо подчеркнуть, что в России и Казахстане в последние годы профессиональное образование стало предметом специального исследования.

Именно поэтому одной из приоритетных стала задача модернизации содержания, форм и методов обучения, создания новой системы организационных механизмов управления познавательной деятельностью. Переход на новую систему обучения потребует от педагогического персонала овладения активными методами обучения, способствующими развитию познавательного потенциала учащихся.

Концепция развития профессионального образования (далее - Концепция) направлена на воплощение в жизнь миссии профессионального образования как социокультурной практики развития мотивации подрастающих поколений к познанию, творчеству, труду и

спорту, превращение феномена профессионального образования в подлинный системный интегратор открытого вариативного образования, обеспечивающего конкурентоспособность личности, общества и государства. Сфера профессионального образования создает особые возможности для развития образования в целом, в том числе для расширения доступа к глобальным знаниям и информации, опережающего обновления его содержания в соответствии с задачами перспективного развития страны. Фактически эта сфера становится инновационной площадкой для отработки образовательных моделей и технологий будущего, а персонализация профессионального образования определяется как ведущий тренд развития образования в XXI веке. Наряду с этим имеются и недостатки, так как инфраструктура современного профессионального образования в массе своей создана десятилетия назад и отстает от современных требований, обновление содержания профессионального образования происходит медленно.

Анализ литературных источников и опыта деятельности образовательных организаций (ОО) свидетельствует о недостаточной интенсивности применения педагогических новшеств в практике работы организаций профессионального образования. Исходя из этого определены как минимум две причины в виду чего педагогические инновации не доходят по стадии реализации.

Смысл первой причины состоит в том, что инновация, очень часто, не проходит необходимой профессиональной апробации и экспертизы. Смысл второй причины заключается в том, что внедрение педагогических нововведений предварительно не подготовлено ни в организационном, ни в техническом, ни, самое главное, в личностном, психологическом, отношении.

Имея четкое представление о содержании и критериях педагогических инноваций, при овладении методикой их применения, позволит объективно оценивать и прогнозировать их внедрение. Большим недостатком можно считать отсутствие в образовательном организации

инновационной среды, под которой понимается наличие определенной морально-психологической обстановки, подкрепленной комплексом мер организационного, методического, психологического характера, обеспечивающих введение инноваций в образовательный процесс организации, что в свою очередь влечет за собой методическую неподготовленность педагогов, их слабую информированность по существу педагогических нововведений. Однако наличие благоприятной инновационной среды в педагогическом коллективе уменьшает процент сопротивления педагогов нововведениям, помогает преодолеть страхи и стереотипы в профессиональной педагогической деятельности.

Инновационная среда находит реальное отражение в отношении педагогов к педагогическим инновациям.

Вышеизложенное позволяет сформулировать **ряд противоречий между:**

- объективной необходимостью сопровождения инновационной деятельности в профессиональных образовательных организациях и недостаточной подготовленностью педагогов к условиям, способствующим эффективной инновационной деятельности в динамично изменяющейся социокультурной и социально-экономической среде;

- необходимостью создания и реализации модели подготовки педагогов к инновационной деятельности в системе профессионального образования и недостаточной разработанностью соответствующих научно-теоретических положений, программ и методических материалов;

- современными требованиями к педагогу профессионального образования в соответствии с требованиями профессионального стандарта и преимущественно традиционными подходами к реализации методической деятельности, не ориентированными на условия модернизации образования.

Названные противоречия определили **проблему исследования:**

каковы должны быть содержание, формы и методы подготовки педагогов к инновационной деятельности в организации профессионального образования?

На основании вышеизложенного сформулирована **тема исследования:** «Модель управления инновационными процессами в профессиональной образовательной организации».

Актуальность исследования определяет постановку его целей и задач, выбор объекта, предмета исследования, выдвижение гипотезы.

Цель исследования: теоретически обосновать, разработать и экспериментально проверить содержание, формы, методы подготовки педагогов к инновационной деятельности в профессиональной образовательной организации.

Объект исследования: процесс подготовки педагогов к инновационной деятельности в профессиональной образовательной организации.

Предмет исследования: содержание, формы, методы подготовки к инновационной деятельности педагога в профессиональной образовательной организации.

Гипотеза исследования: готовность к инновационной деятельности у педагогов в профессиональном образовании будет сформирована, если:

- определено содержание деятельности организации профессионального образования по формированию готовности педагогов к инновационной деятельности;
- разработана и реализована программа повышения квалификации «Школа инновационной деятельности», направленная на формирование готовности педагогов к инновационной деятельности;
- создана модель управления инновационными процессами в профессиональной образовательной организации;
- проведен мониторинг определения результативности системы формирования готовности педагогов к инновационной деятельности.

Задачи исследования:

1. Изучить теоретические и практические подходы к проблеме инновационной деятельности педагога в профессиональной образовательной организации.
2. Выявить особенности формирования готовности педагогов к инновационной деятельности.
3. Разработать и научно обосновать содержание, формы, методы сопровождения инновационной деятельности педагога.
4. Экспериментально проверить эффективность разработанной модели формирования готовности к инновационной деятельности педагога.

Теоретико-методологической базой исследования явились: педагогические и методические основы организации образовательного процесса в профессиональных образовательных организациях (Б.С. Гершунский, Г.Т. Грецкая); в фундаментальных исследованиях В.В. Гузеева, Г.И. Кругликова, Б.Л. Омеляненко М.И. Шилова, обозначены основные понятия теории профессионального образования, рассмотрены принципы, содержание, рассмотрены формы инновационной работы.

На защиту выносятся:

1. Модель формирования готовности педагогов к инновационной деятельности, представляющая совокупность компонентов, направленных на формирование положительной мотивации педагога к нововведениям; обновление психолого-педагогических знаний о сущности педагогических инноваций и использование их как средства развития учебно-воспитательного процесса.
2. Программа повышения квалификации «Школа инновационной деятельности», которая направлена на получение знаний теории и практики педагогической инноватики, определение оптимальных способов инновационной педагогической деятельности, оценку собственных возможностей в их соотношении с предстоящими трудностями,

связанными с введением педагогических инноваций и необходимостью достижения высоких результатов профессиональной деятельности.

3. Диагностический инструментарий определения результативности формирования готовности педагогов к инновационной деятельности в профессиональной образовательной организации.

Научная новизна исследования состоит в том, что на основе анализа психолого-педагогической литературы уточнены ведущие понятия исследования: «инновационная деятельность педагога в профессиональной образовательной организации», определены критерии и показатели готовности педагогов к инновационной деятельности; доказана теоретическая значимость и эффективность разработанной системы формирования готовности педагогов к инновационной деятельности.

Теоретическая значимость результатов исследования состоит в следующем:

Разработанная модель формирования готовности педагогов к инновационной деятельности в колледже может быть универсальной для образовательных организаций среднего профессионального образования.

Практическая значимость исследования определяется возможностью использования его результатов для повышения квалификации педагогов в профессиональной образовательной организации. Авторская программа повышения квалификации «Школа инновационной деятельности» может быть использована при организации курсов повышения квалификации педагогов в процессе обучения студентов в организациях среднего профессионального образования.

Для проверки гипотезы и решения поставленных задач использовались следующие **методы исследования**:

□ теоретические: анализ философской, психологической, педагогической литературы по проблеме исследования, систематизация, синтез, сравнение, теоретическое моделирование;

□ эмпирические: наблюдение, беседы, анкетирование, опытно-поисковая работа, изучение результатов деятельности, количественная и качественная обработка результатов опытно-поисковой работы;

Экспериментальная база исследования: КГКП «Рудненский политехнический колледж», г. Рудный, Казахстан.

Этапы исследования.

На первом этапе (2020 – 2021 гг.), изучалось состояние разработанности проблемы формирования готовности педагогов к инновационной деятельности в образовательных организациях СПО и ее отражение в научно-исследовательских работах.

На втором этапе (2021 – 2022 гг.), были проанализированы условия для формирования модели формирования готовности педагогов к инновационной деятельности в образовательной организации среднего профессионального образования..

На третьем этапе (2022 – 2023 гг.), проводилась статистическая обработка и обобщение результатов опытно-поисковой работы, формулировка основных выводов, подтверждающих правильность выдвинутой гипотезы, оформление содержания диссертационного исследования.

Апробация результатов исследования.

Результаты исследования представлены на научно-практических конференциях, проходящих в Профессионально-педагогическом институте Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета: Международных научно-практических конференциях «Инновационные тенденции модернизации педагогического образования в условиях глобализации» (2022 г.) и «Профессия, что всем дает начало:

роль педагога в современном образовании» 2023 г.).

По проблеме исследования опубликовано статьи.

Содержание и **структура** работы соответствует поставленным задачам. Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, выводов по главам, заключения, списка использованных источников, приложения.

ГЛАВА 1. ПРОБЛЕМА ФОРМИРОВАНИЯ ГОТОВНОСТИ ПЕДАГОГОВ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

1.2. Инновационная деятельность педагога как психолого-педагогическая проблема теории и практики современного образования

Одним из направлений Концепции развития профессионального образования [8] является развитие кадрового потенциала системы профессионального образования, что предполагает модернизацию требований к уровню подготовки педагогических работников сферы профессионального образования и аттестации педагогических кадров с опорой на профессиональный стандарт и модель карьерного роста; формирование современной системы сопровождения непрерывного профессионального развития педагогических кадров сферы профессионального образования (реализация сетевых форм и модульных программ повышения квалификации с возможностью обучения по индивидуальной образовательной программе, тьюторское сопровождение профессионального развития педагогов профессионального образования, организация профессионального образования в форме стажировки на базе ресурсных центров и лучших практик и др.) [8].

В «Программе развития воспитательной компоненты в образовательных организациях» указывается на необходимость развития системы подготовки, повышения квалификации и переподготовки педагогических и управленческих работников системы общего и профессионального образования. Одно из основных направлений реализации Программы – кадровое. Оно включает в себя разработку программ подготовки, повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров для образовательных организаций на основе

потребностей рынка труда, обобщение лучшего педагогического опыта на региональном уровне, развитие банка лучших инновационных практик.

При наблюдаемой позитивной тенденции увеличения числа и расширения спектра направлений конкурсных мероприятий (олимпиад, чемпионатов, соревнований) пока не обеспечен необходимый уровень системности проводимой работы, позволяющий реализовать ее потенциал как механизма мотивации семей, выявления талантливых, и мониторинга эффективности работы организаций профессионального образования.

Общественное признание ценностного статуса профессионального образования и его миссии позволит реализовать меры государственной политики.

Россия и Казахстан - активные участники глобальных инновационных процессов. Инновационное развитие образования - перспективное стратегическое направление, которое отражает государственную политику страны, как минимум, на период до 2030 г. От того, насколько успешно педагог и педагогические коллективы включатся в инновационные процессы, существенным образом будет зависеть новое качество образования.

Сегодня в сфере образования выделяется большое число инноваций различного характера, направленности и значимости, проводятся большие и малые государственные реформы, внедряются новшества в организацию, содержание, методику образовательного процесса. Происходящие трансформации в системе профессионального образования обусловлены объективной потребностью в изменениях, адекватных развитию общества и образовательной системы в целом.

В целом под инновационными процессами мы понимаем «комплексную деятельность по созданию, освоению, использованию и распространению нововведений, которые приводят к стабильным изменениям в образовательной системе, позволяющим ей производить

новое качество» [9]. Следует отметить, что современные инновации, во-первых, опираются на новую методологию и инструментарий, во-вторых, разрабатываются и проводятся не органами государственной власти, а организациями и работниками системы образования и, наконец, в-третьих, по своей природе носят «критичный» характер и по этой причине часто не принимаются традиционно мыслящим большинством.

Таким образом, с одной стороны, накоплен значительный теоретический и эмпирический материал, отражающий различные проблемы развития профессионального образования. С другой стороны - недостаточно изучены возможности организации инновационной деятельности организации профессионального образования, а также внедрение эффективных моделей научно-методического сопровождения педагогов, способствующих достижению поставленных целей.

Содержание педагогической деятельности в инновационном образовательном процессе имеет существенные отличия от традиционной. Во-первых, значительно усложняется деятельность по разработке содержания и технологии деятельности, так как активно развивается её технологическая основа. Что в свою очередь требует от педагога развития специальных навыков, приемов работы. Вместе с тем, современные информационные технологии выдвигают дополнительные требования к уровню, качеству деятельности и продуктам этой деятельности. Во-вторых, особенностью современного педагогического процесса является то, что в отличие от традиционного образования, где главное место занимает педагог, в центре внимания оказывается ребенок – его активность, избирательность, креативность. Важной функцией педагога

профессионального образования становится умение поддержать ребенка в его деятельности, способствовать его успешному продвижению в мире, облегчить решение возникающих проблем, помочь освоить разнообразную информацию. В-третьих, представление познавательного материала и

способы передачи опыта предполагают интенсивную коммуникацию педагога и , требуют в современном профессиональном образовании более активных и интересных взаимодействий между субъектами образования, чем при традиционном типе обучения, где преобладает как бы обобщенная связь педагога со всеми детьми, а взаимодействие педагога с отдельным учеником довольно слабое. Таким образом, необходимыми предпосылками инновационной деятельности в образовании выступают потенциал и поведение педагога, его чувствительность к новому, открытость.

Анализ литературных источников и реальной педагогической ситуации позволяет утверждать, что развитие инновационной деятельности – это одно из стратегических направлений в образовании.

Все большее внимание стало уделяться с 30-х годов XX века исследованиям, направленным на построение теории инновационного развития в образовании. Такие научные деятели как И. Шумпетер и Г. Менш ввели в научный оборот и сам термин «инновация», который посчитали равным коммерческому применению научных открытий. С этого момента понятие «инновация» и сопряженные с ним термины «инновационный процесс», «инновационный потенциал», «базисные инновации», «инновации усовершенствования», «кажущиеся инновации» и другие приобрели статус общенаучных категорий высокого уровня обобщения и вошли в понятийные системы многих наук.

В современной науке проблемами создания, развития и распространения педагогических новшеств занимались К. Ангеловски [2],

В.П. Майборода, Н.Л. Пономарева, Б.М. Смирнова, А.В. Хуторской [1], О.Г. Хомерики и др. Ими были выявлены различные аспекты исследования проблем образования как социального института во взаимодействии с другими социальными институтами общества. Исследователи Ж. Аллак, Ю.С. Борцов, Б.С. Гершунский [31], Ю.С. Колесников, В.Т. Лисовский, Н.Н. Суртаева. Методология педагогической инноватики М.Н. Руткевич,

Ж.Т. Тощенко, В.Н. Турченко, В.Н. Шубкин и другие посвятили много работ инновационной проблематике в связи с разработкой стандартов и содержания образования в целом.

В современной отечественной науке за последние двадцать лет проблематика нововведений в области образования стала рассматриваться в работах Н.В. Горбуновой, М.В. Кларина, В.С. Лазарева [9], М.М. Поташника [8], С.Д. Полякова, В.А. Сластенина [7], Т.И. Шамовой [43], О.Г. Юсуфбековой. В российской системе образования заговорили об инновациях с 80-х годов XX века, этот феномен продолжает оставаться одним из самых неопределенных и неоднозначных с позиций категориального аппарата педагогики.

Н.Ю. Посталюк говорит в своих работах, что «именно в 80-е гг. в педагогике проблематика инноваций и, соответственно, ее понятийное обеспечение стали предметом специального исследования».

Понятие «**инновация**» означает новшество, новизну, изменение; инновация как средство и процесс предполагает введение чего-либо нового. Применительно к педагогическому процессу инновация означает введение нового в цели, содержание, методы и формы обучения и воспитания, организацию совместной деятельности учителя и учащегося.

Использование известного с небольшой модификацией иногда также считают инновацией. Инновации являются предметом особой деятельности человека, которая не удовлетворена традиционными условиями, методами, способами и стремится не только к новизне содержания реализации своих усилий, а прежде всего к качественно новым результатам. Инновационная деятельность предполагает комплекс научных, технологических, организационных, финансовых и коммерческих мероприятий, направленных на коммерциализацию накопленных знаний, технологий и оборудования. Результатом инновационной деятельности являются новые или дополнительные товары/услуги или товары/услуги с новыми качествами.

Также можно определить инновационную деятельность как деятельность по созданию, освоению, распространению и использованию инноваций.

В педагогике понятие «инновационная деятельность» рассматривается несколько глубже и несет большую смысловую нагрузку. Это целенаправленная педагогическая деятельность, направленная на осмысление собственного педагогического опыта путем сравнения и изучения учебно-воспитательного процесса, которая ставит целью достижение более высоких результатов, получение определенно нового знания, внедрение новой педагогической практики, это творческий процесс по планированию и реализации педагогических новшеств, направленных на повышение качества образования. Это социально-педагогический феномен, отражающий творческий потенциал педагога [9].

Современный словарь по педагогике так трактует этот термин: «Педагогическая инновация – нововведение в педагогическую деятельность, изменение в содержании и технологии обучения и воспитания, имеющие целью повышение их эффективности».

«Инновация относится не только к созданию и распространению новшеств, но и к преобразованиям, изменениям в образе деятельности, стиле мышления, который с этими новшествами связан». Или как полезное, прогрессивное, положительное, современное, передовое.

