



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

КАФЕДРА ПЕДАГОГИКИ И ПСИХОЛОГИИ

Инновационная деятельность как условие повышения
профессионального роста педагога
дополнительного образования

Выпускная квалификационная работа
по направлению 44.04.01 Педагогическое образование

Направленность (профиль) программы магистратуры
Дополнительное образование детей

Проверка на объем заимствований:
81,5 % авторского текста

Работа рекоменд. к защите
рекомендована/не рекомендована
«17» ноября 2017г.
зав. кафедрой педагогики и психологии
Е.В.Гнатышина

Выполнил (а):
Студент (ка) группы ЗФ-318-159-2-1
Куркина Татьяна Петровна

Научный руководитель:
кандидат педагогических наук, доцент
Антонов Вадим Николаевич

Челябинск
2017

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение.....	3
Глава 1. Теоретико-методологические ориентиры управления профессиональным ростом педагогов дополнительного образования в инновационной деятельности.....	12
1.1. Анализ психолого-педагогической литературы по проблеме профессионального роста педагога дополнительного образования.....	12
1.2. Модель организации инновационной деятельности учреждения дополнительного образования как средство реализации профессионального роста педагога дополнительного образования.....	40
1.3. Условия эффективной реализации модели организации инновационной деятельности учреждения дополнительного образования в условиях профессионального роста.....	54
Выводы по первой главе.....	60
Глава 2. Практико-ориентированные основы управления формированием профессионализма педагогов дополнительного образования.....	62
2.1. Констатирующий эксперимент. Цели и задачи.	62
2.2. Инновации как средство формирования профессионального роста педагога дополнительного образования (на примере МУДО «Дом детского творчества г. Юрюзань».....	74
2.3. Результаты опытно-экспериментальной работы.....	97
Выводы по второй главе.....	109
Заключение.....	112
Библиографический список литературы.....	114
Приложение.....	133

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Выявление педагогических условий эффективной деятельности учреждений дополнительного образования в современных условиях обусловлено рядом обстоятельств.

Во-первых, изменение социально-экономических условий диктуют необходимость поиска новых путей развития систем образования, воспитания, оздоровления, досуговой деятельности обучающихся. В этом ряду достаточно рельефно просматривается неизбежность поиска принципиально новых подходов к системе организации свободного времени детей. В Российской Федерации живет свыше 40 млн. детей в возрасте до 18 лет, что составляет около четверти населения, поэтому необходимость развития различных форм занятости детей и подростков остается важным для государства и общества.

Во-вторых, кризис системы организации детского досуга и отдыха распространяется на всю инфраструктуру ресурсного обеспечения учреждений дополнительного образования, на содержание их деятельности. Растет потребность в обеспечении условий для использования свободного времени в интересах физического, интеллектуального, эмоционального, духовного, нравственного развития личности каждого ребёнка.

В-третьих, анализ запросов детей, подростков и их родителей о формах досуга свидетельствует о резком падении престижа внешкольных учреждений.

В-четвертых, в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании» (1992, 1996) внешкольные учреждения были преобразованы в учреждения дополнительного образования детей.

В-пятых, общепринятые ценности дополнительного образования детей остаются реализованными не в полной мере и требуют абстрактного осмысления, сохранения потенциала и инновационного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года (2009), Концепции развития дополнительного образования детей (2014), Стратегией развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года (2015).

В Федеральном законе Российской Федерации (2012) «Об образовании в Российской Федерации» в статье 20 пункт 3 отмечается, что инновационная деятельность осуществляется в целях обеспечения модернизации и развития системы образования с учетом основных направлений социально-экономического развития страны.

Переход учреждений дополнительного образования в качественно новое состояние явился значимым этапом в развитии, потребовав пересмотра функций, задач, обновления содержания образовательно-воспитательной деятельности, разработки программ и методик реализации целей – дополнительного образования.

Современными учеными исследуются проблемы дополнительного образования и анализируются в трудах В.И. Андреева, В.П. Беспалько, Б.З. Вульфова, М.Б. Коваль и др.

Целью для инновационных процессов в области дополнительного образования ставятся идеи гуманизации, гуманитаризации, личностно-ориентированного образования. Активно создается новый раздел педагогической инноватики (В.И. Загвязинский, М.М. Поташник и др.).

Теоретические и методические основы деятельности учреждений дополнительного образования раскрываются в работах таких авторов, как: В.Н. Антонов, В.А. Березина, М.Б. Коваль, Т.И. Сущенко, А.А. Шахова и другие.

Вопросами повышения квалификации педагогических работников занимаются исследователи: С.Г. Вершловский, Ю.К. Бабанский, Г.Л. Ильин, И.Д. Чечель, А.А. Вербицкий, В.П. Худоминский, Л.П. Ильенко, Т.И. Шамова, Э.М. Никитин, А.П. Ситник.

Значительный масштаб в рассмотрении данного вопроса занимает приобщение к работе исследователей, которые занимаются изучением феномена «педагогическая квалификация» (В.В. Краевский, А.А. Вербицкий, Ю.К. Бабанский, А.К. Маркова, А.Б. Воронцова, А.А. Деркач, А.П. Ситник и многие другие); и таким явлением как

«профессиональная компетентность» (Б.И. Любимов, Н.В. Карнаух, Т.Г. Браже). Пути повышения профессиональной компетентности рассматриваются в работах А.К. Марковой, В.А. Слостенина, Е.В. Щербакова; педагогической компетентности – Л.М. Митиной; коммуникативной компетентности – Л.А. Петровской; образовательной компетентности – С.Е. Шишова и др. Исследования понятий данного вопроса классифицированы, обобщены и представлены в работах И.А. Зимней следующим образом: компетентности, касающиеся отношения к самому себе как к личности, субъекту жизненного процесса; компетентности, касающиеся взаимодействия человека с другими людьми; компетентности, касающиеся осуществления разного рода деятельности человека, в связи с чем можно выделить две подструктуры компетентности: деятельная и коммуникативная.

Действующие по направлению исследования говорят о том, что компетентность педагогического работника становится важным условием успешной профессиональной деятельности, показателем допустимых возможностей.