Система образования на современном этапе развития претерпевает значительные изменения. Меняются приоритеты в образовании, структура и содержание образования, вводятся новые образовательные стандарты. В современном обществе, где знания, уровень интеллектуального развития человека становится главным стратегическим ресурсом и важнейшим фактором развития экономики, значительно повышается статус образования, предъявляются новые требования к его уровню и качеству. Качество образования определяется уровнем инновационного потенциала педагогического коллектива. Именно инновационная деятельность

образовательных организаций рассматривается обществом и государством в качестве основы для повышения качества образования и конкурентоспособности образовательной организации.

Потенциал педагогического коллектива в области инноваций раскрывается в способности к саморазвитию и реализации инновационных идей, разработки проектов и технологий. Весомую роль в процессе преобразования образовательных организаций играют педагогические коллективы, важнейшей характеристикой которых является способность к инновационной деятельности.

Инновационные процессы реализуются сегодня практически во всех сферах человеческой деятельности. Нововведение в организациях профессионального образования является достаточно важным и необходимым механизмом творческой деятельности, который отличает одно образовательное учреждение от другого. В Концепции развития профессионального образования говорится о понимании необходимости профессионального образования как открытого вариативного образования и его миссии наиболее полного обеспечения права человека на развитие и свободный выбор различных видов деятельности, в которых происходит личностное и профессиональное самоопределение и подростков [8]. Ответом на растущий спрос стало увеличение количества реализуемых образовательных программ. Получили распространение такие инновационные организационные формы, как парки и музеи науки, эксплораториумы, детские компьютерно-мультипликационные студии, студии робототехники, 3-d моделирования и прототипирования и другие. Государственное регулирование и управление развитием профессионального образования направлено на поддержку разнообразия самобытности и уникальности личности посредством расширения спектра дополнительных общеразвивающих и дополнительных предпрофессиональных программ разной направленности и сетей

организаций профессионального образования, обеспечивающих приобщение к традиционным и общечеловеческим ценностям в современном информационном постиндустриальном поликультурном обществе. Система профессионального образования должна носить инновационный, опережающий характер развития при использовании лучших традиций отечественной сферы профессионального образования и успешных мировых практик.

Система профессионального образования всегда была открыта для инноваций, инновационных поисков. Анализируя их деятельность, можно сделать вывод, что инновационные модели организаций профессионального образования разрабатываются через поиск новых ценностных приоритетов, определение целей и содержания форм и методов организации педагогического процесса, новых педагогических технологий, иных критериев оценки деятельности педагогов, внесение новых принципов в систему управления. Существенной особенностью является то, что педагогический коллектив организации профессионального образования осуществляет поиск инновационной модели, беря за основу опытно-экспериментальную деятельность. Педагогам системы профессионального образования, которые встали на путь инновационных поисков и экспериментов, нужно быть готовыми к новому виду практической деятельности, которая в современной науке характеризуется таким понятием как «инновационная педагогическая деятельность».

В современной системе образования определяют обстоятельства, при которых необходима инновационная деятельность педагога:

- происходящие социально-экономические преобразования;
- усиление гуманитаризации содержания образования;
- изменение характера отношений педагогов к самому факту освоения и применения педагогических новшеств;

- вхождение образовательных организаций в рыночные отношения, которые формируют реальную ситуацию их конкурентоспособности.

Одним из условий обновления служит наличие разработанных новых педагогических идей и технологий, что в свою очередь определяет развитие системы профессионального образования. Идеи станут инновацией в том случае, если будут использованы, востребованы в практике, если будет организована поисковая, опытно-экспериментальная работа, которая составляет движущую силу развития инновационной педагогической практики. В педагогической науке этот процесс рассматривается как инновационная деятельность педагога, которая направлена на создание нового вида практики, развивающейся на основе научно обоснованных педагогических идей и технологий. Основным механизмом развития инновационной практики, отмечает В.В. Давыдов, выступает процесс ее проектирования, который как следствие является особым и своеобразным видом творческой деятельности, тесно связан с научным исследованием, с прогнозированием, планированием, моделированием, программированием, социальным управлением. Приходится не просто описывать то, что уже появилось в реальности, но создавать на основе теоретического видения то, что до осуществления проектной работы не существовало.

Изображение какой-либо конкретной практики, требующей своего развития, - это сложная теоретическая задача, подчеркивает В.В. Давыдов [5].

Направления инновационной деятельности в организациях профессионального образования:

- совершенствование содержания образования;
- изучение и внедрение в практику современных педагогических технологий;
- создание системы работы с одаренными детьми;
- совершенствование системы управления;

- информатизация образовательного процесса.

Современный педагог – это педагог не только, передающий знания в аудитории (что также немаловажно, но слишком узко на данный момент).

Профессиональная деятельность педагога неполноценна, если она строится только как воспроизводство однажды усвоенных методов работы, если в ней не реализуются объективно существующие возможности для достижения более высоких результатов образования, если она не способствует развитию личности самого педагога. Без творчества нет педагога - мастера. На сегодняшний день реалии таковы, что необходимо постоянно расти в профессиональном плане. Такие же требования предъявляет к педагогу и новая форма аттестации.

Особое значение в процессе профессионального самосовершенствования педагога имеет его инновационная деятельность.

Инновационная деятельность – целенаправленная деятельность, основанная на осмыслении (рефлексии) своего собственного практического опыта при помощи сравнения и изучения, изменения и развития образовательного процесса с целью достижения более высоких результатов, получения нового знания, качественно иной педагогической практики. В связи с этим становление готовности педагога к ней является важнейшим условием его профессионального развития.

По сути своей новизна всегда относительна. Новшество не обязательно является чем-то новым, но обязательно чем-то лучшим и может быть продемонстрировано само по себе.

Инновации педагога организации могут быть представлены в виде:

- абсолютной новизны (отсутствие в данной сфере аналогов и прототипов),
- относительной новизны (внесение некоторых изменений в имеющуюся практику).

Источником инновационных идей педагога может служить:

- неожиданное для самого педагога событие (успех, провал, как толчок к развитию деятельности);
- различные несоответствия (между истинными мотивами поведения, их запросами, желаниями и практическими действиями педагога);
- потребности педагогического процесса (слабые места в методике, поиск новых идей);
- изменениями в ценностях и установках (влечет за собой поиск новых форм общения и профессионального поведения) и т. д.

Содержание инновационной деятельности педагога:

1. Внедрение, использование новых методов, методик, средств, технологий в образовательном процессе.
2. Разработка авторских программ, методик, технологий, проектов, методической продукции.
3. Проведение учебных занятий в инновационных формах.
4. Проведение мастер – классов на муниципальном уровне.
5. Участие в проектно-исследовательской или опытно-экспериментальной деятельности.

Для осуществления инновационной деятельности педагог может работать единолично или педагоги могут объединяться в группы:

- методические объединения по определенной теме или направлению деятельности;
- проблемные (творческие) группы, в которых педагоги разных направлений объединяются для определенных задач по организации и осуществлению образовательного процесса.

Основу и содержание инновационных образовательных процессов составляет инновационная деятельность, сущность которой заключается в обновлении педагогического процесса, внесении новообразований в традиционную систему, которая предусматривает высшая степень педагогического творчества.

Основные признаки инновационной деятельности педагога:

- творческая способность собирать и выдавать новые представления и идеи, а главное – проектировать и моделировать их в практических формах;
- открытость личности новому, отличному от своих представлений, что базируется на толерантности личности, гибкости и панорамности мышления;
- культурно-эстетическая развитость и образованность;
- готовность совершенствовать свою деятельность, наличие внутренних, обеспечивающих эту готовность, средств и методов;
- развитое инновационное сознание (ценность инновационной деятельности в сравнении с традиционной деятельностью, инновационные потребности, мотивация инновационного поведения).

Субъектом, носителем инновационного процесса является, прежде всего, педагог-новатор.

В широком смысле к педагогам-новаторам принадлежат все педагоги, которые работают творчески, стремятся к обновлению своих дидактических и воспитательных средств. В узком понимании педагогом-новатором считают автора новой педагогической системы, т.е. совокупности взаимосвязанных идей и технологий обучения и воспитания. С таких позиций правомерно считать педагогами-новаторами С. Шацкого (1878-1934), А. Макаренко (1888-1939), В. Сухомлинского, Ш. Амонашвили (род. 1931), С. Лисенкову (род. 1924), М. Монтессори (1870-1952) и др.

А.В. Хуторской считает, что «объект педагогической инноватики не может ограничиваться только инновационным процессом, поскольку включает в себя и другие характерные для инноватики процессы и явления. Например, с точки зрения синергетики, процессы появления и развития нового возникают в ходе их внешнего введения не только в форме новшеств, но и в качестве продукта перехода системы из одного положения в другое при ее неравновесном состоянии. Подобные факторы

при их детальном рассмотрении обязывают нас внести коррективы в предлагаемые выше формулировки понятий объекта и предмета педагогической инноватики» [11].

Предметом педагогической инноватики, по мнению А.В. Хуторского

[11], выступает не только преобразование практики образовательной деятельности, но и условия, средства, закономерности, формы, методы,

технологии, другие атрибуты, связанные с педагогическими инновациями.

Но главный момент, который отличает педагогическую инноватику от инноватики в других областях, – это личностный фактор.

Разработка новых подходов к педагогическому образованию – ведущая и необходимая тенденция его развития. Ключевыми в обучении специалистов должны быть инновационные процессы, объединяющие освоение, применение и создание педагогических новшеств.

Важным условием повышения качества образования является уровень профессиональной компетентности педагога, который должен находиться в постоянном и непрерывном развитии. Основой развития коллектива может стать его инновационная деятельность.

Нововведение – это процесс, протекаемый во времени. В этом процессе вычленяются этапы, различающиеся по видам деятельности,

обеспечивающим создание и исполнение новшества. В настоящее время в научной литературе сложилась следующая структура этапов инновационного процесса.

Таблица 1 – Структура этапов инновационного процесса

Этапы	Содержание
Этап открытия	Рождение новой идеи и возникновение концепции новшества
Этап изобретения	Создание новшества, воплощенного в какой-либо объект, материальный или духовный продукт – образец.
Этап нововведения	Практическое применение полученного новшества, его доработка; завершается этот этап получением устойчивого Эффекта от новшества. После этого начинается самостоятельное существование новшества. В фазе использования новшества выделяются дальнейшие этапы.
Этап распространения новшества	Широкое внедрение, диффузии (распространения) новшества в новые сферы.
Этап господства новшества в конкретной области	Новшество перестает быть таковым, теряя свою новизну. Завершается этот этап появлением эффективной альтернативы или замены данного новшества более эффективным.
Этап сокращения масштабов применения новшества	Замена новшества новым продуктом.

В таблице 1 приведена линейная структура инновационного процесса, которая представляет собой упрощенную схему реального развертывания данного процесса. Конкретный инновационный

процесс не обязательно должен включать все рассмотренные этапы в их строгой последовательности и неразрывности, они могут быть различны и по продолжительности.

Рассмотрим два типа инновационных процессов в области образования:

первый тип – это инновации, которые происходят в значительной мере стихийно, без точной привязки к самой порождающей потребности либо без полноты осознания всей системы условий, средств и путей осуществления инновационного процесса. Такие инновации не редко связаны с полнотой научного обоснования, так как чаще всего они происходят на эмпирической основе, под воздействием ситуативных требований. К инновациям этого типа можно отнести деятельность учителей-новаторов, воспитателей, родителей и т.д.

второй тип – это инновации в системе образования, которые являются продуктом осознанной, целенаправленной, научно культивируемой междисциплинарной деятельности.

Существует совокупность критериев эффективности нововведений:

- актуальность, когда инновация соответствует социокультурной ситуации развития общества;
- новизна, характеризуется как степень оригинальности инновационных подходов, комбинирование известного, своеобразное сочетание, представляющих в совокупности новизну;
- образовательная значимость, определяется степенью влияния инновации на развитие, воспитание и образование личности;

- общественная значимость означает воздействие инновации на развитие системы образования в целом;
- полезность определяется практической значимостью инновационных процессов;
- реализуемость определяет степень реалистичности инновации и управляемость инновационных процессов.

Сложность применения оценочных суждений (критериев) к инновациям состоит в том, что инновационные процессы программируются на будущее, а оцениваются в настоящем.

Начиная любое нововведение, необходимо осмыслить психологические барьеры в инновационной мультикультурной деятельности педагога. Это одно из условий, при которых механизм инновационной деятельности может работать. Педагогу предстоит выйти за рамки своей отработанной системы, привычных способов решения профессиональной задачи, своего представления о способах выполнения деятельности, осуществить определённый переход на другой уровень профессиональной деятельности, поменять привычную точку зрения.

Кроме того, у людей все новое и неизвестное всегда вызывало тревогу и страх. Следовательно, инновации, затрагивающие образ жизни, интересы и привычки людей, могут вызывать у них болезненные явления. Это обусловлено блокированием жизненных потребностей в безопасности, защищенности, самоутверждении, комфорте и др. Такие изменения в сознании педагога не просты, так как устанавливается психологический, внутриличностный барьер, который обусловлен как индивидуальными особенностями учителя, так и социально-психологическими чертами педагогического коллектива, членом которого он является.

Другим условием работы механизма инновационной мультикультурной деятельности являются барьеры творчества:

1. Склонность к противостоянию, доминирующем над творчеством, в стремлении быть «как все», не отличаться ни от кого в своих суждениях и поступках.

2. Боязнь показаться глупым и смешным в своих суждениях.

3. Боязнь показаться неуважительным и даже агрессивным в своем неприятии и критике мнений других людей.

4. Боязнь возмездия со стороны другого человека, чью позицию мы критикуем.

5. Личностная тревожность, неуверенность в себе, негативное самовосприятие («я-концепция»).

6. Занижение самооценки, боязнь открыто высказывать свои идеи.

7. Ригидность («вязкость») мышления.

Педагогу важно осознать, пережить и избавиться от психологических барьеров, барьеров творчества, мешающих его саморазвитию. Становление готовности педагога к инновационной деятельности является переломным моментом в данном процессе, важнейшим уровнем его профессионального развития.

Педагогу профессионального образования, работающему в традиционной системе, достаточно владеть педагогической техникой, т.е. системой обучающих умений, позволяющих ему осуществлять учебно-воспитательную деятельность на профессиональном уровне и добиваться более или менее успешного обучения, а также приобрести педагогическое мастерство, или педагогическую умелость, отражающую особую отшлифованность методов и приемов применения психолого-педагогической теории на практике, благодаря чему обеспечивается высокая эффективность образовательного процесса. Кроме того, стандартное поведение педагога сопровождается тем, что в его работе большое место занимают инструктивные предписания. В сознании

накапливается все больше различных готовых образцов педагогической деятельности. Это приводит к тому, что педагог может вписываться в педагогическое сообщество, но при этом он снижает уровень креативности.

Современное развитие общества требует от педагога инновационного поведения, то есть активного и систематического творчества в педагогической деятельности. Инновационное поведение – это максимальное развитие своей индивидуальности, самоактуализации.

Педагог должен понимать, что отказываясь от части своих ценностей и идеалов, он нарушает свою моральную и интеллектуальную целостность, утрачивает свободу, которая предполагает уважение себя, как личности.

Для перехода педагога в инновационный режим определяющим является готовность его к инновациям.

В основу построения концепции подготовки педагога к инновационной деятельности были положены основные научные подходы, обеспечивающие построение и функционирование целостного процесса формирования личности педагога: системный, рефлексивно-деятельностный, индивидуально-творческий, компетентностно-ориентированный (таблица 2).

Таблица 2 – Основные научные подходы к построению модели подготовки педагога к инновационной деятельности

Научные подходы	Содержание
Системный	Все звенья педагогического образования должны максимально стимулировать проявление всех компонентов инновационной деятельности в их единстве.
Рефлексивно-деятельностный	Развитие способности педагога входить в активную исследовательскую позицию по отношению к своей деятельности и к себе, как ее субъекту, с целью критического анализа, осмысления и оценки ее эффективности для развития личности ученика.

Индивидуально-творческий	Развитие способности педагога входить в активную исследовательскую позицию по отношению к своей деятельности и к себе, как ее субъекту с целью критического анализа, осмысления и оценки ее эффективности для развития личности ученика.
Компетентностно-ориентированный	Подготовка педагога, способного работать с процессами образования и развития, владеющего способами оформления собственных оригинальных методик и технологий, умеющего рефлексировать собственную педагогическую мыследеятельность, умеющего работать с участниками образовательного процесса любого возраста и любого социально-психологического статуса

Для организации процесса подготовки педагога к инновационной деятельности должны быть созданы определенные условия:

- непрерывность и преемственность педагогического образования;
- ориентация обучения на обобщенную модель подготовки к инновационной деятельности;
- психологическая диагностика готовности к данному виду деятельности;
- формирование у педагога творческой активности и мотивационно целостного отношения к педагогическим инновациям;
- взаимосвязь методологической, специальной, общепедагогической, психологической и методической подготовки;
- осуществление межпредметных взаимодействий, интеграция знаний в русле общих проблем инноватики;
- формирование инновационной культуры, восприимчивости к новому;
- обеспечение единства педагогической практики, теории и исследовательской подготовки;
- изучение и критериальная оценка динамики освоения инновационной деятельности.

Развитие готовности к инновационной деятельности – это развитие творческой индивидуальности педагога, формирование готовности к принятию нового, развитие и восприимчивости к педагогическим инновациям. Основными качествами, которыми должен обладать педагог профессионального образования инновационного организации, могут быть следующие:

- стремление к личностному развитию, креативность;
- мотивация и готовность к инновациям;
- понимание современных приоритетов образования;
- способность и потребность в рефлексии.

Готовность к инновационной деятельности – это такое личностное проявление творческого стиля деятельности, в котором своеобразно сочетаются определенная личностная направленность (стремление, потребность внедрять новое), знания и практические умения реализовать новые способы и формы осуществления профессиональной деятельности (единство психологической, теоретической и практической готовности).

1.2. Модель подготовки педагогов к инновационной деятельности в профессиональной образовательной организации

Ценность профессионального образования состоит в том, что оно усиливает вариативную составляющую общего образования, способствует реализации знаний и навыков, стимулирует познавательную мотивацию обучающихся. А главное - в условиях профессионального образования студенты могут развивать свои потенциальные способности, адаптироваться в современном обществе и получают возможность полноценной организации свободного времени. Ведущей тенденцией обновления системы профессионального образования становится включение педагога в инновационную деятельность, которая является атрибутивным, доминирующим качеством организации. В контексте инновационной стратегии учебного заведения существенно возрастает роль педагога как непосредственного участника всех преобразований.

В современной психолого-педагогической литературе активно рассматриваются основные направления совершенствования систем профессионального педагогического образования. Эти проблемы разрабатываются в исследованиях Ю.К. Бабанского [10], Л.Н. Горбуновой, М.М. Поташник [8], А.В. Хуторского [11] и др.

Результатами обобщения инновационной деятельности педагога могут быть следующие формы представлений: авторская мастерская; рассказ-обмен опытом; выступление на методическом объединении, педсовете, конференции; курсы педагогов профессионального образования; творческие семинары и конкурсы; педагогические чтения; проблемные круглые столы. У методиста или заместителя директора по учебной работе инновационный опыт педагога профессионального образования может быть представлен в виде: докладов; рефератов;

разработок программ; конспектов уроков; методических бюллетеней; стендов; альбомов; творческих отчетов; презентаций; фильмов; пособий; сборников; газетных статей; методических рекомендаций; авторских курсов. Необходимо параллельно с обобщением инновационного опыта разрабатывать систему мероприятий по внедрению полученного опыта в практику работы других педагогов. Обобщенный инновационный опыт педагога профессионального образования может быть полезен для разных категорий педагогов, работающих в профессиональных образовательных организациях: педагоги со слабой профессиональной подготовкой получают возможность с помощью наработанных другими методических материалов сделать свою работу эффективнее и качественнее. Педагоги с высокими профессиональными результатами получают возможность идти по пути, проторенному их коллегой и готовить материалы собственного опыта. Внедрение – сознательно организуемая, социально обусловленная целенаправленная система деятельности по совершенствованию практики на основе научно-педагогических рекомендаций. Внедрить - значит, принять, осмыслить, претворить на деле, ощутить действенность идеи или рекомендации в результатах собственной деятельности. В самом общем толковании понятие «внедрение» включает способы освоения, введения, вхождения, вживления, укрепления более совершенного действия, состояния.

Готовых технологий внедрения инновации не существует. Имеющиеся труды решают отдельные вопросы теории и практики инновационного движения. Современному обществу, как сказано в Концепции модернизации образования, необходимы конкурентоспособные специалисты, отвечающий таким требованиям, как профессионализм, компетентность, обладающий способностью изменить свои трудовые функции в процессе деятельности. Сохранение уникальности профессионального образования, повышение профессионального

мастерства чрезвычайно необходимо и является гарантом не только внедрения передового педагогического опыта в практическую деятельность, а в конечном итоге, социальной стабилизации общества.

Современная подготовка педагога к инновационной деятельности также должна включать индивидуально-творческую составляющую. По мнению Г.Н. Прокументовой, только став исследователем, «перестраивающим свой профессиональный опыт в ответ на актуальные события реальности» [8], педагог обретает профессиональное мастерство. Способность занять исследовательскую позицию по отношению к своей практической деятельности и к самому себе как ее субъекту может служить критерием в определении уровня профессионализма учителя.

Таким образом, процесс подготовки педагога к инновационной деятельности начинается с освоения им деятельности инновационной направленности, дальнейшего развития профессиональной деятельности, обогащения профессиональной деятельности до уровня профессионального мастерства. Такой процесс должен быть связан с созданием инновационной образовательной среды, ориентированной на непрерывный поиск содержания и методов обучения, на формирование инновационного сознания и модели деятельности современного педагога.

Современное дополнительное образование находится в процессе динамических изменений, вызываемых радикальными политическими и социально-экономическими реформами. Одной из тенденций в его развитии является переход к инновационной деятельности, позволяющей адекватно отвечать требованиям окружающей социальной среды, потребностям и реализовывать миссию системы профессионального образования в обществе.

В современной педагогике, как одна из составных частей процесса формирования личности, рассматривается проблема непрерывного

образования. В свою очередь данная проблема получила теоретическое разрешение в контексте социально-экономической и социально-педагогической эффективности образования.

С возрастанием роли образования в жизни человека и общества актуализируется идея непрерывного образования. В связи с этим должна быть сформирована эффективно функционирующая модель подготовки педагогов и впоследствии достигнут качественно высокий уровень обучения и подготовки кадров.

Исследования в области истории педагогики подтверждают, что разработка поддерживающей модели образования была неразрывно связана со становлением либерально-демократических традиций общественной жизни, с возрастанием внимания к человеческой индивидуальности. «Позиции педагогики поддержки, - замечает в этой связи исследователь в области истории педагогики Б.Г. Корнетов, – заметно усиливаются по мере утверждения такой социальной ситуации, которая акцентирует внимание на ценности человека не как дисциплинированного исполнителя, а как уникального, неповторимого существа, подлинного субъекта собственной жизни».

Где бы ни использовался метод моделирования как специфический метод познания – интерес к моделям и моделированию стал всеобщим.

Научное обоснование и подробный анализ этого метода приводятся в трудах В.А. Штоффа [114], И.Б. Новика, В.А. Веникова, Б.А. Глинского и др. Нашел свое применение метод моделирования и в педагогических исследованиях. Вопросами применения моделей в педагогике занимались такие ученые, как Л.Б. Ительсон, Г.П. Щедровицкий, Н.В. Кузьмина, Ю.А. Конаржевский, Г.В. Суходольский и др. Известен опыт создания моделей обучаемости (Р. Буш и Ф. Мостеллер). Но, так или иначе, исследуя модели, например, овладения знаниями, ученые пытаются найти закономерности процесса «научения знанию».

В.А. Штофф [14], формулирует следующее определение модели: «Под моделью понимается такая мысленно представляемая или материально реализованная система, которая, отображая или воспроизводя объект исследования, способна замещать его так, что ее изучение дает нам новую информацию об объекте». Модель – «это искусственно созданный объект в виде схемы, физических конструкций, знаковых форм или формул, который, будучи подобен исследуемому объекту (или явлению), отображает и воспроизводит в более простом и огрубленном виде структуру, свойства, взаимосвязи и отношения между элементами этого объекта», о чем говорит в своем методическом пособии С.А. Бешенков. Не менее точное определение этому же понятию дал И.Б. Новик: «Модель – это искусственный или естественный объект (представляющий собой вещественный агрегат или знаковую систему), находящийся в некотором объективном соответствии с исследуемым объектом, способный замещать его на определенных этапах познания, дающий в процессе исследования некоторую допускающую опытную проверку информацию, переводимую по установленным правилам в информацию о самом исследуемом объекте» [7].

Е. А. Лодатко в своей монографии «Моделирование педагогических систем и процессов» делит условно модели на три вида: физические (имеющие природу, сходную с оригиналом); вещественно-математические (их физическая природа отличается от прототипа, но возможно математическое описание поведения оригинала); логико-семиотические (конструируются из специальных знаков, символов и структурных схем). Между названными типами моделей нет жестких границ. Педагогические модели в основном входят во вторую и третью группу перечисленных видов. С целью описания эффективности моделирования в педагогику введено специальное понятие – «педагогическая валидность», что означает близкое к достоверности, адекватности, но не тождественно им.

Педагогическую валидность обосновывают комплексно: концептуально, критериально и количественно, так как моделируются, как правило, многофакторные явления (А.В. Цыганов).

Считается, что сущность непрерывного образования составляют три процесса: воспроизводство, изменение и развитие. Они есть последовательность этапов одного процесса, перетекающие один в другой и представляющие замкнутый цикл одного витка процесса непрерывного образования «человекосистемы». Непрерывное образование «человекосистемы» есть сплетение спиралей деятельности ее субъектов – человека и системы. При этом «...непрерывное образование осуществляется посредством постоянных флуктуации от установленного идеально предположенного результата деятельности «человекосистемы», непрерывного выравнивания деятельности «человекосистемы» относительно идеально заданного результата» [29].

Модели компетентности, описывающие навыки педагога в организации инновационного образовательного процесса, позволяют направлять развитие педагога в двух измерениях:

1) адаптацию к сложившимся социальным условиям (готовность всех членов педагогического коллектива демонстрировать ожидаемое от них эффективное внедрение, разработку и использование современных педагогических технологий, что обеспечивается единством взглядов на профессиональную подготовку педагога, учащегося, ответственность за качество образования);

2) овладение знаниями, умениями и навыками, необходимыми для успешной работы в собственной профессиональной сфере.

Единство этих двух измерений оценивается как жизненно важное для успешного функционирования и развития образовательной организации.

Рассматривая непрерывное образование как категорию педагогической науки, можно выделить важные для данного исследования

положения: основными чертами целостной характеристики непрерывного образования является непрерывность, поступательность, плавность, интегративность, преемственность. Социальная роль непрерывного образования связана, с одной стороны, с функциями образования в обществе, его сложной обусловленности объективными факторами, а с другой, она выражает отношение человека к образованию, оценку образования с точки зрения личных интересов и потребностей.

Таким образом, в модели личности следует выделять сформированность компонентов обусловленными качеством образования, которое представляет единство целей, содержания, форм и методов. Качество есть совокупность свойств, признаков продукции, способных удовлетворять потребности и запросы людей, соответствовать своему назначению и предъявляемым требованиям.

Актуализация непрерывного образования обусловлена: возрастающей потребностью образовательной организации в высокообразованных, творчески работающих педагогах; ускоряющимся темпом инновационных и информационных педагогических технологий; интеграцией общечеловеческих и национальных ценностей и усложнением практики освоения личностью и открытостью всех видов человеческого общения.

Через систему непрерывного образования реализуется социальная политика в области образования по обеспечению общего и профессионального развития личности. Личность педагога в данной системе, в свою очередь, удовлетворяет профессиональные запросы и духовные потребности, сохраняя себя в быстро изменяющемся мире и обществе.

Разрабатывая модель подготовки педагогов к инновационной деятельности в организации профессионального образования учитывалось, что для организации данного процесса необходимо разработать содержание, формы, средства, способы, методы, направленные

на разрешение индивидуальных образовательных дефицитов. Исходя из определения профессионального становления педагога, были определены внешние (организационные) и внутренние факторы, оказывающие влияние на данный процесс. На основе анализа теории и инновационной практики в образовании к факторам организационного характера отнесены образование педагога и организация рефлексии его инновационной деятельности, а собственные усилия (внутренний фактор), отражались во включении его в процессы разработки и реализации модели.

В процессе проектирования модели подготовки педагогов к инновационной деятельности в организации профессионального образования будет усилена практическая направленность процесса обучения педагогов.

В рамках проектируемой модели основной целью является формирование готовности к инновационной деятельности у педагогов профессионального образования. Содержание образовательной деятельности – инструмент, который позволяет субъектам действовать адекватно ситуации и выступать в качестве преобразователей ситуации (изменять ситуацию по своим представлениям). В этом случае это важно поскольку, инновационная деятельность – есть строительство будущего, где события не повторяются, поэтому педагог каждый раз оказывался в новой ситуации и вынужден в ней действовать. Строительство будущего также включает в себя исследования, которые разворачиваются в одном пространстве и времени с работами по построению будущего и это еще один из аспектов образования педагога в модели подготовки педагогов к инновационной деятельности.

Компоненты модели (целевой, содержательный, организационно-деятельностный, оценочно-результативный) и входящие в них элементы, представляют собой структурированную, целостную, иерархически выстроенную систему. Система позволяет использовать модель как

инструмент, доступный для реализации, обеспечивает простоту оперирования. Адекватность модели подготовки педагогов к инновационной деятельности в организации профессионального образования означает возможность с ее помощью достичь поставленной цели педагогического проектирования в соответствии со сформулированными критериями. Рассмотрим все компоненты модели более подробно (рисунок 1).

Целевой компонент предполагает наличие цели, которая является основополагающим элементом любой педагогической системы. Следуя высказыванию А.М. Новикова [7] о двух уровнях цели, отнесем к первому уровню социальный заказ общества и государства, который ориентирует на подготовку педагогов к инновационной деятельности в организации профессионального образования. Второй уровень цели заключается в формировании готовности педагогов к инновационной деятельности.

Реализация процесса формирования готовности педагогов к инновационной деятельности в организации профессионального образования должна базироваться на общедидактических и профессиональных принципах.

Принцип непрерывности ориентирует на достижение целостности образовательного процесса, который изначально состоит из отдельных дискретных (прерывных) ступеней. Однако непрерывность образовательного процесса не следует понимать буквально. Как известно, понятие «непрерывность» фиксирует целостность системы, состоящей из отдельных дискретных элементов [8]. Здесь непрерывности противопоставляется не конечность или завершенность какого-либо процесса, а его дискретность, расчлененность на несвязанные между собой элементы, отсутствие необходимой связи и преемственности между отдельными стадиями, этапами, ступенями.

Принцип научности ориентирует на формирование научных знаний. Он реализуется в анализе учебного материала, выделении в нем важных идей, использовании достоверных научных знаний, фактов и примеров, а также стандартных научных терминов. Реализация этого принципа требует применять новейшую научную терминологию, не пользоваться устаревшими терминами; быть в курсе последних научных достижений, поощрять различные исследования.

Принцип системности определяет необходимость формирования целостной системы знаний и умений, тем и разделов учебного материала.

Принцип системности реализуется в комплексе правил, среди которых можно назвать следующие:

- использовать планы, схемы, для того чтобы обеспечить усвоение системы знаний;

- разделять содержание учебного материала на логические завершённые части (т.е. применять «пошаговую систему»), последовательно реализовать эти части (шаги, этапы), не допускать нарушения системы в содержании, и способах обучения, а если она нарушена, то немедленно нейтрализовать пробелы, изложить основания теории, объяснить следствия теории и показать границы ее применения.

Принцип доступности – отражение принципов последовательности и постепенности обучения. Суть принципа доступности состоит в том, что сначала нужно выявить ранее сформированные знания и умения, а уже потом постепенно осуществлять новые стадии обучения. Для соблюдения этого принципа, необходимо руководствоваться рядом правил: добиваться совпадения темпа сообщения информации и скорости её усвоения; ориентировать на понимание и осмысление изучаемого материала, обучая, исходить из уровня подготовленности, опираться на возможности, изучать и учитывать жизненный опыт, интересы обучаемых.

Принцип сознательности и активности нацелен на формирование мотивации учения, познавательных потребностей, убеждённости в

необходимости изучения материала, интереса в учении. Суть принципа в том, что педагог должен добиваться понимания теоретического материала и осмысливания практических действий, стимулировать самостоятельность в познании. При реализации этого принципа следует использовать возможности взаимного обучения, обеспечивать условия для коллективного поиска правильного ответа, находить второстепенное и главное в изучаемом материале.

Для реализации цели и принципов в проектируемой модели определен содержательный компонент, в котором осуществляется освоение программы повышения квалификации педагогов профессионального образования «Школа инновационной деятельности».

При построении модели данного исследования нашел свое отражение организационно-деятельностный компонент. Важным структурным элементом данного компонента являются формы и методы работы, используемые в процессе обучения. Организация работы с педагогическими работниками осуществляется такими методами работы как педагогические тренинги, деловая игра, интерактивные методы, проблемное обучение и др. Данные методы позволяют за короткий срок, проработать данную информацию, выполнить практические задания. В организационно-деятельностный компонент входят такие формы работы как: методические объединения, стажерские площадки, мастер-классы, лекции, практические занятия. Особое место занимают профессиональные ролевые и деловые игры: приемы и упражнения на игровое поведение и взаимодействие, психотехнические игры, интервью, дидактический спектакль, педагогические этюды. Игровое моделирование включает различные формы творческого поиска: «мозговой штурм», дискуссии. В ходе игрового моделирования происходит разрешение проблемно-конфликтной ситуации, ее переживание не подавляется, не игнорируется, а наоборот, обостряется, поскольку педагогу приходится искать решение вопреки его очевидной возможности. В силу этого стремление решить

проблему выражается в осмыслении ситуации как жизненно важной, от которой зависит личностная самооценка как способного или неспособного к творческой деятельности.

Однако для дальнейшей реализации модели необходимо учитывать определенные условия. В философском плане категория «условие» является одной из ведущих наряду с таким, как личность, деятельность, материя и т.д. «Условие» рассматривается как категория, выражающая отношение предмета к окружающим его явлениям, без которых этот предмет существовать, развиваться не может [30]. Для успешного формирования готовности к инновационной деятельности у педагогов профессионального образования необходимо определить те педагогические условия, которые будут содействовать этому процессу. Еще Л.С. Выготский утверждал, что необходимо «заранее создавать условия, необходимые для развития соответствующих психических качеств, хотя они еще "не созрели" для самостоятельного функционирования» [9].