Разные нюансы подготовки и профессионального роста педагогов дополнительного образования на сегодняшний день становятся одной из наиболее востребованных и обсуждаемых в педагогической науке, встречающиеся в публикациях и научных работах таких авторов как О.В. Верещинская, Л.П. Дуганова, Е.Б. Евладова, Л.Г. Логинова, С.И. Панченко, Е.Б. Попова, Н.Ю. Синягина, Е.С. Титова, А.И. Щетинская, а также в других диссертационных исследованиях В.Г. Кочетковой, А.М. Лушниковой.

Инновационное развитие неизменно связано с поиском путей решения проблем инновационной практики педагогов, реализующих и разрабатывающих современные модификации дополнительного образования. Стоит обратить внимание на то, что инновационная деятельность педагогов дополнительного образования изучена недостаточно (В.В. Попов). Главной задачей инновационной деятельности педагогов является недостаточный уровень их инновационной культуры, обнаруживающейся в наличии

образовательных недостатков и затруднений инновационной практики (А.И. Николаев, С.В. Сидоров и др.).

Вопрос инновационного развития системы дополнительного образования детей достаточно обширно показана в современной педагогической науке. Учеными исследуются перспективы развития системы дополнительного образования (В.Н. Антонов, В.А. Березина, А.К. Бруднов, Л.Н. Буйлова, М.Р. Катукова, Н.Н. Павлова и др.); условия развития системы (В.В. Гузеев, Н.А. Чернова и др.).

Большой вклад внесли труды ученых и методистов Всероссийского детского центра «Орленок» в содержание модели и способов подготовки будущих специалистов - педагогов системы дополнительного образования: А.Ф. Спирин, М.И. Рожков.

Новые экономические условия развития нашего государства, реформируемые системы образования и воспитания, принятый Закон «Об образовании в Российской Федерации», разрабатываемые Федеральные государственные стандарты общего образования выявили ряд **противоречий** между:

- развивающейся системой новых форм и моделей учреждений дополнительного образования и не разработанностью структуры, функций, содержания деятельности этих учреждений в инновационном режиме;
- растущими потребностями детей, подростков и их родителей в дополнительных образовательных программах, услугах и возможностями их удовлетворения в учреждениях дополнительного образования;
- новыми видами и типами учреждений дополнительного образования, и недостаточной разработанностью их сущности.

Выявленные противоречия помогли обозначить **научную задачу**: как в современных условиях сделать деятельность учреждений дополнительного образования эффективной, отвечающей потребностям и интересам каждого обучающегося.

Перечисленные противоречия, социальные потребности, недостаточная разработанность и практическая значимость научной задачи обусловили тему нашего исследования: **«Инновационная деятельность как условие повышения профессионального роста педагога дополнительного образования».**

Цель исследования: определить педагогические условия, позволяющие эффективно функционировать учреждению дополнительного образования в современных условиях.

Объект исследования: инновационная деятельность учреждений дополнительного образования.

Предмет исследования: профессиональный рост педагога дополнительного образования.

Гипотеза исследования: инновационная деятельность в учреждении дополнительного образования обеспечит повышение профессионального роста педагогов дополнительного образования Дома детского творчества г. Юрюзань будет более эффективной, если:

✓ теоретические основы организации профессионального роста педагога будут строиться на методологическом, теоретическом, методическом и практическом уровнях;

✓ педагогическими условиями послужат: личностно-ориентированный подход к организации процесса инновационной деятельности в сфере непосредственного профессионального роста педагога и организация процесса повышения профессионального роста на мотивационно-проблемном, модельно-интерпретационном, практическом и методологическом уровнях.

В соответствии с целью и выдвинутой гипотезой исследования определены следующие **задачи:**

1. Провести анализ психолого-педагогической литературы и диссертационных исследований для уточнения понятий инновационная

деятельность и профессиональный рост педагога дополнительного образования;

2. Уточнить сущность понятий «инновационная компетентность» и «профессиональный рост педагога дополнительного образования»

3. Разработать модель организации инновационной деятельности в учреждении дополнительного образования;

4. Экспериментально проверить педагогические условия эффективной реализации модели организации инновационной деятельности учреждения дополнительного образования.

Общей **теоретико-методологической основой** исследования стали концепции и принципы в области дополнительного образования исследователей В.И. Байденко, А.Л. Андреева, А.В. Хуторского, И.Ю. Исаева, А. Шелтена, Л.О. Филатовой.

С целью конкретизации сущности профессиональной компетентности педагога дополнительного образования и формулировки действующих методов её формирования были применены работы В.А. Бухвалова, В.Л. Бенина, Н.Р. Битяновой, И.В. Кругловой, М.Т. Громковой, С.И. Пятибратовой, З.А. Федосеевой, Е.И. Рогова, Г.Б. Скока.

Для выявления содержательных и по установленной форме характеристик профессионального роста педагога дополнительного образования и позиционирования допустимых приёмов её совершенствования были применены труды Л.Г. Дихановой, Я.Л. Коломинского, Л.Г. Логиновой, Р.П. Гуцалюк, А.А.Реана, И.И. Фришман, О.Е. Лебедева, А.Г. Асмолова.

Методы исследования: в ходе исследования применялись различные теоретические и экспериментальные методы. Теоретические методы исследования включали в себя методологический, дидактический и психологический аспекты научной задачи. Был проведен анализ психолого-педагогической литературы (психолого-педагогической) литературы, сформулирована концепция исследования и разработана модель организации инновационной деятельности учреждений дополнительного образования.

Экспериментальные методы исследования представлены в работе следующими компонентами: констатирующий эксперимент, в ходе которого особое внимание было уделено изучению и обобщению опыта организации деятельности учреждения дополнительного образования (наблюдение, беседы, анкетирование, анализ рабочей документации результатов деятельности обучающихся и педагогов; анализ и обобщение опыта работы в Муниципальном учреждении дополнительного образования «Дом детского творчества г. Юрюзань»); пробный и контрольный эксперимент, в ходе которого проверялась эффективность разработанной модели организации инновационной деятельности в учреждении дополнительного образования. Выбранная методологическая основа и поставленные задачи определили ход теоретико-экспериментального исследования, которое проводилось в три этапа:

1 этап (ноябрь 2015г. - июнь 2016г.) изучение и анализ психолого-педагогической, научно-методической литературы, изучение документов нормативно-правового характера, актуального положения вопроса по научной задаче исследования. Формулировка гипотезы, цели и поставленных задач исследования. Создание плана исследования, рассмотрение диссертационных работ, связанных с темой исследования. Изучение опыта повышения квалификации педагогических работников учреждений дополнительного образования Челябинской области. Изучение опыта инновационной педагогической деятельности. Определение методологических основ и понятийного аппарата исследования.

2 этап (июль 2016г. – февраль 2017г.) – определение и конкретизация путей, форм и средств формирования навыков инновационной деятельности педагогов. Осуществление формирующего этапа опытно-поисковой работы в рамках региональной системы дополнительного образования Челябинской области. Исследование и выявление образовательных функций содержания деятельности учреждений дополнительного образования. Построение модели

организации инновационной деятельности учреждения дополнительного образования.

На 3 этапе (март 2017г. – октябрь 2017г.) внесение уточнений и дополнений в содержание исследования. Определение педагогических условий эффективной реализации модели организации инновационной деятельности учреждений дополнительного образования. Осуществление обработки и анализа результатов исследования, редактирование, оформление магистерской диссертации.

Опытно-экспериментальной базой исследования в течение 2015-2017 годов являлось Муниципальное учреждение дополнительного образования «Дом детского творчества г. Юрюзань» Катав-Ивановского муниципального района.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

- уточнена сущность понятия учреждения дополнительного образования, реализующего дополнительные образовательные программы, представляющие совокупность услуг и условий, обеспечивающих профилактику и укрепление здоровья, а также самоопределение и самореализацию обучающихся;

- разработана модель организации инновационной деятельности учреждения дополнительного образования, представляющая педагогическую систему, признаками которой является многофункциональность субъекта взаимодействия, открытость, динамичность; структура ее состоит из взаимосвязанных блоков: ресурсное обеспечение УДО, формирование единого воспитательного пространства района, социальный, государственный заказ, пространство деятельности и общения.

Теоретическая значимость исследования состоит в том, что диссертантом внесен определенный вклад в теорию дополнительного образования, в частности, содержание, методы и формы дополнительного образования для обучающихся в условиях организации свободного времени детей; определена сущность понятия «профессиональный рост педагога дополнительного образования»; обоснована и построена модель организации

инновационной деятельности учреждения дополнительного образования; обоснованы ее компоненты, структура и функции.

Практическая значимость работы заключается в том, что:

- определено содержание деятельности учреждения дополнительного образования;

- совместно с педагогом дополнительного образования разработан инновационный проект «Занимательное стихосложение», который может быть использован в работе объединений литературного творчества в учреждениях дополнительного образования, при подготовке поэтов разного возраста обучающихся.

Данный проект применяется в работе муниципального учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества г. Юрюзань» объединения «Стих и Я», экспериментальной площадкой которого являются учащиеся Муниципального общеобразовательного учреждения основной школы № 2 г. Юрюзань.

На защиту выносятся:

1. Педагогические условия профессионального роста педагога дополнительного образования.

2. Модель организации инновационной деятельности учреждения дополнительного образования, представляющая педагогическую систему, признаками которой является многофункциональность субъекта взаимодействия, открытость, динамичность; структура ее состоит из компонентов (ключевые механизмы развития; непрерывность самообразования и самовоспитания), системообразующим фактором является цель (становление саморазвивающегося профессионала) и реализующая ряд направлений (самопознание, самоопределение, самообразование, самоактуализация, самореализация).

Структура диссертации. Диссертационное исследование состоит из введения, двух глав, заключения, библиографического списка литературы, включающего всего 105 источников, приложения.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОРИЕНТИРЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РОСТОМ ПЕДАГОГОВ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1.1. Анализ психолого-педагогической литературы по проблеме профессионального роста педагога дополнительного образования

На протяжении нескольких лет учреждения дополнительного образования существовали в атмосфере совершенствования образования, которое, в основе, представляет собой инновационное развитие.

Перемена функции дополнительного образования детей и взрослых послужило источником формирования инновационного процесса.

По сей день цель учреждений дополнительного образования обозначилась как прогресс компетентности, квалификации, опыта, сведений и социальных знаний. В данное время дополнительное образование нацелено на формирование технологий и способов влияния на индивидуальность, подготовленную, адаптированную и восприимчивую к самосовершенствованию и самоустройству. Следовательно, в практику учреждений дополнительного образования вводились новые доли педагогических инноваций, новой практической деятельности формируются разногласия между имеющимися требованиями к введению новшеств и неспособностью педагогических работников реализовать инновационное функционирование. Для того, чтобы грамотно расширять свою деятельность, от педагога требуется непосредственно разбираться в понятиях «инновация», «инновационная деятельность» и «профессиональная компетентность педагога» в общем. [38, с.39]

В научных трудах по определению данных понятий имеются различные

точки зрения к рассмотрению, которые приведены в таблице 1.