Для обоснования педагогических условий, которые будут способствовать формированию готовности к инновационной деятельности у педагогов профессионального образования, необходимо уточнить данное понятие. В научной литературе мы встречаемся с различными точками зрения.

Под педагогическим условием Н.М. Борытко понимает внешнее обстоятельство, оказывающее существенное влияние на протекание педагогического процесса, в той или иной мере сознательного сконструированного педагогом, предполагающего достижение определенного результата [5].

В.И. Андреев считает, что педагогические условия представляют собой результат «целенаправленного отбора, конструирования и

применения элементов содержания, методов (приемов), а также организационных форм обучения для достижения... целей» [4].

Таким образом, определение понятия «педагогические условия» можно сформулировать как комплекс мер, направляемых в качестве педагогических условий успешности достижения поставленных целей, взаимодействующих и взаимодополняющих друг друга, что препятствует проникновению в их состав случайных, не способствующих обеспечению желаемой эффективности.

Для успешной реализации спроектированной модели формирования готовности к инновационной деятельности у педагогов профессионального образования необходим комплекс условий: психолого-педагогические, организационно-педагогические, организационно-методические.

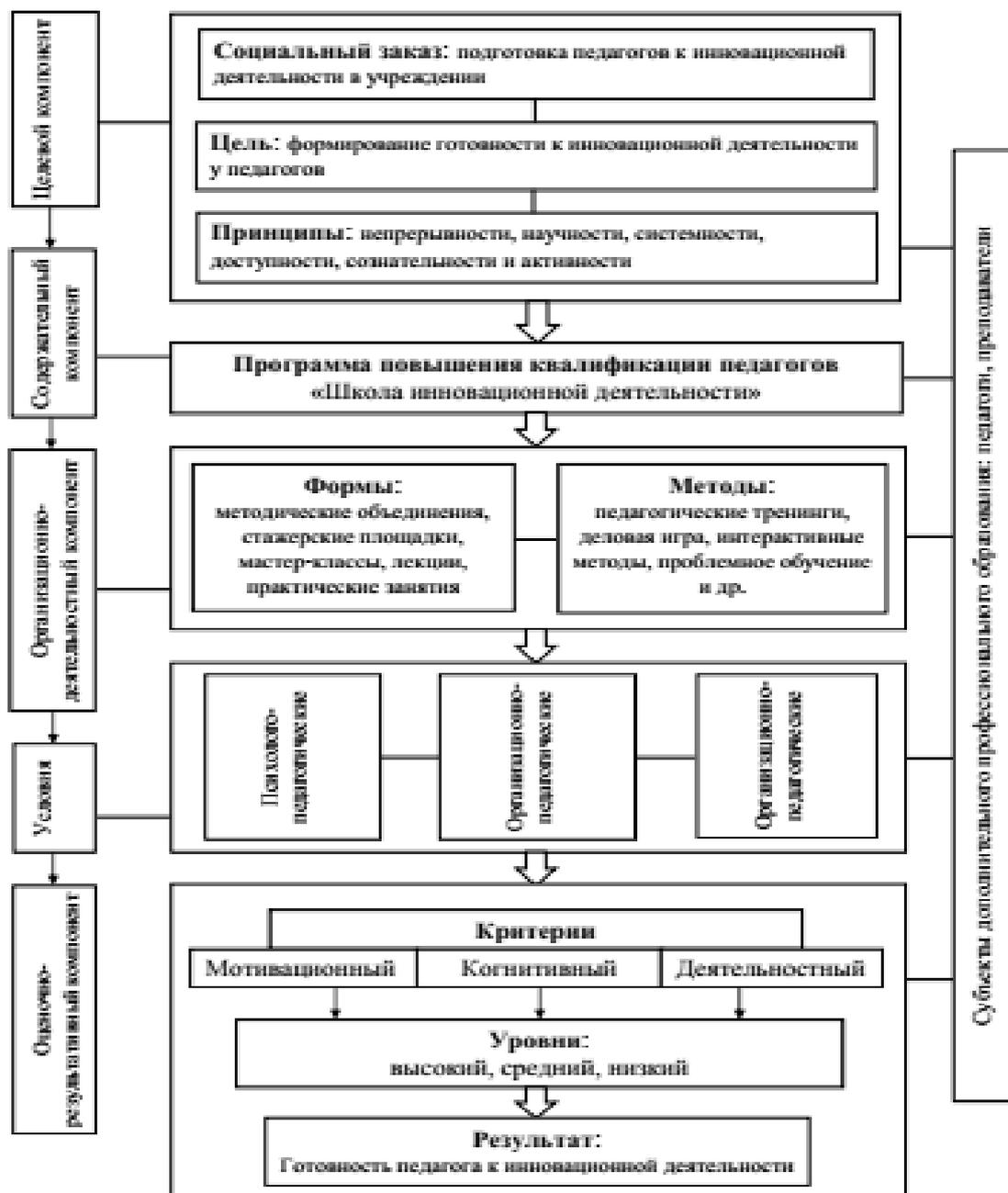


Рисунок 1. Модель формирования готовности к инновационной деятельности у педагогов профессиональной образовательной организации

В данном исследовании психолого-педагогические условия призваны обеспечить педагогические меры воздействия на развитие личности, мотивационно-ценностное отношение к процессу обучения и результатам данного обучения. Психолого-педагогические условия включают в себя следующее:

1. Формирование мотивации педагогов профессионального образования к освоению инновационных форм и методов работы.

Мотивация – это совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают границы и формы деятельности и придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей [8]. Необходимо побуждать педагога к активной педагогической деятельности, направленной на получение нового качественного результата, сфокусированной на достижении личного смысла в профессии.

2. Мотивационно-образовательная политика организации, направленная на профессиональное развитие педагогических кадров.

Корпоративный климат организации должен способствовать должен способствовать профессиональному росту педагога, ответственному отношению к своим профессиональным обязанностям, повышению профессиональной педагогической культуры.

Следующую группу условий реализации модели формирования готовности к инновационной деятельности у педагогов профессионального образования будут составлять организационно-педагогические. В данном исследовании эти условия обеспечивают успешное достижение целей педагогической деятельности (содержания, форм, методов) и включают:

- овладение педагогами инновационными формами работы;

- интенсификацию процесса обучения педагогов благодаря внедрению интерактивных методов и форм обучения.

Формирование готовности педагогов профессионального образования к инновационной деятельности – непрерывный процесс который требует методического сопровождения при внедрении результатов обучения педагогов в их профессиональную деятельность, изучения уровня сформированности готовности к инновационной деятельности педагогов, оценки результативности инновационной деятельности, разработки методического инструментария, что составляет организационно-методические условия, необходимые для реализации данной модели.

Содержание оценочно – результативного компонента модели включает в себя критерии и уровни сформированности готовности к инновационной деятельности у педагогов профессионального образования, а также прогнозируемый результат реализации проектируемой модели. Для оценки уровня сформированности готовности к инновационной деятельности были определены критерии, а также диагностический инструментарий.

Заключительная стадия педагогического проектирования – стадия технологической подготовки в данном исследовании осуществляется посредством подготовки рабочих материалов: программы повышения квалификации педагогов, методических разработок, дидактического обеспечения реализации спроектированной модели.

Таким образом, проектирование процесса формирования готовности к инновационной деятельности у педагогов профессионального образования представляет собой последовательно сменяющие себя стадии: концептуальную, стадию моделирования и технологической подготовки.

Выводы по первой главе

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что в основе инновационной деятельности педагога в профессиональных образовательных организациях должен лежать процесс проектирования различных инновационных образовательных программ. Их главное назначение заключается в том, что они направлены на реализацию новых:

- философско-психолого-педагогических подходов к пониманию личности студента, его обучению, воспитанию и развитию;
- идей построения содержания и методов образования;
- форм организации жизни и деятельности студента, а также новых форм организации работы педагогов, управления и самоуправления, взаимодействия колледжа с родителями обучающихся и социальной средой.

В результате этой деятельности педагог не только «совершенствует», «оптимизирует» отдельные компоненты учебно-воспитательного процесса, но за счет привлечения теоретических идей, научно-педагогических методов первоначально моделирует, а затем преобразует его как целостное образование в качественно иное состояние - целостную систему.

Таким образом, модель подготовки педагогов к инновационной деятельности в профессиональных образовательных организациях в процессе профессионального становления разработана с учетом сочетания принципов непрерывности образования, индивидуализации образовательных целей и программ, коллективной природы образовательного процесса.

ГЛАВА 2. ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА ПО ФОРМИРОВАНИЮ ГОТОВНОСТИ ПЕДАГОГОВ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

2.1. Изучение уровня готовности педагогов к инновационной деятельности

Наряду с теоретическим изучением проблемы подготовки педагогов к инновационной деятельности в организации профессионального образования, научным обоснованием спроектированной модели, в исследовании было необходимо определить цели, задачи, содержание оценки качества сформированности готовности педагогов к инновационной деятельности в организации профессионального образования и экспериментальным путем проверить эффективность программы повышения квалификации педагогов профессионального образования как механизма формирования готовности педагогов к инновационной деятельности.

Слово «эксперимент» (от лат. *experimentum* – «проба», «опыт», «испытание»). Существует множество определений понятия «педагогический эксперимент» [8].

Педагогический эксперимент – это метод познания, с помощью которого исследуются педагогические явления, факты, опыт (М.Н. Скаткин).

Педагогический эксперимент – это специальная организация педагогической деятельности учителей и учащихся с целью проверки и обоснования заранее разработанных теоретических предположений, или гипотез (И.Ф. Харламов).

Педагогический эксперимент – это научно поставленный опыт преобразования педагогического процесса в точно учитываемых условиях

(И.П. Подласый).

Педагогический эксперимент – это активное вмешательство исследователя в изучаемое им педагогическое явление с целью открытия закономерностей и изменения существующей практики (Ю.З. Кушнер).

Целью констатирующего этапа эксперимента стало выявление уровня готовности педагогов к инновационной деятельности. Данный этап определяет состояние проблемы в реальной жизни. В результате констатирующего эксперимента набирается первичный материал для исследования и организации формирующего эксперимента.

Формирующий эксперимент ставит своей целью реализацию процесса формирования готовности к инновационной деятельности у педагогов на основе спроектированной модели, которая включает программу повышения квалификации «Школа инновационной деятельности». Задачей данного эксперимента также является проверка и подтверждение гипотезы исследования.

На контрольном этапе эксперимента будут определены уровни готовности к инновационной деятельности у педагогов в организации профессионального образования.

На основании цели опытно-экспериментальной работы определены основные задачи:

1) определить экспериментальную базу, критерии и уровни сформированности готовности к инновационной деятельности педагогов организации профессионального образования;

2) обосновать и разработать содержание, формы, методы, обеспечивающие готовность педагога организации профессионального образования к инновационной деятельности;

3) апробировать программу повышения квалификации «Школа инновационной деятельности», проверить ее влияние на формирование готовности педагогов к инновационной деятельности;

4) сделать анализ и интерпретацию результатов данного эксперимента.

База исследования: КГКП «Рудненский политехнический колледж»
Управления образования акимата Костанайской области.

Системообразующим фактором готовности педагога к инновационной деятельности является потребность в преобразовании, совершенствовании педагогической деятельности через опосредованное отношение к своей профессии и к воспитанникам.

Готовность педагога к инновационной деятельности – совокупность личностно-профессиональных качеств, способствующих эффективному решению задач образования в области инноватики.

Педагогическая диагностика готовности педагогов к инновационной деятельности, являясь исследовательской процедурой, направлена на выявление и оценку уровня готовности и реализует функции, представленные в таблице 3.

Таблица 3 – Функции педагогической диагностики
готовности педагогов к инновационной деятельности

Функция	Содержание
Оценочная	Диагностические данные позволяют оценить актуальный уровень развития готовности путем сравнения и сопоставления достигнутых результатов с критериями и показателями, принимаемыми за идеальный эталон результативности
Прогностическая	Диагностические данные обеспечивают основу для выявления резервных возможностей и прогноза инновационного потенциала коллектива, прогнозирования спектра необходимых компетенций, личностных качеств педагогов, необходимых для реализации инновационной деятельности
Конструктивная	Диагностические данные обеспечивают основу для моделирования процесса развития данной готовности, прогнозировать спектр необходимых компетенций, личностных качеств педагогов, необходимых для реализации инновационной деятельности.
Управленческая	Обеспечивает организацию и самоорганизацию развития готовности педагогов к инновационной деятельности с использованием диагностических данных внешней и самодиагностики
Обратной связи	Диагностические данные служат для корректировки процесса развития готовности на основе анализа актуального уровня готовности педагогов к инновационной деятельности

С целью проведения эффективной диагностики подобран оценочно-критериальный инструментарий, который позволяет оценить уровень готовности с использованием субъективных и объективных показателей, включающий в себя и метод оценки уровня готовности и ее факторной структуры. Оценка уровня готовности педагога к инновационной деятельности и ее факторной структуры реализуется путем соотнесения реального состояния готовности с идеальной моделью (по степени их близости). Оценочно-критериальный инструментарий диагностики представлен в Таблице 4.

Таблица 4 – Оценочно-критериальный инструментарий
 диагностики готовности педагогов к инновационной
 деятельности

Критерии	Показатели	Диагностический инструментарий
Мотивационный	Наличие познавательного интереса; потребность в разработке и реализации инноваций; сформированность целей собственной инновационной деятельности;	Методика «Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств» Карта педагогической оценки
	наличие высокого уровня восприимчивости к нововведениям; желание участвовать в создании, реализации и распространении педагогических инноваций	и самооценки способностей учителя к инновационной деятельности (В.А. Сластенин, Л.С. Подымова)
Когнитивный	Знание целей, задач Концепции развития профессионального образования, направлений развития приоритетной деятельности, форм и методов работы, направленных на реализацию Концепции развития профессионального образования	Деловая игра «Педагог-новатор»
Деятельностный	Наличие конструктивных и проектировочных умений, организованность, владение и умение применять на практике инновационные формы и методы профессиональной деятельности, направленные на решение задач Концепции развития профессионального образования.	Методика оценки конкурентоспособности В.И. Андреева Анализ творческих работ педагогов

В современных справочных источниках можно определить понятие «критерий» как «признак, на основе которого производится оценка,

определение, классификация чего-либо» [27]. В педагогической деятельности критерий обозначает эталонный признак, на основании которого производится оценивание компонентов готовности педагога к инновационной деятельности. Показатель выступает по отношению к критерию как частное к общему, следовательно каждому критерию будет соответствовать несколько показателей. Каждый критерий включает в себя группу показателей, качественно характеризующих его. Разработка критериев готовности педагога к инновационной деятельности является важным этапом при оценке ее сформированности. В связи с этим каждый из показателей разработанных критериев наполнен конкретным содержанием. Создание критериально-оценочной базы позволяет в последующем методически правильно осуществлять непосредственную оценку состояния готовности педагогов к инновационной деятельности.

При изучении готовности педагогов профессионального образования к инновационной деятельности использовались различные диагностические методы в виде тестовых методик и опросников, была проведена самооценка педагогами определенных показателей своей деятельности.

В основе мотивации труда педагога, так же как у любого специалиста, лежат потребности, интересы, склонности, ценностные ориентации, целевые установки и др. Мотивационный критерий готовности к инновационной деятельности был определен первым и системообразующим, так как от мотива зависит, будет ли личность активной и какова будет направленность ее деятельность в дальнейшем.

Мотивационный критерий указывает на самореализацию личности педагога как профессионала в инновационной деятельности, на уровень восприимчивости к нововведениям, на потребность в создании инноваций как нового способа решения педагогических проблем. Данный критерий определяется следующими показателями: наличие познавательно интереса к инновационным педагогическим технологиям; осознанная потребность в

разработке и реализации инноваций; высокая степень сформированности целей собственной инновационной деятельности; наличие высокого уровня восприимчивости к нововведениям; желание участвовать в создании, реализации и распространении педагогических инноваций.

Следующий, рассмотренный критерий – когнитивный. Когнитивный критерий является очень важным и существенным. Данный критерий определяется следующими показателями: знания целей, задач, способов инновационной деятельности, форм и методов работы. Когнитивный критерий определяется системностью знаний – способностью к тематическому обобщению информации, ее анализу, воспроизведению системы понятий. Совокупность данных показателей определяет знания педагога об инновационных технологиях, умения логического построения этапов и практической реализации конструкта инновации.

Следующим критерием готовности к инновационной деятельности выступает деятельностный. Деятельностный критерий связан с реализацией деятельности, формированием функциональных систем действий; отражает функциональный состав формируемых умений.

Данный критерий определяется следующими показателями: наличие конструктивных и проектировочных умений, организованность, владение и умение применять на практике инновационные педагогические технологии.

По каждому критерию каждого компонента формирования готовности к инновационной деятельности проводилась диагностическая работа. Для проверки мотивации к постоянному развитию, профессиональному и личностному совершенствованию педагогов был проведен опрос по методике Н.Б. Пугачевой «Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств», опросник содержит 13

высказываний, из которых необходимо выбрать не более трех вариантов ответов. Обработка результатов производится путем анализа ответов. Чем сильнее у педагогов выражены мотивы, связанные с возможностью самореализации личности, тем выше уровень инновационного потенциала всего педагогического коллектива. В данном исследовании, педагоги, имеющие высокий уровень профессиональных притязаний, сильную потребность в достижении высоких результатов, в лидерстве, в самовыражении, самосовершенствовании, хотят быть замеченными и по достоинству оцененными, будут отнесены к высокому уровню мотивационной готовности освоения новшеств. Педагоги, имеющие средний уровень профессиональных притязаний, слабую потребность в достижении результатов, в самовыражении, самосовершенствовании, не проявляют достаточный интерес к конечному результату, будут отнесены к среднему уровню мотивационной готовности освоения новшеств.