Таблица 1 – Определения авторов, содержащие компоненты изучаемых понятий

Автор	Содержание определения инновация
Николс А.	Концепция, задача либо практика, рассматриваемые личностью в качестве неизвестного новшества. Текущий процесс, содержащий реалистический оборот от возникновения концепции и разработки новаций до его массовой популяризации
Найн А.Я.	Немало важно малоизвестное основание (другой, инообразный приём), только что появившаяся мысль, принципиально чередующая сформировавшееся содержание преподавания, новый образец учебного учреждения либо регулирование образования
Сластенин В.А.	Изыск, необычность, реформа; нововведение как путь и артефакт подразумевает начало чего-то недавно появившегося.
Поташник М.М. Хомерики О.Г.	Ход познания данного метода.
Лазарев В.С.	Введенное освоение инноваций.
Шамова Т.И., Тюлю Г.М.	Имеет характерную конституцию передовых умений, и ставят знак равенства их с абсолютными новинками.
Разумовский О.С.	Отдельное преобразование, какое угодно, хоть на добровольных началах маловажное несоответствие предмета деятельности общества от реального, определенного, шаблонного, достигнутого, известного и распространенного, каковое основополагание к целесообразным для личности практической деятельности итогам, согласно каким-либо его ориентирам из общего их разнообразия, соответствует идеологическим, общественным, философским, духовным, моральным, художественным и альтернативным тенденциям, традициям, меркам.
Новикова Т.Г.	Современно принципиальные и едино само формирующиеся новообразования, создающиеся на базе множества предложений и новшеств, которые являются подающими большие надежды для становления образования и благоприятно воздействуют на его прогресс, так и на формирование значительнее неограниченного площади образования.
Делия В.П.	Воплощенная новизна: осведомленность, педагогическая технология преподавания и развития, модель и положение, система и педагогический взгляд, заключающиеся их междисциплинарного направления науки педагогических представлений так, что становятся не только атрибутом личностной субстанции, духа, сформировавшего нечто необычное, ни больше ни меньше, как охватывающими новое, до сего времени не действующих в идеале

	осуществления определенных намерений и значений.
Кларин М.В.	Инновация принадлежит не исключительно к формированию и пропаганде нечто нового, но и к модификации, перестроению в порядке деятельности, образе мысли, который сопряжен с этими новшествами.
Советский энциклопедический словарь	Нововведение.
Автор	Содержание определения инновационная деятельность
Пидкасистый П.И., Мижериков В.А., Юзефовичус Т.А.	Инициатива, гарантирующая преобразование доминанты в инновации, однако в свою очередь комплектуется концепцией контроля данной процедурой, иначе говоря совокупность допустимых границ по части гарантии инновационного процесса на какой – либо ступени системы образования, что и сам процесс. Она наделена системным подходом, динамической системой, интегральностью.
Сластенин В.А., Подымова Л.С.	Представляет собой общественно-педагогическое явление, обозначающее главную особенность педагогического труда и рекомендует непростую конъюнктурную координацию единой просвещённости педагога, его креативных возможностей и профессиональной ориентации.
Пискарева И.Е.	Деятельность, сопряженная с несогласием от установленных шаблонов, стандартов в образовании, развитии и изменении субъективности обучающегося, выступающая за пределы функционирующих показателей, представляющая собой начало индивидуально-креативной, личностно настроенной деятельности педагога и образует новинки педагогических технологий, реализующих данное движение.
Лядиус В.Я.	Совокупность параметров по осуществлению инновационного процесса на какой – либо ступени системы образования, что и сам процесс.
Гурьев Л.И.	Специфическая деятельность, в которую добавляется новизна (компетенция, методы, технологии, пути) с целью приобретения эффекта, характеризующегося социально-общественной и рыночной необходимостью.
Юсуфбекова Н.Р.	Деятельность, наделенная творческим процессом испытания, введением новшества, оказывающих поддержку совершенствованию качества образования (позитивно оказывающую воздействие на умственную, психологическую, материальную и эмоциональную область деятельности индивидуума), демонстрирующую в возникновении имеющих важное значение перемен во главе образования, в процессе образовательного пространства либо в образовательных ресурсах.
Шилова Т.И., Третьяков П.И.	Целенаправленная реформа деятельности образовательной практики с помощью разработки, популяризации и исследования нового образовательного порядка либо каких-то его составляющих.
Абасов З.А.	Демонстрация над обстановкой предприимчивости индивидуума, выход личности за грани предназначенного положения, нормативной сферы.

Ващенко Л.М.	Артефакт, который своей тенденцией, что также итогом констатирует о даровании индивидуумов образовательной деятельности к производству доминант, их материализации, оценки наблюдения показателей и производства нового педагогического замысла, огласка итогов, опять – таки предоставление микроклимата для воплощения в жизнь новых концепций в систему образования.
Автор	Содержание определения профессиональная компетентность педагога
Маркова А.К.	Душевное положение, допускающее позиционировать по своему усмотрению и многозначительно, владение человеком дарованием и навыками осуществлять конкретные должностные обязанности, содержащиеся в творческих успехах человека.
Кузьмина Н.В.	Предприимчивость педагога, обладающего квалификацией, которую он может трансформировать квалификацию в ресурс комплектования личности обучающегося.
Воротникова А.А.	Многообразное восстановление свойств новых подходов психического развития, неделимая референция ключевой креативности педагога фигурировать супервайзером и вершителем своей профессиональной функции.
Сластенин В.А.	Нормативный макет авторитетности педагога, описывающий научно подтвержденный комплект профессиональных компетенций, квалификации и опыта.
Ячина Н.П., Мухутдинова Т.З, Хазиева Н.Н.	Витиеватое преодоление изолированности имеющегося порядка индивидуального образования, не сводимое к одним только умениям, либо знаниям, либо индивидуальным способностям.
Дружилов С.А.	Многопричинный феномен, объединяющий в себе концепцию абстрактных навыков педагога и методов их употребления в особых педагогических обстоятельствах, аксиологических интересов педагога и интегративные данные его интеллигентности (диалект, стиль коммуникации, отношение к себе и своей работе, к граничащим между собой разделам знания и др)

Разберем детально парадигмы убеждений:

Содержащиеся методы к воспроизведению инновации в концепции и исследования данного феномена в деятельности дополнительного образования предоставляют возможность дать его формулировку.

Инновация – обоснованное формируемое или прогнозируемое явление в сфере дополнительного образования, являющееся носителем творческого процесса, постижения, испытания, введения образовательного новшества, оказывающего содействие улучшению качества образования в прямом смысле

слова (подходящим для формирующегося индивидуума переменам в его интеллектуальной, психологической и физической сферах); заявляющее о себе в образовании имеющих большое значение (рассматриваемое как развивающееся) реформ в содержании дополнительного образования, в ходе образовательных процессов, в образовательной эквивалентности, в образовательных способах и в образовательном микроклимате.[100, с.193]

Также термин «инновация» появилось не так давно и теперь уже на совсем вошло в педагогический обиход.

Инновация в социально-психологической точке зрения – разработка и введение разного рода нововведений, создаваемых важнейшие перемены в социальной практической деятельности.

Восприятие сущности инновации служит поддержкой определения атрибутов данного понятия, рекомендованного, первоначально, в сфере производства:

– инновация – совокупная процедура образования, популяризации и потребление нового практического метода;

– инновации предназначены для удовлетворения новых интересов;

– инновации – целевые перемены;

– инновации – внесение в сферу новых постоянных компонентов, способствующих трансформации теории в новое условие;

– инновация – артефакт неотъемлемых с новшеством реформ в каких-либо других, взаимодействующих с данной, сферах;

– инновация – неиспытанная, для определенного субъекта либо непринужденная идея. [74, с. 45]

Практика философского осознания инноваций и их значения в функционировании образовательных систем зафиксирована в трудах таких

ученых, как А.Я. Найн, В.С. Лазарев, П.И. Третьяков, М.М. Поташник, М.В. Кларин.

Инновация образуется в том случае, если в процессы регулирования образованием или в образовательные процессы внедряется нововведение, способствующее кардинальным фактическим переменам в образовательной реальности.

Педагогические инновации – немаловажный компонент прогресса образования. Формулируются в ходе приумножения и реорганизации разного рода предположений и новшеств в образовательной среде, в совокупности, приводящие в некоторой степени к всеобъемлющим переменам в сфере образования и деградации его содержания и качества. Предположения образуются в процессе непосредственного становления сферы дополнительного образования, в исследовании преимущественно подающих большие надежды видов и способов педагогической деятельности, испытание новых методологических приемов преподавания. [4, с. 22]

Основываясь на значении и функционировании инновации при совершенствовании образовательной системы, можно выделить следующие ее характеристики:

- инновация – явление в образовании;
- инновация – атрибут образования, обуславливающий его прогрессивное развитие;
- инновации возникают как следствие противоречий в сфере образования и направлены на разрешение этих противоречий и снятие проблем;
- инновации связаны с освоением, созданием, внедрением образовательных новшеств (новаций);
- субъектами инновации являются все участники образовательной деятельности;

– инновации приводят к существенным и прогрессивным изменениям в образовательных системах;

– в результате инноваций происходят изменения в протекании образовательных процессов и процессов управления образованием; в квалификационных качествах (образованности, профессионально-педагогической квалификации) субъектов образования; [78, с. 28]

– инновации сопряжены с положительными изменениями в интеллектуальной, эмоциональной, духовной, физической сферах людей;

– инновации в образовании положительно сказываются на развитии образовательного пространства.

Таким образом, инновация характеризуется созиданием, освоением, апробацией, распространением некоего новшества, которое называют образовательной новацией.

Педагогическая инноватика, в противовес педагогической науке, – достаточно молодая наука. В России о данной науке стало слышно лишь в конце 80-х годов прошлого века. В настоящее время педагогическая инноватика пребывает на этапе эволюции и экспериментального исследования. Состояние педагогической инноватики изучается в Институте педагогических инноваций РАО, в научной школе А. В. Хуторского. [43, с.20]

Педагогическая инноватика отслеживает процессы развития практики образования за счет введения в неё каких-то компонентов, которых в ней раньше не было или заменены уже существующих на более совершенные. Действительность, которую изучает педагогическая инноватика-это процессы развития образовательных систем посредством создания, распространения и освоения новшеств. [37, с.125]

Поскольку практики зачастую обеспокоены определенными итогами реконструкций, то у теоретиков вызывает интерес порядок компетенций и гармонирующих им занятий, которые исследуют, разъясняют, аргументируют

педагогическую инноватику, её персональные нормы, закономерности, терминология, методы, рамки конструктивности и другие научные признаки, свойственные для философских теорий. Как - никак это- методологические грани познания и создания педагогических инноваций. Методика педагогической инноватики является целой системой знаний и инициатив, зачислявшихся к исследованиям и композиции науки о творчестве, изучении и утилизации педагогических новаций. [7, с.73]

Полагается разграничивать понятия «новшество» и «нововведение». Если педагогические инновации понимать, как какую-то мысль, путь, способ, технологию или порядок, то нововведение в подобной ситуации – это некий артефакт и итог реализации и развития новшества. Посредством проектирования реформ допустимо контролировать развитие образовательных систем: как на уровне учреждения дополнительного образования, так и на уровне области, региона и страны. [52, с. 37]

Дефиницию «нововведение» разрешается полагать синонимом дефиниции «инновация».

Ключевое понятие в инноватике – инновационный процесс. Инновационные процессы в образовании рассматриваются в трех основных аспектах: социально-экономическом, психолого-педагогическом и организационно-управленческом.

От этих аспектов зависит общий климат и условия, в которых инновационные процессы происходят. Имеющиеся условия могут способствовать, либо препятствовать инновационному процессу. Инновационный процесс может иметь характер как стихийный так социально-управляемый.

Альтернативное единое суждение в педагогической инноватике – инновационная деятельность, являющаяся совокупностью допускаемых границ по осуществлению инновационного процесса на том или ином уровне образования, включая сам процесс. Осмыслить содержание инновационной

деятельности педагога, нереально минуя тщательного исследования ее строения – концепции манипуляций, нацеленных на достижение заданных идеалов через решение педагогических задач. [54, с. 39]

Инновационная педагогическая деятельность структурно включает координированные элементы (внешние - миссия, пути достижения, объект влияния, элементы деятельности, эффект и внутренние - побуждение, содержание, процессы). Подобно любой деятельности (в том числе и педагогической) инновационная деятельность реализует некое количество ипостасей – проектировочную, гностическую, коммуникативную, конструктивную, организаторскую. [91, с. 68]

В современной педагогике действуют разного рода приемы к структуризации инновационной деятельности педагогических работников, с подчеркиванием ценности тех либо других составляющих. Таким образом, композиция стандарта инновационной деятельности В.А. Сластенина и Л.С. Подымовой охватывает структурные (побудительный, творческий, технологический, бессознательный) и моральные (индивидуально-побудительная конверсия образовательных программ, проектирование работы, одобрение резолюции о применении инноваций, предвидение трудностей, возникновение замыслов, введения нововведений в педагогический процесс, правка и мониторинг инновационной деятельности) компоненты. [9, с. 68]

Образовательные новации могут возникать в содержательной, технологической, социально-психологической и других сферах образования, связанных с изменением уровня образованности участников образовательной деятельности.