Педагоги, имеющие низкий уровень профессиональных притязаний, слабую потребность в достижении результатов, в самовыражении, самосовершенствовании, не проявляют интерес к конечному результату, будут отнесены к низкому уровню мотивационной готовности освоения новшеств.

Для диагностики педагогической оценки и самооценки способностей педагога к инновационной деятельности использовалась «Карта педагогической оценки способностей педагога к инновационной деятельности» В.А. Слостенин, Л.С. Подымова. Карта содержит 30 высказываний по четырем показателям:

1. Мотивационно-творческая направленность личности.
2. Креативность педагога.
3. Оценка профессиональных способностей педагога к осуществлению инновационной деятельности.
4. Индивидуальные особенности личности педагога.

По каждому показателю просчитывается средний балл. В зависимости от количества набранных баллов определяется уровень способностей педагогов к инновационной деятельности. Высокий уровень – от 5 до 4-х баллов, средний уровень – 3 балла, низкий уровень – от 2-х до 1-го балла.

Уровень и характеристики когнитивного компонента был определен с помощью знания целей, задач Концепции развития профессионального образования; направлений развития приоритетной деятельности в сфере профессионального образования, форм и методов работы, направленных на реализацию Концепции развития профессионального образования; представления о собственном инновационном потенциале, что было проверено в процессе выступления на педсоветах, семинарах, практических занятиях по обмену опытом, тренингах.

Следующий шаг был связан с проверкой характеристик деятельностного компонента, то есть с выявлением конструктивных и проектировочных умений, организованности, владением и умением применять на практике инновационные формы и методы профессиональной деятельности, направленные на решение задач Концепции развития профессионального образования. Умений анализировать ситуацию, внедрения новшества, прогнозировать свои действия и находить оптимальный выход, аргументировать свой выбор. Формированию данного компонента в структуре готовности педагога к инновационной деятельности способствовало решение учебно-педагогических задач, направленных на освоение механизмов проектирования, организации и анализа занятий, диагностики творческих работ педагогов.

Деятельностный компонент также был проверен с помощью методики В.И. Андреева «Оценка уровня конкурентоспособности личности», которая позволяет педагогу определить уровень своей

конкурентоспособности, представить свои действия по внедрению и продвижению новшества. Методика содержит 30 высказываний, к которым даны четыре варианта ответов. Далее каждый вариант ответов переводится в баллы, суммируя набранное число баллов, будет определено число, находящееся в интервале от 30 до 100 баллов. Согласно методике уровень конкурентоспособности определяется как:

- 1) очень низкий (30-42 балла),
- 2) низкий (43-57 баллов),
- 3) ниже среднего (58-70 баллов),
- 4) чуть ниже среднего (71-83 балла),
- 5) средний (84-96 баллов),
- 6) чуть выше среднего (97-109 баллов),
- 7) выше среднего (110-122 балла),
- 8) высокий (123-137 баллов),
- 9) очень высокий (138-150 баллов).

На основе критериев и показателей выделены уровни готовности к инновационной деятельности педагога:

- низкий (отсутствие познавательного интереса, неустойчивый интерес к инновационной деятельности, отсутствие потребности в разработке и реализации инноваций, нет четко сформированных целей собственной инновационной деятельности; отсутствует восприимчивость к нововведениям, разрозненная система знаний об инновационных технологиях и собственном инновационном потенциале; нет желания участвовать в создании, реализации и распространении педагогических инноваций, в работе слабо присутствуют элементы индивидуального стиля деятельности; отсутствует представление о целях, задачах Концепции развития профессионального образования, направлений развития приоритетной деятельности, форм и методов работы, направленных на реализацию Концепции развития профессионального образования; очень

слабо выражены конструктивные и проектировочные умения, неорганизованность, неумение применять на практике инновационные формы и методы профессиональной деятельности, направленные на решение задач Концепции развития профессионального образования), средний (не устойчивый интерес к инновационной деятельности, не полном объеме сформированная система знаний об инновационных технологиях в выбранной специальности и собственном инновационном потенциале; бессистемная реализация инновационной деятельности, недостаточно выраженный индивидуальный стиль инновационной деятельности у педагога, понимание необходимости участия в создании, реализации и распространении педагогических инноваций; представление о целях и задачах Концепции развития профессионального образования, о направлениях развития приоритетной деятельности, форм и методов работы, направленных на реализацию Концепции развития профессионального образования; частичное наличие конструктивных и проектировочных умений, слабая организованность, недостаточное владение и умение применять на практике инновационные формы и методы профессиональной деятельности, направленные на решение задач Концепции развития профессионального образования);

- высокий (владение высокой мотивацией, свободное владение и творческое использование знаний об инновационных технологиях, наличие творческой деятельности у педагога, познавательного интереса; потребность в разработке и реализации инноваций; сформированность целей собственной инновационной деятельности; наличие высокого уровня восприимчивости к нововведениям; желание участвовать в создании, реализации и распространении педагогических инноваций);

знание целей, задач Концепции развития профессионального образования, направлений развития приоритетной деятельности, форм и методов работы, направленных на реализацию Концепции развития профессионального образования; наличие конструктивных и проектировочных умений, организованность, владение и умение применять на практике инновационные формы и методы профессиональной деятельности, направленные на решение задач Концепции развития профессионального образования).

Таблица 5 – Характеристика уровней готовности к инновационной деятельности педагога профессионального образования

Критерии	Уровни готовности к инновационной деятельности педагога		
	высокий	средний	низкий
Мотивационный	владение высокой мотивацией, свободное владение и творческое использование знаний об инновационных технологиях, наличие творческой деятельности у педагога, познавательный интерес; потребность в	не устойчивый интерес к инновационной деятельности, не в полном объеме сформированная система знаний об инновационных технологиях в выбранной специальности и собственном инновационном потенциале;	отсутствие познавательного интереса, неустойчивый интерес к инновационной деятельности, отсутствие потребности в разработке и реализации инноваций, нет четко сформированных

	разработке и реализации инноваций; сформированность целей собственной инновационной деятельности; наличие высокого уровня восприимчивости к нововведениям; желание участвовать в создании, реализации и распространении педагогических инноваций	бессистемная реализация инновационной деятельности, недостаточно выраженный индивидуальный стиль инновационной деятельности у педагога, понимание необходимости участия в создании, реализации и распространении педагогических инноваций	целей собственной инновационной деятельности; отсутствует восприимчивость к нововведениям, разрозненная система знаний об инновационных технологиях и собственном инновационном потенциале; нет желания участвовать в создании, реализации и распространении педагогических инноваций, в работе слабо присутствуют элементы индивидуального стиля деятельности
Когнитивный	знание целей, задач Концепции развития профессионального образования, направлений развития приоритетной деятельности, форм и методов работы, направленных на реализацию Концепции развития профессионального образования	представление о целях и задачах Концепции развития профессионального образования, о направлениях развития приоритетной деятельности, форм и методов работы, направленных на реализацию Концепции развития профессионального образования	отсутствует представление о целях, задачах Концепции развития профессионального образования, направлений развития приоритетной деятельности, форм и методов работы, направленных на реализацию Концепции развития профессионального образования
Деятельностный	наличие конструктивных и проектировочных умений, организованность, владение и умение применять на практике инновационные формы и методы профессиональной	частичное наличие конструктивных и проектировочных умений, слабая организованность, недостаточное владение и умение применять на практике инновационные формы и методы	очень слабо выражены конструктивные и проектировочные умения, неорганизованность, неумение применять на практике инновационные формы и методы профессиональной

	деятельности, направленные на решение задач Концепции развития профессионального образования	профессиональной деятельности, направленные на решение задач Концепции развития профессионального образования	деятельности, направленные на решение задач Концепции развития профессиональ ного образования
--	---	---	---

Для диагностирования результатов был разработан диагностический инструментарий, содержащий уровни (высокий, средний, низкий), показатели готовности к инновационной деятельности и % педагогов, соответствующих уровню готовности к инновационной деятельности.

Разработанный диагностический инструментарий позволил выявить уровень готовности каждого педагога к инновационной деятельности, определить слабые компоненты готовности. Полученные диагностические данные дали возможность проверить, дополнить наши гипотетические предположения о структуре и содержательном наполнении компонентов готовности, спрогнозировать спектр необходимых личностно-профессиональных качеств педагогов, необходимых для реализации инновационной деятельности, обеспечили основу для выявления резервных возможностей и прогноза инновационного потенциала коллектива. Конструктивная функция диагностирования позволила разработать теоретическую модель развития готовности, которая отражает идеальный характер процесса её совершенствования.

В данном параграфе были рассмотрены критерии, показатели, методики диагностирования готовности к инновационной деятельности педагога профессионального образования, а также уровни сформированности данной готовности.

2.2. Организация работы по формированию готовности педагогов к инновационной деятельности

Переход к новому качеству профессионального образования в настоящее время характеризуется, в основном, локальными изменениями, разработкой и внедрением методик воспитательной деятельности по отдельным направлениям. При этом недостаточно внимания уделяется внедрению инновационной деятельности в организации профессионального образования, являющихся открытой, гибкой образовательной системой, способной реализовать свои цели в динамично меняющейся социально-экономической и социокультурной среде.

Высокие требования к качеству работы педагога, конкурентоспособность на внутреннем рынке образовательных услуг побуждают работников организации систематически улучшать качество своей работы и повышать свою квалификацию. Для формирования готовности педагогов профессионального образования к инновационной деятельности и более эффективного решения обозначенных выше проблем создана программа по повышению квалификации педагогов профессионального образования.

Цель: формирование у педагога профессиональной образовательной организации готовности к инновационной деятельности.

В процессе освоения программы педагог будет:

- знать нормативную базу профессионального образования, новые технологии, обеспечивающих реализацию, современные педагогические технологии продуктивного обучения, модульную систему обучения, пути реализации развивающего обучения;

- уметь использовать игровые методики, ИКТ, цифровые образовательные ресурсы в образовательном процессе; находить информацию и применять ее в педагогической деятельности; планировать

и осуществлять самоконтроль, вступать в профессионально-педагогическую беседу, дискуссию.

- владеть методами проектирования и моделирования образовательного процесса, современными образовательными технологиями для формирования предпосылок универсальных учебных действий; технологиями и контрольно-оценочными методами педагогической диагностики.

Оценка знаний, полученных педагогами в результате освоения программы, осуществляется посредством выполнения педагогами профессионального образования итоговой квалификационной работы (разработка образовательной программы, разработка одного из видов методической продукции по выбору в контексте со своей образовательной программой, конспект открытого занятия, разработка и защита проекта по направленности своей образовательной программы, разработка индивидуального образовательного маршрута для одаренных в рамках своей образовательной программы).

В результате обучения педагог будет иметь квалификационные характеристики педагога профессионального образования в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

К основным составляющим компетентности работников образования относятся: профессиональная, коммуникативная, информационная, правовая.

Результатами обучения будет:

- Успешная аттестация педагогических кадров.
- Умение анализировать и прогнозировать свою деятельность.
- Повышение профессионального мастерства педагогов.
- Формирование информационной культуры педагога.

-

- Систематизация накопленного опыта педагогов – профессионалов.

Срок обучения по программе – 1 год.

Программа состоит из следующих разделов:

1. Нормативно – правовая база развития системы профессионального образования.

2. Методические основы деятельности современного педагога профессионального образования.

Эффективной формой обучения стала стажировочная площадка, в рамках которой осуществлялась по подготовке педагогов к инновационной деятельности. Данная форма работы возникла в связи с присвоением статуса областной стажировочной площадки. Тема данной стажировочной площадки звучала как: «Организация инновационной деятельности через внедрение в образовательный процесс новых педагогических технологий: исследовательской, проектной, технологии интерактивного обучения». Стажировочная площадка – временная структура, организованная на базе образовательной организации и осуществляющая повышение квалификации работников образования в форме стажировки в рамках образовательной программы профессионального образования.

По итогам работы стажировочной площадки было признано, что деятельность данной стажировочной площадки способствует повышению открытости образования, профессиональному участию в формировании и реализации образовательной политики региона, развитию инноваций в образовании, распространению в системе образования педагогического опыта. Каждая форма работы из представленных во время работы площадки – актуальна и может быть применена на практике. Все участники отметили высокий уровень организации, создание психологического комфорта, доброжелательной атмосферы, соблюдение

регламента всеми выступающими. Содержание и форма мероприятия оправдали ожидания слушателей.

Эффективными формами работы выступали различные формы лекций: лекция-беседа, лекция-презентация, лекция-диалог. Так в процессе лекции-презентации «Учебно-методическое обеспечение программы профессионального образования» педагоги познакомились с различными видами методической продукции: разработки игр, бесед, походов, экскурсий, конкурсов, конференций и т.д. А также получили практические рекомендации по проведению лабораторных и практических работ, по постановке экспериментов или опытов и т.д.; дидактические и лекционные материалы были структурированы и обобщены.

Проведение мастер-классов в рамках реализации программы повышения квалификации «Школа инновационной деятельности» стало эффективной формой обучения. Использовались различные виды подачи информации: мультимедийный, практический, с использованием видеоматериалов. Презентация здоровьесберегающих технологий в профессиональном образовании с использованием видеоматериалов, способствовало усилению образовательного эффекта и рефлексии профессиональной деятельности каждого педагога. Мастер-класс – это одна из важнейших форм повышения квалификации педагогов в системе профессионального образования. Это занятие, где мастера делятся профессиональным опытом по принципу «здесь и сейчас». Целью мастер-класса является ретрансляция уникального педагогического опыта, в течение занятия научить и научиться чему-то конкретному.

В процессе реализации программы повышения квалификации использовались следующие методы: педагогические тренинги («Приемы создания ситуации успеха в детском объединении»), деловые игры (например, деловая игра «Педагог-новатор»), интерактивные методы, проблемное обучение и др. Использование интерактивных

методов обучения происходит, с учетом включенности в процесс познания всех участников образовательного процесса. Совместная деятельность означает, что каждый вносит свой особый индивидуальный вклад, в ходе работы идет обмен знаниями, идеями, способами деятельности. Создается среда образовательного общения, которая характеризуется открытостью, взаимодействием участников, накоплением совместного знания, возможностью взаимной оценки и контроля. Выбор интерактивных форм работы обусловлен одновременным и гармоничным сочетанием теоретического, методического и технологического погружения в проблему, тему. На основе полученных знаний можно успешно сотрудничать с детьми и родителями, создать теплую, дружескую обстановку в педагогическом коллективе, что поможет повысить качество образовательно-воспитательного процесса.

Проблемное обучение – это модель обучения, при которой организуется самостоятельная поисковая деятельность. В ходе этой деятельности участники программы повышения квалификации усваивают новые знания, умения и развивают общие способности, исследовательскую активность и творческие умения.

Обучение педагогов по программе повышения квалификации «Школа инновационной деятельности» сопровождалась различными формами текущего и итогового контроля. Педагоги были участниками дискуссий, групповых обсуждений, рефлексии своей деятельности и деятельности коллег, привлекались к выполнению различных практических заданий: разработка образовательной программы педагога, разработка одного из видов методической продукции по выбору в контексте со своей образовательной программой, составление конспекта открытого занятия, разработка и защита проекта по направленности своей образовательной программы, разработка индивидуального образовательного маршрута для одаренных в рамках своей образовательной программы. Анализ

выполненных работ позволил сделать вывод, что программа способствовала подготовки педагогов к инновационной деятельности в организации профессионального образования, их знаний, умений и навыков в области применения инноваций в педагогической деятельности.

Современная действительность вызывает необходимость замены формулы «образование на всю жизнь» формулой «образование через всю жизнь». В исследованиях Л.С. Обласовой, Н.Н. Сабининой, Т.Н. Трунцевой отмечается, что самообразование может реализоваться через работу с научной и методической литературой, аудиовизуальными средствами; посещение и взаимопосещение занятий; участие в педагогических советах, конференциях, семинарах; обмен мнениями по вопросам организации занятий, содержания обучения, методов преподавания; самодиагностику, самостоятельное освоение новых образовательных технологий, выполнение исследования, разработку проекта; работу творческих лабораторий, школ профессионального мастерства, консультационных пунктов и т. д. В.А. Слостёнин считает, что наиболее эффективный путь профессионального самообразования педагога – разработка одной методической проблемы в рамках комплексной темы образовательного организации [5].

Смысл непрерывности образования заключается в постоянном удовлетворении развивающихся потребностей личности и общества в образовании и предоставлении каждому возможностей реализации собственной системы получения образования. Ключевой фигурой в осуществлении любых преобразований в организациях профессионального образования является педагог. Для того чтобы изменения были действительно продуктивными, необходимо провести работу по формированию научно-методического мышления – одной из разновидностей профессиональной компетентности педагога.

Одним из ключевых направлений системы повышения квалификации сегодня является развитие профессионально-педагогической компетентности педагогов, что обусловлено происходящими изменениями в их педагогической деятельности. Перед педагогом стоят сложные задачи по обновлению содержания образования, проектированию образовательного процесса, выбору способов достижения всеми обучающимися образовательных результатов [6]. Поэтому одной из основных форм повышения квалификации педагогов в межкурсовой период становится методическая работа, которая включает все содержательные и организационные формы оказания методической помощи учителям. Методическая работа рассматривается нами как часть системы непрерывного повышения квалификации педагогов [7].

Организация системы методической работы с кадрами – одна из важнейших задач профессионального образования [8]. Развитие кадрового потенциала системы профессионального образования предполагает:

- апробацию и внедрение профессионального стандарта педагога профессионального образования;
- модернизацию требований к уровню подготовки педагогических работников сферы профессионального образования в системах образования, культуры, спорта, аттестации педагогических кадров с опорой на профессиональный стандарт и модель карьерного роста;
- создание условий для привлечения в сферу профессионального образования молодых специалистов, их профессионального и творческого развития;
- расширение возможностей для работы в организациях профессионального образования талантливых специалистов.

Работа с детьми требует от всего педагогического коллектива большого напряжения сил и энергии, поэтому главной целью становится создание группы единомышленников. Возникают проблемы организации

взаимодействия педагогов в управленческом аспекте, которые признана решать методическая служба организации.

Неодинаковы возможности людей в получении образования. Небезграничны и физические возможности усваивать все возрастающий год от года объем научной информации. Хорошо известно, что знания с течением времени могут быть забыты; но они не исчезают совсем, а «сворачиваются» в более обобщенные смысловые единицы, определяющие мировосприятие личности, ее ценностные ориентации, понимание мира вокруг себя и себя в мире. Эти знания «дают на выходе такие личностные характеристики, как культура суждений, убеждений, эмоций, речи, эстетического вкуса, поведения». Эти личностные характеристики очень важны для профессии педагога, который непосредственно передает их студенту.

Только переориентация образовательного процесса на работу в логике компетентного подхода, приобретение педагогами новых компетентностей позволят образовательным организациям обеспечить новое качество образования, а выпускникам – достигнуть новых образовательных результатов. Именно это и определяет модель повышения квалификации педагогических работников.

В современных условиях центр тяжести в области повышения квалификации педагогов должен быть перемещен в конкретное образовательное учреждение, так как именно учреждение профессионального образования позволяет учесть повседневные интересы и практические потребности педагогов [9].

Объективной основой организации процесса обучения педагогов и развития их творческого потенциала может стать система управления знаниями, т.е. превращение организации профессионального образования, с одной стороны, в самообучающую систему, а с другой – в центр

инноватики, где в процесс повышения квалификации без отрыва от производства может втягиваться практически весь коллектив. Именно самообразовательное учреждение может и должно сегодня выступать учебно-методическим центром непрерывного инновационного профессионального образования педагогов [10].

Педагогический коллектив организаций профессионального образования разнороден по возрасту, образованию, педагогическому опыту, профессионализму – этот аспект учитывался при реализации программы во время организации и проведения практических занятий. Тематика практических занятий строилась исходя из запросов педагогов профессионального образования. В ходе проведения предоставлялась возможность обсуждения различных точек зрения, дискуссии, анализ конкретных педагогических ситуаций, создание проблемных ситуаций, которые позволили в итоге выработать единую позицию по рассматриваемому вопросу. Процедура итоговой аттестации считается успешно пройденной при условии успешной сдачи зачетов и предоставлении печатной продукции по всем темам практических заданий.

Приступая к реализации опытно-экспериментального исследования был определен потенциал педагогического коллектива. Характеризуя состав педагогического коллектива, можно отметить, что в основном это педагоги, работающие с самого начала организации деятельности организации. В организации – 51 педагогический работник. Из них имеют высшую квалификационную категорию – 18 чел.(48%), первую – 4 чел.(11%), вторую – 3 чел.(8%). 67% педагогов имеют квалификационные категории. Образование: высшее – 23 чел., н/высшее – 1, среднее профессиональное – 13 чел. Педагогический стаж: до 1 года- 2 чел., от 1 года до 5 лет – 4 чел., от 5 лет до 10 лет – 1 чел., от 10 до 20 лет – 10 чел., более 20 лет – 21 чел. Возросло количество педагогов, прошедших повышение квалификации на различных курсах в 2 раза за последние 3 года.

Коллектив разделен на группы педагогов, которые отличаются уровнем владения педагогическим мастерством. Анализ результатов анкетирования позволяет моделировать согласование позиций руководства и педагогического коллектива; оценивать и определять наиболее значимые аспекты степени удовлетворенности педагогов работой. Грамотно построенная система обучения педагогических кадров, в которой используются активные формы, приведет к повышению уровня учебно-воспитательного процесса колледжа.

Мини-опрос, проведённый среди педагогов показал, что они правильно понимают слово «инновация». По мнению педагогов, инновация – это:

- «нововведения в педагогическом процессе»;
- «введение различного рода новшеств (методик, технологий), приводящих к значительным изменениям в жизни...»;
- «это деятельность по созданию новых программ, методик, методов в учебно-воспитательном процессе...»;
- «это умение педагога видеть и создавать различного рода новшества, использование их в работе и распространение...»;
- «введение нового в воспитание, организация совместной деятельности учителя и учащихся».

Второй составляющей рассматриваемой готовности является наличие мотива включения в инновационную деятельность, так как мотив придаёт смысл деятельности для человека. Для проверки мотивации к постоянному развитию, профессиональному и личностному совершенствованию педагогов был проведен опрос по методике Н.Б. Пугачевой (приложение) «Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению

новшеств». Анализ результатов опроса свидетельствует о том, что наиболее значимыми для них являются мотивы:

- Потребность в контактах с интересными, творческими людьми (60%).

- Потребность в новизне, обновлении, смене обстановки, преодолении рутины (60%).

- Потребность в самовыражении, самосовершенствовании (50%).

- Осознание недостаточности достигнутых результатов и желание их улучшить (30%).

- Материальные причины: повышение зарплаты, возможность пройти аттестацию (30%).

Менее значимыми являются мотивы:

- Сильная потребность в достижении высоких результатов (10%).

- Потребность в лидерстве (10%).

- Потребность в поиске исследования (10%).

- Желание проверить на практике полученные результаты (10%).

- Стремление быть замеченным и по достоинству оценённым (10%).

Таким образом, анализ данных опросника свидетельствует что у большинства педагогов мотивационная готовность к освоению новшеств средняя (46%) и низкая (46%). И лишь у 6% педагогического состава высокая мотивационная готовность к освоению новшеств (рисунок 2).

готовности к инновационной деятельности

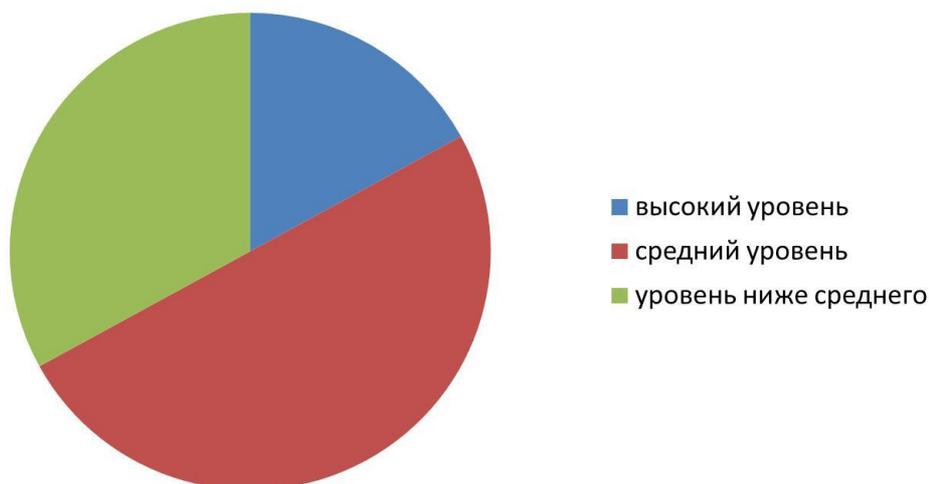


Рисунок 2 – Результаты констатирующего эксперимента – готовность педагогического коллектива к освоению новшеств

Изучение педагогической оценки и самооценки способностей педагога к инновационной деятельности осуществлялось посредством методики «Карта педагогической оценки способностей педагога к инновационной деятельности» В.А. Сластенин, Л.С. Подымова (приложение). Анализ результатов выявил уровни способностей педагогов к инновационной деятельности по следующим показателям:

1. Мотивационно-творческая направленность личности: высокий уровень (80%), средний уровень (20%).

2. Креативность педагога: высокий уровень (53%), средний уровень (47%).

3. Оценка профессиональных способностей педагога к осуществлению инновационной деятельности: высокий уровень (67%), средний уровень (33%).

4. Индивидуальные особенности личности педагога: высокий уровень (67%), средний уровень (13%).

Исходя из полученных результатов, можно увидеть, что низкий уровень педагогической оценки способностей педагога к инновационной деятельности не выявлен. Это свидетельствует о том, что способность педагогов к инновационной деятельности данного коллектива находится на высоком и среднем уровне (рисунок 3).

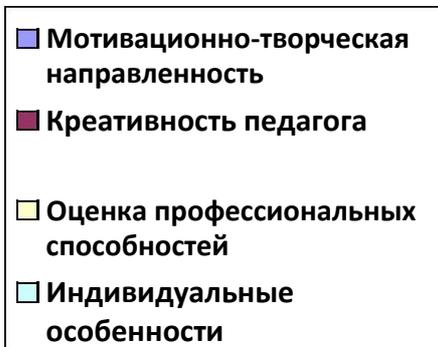
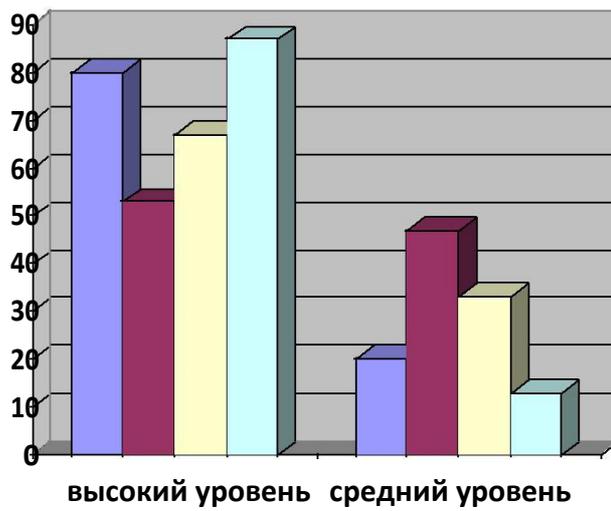


Рисунок 3 – Результаты констатирующего эксперимента – изучение педагогической оценки и самооценки способностей педагога к инновационной деятельности

Уровень и характеристики когнитивного компонента был определен в процессе выступления на педсоветах, семинарах, практических занятиях по обмену опытом, тренингах и в результате анкетирования педагогов профессионального образования по вопросам методического консультирования и обучения были выявлены следующие запросы педагогов (рисунок 4). Планируют изучить:

1. Нормативно-правовую базу (законодательство) – 14%.
2. Обязанности, права, основные функции педагога – 20%.
3. Методические основы деятельности – 20%.
4. Образовательную программу – 22%.
5. Учебно-методический комплекс – 14%.
6. Открытые занятия – 29%.
7. Метод проектов – 29%.
8. Здоровьесберегающие технологии – 12%.
9. Работа с одаренными детьми – 33%.
10. Научно-исследовательская деятельность – 4%.

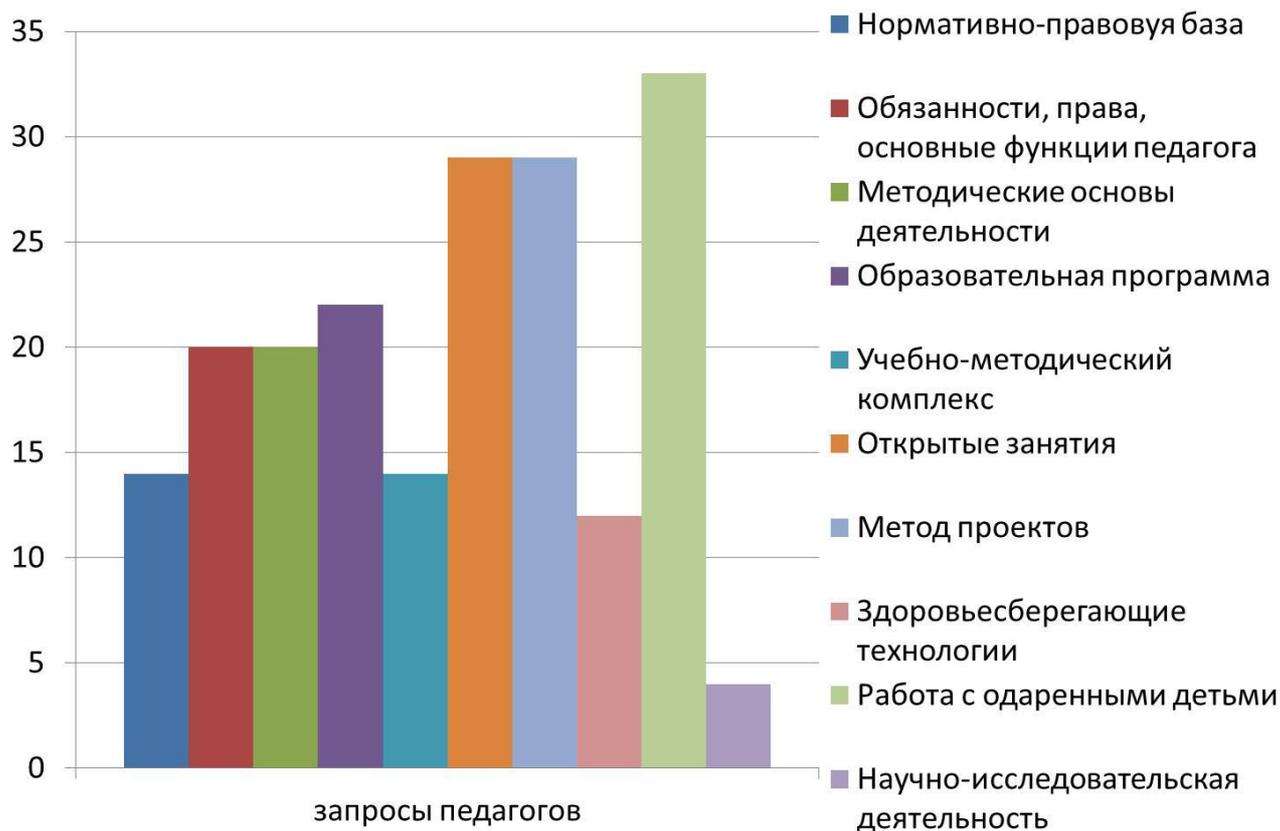


Рисунок 4 – Результаты констатирующего эксперимента – изучение запросов педагогов

Результаты опроса показали, что 17% (высокий уровень) педагогов готовы к освоению новшеств, 50% (средний уровень) – достаточно готовы, 33% (низкий уровень) – частично готовы. В коллективе не оказалось педагогов, не готовых к внедрению в образовательный процесс инноваций.

Таким образом, анализ данных свидетельствует о недостаточной готовности педагогов к научно-исследовательской деятельности. А также указывает на слабое представление о целях, задачах Концепции развития профессионального образования, направлений развития приоритетной деятельности, форм и методов работы, направленных на реализацию Концепции развития профессионального образования.

Деятельностный компонент был проверен с помощью методики В.И. Андреева «Оценка уровня конкурентоспособности личности» (приложение 4), которая позволяет педагогу определить уровень своей конкурентоспособности, представить свои действия по внедрению и продвижению новшества. Проведя анализ данной методики, было выявлено, что в данном коллективе преобладают следующие уровни конкурентоспособности личности:

- шестой уровень, который проявляется чуть выше среднего (97-109 баллов) – 41%, - седьмой уровень, который проявляется выше среднего (110-122 балла) – 53%, - восьмой уровень, который проявляется как высокий (110-122 балла) – 6%.

Остальные уровни в данном исследовании не представлены. На основании этого можно говорить о достаточно высоком уровне конкурентоспособности личности представителей данного коллектива.

Таблица 6 – Сформированность уровней готовности к

инновационной деятельности педагога профессионального образования на

констатирующем этапе эксперимента

Уровни сформированности	Констатирующий эксперимент			
	Мотивационный критерий (%)		Когнитивный критерий (%)	Деятельностный критерий (%)
	Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств	Карта педагогической оценки способностей педагога к инновационной деятельности	Готовность к освоению новшеств	Оценка уровня конкурентоспособности личности
высокий	6	71	17	6

средний	46	29	50	94
низкий	46	0	33	0

Целью контрольного этапа эксперимента является сравнение уровней готовности к инновационной деятельности педагога профессионального образования на констатирующем этапе эксперимента – до реализации программы повышения квалификации «Школа инновационной деятельности», направленной на формирование готовности педагогов к инновационной деятельности и после реализации разработанной модели формирования готовности педагогов к инновационной деятельности педагога.

Таблица 7 – Сформированность уровней готовности к

инновационной деятельности педагога профессионального образования на

контрольном этапе эксперимента

Уровни сформированности	Контрольный эксперимент			
	Мотивационный критерий (%)		Когнитивный критерий (%)	Деятельностный критерий (%)
	Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств	Карта педагогической оценки способностей педагога к инновационной деятельности	Готовность к освоению новшеств	Оценка уровня конкурентоспособности личности
высокий	16	80	23	42
средний	52	20	56	58
низкий	30	0	21	0

В контрольном эксперименте педагоги продемонстрировали качественное улучшение по всем показателям.