Степень новизны образовательных новаций при этом может быть как субъективной (полученный результат будет новым лишь для создавшего их субъекта), так и объективной (результаты деятельности будут являться приращением общечеловеческого знания). [86, с. 129]

В соответствии с основанием «субъект новшества» образовательные новации можно разделить на педагогические, управленческие и новации для учащихся.

Педагогические новации могут возникать в содержании образования, в педагогических технологиях, в организации и управлении образованием, в образовательном пространстве в части его тесного взаимодействия с образовательными системами. В числе педагогических новаций могут быть разнообразные продукты профессионально-педагогической деятельности: дидактические средства, модели, образовательные системы, технологии и методики, методические разработки, пособия, программы и многое другое.

Следующим для исследования мы возьмем такой термин, как «профессиональная компетентность педагога». Педагогический профессионализм зачастую рассматривается как состав умений, навыков и знаний либо рассматривается как комплексность индивидуальных качеств, навыков, умений и знаний, требующихся педагогу дополнительного образования [77, с.18].

Разного рода методы понимания педагогического профессионализма отображаются в научной литературе и её составляющих. Некоторые ученые считают, что педагогический профессионализм означает некий сплав пронительности и информированности, истинно научного, влиятельной власти и таланта понимать обучаемого, стремление к научному исследованию и творческой фантазии (А.И. Щербаков, И.А. Зязюн, А.С. Макаренко). Все эти ученые полагают, что «педагогический профессионализм» содержит знания, касающиеся педагогики, пронительность и навыки в сфере педагогической техники. В профессионализме педагога особое внимание уделяется четырем самостоятельным компонентам: умение организовать деятельность обучающихся; умение убеждать; умение владения техникой преподавания; умение передавать знания и развития опыта педагогической деятельности. В педагогической практике данные компоненты непосредственно взаимосвязаны и приумножают друг друга [100, 23].

Педагогическая техника в структуре педагогического профессионализма занимает особое место потому как является совокупностью умений и навыков, требующихся для рентабельного употребления приемов воздействия на обучающихся: способность управлять вниманием обучающихся. Только с помощью хорошей мотивации, всё-таки возможно, достигнуть педагогического профессионализма. Диалектически перерабатывать учебный материал, привносить в свою практическую деятельность больше новизны, понятно и логически правильно давать материал обучающимся, компетентно убеждать и предъявлять требования, все эти способности не имеют никакого значения без мастерства педагога. По данным своего исследования педагогической одаренности А. М. Дьяченко излагает, что для достижения успеха в своей педагогической практике необходимы: тактичность, мышление, педагогическая фантазия, самокритика, строгость в разумных пределах, деликатность, отзывчивость. Необходимо подчеркнуть особо значимую составляющую педагогического профессионализма - владение техникой преподавания и педагогической вежливостью. Техника преподавания - это комплекс способов и методических подходов, приумножающих рентабельность учебно-воспитательного процесса. Мастерство формируется посредством понятия «педагогический профессионализм», которое синхронно анализируется и как эталон практической деятельности, что стимулирует педагога к саморазвитию, и как стандарт, содержащий мониторинг рентабельности педагогической деятельности. [15, с. 28]

Авторы-исследователи традиционно не делят педагогический профессионализм на принципы и содержание, потому как данные элементы являются главными, в понимании структуры профессионального мастерства. Принципы и содержание зачастую идентифицируются. Содержание педагогического профессионализма - это его сущность. Следовательно, дефиниция педагогического профессионализма, прежде всего, должна отражать его суть. Помимо сути, в дефиниции, возможно, указать, на чем формируется, педагогический профессионализм, обозначить его основу, ибо

данные основы динамично дают о себе знать и действуют в ходе всей педагогической деятельности. Принципы педагогического профессионализма являются фундаментом, на котором всё строится, без чего педагогическое мастерство невозможно. Принципы могут быть заложены ещё в университете, но данный факт не означает, что педагог становится специалистом автоматически. Педагог – профессионал регулярно подтверждает высокий уровень профессиональной компетентности своей работой. В случае, когда такого не происходит, то принципы остаются, лишь, «потенциальными возможностями». [13, с.28]

В зависимости от эффекта Дружилов С.А. акцентирует внимание на четырех уровнях мастерства: адаптивный; локально моделирующий; репродуктивный; системно моделирующий знания. Важно не забывать, что без диагностирования коэффициента уровня мастерства и формулировки критериев, определение его недопустимо. [3, с.56]

Критериями педагогического профессионализма являются специфические показатели, которые можно применить как критерий рейтинга мастерства педагога. На основании чего возможно реализовать универсальный мониторинг деятельности педагога. Данными критериями являются: создание и реализация деятельности педагога по обучению; владение содержанием и назидательная часть его создания; стимулирование педагогов и мотивирование внеучебной деятельности обучающихся; создание внеучебной деятельности обучающихся; структурно-композиционное моделирование занятия [74, с.12].

В научных источниках нередко точки зрения на понятие «педагогический профессионализм» пересекаются с понятиями «мастерство», «повышение качества мастерства». Исходя из данных, содержащихся в психологическом словаре-справочнике под редакцией М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович профессионализм фиксируется как высокая степень компетентности к реализации задач профессиональной функции. Профессионализм позволяет педагогу добиться немаловажных

количественных и качественных достижений своей педагогической деятельности при незначительном расходе интеллектуального и материального влияния. Профессиональная компетентность работников сферы дополнительного образования выражается в непрерывном повышении квалификации, созидательного подхода в своей работе, умения с большой отдачей удовлетворять возрастающие требования к дополнительному образованию. Как правило, ученые обходятся исследованием комплекса индивидуально-значимых свойств, их совершенствования и рейтинга. Остается недостаточно ясна дилемма о том, что означает личность как специалист со стороны психологии, как элемент профессиональной деятельности, каково отличие профессионала от общества. [46, с. 32]

Нередко идентифицируют понятия профессиональной компетентности и профессионализма. По данному вопросу мы выбираем приоритетное мнение М.А. Дмитриевой, С.А. Дружилова, Ю.П. Поварёноква, А.Н. Леонтьева, которые полагают, что профессионализм - это специально предназначенное качество человека, с полной отдачей и регулярно осуществлять трудную работу в любых обстоятельствах. Для достижения профессионализма требуется специальная креативность, стремление непрерывно повышать свое мастерство. Профессионализм - это нетрадиционная идеология человека, которая не обходится только лишь общими чертами высококвалифицированной деятельности. Обязательное, но не доказательное требование для того, чтобы установить профессионализм – это имеющийся у человека диплом об образовании. В итоге специально предназначенной тренировки и многолетней практики, педагогу предоставляется возможность приобрести профессионализм, а может быть не совсем приобрести, а лишь «рассматриваться» как профессионал. [8, с. 52]

Необходимой составляющей профессионализма педагога является инновационная деятельность. Проблемы, касающиеся профессиональной компетентности педагога дискутируются в трудах отечественных (Е.В. Бондаревская, В.А. Болотов, В.Н. Введенский, Т.Г. Браже, Дж. Равен, Н.В.

Кузьмина Б.Н. Гершунский, Л.М. Митина, А.К. Маркова, В.В. Сериков, А.В. Хуторской, А.Д. Щекатунова, Н. Розов, и др.) и зарубежных исследователей (G.K. Britell, M.R. Jueger. W.E. Blank). Комментарии и подходы профессиональной компетентности крайне разнообразны. Определенный круг авторов (С.А. Дружилов, О.Н. Шахматова, Э.Ф. Зеер, Т.Ю. Базаров) пришли к единому мнению, что убеждение «профессионализм» имеет более широкий формат, нежели убеждение «профессиональная компетентность». Являться профессионалом - означает не только знать, как именно делать, но всё-таки ещё и уметь свои знания материализовать в профессиональной деятельности, достигая должного результата. Особенности индивидуума профессионала в различных литературных источниках истолковывают по-разному. В структуре индивидуума как профессионала Э.Ф. Зеер акцентирует четыре подструктуры:

- 1) подструктура профессионально-ценных психологических и физиологических особенностей (открытость, общительность, личностная переменная, быстрота и др.);
- 2) подструктура профессионально-определяющих особенностей;
- 3) подструктура профессиональной компетентности;
- 4) подструктура профессиональной тенденции [39, с. 112].

Профессионализм трактуется Климовым Е.А. не столько как высокая степень опытности, компетенций и произведения человека в этой сфере деятельности, а ещё, как конкретную единую подготовку его сознания (психики). Определяют ряд этапов совершенствования профессионализма:

1. Допрофессионализм. Сотрудник уже трудится, хотя пока ещё не отличается абсолютным комплектом свойств стопроцентного профессионала, показатели его работы достаточно невысоки;

2. Фактически профессионализм. Сотрудник совершенствуется в профессионализме, показывает постоянно высокие результаты своего труда.

3. Сверхпрофессионализм. Сотрудник приближается к высшей точке профессионального триумфа.

4. Послепрофессионализм. Группы мер профессионализма, по принципу которых возможно толковать о степени профессионализма –рассчитанные на внешний эффект в отношении человека (справедливые) и внутренне присущие (персональные). В состав мер, рассчитанных на внешний эффект, входят результаты эффективности работы: величина и свойства произведенной продукции, эффективность и т. д. В составе внутренне присущих мер рейтинга степени профессионализма содержатся: профессиональный самомониторинг; профессиональное мотивирование; профессионально ценные свойства, профессиональное мастерство и профессиональная грамотность; восприимчивость к самоопределению; оригинальность профессионального сотрудничества; стрессоустойчивость. Поваренков Ю.П. руководствуется следующими распространенными мерами:

1. Профессиональная практичность, характеризующая степень мастерства человека и уровень целесообразности его социальным и профессиональным условиям. Такой критерий относят к объективным показателям плодотворности: безопасность профессиональной деятельности, продуктивность и т.д.

2. Профессиональная тождественность, характеризующая значительность профессиональной деятельности как метода удовлетворения индивидуальных потребностей для индивидуума и формирования личностного потенциала. Признается по основным положениям индивидуальных коэффициентов: довольство специальностью, продвижением по службе и довольство собой.

3. Профессиональная опытность, свидетельствующая о квалификации педагога сопоставлять свои профессиональные интересы и внутренние резервы с профессиональными требованиями, которые ему предъявляются. Это степень требований, профессиональная самооценка, восприимчивость к самоконтролю и др. Профессионализм – это постоянно меняющиеся рабочие условия человека. В ходе исследования профессиональной значимостью профессионально-ценные особенности педагога формируются, суммируются

способы их восполнения, деятельность педагога охватывает высокой марки характеристики нового формата. Ход образования профессионализма, который проходит во времени, содержит собственные периоды: интенсивное совершенствование профессионализма. Педагог приумножает новый запас знаний, у него формируются привычки и опыт, для того, чтобы их реализовать, мобилируются специальные профессионально-ценные свойства человека. Деятельность педагога на такой стадии формирования является носителем неустойчивой мотивации, эффективности, довольством [73, с.14].

Напряженное совершенствование профессионализма. Сообразно комплектования мастерства происходит «фильтрация» охваченных прежде новых компонентов: выполняется отклонение тех, что не являются благопотребными для осуществления деятельности, и введение элементов, которые принципиальны для профессиональной деятельности на этом этапе формирования. Вырабатывается профессиональное понимание и стабильная профессиональная самоуверенность. Получается обособленность труда педагога [22, с. 43].

Застой профессионализма. На этом этапе происходит следующее «приумножение» как говорится «разрушительных» составляющих, содержащихся в структуре профессионализма. Остаются только прежние рычаги, фрагмент из которых делает первые шаги к прекращению в результате дефицита необходимости в их актуализации. При недостатке готовности педагога к профессиональному самосовершенствованию процесс прерывания сформировавшихся прежних связей получается непоправимым.