Низкий уровень готовности к инновационной деятельности педагога уменьшился, высокий и средний уровни, в свою очередь, увеличились.

Проанализируем динамику изменений уровней готовности к инновационной деятельности педагога профессионального образования на констатирующем и контрольном этапах эксперимента (таблица 8).

Таблица 8 – Сформированность уровней готовности к инновационной деятельности педагога до и после эксперимента

Уровни сформированности	Мотивационный критерий (%)		Когнитивный критерий (%)	Деятельностный критерий (%)	Средний (%)
	Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств	Карта педагогической оценки способностей педагога к инновационной деятельности	Готовность к освоению новшеств	Оценка уровня конкурентоспособности и личности	
Констатирующий эксперимент					
высокий	6	71	17	6	25
средний	46	29	50	94	47
низкий	46	0	33	0	20
Контрольный эксперимент					
высокий	16	80	23	42	40
средний	52	20	56	58	46
низкий	30	0	21	0	12

Результаты проведенного исследования позволяют констатировать, что разработанная модель формирования уровней готовности к инновационной деятельности педагога профессионального образования является эффективной. Педагоги показывают положительную динамику сформированности мотивационно-ценностного, когнитивного и деятельностного компонентов.

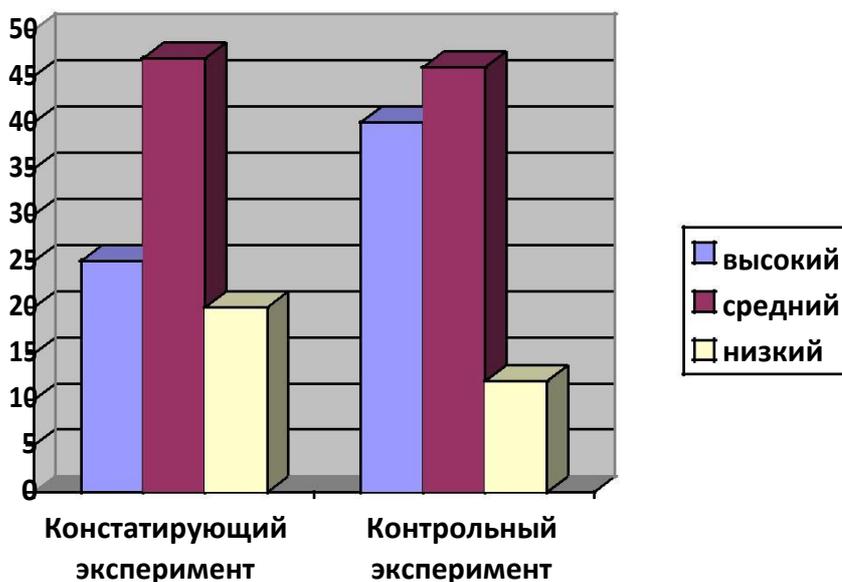


Рисунок 5 – Результаты сравнительного анализа эксперимента

Проверена эффективность разработанной модели формирования готовности педагогов к инновационной деятельности педагога.

Следовательно, подтверждена выдвинутая гипотеза данного исследования, достигнута его цель, решены поставленные задачи.

Выводы по второй главе

На основе проведенного практического исследования можно сделать следующие выводы:

1. Личные и профессиональные качества педагогов развиты на допустимом уровне, что позволяет им осуществлять инновационную деятельность. Низкие показатели по некоторым качествам обусловлены недостаточным или очень большим стажем работы. Ниже всех показателей стоит креативность, следовательно педагогам необходимо работать над развитием творческого мышления, научиться применять креативность в учебном процессе в решении педагогических задач.

2. Восприимчивость к нововведениям также находится на допустимом уровне, что говорит о готовности большинства педагогов к введению инновации в педагогический процесс и пониманию важности инновационной педагогической деятельности.

3. Основные барьеры, стоящие на пути к инновационной деятельности у педагогов, это отсутствие материальных стимулов и большая учебная нагрузка. Хорошим показателем является общая информированность педагогов об инновациях и наличие помощи со стороны руководителей в процессе их внедрения.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В процессе теоретико-экспериментального исследования полностью подтвердилась выдвинутая гипотеза данного исследования, достигнута его цель, решены поставленные задачи. Полученные результаты дают возможность сделать следующие выводы:

1. Одним из направлений Концепции развития профессионального образования является развитие кадрового потенциала системы профессионального образования, что предполагает модернизацию требований к уровню подготовки педагогических работников сферы профессионального образования и аттестации педагогических кадров с опорой на профессиональный стандарт и готовность к инновационной деятельности у педагогов профессионального образования в соответствии с нормативными требованиями к знаниям, умениям, навыкам профессиональной деятельности. В диссертационном исследовании понятие «инновационная деятельность» рассматривается как целенаправленная педагогическая деятельность, основанная на осмыслении собственного педагогического опыта при помощи сравнения и изучения учебно-воспитательного процесса с целью достижения более высоких результатов, получения нового знания, внедрения новой педагогической практики, это творческий процесс по планированию и реализации педагогических новшеств, направленных на повышение качества образования. Это социально-педагогический феномен, отражающий творческий потенциал педагога. Определены обстоятельства, при которых необходима инновационная деятельность педагога. Развитие готовности к инновационной деятельности – это развитие творческой индивидуальности педагога, формирование готовности к принятию нового, развитие и восприимчивости к педагогическим инновациям.

2. Спроектированная модель подготовки педагогов к инновационной деятельности в профессиональной образовательной организации основана на положениях системного, деятельностного, компетентностного подходов.

Данная модель включает в себя целевой, содержательный, организационно-деятельностный, оценочно-результативный компоненты. Что позволяет обеспечить непрерывный характер обучения педагогов профессионального образования. Успешность обучения обеспечивается соблюдением комплекса условий: психолого-педагогические, организационно-педагогические, организационно-методические и общедидактических и профессиональных принципов.

3. Инновационное развитие образования - перспективное стратегическое направление, которое отражает государственную политику страны, как минимум, на период до 2030 г. От того, насколько успешно педагог и педагогические коллективы включатся в инновационные процессы, существенным образом будет зависеть новое качество образования. В исследовании доказана эффективность программы повышения квалификации «Школа инновационной деятельности», направленной на формирование готовности педагогов к инновационной деятельности.

4. В ходе исследования определен диагностический инструментарий для изучения уровня сформированности готовности педагогов к инновационной деятельности. Разнообразие методик, применяемых во время эксперимента, позволяет признать различия между началом эксперимента и его завершением.

На основе критериев и показателей выделены уровни готовности к инновационной деятельности педагога:

-

- низкий (отсутствие познавательного интереса, неустойчивый интерес к инновационной деятельности, отсутствие потребности в разработке и реализации инноваций, нет четко сформированных целей собственной инновационной деятельности; отсутствует восприимчивость к нововведениям, разрозненная система знаний об инновационных технологиях и собственном инновационном потенциале; нет желания участвовать в создании, реализации и распространении педагогических инноваций, в работе слабо присутствуют элементы индивидуального стиля деятельности; отсутствует представление о целях, задачах Концепции развития профессионального образования, направлений развития приоритетной деятельности, форм и методов работы, направленных на реализацию Концепции развития профессионального образования; очень слабо выражены конструктивные и проектировочные умения, неорганизованность, неумение применять на практике инновационные формы и методы профессиональной деятельности, направленные на решение задач Концепции развития профессионального образования),

- средний (не устойчивый интерес к инновационной деятельности, не в полном объеме сформированная система знаний об инновационных технологиях в выбранной специальности и собственном инновационном потенциале; бессистемная реализация инновационной деятельности, недостаточно выраженный индивидуальный стиль инновационной деятельности у педагога, понимание необходимости участия в создании, реализации и распространении педагогических инноваций; представление о целях и задачах Концепции развития профессионального образования, о направлениях развития приоритетной деятельности, форм и методов работы, направленных на реализацию Концепции развития профессионального образования; частичное наличие конструктивных и проектировочных умений, слабая организованность, недостаточное владение и умение применять на практике инновационные формы и

методы профессиональной деятельности, направленные на решение задач Концепции развития профессионального образования);

- высокий (владение высокой мотивацией, свободное владение и творческое использование знаний об инновационных технологиях, наличие творческой деятельности у педагога, познавательного интереса;

- потребность в разработке и реализации инноваций; сформированность целей собственной инновационной деятельности; наличие высокого уровня восприимчивости к нововведениям; желание участвовать в создании, реализации и распространении педагогических инноваций;

- знание целей, задач Концепции развития профессионального образования, направлений развития приоритетной деятельности, форм и методов работы, направленных на реализацию Концепции развития профессионального образования; наличие конструктивных и проектировочных умений, организованность, владение и умение применять на практике инновационные формы и методы профессиональной деятельности, направленные на решение задач Концепции развития профессионального образования).

Проведенное исследование подтвердило, что формирование у педагогов готовности к инновационной деятельности обусловлено приоритетным направлением в Концепции развития профессионального образования, где предъявляются новые требования к педагогу. Данная работа не решает всех вопросов связанных с формированием у педагогов готовности к инновационной деятельности в организации профессионального образования. Выводы, полученные в результате исследования не претендуют на окончательное решение данной проблемы.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абульханова К. А. Психология и сознание личности (Проблемы методологии, теории и исследования реальной личности): Избранные психологические труды./ К.А. Абульханова - М.: Мос. псих. соц. институт; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 1999.- 224 с.
2. Бабанский. Ю. К. Проблемы эффективности педагогических исследований. [Электронный ресурс] – М., 1982. Режим доступа: http://elib.gnpbu.ru/text/babanskiy_izbrannye-pedagogicheskie-trudy_1989/ (дата обращения 12.02.2023).
3. Вахрушев В.Ф. Управление персоналом в современных условиях [Электронный ресурс] / В.Ф Вахрушев // URL: http://www.ngpc.ru/text/enc_consalt_1.htm (дата обращения: 21.06.2023).
4. Воропаева Е.Э. Структура и критерии готовности к инновационной деятельности [Электронный ресурс]// Научное обозрение. Педагогические науки. – 2015. – № 1. – С.122-122. Режим доступа к журналу: URL: <http://pedagogy.science-review.ru/ru/article/view?id=704>(дата обращения: 12.08.2023).
5. Внутришкольное управление: Вопросы теории и практики: / Под ред. Т.И. Шамовой. – М.: Педагогика, 1991. – С. 32–111.
6. Внутришкольное управление: Теория и опыт педагогических и управленческих инноваций [Электронный ресурс] / Под ред. Н.В. Горбуновой. – М.: Новая школа, 1995 - С.6–47. Режим доступа к журналу: <http://libr.msu.mogilev.by:8888/opac/index.php?url=/users/login> (дата обращения 19.12.2023).
7. Габдрахманова К.Ф. Педагогическое управление инновационной деятельностью в средней школе: дис.кан.пед наук. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://nauka-pedagogika.com/pedagogika-13-00->

- [1/disertaciya-pedagogicheskoe-upravlenie-innovatsionnoy-deyatelnostyu-v-sredney-shkole](#) (дата обращения 11.12.2023).
8. Гаврильева А.А., Герасимова Л.И. Специфика управления инновационным процессом в образовательном учреждении [Электронный ресурс]/ А.А. Гаврильева, Л.И. Герасимов // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 32. – С.369–373. Режим доступа к журналу URL: <http://e-koncept.ru/2017/771107.htm> (дата обращения 30.11.2023).
9. Гаджиева Л.В. Дистанционные технологии как средство инновационной деятельности руководителя организации образования. [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://nsportal.ru/shkola/administrirovanieshkoly/library/2016/02/02/dstantsionnye-tehnologii-kak-sredstvo> (дата обращения 11.11.2023).
10. Горбунова О.Н., Бабенко Е.И. Системный подход к управлению инновационной деятельностью [Электронный ресурс]/О.Н. Горбунова, Е.И. Бабенко//Вестник ТГУ. 2008, №3. Режим доступа к журналу: URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/sistemnyy-podhod-k-upravleniyu-innovatsionnoy-deyatelnostyu> (дата обращения: 21.08.2023).
11. Глухова, С.Г. Инновационный процесс в образовательном учреждении: аспект управления [Электронный ресурс]/ С.Г. Глухова. Режим доступа: <http://wiki.iteach.ru/index.php/> (дата обращения: 14.07.2023).
12. Жиркова З.С. Модель управления инновационной деятельностью в сельских школах Заполярья/ З.С. Жиркова // Образование и наука.-2010. - № 5
13. Загвязинский В.И., Атаханов Р.М. Методология и методы психолого-педагогического исследования /В.И. Загвязинский, Р.М. Атаханов // Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. – М.: Издательский центр «Академия», 2001. – 208 с.

14. Зверева В.И. Организационно-педагогическая деятельность руководителя школы / В.И.Зверева // 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Новая школа, 1997. 320 с.
15. Инновационный менеджмент: Учебник для вузов / Сост. С.Д. Ильенкова, Л.М. Гохберг, С.Ю. Ягудин и др.; Под ред. С.Д. Ильенковой. – М., 1997. – 327 с.
16. Инновации в образовании: опыт реализации: в 3 частях /материалы VII Всероссийской заочной научно-практической конференции г. Кемерово, февраль 2016 года. – Кемерово: изд-во МБОУ ДПО «Научно-методический центр», 2016. – 204 с.
17. Истрофилова О.И. Инновационные процессы в образовании : учебно-методическое пособие / О.И. Истрофилова – Нижневартовск: Изд-во Нижневарт. гос. ун-та, 2014. — 133 с.
18. Калачикова О.Н. Управленческая поддержка образовательных инноваций в деятельности педагогов общеобразовательной школы: автореф. дис.кан. пед. наук / О.Н. Калачикова – Томск. гос.ун-т – 2009.
19. Князькова В.В., Управление инновационными процессами в учреждениях образования [Электронный ресурс] / В.В. Князькова. – Режим доступа: <http://www.pedagogie.ru/> (дата обращения 18.01.2023)
20. Конаржевский Ю.А. Менеджмент и внутришкольное управление [Электронный ресурс] / Ю.А. Конаржевский. – М.: Образовательный центр «Педагогический поиск», 1999. – 224 с. – Режим доступа: <http://www.twirpx.com/file/290090/> (дата обращения 16.02.2023)
21. Кочешкова Л.О. Технология управления инновационной деятельностью в образовательном учреждении / Л.О. Кочешкова: Вологда: Изд. центр ВИРО, 2005.- 43 с.
22. Лазарев В.С. и др. Руководство педагогическим коллективом: Модели и методы [Электронный ресурс] / В.С. Лазарев и др. – М., 1995. – Режим доступа: <http://lib.mgppu.ru/OpacUnicode/index.php?url=/notices/index/IdNotice:9166> (дата обращения 17.09.2023)

23. Лаздина Т.И. Технология мотивационного управления инновационной деятельностью учителей / Т.И. Лаздина // Начальная школа плюс до и после.-2006- №2.
24. Лизинский В.М. Диагностико-аналитические процедуры и активно-игровые формы в управлении школой / В.М. Лизинский – М.: Образовательный центр «Педагогический поиск», 1996.
25. Лихолетов, В.В. Управление инновационной деятельностью : учебное пособие / В.В. Лихолетов. – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2008. – 154 с.
26. Менеджмент в образовании: управление образовательной организацией в условиях реализации ФГОС (по направлениям) (для слушателей Redcampus): хрестоматия: Консалтинговая группа «Финиум». – Москва, 2015. – 328 с.
27. Менеджмент в управлении школой : учебное пособие для слушателей системы подготовки и повышения квалификации организаторов образования / Под ред. Т.И. Шамовой. – М.: МИП «NB Магистр», 1992. – 231 с.
28. Моисеев А.М. , [и др.] Нововведения во внутришкольном управлении [Электронный ресурс]: научно-практическое пособие для руководителей образовательных учреждений и территориальных образовательных систем / Под общ. ред. А. М. Моисеева. – М.: Российское педагогическое агентство, 1998. – 232 с. Режим доступа: <http://www.twirpx.com/file/1863855/> (дата обращения 5.10.2023)
29. Новиков А.М., Новиков Д.А. Образовательный проект (методология образовательной деятельности) . – М.: Эгвес, 2004. – 120 с.
30. Ожегов С.И. Словарь русского языка / С.И. Ожегов. – М.: Русский язык, 1985. –796 с.
31. Осетрова В.В. Система оценивания эффективной деятельности образовательной организации как инструмент управления изменениями: ВКР / В.В. Осетрова. – С-Петербург, «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2013. – 623 с.

32. Педагогика: Педагогические теории, системы, технологии : учеб. для студ. высш. и сред. учеб. заведений / Сост. С.А. Смирнов, И.Б. Котова, Е.Н. Шиянов и др.; Под ред. С. А. Смирнова. – 3-е изд., испр. и доп. – М.: Издательский центр « Академия», 1999. – 512 с.
33. Полетаева Н.М., [и др.] Стажировка молодых педагогов как условие становления профессиональной зрелости: моногр. – СПб.: ЛГУ им. А.С. Пушкина, 2014. – 316 с.
34. Поташник М.М. Инновационные школы России: становление и развитие / М.М. Поташник. – М.: Новая школа, 1996. – 320 с.
35. Поташник М.М. Право на эксперимент /М.М. Поташник// Народное образование. – 1989. – № 9.
36. Поташник М.М. Разумное сеять разумно (О модах в педагогике) /М.М. Поташник// Народное образование. – 1990. – № 11.
37. Поташник М.М., Моисеев А.М. Управление современной школой / М.М. Поташник. –М.: Новая школа, 1997. – 350 с.
38. Родин А.Ю. Модель управления инновационной деятельностью образовательной организации [Электронный ресурс] / А.Ю. Родин. – Режим доступа: http://scipro.ru/wpcontent/uploads/2015/11/30.09.16_education.pdf (Дата обращения 01.08.2023)
39. Севрюкова А.А. Развитие исследовательского потенциала учителя в системе дополнительного профессионального образования: автор. дис. кан. пед. наук: ГОУ ВПО «Южно-Уральский государственный университет». – Челябинск, 2010. – 232 с.
40. Сидоров С.В. Инновации в сельской школе: теория и практика управления: монография / Под ред. С.А. Репина. – Шадринск: Изд-во ПО «Исеть», 2006. – 266 с.
41. Сидоров С.В. Изучение эффективности управления инновационным процессом в сельской средней школе: Методическое пособие / С.В. Сидоров. – Шадринск: изд-во ПО «Исеть», 2004. – 69 с.

42. Сидоров С.В. Формирование концепции управления инновационным процессом в сельской средней школе / С.В. Сидоров // Электронный научно-образовательный журнал ВГПУ «Грани познания»: 2010 - №3(8)
43. Скрябина А.К. Современные тенденции развития педагогической инноватики / А.К. Скрябина // Педагогический ВУЗ: Подготовка кадров для сельской школы в условиях обновления системы образования: по материалам Всероссийской конференции «Педагогические инициативы и сельская малокомплектная школа». – Орел, 15–19 мая 1995. – С. 27–28.
44. Сторожева О.И. Развитие управленческих компетенций руководителей общеобразовательных учреждений: монография /О.И. Сторожева; под науч. ред. д-ра псих. наук, профессора Э.Э. Сыманюк.- Екатеринбург: Урал. гос. пед. ун-т, 2011.- 128 с.
45. Третьяков П.И. Практика управления современной школой (Опыт педагогического менеджмента) /П.И. Третьякова. – М., 1995. – 204 с.
46. Третьяков П.И. Управление школой по результатам: Практика педагогического менеджмента [Электронный ресурс] / П.И. Третьякова. – М.: Новая школа, 2001. – 320 с. Режим доступа <http://www.twirpx.com/file/1111279/> (Дата обращения 18.02.2023)
47. Тодосийчук А.В. Теоретико-методологические проблемы развития инновационных процессов в образовании / А.В. Тодосийчук. – М., 2005. – С.185.
48. Управление инновационным образованием: сборник материалов круглых столов. Ч.2. – Екатеринбург: Урал. гос. пед. ун-т, 2011.– 205с.
49. Управление инновационным образованием: сборник материалов круглых столов. Ч.3. – Екатеринбург: Урал. гос. пед. ун-т, 2012. – 236 с.
50. Управление качеством образования / Под ред. М. М. Поташника. – М.: Педагогическое общество России, 2000. – 448 с.
51. Управление образовательными системами (региональный аспект): учебно-методическое пособие для студентов, обучающихся по

направлению «Менеджмент». – Екатеринбург, Урал. гос. пед. университет, 2009.- 252 с.

52. Управление развитием инновационной деятельности в современном образовательном учреждении: коллективная монография /Е.Н. Белова, [и др] Изд. 2-е. – Красноярск: Краснояр. гос. пед. ун-т им. В.П.Астафьева, 2017. – 164 с.

53. Управление развитие школы: Пособие для руководителей образовательных учреждений / Под ред. М. М. Поташника и В. С. Лазарева. – М.: Новая школа, 1995. – 464 с.

54. Управление развитием инновационных процессов в школе / Под ред. Т.И. Шаповой, П.И. Третьякова. – М.: Прометей, 1995. – С. 3–78.

55. Управление инновационным образованием: сб. науч. ст. / Под ред. Б.М. Игошева, С.Л. Фоменко, Н.И. Чураковой и др.; общ. ред Н.И. Чуракова. в 3-х ч.Ч.3.- Екатеринбург: Урал.гос.пед.ун-т, 2011.-289 с.

56. Управление школой: Теоретические основы и методы [Электронный ресурс]: Учебное пособие. – Режим доступа: <http://www.childpsy.ru/lib/books/id/8097.php> (дата обращения 02.03.2023.)

57. Филиппов А.В. Работа с кадрами (психологический аспект). [Электронный ресурс] / А.В. Филиппов. – Режим доступа: <http://debased.ru/file/1541502.html> (дата обращения 06.05.2023.)

58. Фоменко С.Л. Педагогический мониторинг образовательного процесса как проблема педагогической теории и практики : практико-ориентированная монография / С.Л. Фоменко. – Екатеринбург: Урал.гос.пед.ун-т, 2014.- 137 с.

59. Хомерики О.Г., Поташник М.М., Лоренсов А.В. Развитие школы как инновационный процесс: методическое пособие для руководителей образовательных учреждений / О.Г. Хомерики, М.М. Поташник, А.В. Лазарев. – М.: Новая школа, 1994. – 246 с.

60. Шакуров Р.Х. Социально-психологические основы управления: руководитель и педагогический коллектив / Р.Х. Шакуров. – М.: Просвещение, 1990. – 208с.
61. Шамова Т.И. Исследовательский подход в управлении школой / Т.И. Шамова–М.: АПП ЦИТП, 1992. – 64 с

ПРОГРАММА повышения квалификации
педагогов профессионального образования
«Школа инновационной деятельности»

1. Цель реализации программы.

Смысл непрерывности образования заключается в постоянном удовлетворении развивающихся потребностей личности и общества в образовании и предоставлении каждому возможности реализации собственной системы получения образования. Ключевой фигурой в осуществлении любых преобразований в организациях профессионального образования является педагог.

Высокие требования к качеству работы педагога, конкурентоспособность на внутреннем рынке образовательных услуг побуждают работников организации систематически улучшать качество своей работы и повышать свою квалификацию. Для более эффективного решения обозначенных выше проблем создана программа по повышению квалификации педагогов.

Цель: формирование у педагога организации профессионального образования готовности к инновационной деятельности. В процессе освоения программы педагог профессионального образования будет:

- знать: нормативную базу профессионального образования, новые технологии, современные педагогические технологии продуктивного обучения, модульную систему обучения, пути реализации развивающего обучения.
- уметь: использовать игровые методики, ИКТ, цифровые образовательные ресурсы в образовательном процессе; находить информацию и применять ее в педагогической деятельности; планировать и осуществлять самоконтроль, вступать в профессионально-педагогическую беседу, дискуссию.
- владеть: методами проектирования и моделирования образовательного процесса в колледже, современными образовательными технологиями для формирования предпосылок универсальных учебных действий; технологиями и контрольно-оценочными методами педагогической диагностики.

2. Формализованные результаты обучения.

В результате обучения педагог будет иметь квалификационные характеристики педагога профессионального образования в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

К основным составляющим компетентности работников образования относятся: профессиональная, коммуникативная, информационная, правовая.

Результатами обучения будет:

- Успешная аттестация педагогических кадров.
- Умение анализировать и прогнозировать свою деятельность.
- Повышение профессионального мастерства педагогов.
- Формирование информационной культуры педагога.

- Систематизация накопленного опыта педагогов – профессионалов.

3. Содержание программы.

Учебный план программы повышения квалификации

«Школа инновационной деятельности»

Категория слушателей (требования к слушателям) – педагоги профессионального образования.

Срок обучения – 72 час.

Форма обучения - без отрыва от работы.

№ п/п	Наименование разделов	Всего, час.	В том числе	
			лекции	практич. и лаборат. занятия
1.	Нормативно – правовая база развития системы профессионального образования	6	4	2
2.	Методические основы деятельности современного педагога профессионального образования	66	26	40
Итоговая аттестация		зачет		

Учебно-тематический план
программы повышения квалификации
«Школа инновационной деятельности»

№ п/п	Наименование разделов и тем	Всего, час.	В том числе	
			лекции	практич. и лаборат. занятия
1	2	3	4	5
1	Нормативно – правовая база развития системы профессионального образования	6	4	2
1.1	Знакомство с нормативно-правовыми основами профессионального образования в контексте инновационных преобразований.	4	2	2
1.2	Обязанности, права, основные функции педагога профессионального образования.	2	2	
2	Методические основы деятельности современного педагога профессионального образования.	66	26	40
2.1	Разработка образовательной	16	4	12

	программы нового поколения (интегрированная, комплексная, модульная и т.д.) в системе профессионального образования .			
2.2	Учебно – методическое обеспечение программы профессионального образования.	9	3	6
2.3	Современные подходы, принципы и формы планирования и организации учебного процесса в профессиональном образовании.	3	3	
2.4	Учебное занятие - основная форма организации учебного процесса.	7	3	4
2.5	Современные образовательные технологии в профессиональном образовании .	4	4	
2.6	Метод проектов в работе педагога профессионального образования.	15	3	12
2.7	Здоровьесберегающие технологии в профессиональном образовании.	4	4	
2.8	Организация работы с одаренными детьми.	8	2	6

Учебная программа
повышения квалификации
«Школа инновационной деятельности»

Раздел 1. Нормативно – правовая база развития системы профессионального образования (6 час.)

Тема 1.1 Нормативно-правовые основы профессионального образования в контексте инновационных преобразований (4 час).

Деятельность организаций профессионального образования регулируется нормативными документами федерального и регионального уровня, которые отражают их функции, задачи, организацию их образовательной деятельности и управления. Обеспечение доступности, качества и эффективности профессионального образования, соответствующего требованиям современного общества, является сегодня одним из приоритетных направлений российской образовательной политики. Развитие и модернизация системы профессионального образования происходит и в Самарской области.

Тема 1.2 Обязанности, права, основные функции педагога профессионального образования (2 час).

К документам, регулирующим деятельность государственных и муниципальных образовательных организаций профессионального образования на уровне организации относятся:

- Устав организации. В отношении кадрового обеспечения он определяет права и обязанности педагогических работников, где отдельным пунктом и в правах и в обязанностях выделена необходимость повышения квалификации.
- Коллективный договор. Урегулирование взаимоотношений в процессе производственно-хозяйственной деятельности на календарный год, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного организации. Установление дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, создание более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.
- В должностной инструкции каждого работника системы профессионального образования подробно прописаны права и должностные обязанности работника, в которых также указывается на обязательность повышения профессиональной квалификации, прохождения аттестации.
- Правила внутреннего трудового распорядка, в которых также указывается на необходимость постоянного повышения квалификации педагогического работника.

Раздел 2. Методические основы деятельности современного педагога профессионального образования (66 час).

Тема 2.1 Разработка образовательной программы нового поколения (интегрированная, комплексная, модульная и т.д.) в системе профессионального образования (16 час).

Образовательная программа – это документ, регламентирующий тип и способы построения содержания учебно-воспитательного процесса в условиях той или иной педагогической системы. Образовательная программа определяет теоретические основы, направления деятельности детского объединения, организационные и методические особенности учебно-воспитательного процесса, а также его условия и результаты. Современные дополнительные образовательные программы нового поколения разрабатываются в русле личностно-ориентированного и компетентностного подходов, создают условия для самостоятельного самоопределения личности, становления ее социальной компетентности и гражданской ответственности.

Тема 2.2 Учебно – методическое обеспечение программы профессионального образования (9 час).

Методическое обеспечение программы профессионального образования должно включать виды методической продукции (разработки игр, бесед, походов, экскурсий, конкурсов, конференций и т.д.);

рекомендации по проведению лабораторных и практических работ, по постановке экспериментов или опытов и т.д.; дидактические и лекционные материалы, методику и тематику по исследовательской работе и т.д.

Тема 2.3 Современные подходы, принципы и формы планирования и организации учебного процесса в профессиональном образовании (3 час).

Учебный процесс в системе профессионального образования - специально организованная деятельность педагогов учащихся, направленная на решение задач обучения, воспитания, развития личности.

Тема 2.4 Учебное занятие - основная форма организации учебного процесса (7 час).

Типы занятий в организации профессионального образования. Формы, методы, средства обучения. Требования к проведению занятия.

Разработка конспекта занятия: Цели и задачи. Оснащение занятия. Содержание занятия по основным этапам. Литература. Самоанализ учебного занятия. Открытое занятие. Занятие в виде мастер - класса.

Тема 2.5 Современные образовательные технологии в профессиональном образовании (4 час).

Понятие «технологии». Отличительные признаки «педагогической технологии». Организация образовательного процесса в организации профессионального образования , ее особенности.

Тема 2.6 Метод проектов в работе педагога профессионального образования (15 час).

Структура проекта: Титульный лист, Резюме проекта. Проект: актуальность проекта, цели и задачи проекта, содержание деятельности в рамках проекта, план-график реализации проекта и т. д. Содержание проекта.

Тема 2.7 Здоровьесберегающие технологии в профессиональном образовании (4 час).

В профессиональном образовании используются три основных вида здоровьесберегающих технологий: санитарно-гигиенические, психолого-педагогические, физкультурно-оздоровительные. Примеры использования здоровьесберегающих технологий на занятии.

Тема 2.8 Организация работы с одаренными детьми (8 час).

Понятие одаренности. Категории одаренных. Общие особенности одаренных. Психологические аспекты в обучении одаренных. Индивидуальный образовательный маршрут для одаренных. Требования к педагогам, работающим с одаренными детьми.

Перечень практических заданий.

Номер темы	Наименование практического занятия
Тема 1.1	Формулировка задач деятельности по образовательной программе В соответствии с Концепцией развития профессионального образования (2 час)
Тема 2.1	Разработка образовательной программы (12 час)
Тема 2.2	Разработка одного из видов методической продукции по выбору в контексте со своей образовательной программой (6 час)
Тема 2.4	Конспект открытого занятия (4 час)
Тема 2.6	Разработка и защита проекта по направленности своей образовательной программы (12 час)
Тема 2.8	Разработка индивидуального образовательного маршрута для одаренных в рамках своей образовательной программы (6 час)

4. Материально-технические условия реализации программы

Кабинет для занятий, соответствующий СанПиН. Столы. Стулья. Полки, шкафы для хранения материалов и др. Компьютер. Проектор. Мультимедийное оборудование.

5. Учебно-методическое обеспечение программы

Вид	Название
Наглядные пособия	Книги, журналы, фотографии.
Медиапособия	Презентации, фотографии (цифровые).
Раздаточный материал	Карточки с заданиями.
Учебные пособия для педагога	<p>Профильная литература:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Бирюкова Н. А. Организация профессионального развития учителя: опыт США / Н. А. Бирюкова // Методист, 2005.- №5.- С. 5-8. 2. Буйлова Л.Н. Организация методической службы профессионального образования / Л.Н. Буйлова, С.В. Кончева.- М.: «Владос», 2001. 3. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. М.: изд-во «Ось – 89», 1999. 4. Гамезо М.В., Петрова Е.А., Орлова Л.М. «Возрастная и педагогическая психология»: Учеб. пособие для студентов всех специальностей педагогических вузов. - М., 2003. 5. Григорьев Д.В. Внеурочная деятельность школьников. М.: Просвещение, 2011. 6. Зимняя И.А. Педагогическая психология. М., 2002. 8. Золотарева А.В. Дополнительное образование : Теория и методика социально-педагогической деятельности.

Ярославль: Академия развития, 2004.

9. Лукьянова Н.И. Психолого-педагогическая компетентность учителя. Диагностика развития. М., 2004.

10. Родионов В.А. Прививка от стресса. Ярославль: Академия развития, 2006.

11. Шелихова Н.И. Техника педагогического общения. М.: изд-во «Институт практической психологии», 1998.

12. Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы СанПиН 2.4.4.1251–03 (утверждены Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 3 апреля 2003 г. N 27) // Российская газета. № 106, 3.06.2003.

13. Типовое положение об образовательной организации профессионального образования (утверждено Приказом Минобрнауки РФ от 26 июня 2012 г. N 504) // Российская газета. 2012. № 5859.

Электронные образовательные ресурсы:

1. Декларация прав ребенка (принята резолюцией 1386 (XIV) Генеральной Ассамблеи ООН от 20 ноября 1959 года) -

URL: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/childdec.shtml(дата обращения 15.03.2023)

2. Конвенция о правах ребенка (принята резолюцией 44/25 Генеральной Ассамблеи от 20 ноября 1989 г.) - URL: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/childcon.shtml(дата обращения: 15.03.2023).

3. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2019–2030 годы (утверждена распоряжением Правительства РФ от 22 ноября 2019 г. N

6. Требования к результатам обучения

Педагогический коллектив организаций профессионального образования разнороден по возрасту, образованию, педагогическому опыту, профессионализму - этот аспект будет учтен при реализации программы во время организации и проведения практических занятий. Тематика практических занятий строится исходя из запросов педагогов профессионального образования. В ходе проведения предусматривается возможность обсуждения различных точек зрения, дискуссии, анализ конкретных педагогических ситуаций, создание проблемных ситуаций, которые позволяют в итоге вырабатывать единую позицию по рассматриваемому вопросу. Выбор интерактивных форм работы обусловлен одновременным и гармоничным сочетанием теоретического, методического и технологического погружения в проблему, тему. На основе полученных знаний можно успешно сотрудничать с детьми и родителями, создать теплую, дружескую обстановку в педагогическом коллективе, что поможет повысить качество образовательно-воспитательного процесса.

Процедура итоговой аттестации считается успешно пройденной при условии успешной сдачи зачетов и предоставлении печатной продукции по всем темам практических заданий.