Упадок профессионализма. Вследствие чего происходит снижение состава компонентов, формирующих структуру порядка профессионализма и прекращение связей между компонентами. Кузьмина Н.В. советует сделать акцент на три степени мастерства педагога:

- мастерство отсутствует, но, все же кое-какие элементы в педагогической деятельности и личности педагога определяют вероятность ее реализации;

- относительно педагога говорят - он "прекрасный педагог", "практически профессионал", однако по некоторым основаниям его профессионалом не считают;

- педагога называют профессионалом своего дела. Крутецкий В.А. презентует педагогические компетенции в особо распространенной форме и выделяет им целесообразные формулировки:

- Наставнические способности - излагать обучающимся информацию по изучаемому материалу внятно, доступно и вразумительно, пробудить у обучающихся динамичную собственную идею, тем самым вызывая интерес к услышанному.

- Теоретические способности - восприимчивость к соразмерной сфере науки. Педагог владеет знаниями не только лишь в формате преподаваемой информации, а существенно шире и углубленнее, регулярно отслеживает информацию о развитии науки, открыто владеет обучающим материалом.

- Познавательные способности - талант проникать в духовный мир обучающихся, психологическая педагогическая проницательность.

- Вербальные способности - ясно и конкретно излагать свои идеи.

- Супервайзерские способности - сформировать обучающихся и свою практическую деятельность.

- Психомоторные способности - способности непринужденного эмоционально-волевого воздействия на обучающихся.

- Коммуникативные способности – способность определить верный подход к обучающимся, способность контактировать с ними.

- Педагогическая творческая фантазия – умение предполагать исход своих поступков, компетентно прогнозировать прогресс любых особенностей обучающегося.

- Способность располагать интерес между несколькими группами трудасразу [39, с.92].

Сточки зрения личностно-деятельностного подхода Зязюн И.А. объясняет, что педагогическое мастерство – совокупность качеств личности,

гарантирующая высокий уровень самоподготовки профессионального педагогического движения. Допускается вычлнить четыре компонента педагогического мастерства: профессиональная компетенция, гуманистическая тенденция, педагогическая техника, педагогические способности. В структуре педагогического профессионализма Багаева И.Д. выделяет три составные части его элемента: мастерство познания - фундамент, стержень создания профессионализма общих чертах; мастерство коммуникации - стремление и способность применять систему запаса знаний в практической деятельности; мастерство саморазвития - активность, формирование всеобщей системы. С нашей точки зрения, в формулировке профессионализма И.Д. Багаевой отсутствует один имеющий большое значение элемент - качественные показатели которого, эффективность и результативность. Кузьмина Н.В. обозначает, по какой причине профессионализм деятельности педагога заключается в добавлении в нее компонентов научного эксперимента для наблюдения и самодисциплины нормы ее эффективности. Эффективность деятельности педагога трактуется именно как «порядок и хронология педагогически рациональных действий, согласованный с урегулированием педагогических проблем, обеспечивающий за отведенное на образовательный процесс время достижение установленного окончательного результата в отношении абсолютно всех или большей части обучающихся». [22, с. 37]

Профессиональная компетентность педагога –точка зрения, аналогична к педагогическому мастерству, но точка зрения «педагогическое мастерство» объемнее. Педагогическое мастерство зарекомендовано и в уровнях профессиональной осведомленности, и в категории понимания им комплекса обусловленных личностных качеств, действующих на результат предвидимых итогов труда, и в его способностях приходить к выводу при решении педагогических задач. В большей части исследований подчеркиваются две версии трактовки расклада тезисов «компетенция» и «компетентность»: такие понятия либо идентифицируются, либо разграничиваются. А.С. Белкин и В.В.

Нестеров выделяют фундаментальные точки зрения имеющейся открытой и противоположной обусловленности между компетентностью и компетенциями:

- компетенции вверяются человеку в соответствии с его социальным и профессиональным положением, стажем работы, уровнем образования, и т.д., а компетентность обретается лично человеком в процессе преумножения профессиональной и жизненной практики, применительно его старания и стремления;

- компетентность формируется без распределения целесообразных компетенций;

- благоприятные последствия выполнения компетенций предоставляются компетентностью мастера, а результаты в исполнении компетенций оставляют след на благополучии, темпераменте и быстроте комплектования компетентности, в чем демонстрируется их обратная подчиненность;

- в определенных обстоятельствах компетенция достигает общие черты компетентности, соответственно компетентность – основные черты компетенции;

- нельзя все компетенции расценивать эквивалентно с позиции их важности для возникновения компетентности [22, с. 19]

Шитов С.Е. рецензирует компетенцию, как единый талант специалиста применяющий свои компетенции и компетентности для профессионального функционирования, а также схематичные методы реализации действий. Педагог применяет свои компетенции исключительно в практике, при определенных обстоятельствах. Не выражаемая компетенция представляет собой потенциальную реальность. С явной долей условности Зеер Э.Ф. полагает, что компетенции - это объединение опыта, компетенций, навыка с социально-профессиональной обстановкой. Опыт, компетенции и навык конкретизируют компетентность личности; способность привлечь эти

компетенции, навыки и опыт в определенной социально-профессиональной обстановке рожают компетенцию сформированной и профессионально преуспевающей личности. Автор объединяет все рекомендуемые компоненты в три типа: грамотность (компетентности), полномочия (компетенции) и профессиональный уровень (социально-профессиональные качества). [7, с.89]

Зеер Э.Ф. трактует профессиональную компетентность как интегративное свойство личности, приносящее систему обязательных компетенций, умений и опыта, надлежащих для реализации определенного профиля профессиональной практической деятельности. Шахматова О.Н. считает, что профессиональная компетентность - это одна из компонентов педагогического мастерства. [27, с. 18]

Под профессиональной компетенцией предполагается комплекс профессиональных знаний и навыков и методы воспроизводства профессиональной деятельности. Из чего следует, что на данный момент единого мнения по определению термина «компетенция/компетентность» не существует.

По всей вероятности, необходимы и тот и другой термины, потому как компетентность рассматривается как единый коэффициент, подразделяющийся на ряд особых компетенций. При исследовании данного явления предпринимались попытки группировки компетентностей. Так Зимней И.А. выделяются три категории компетентностей:

- компетентности, принадлежащие личности, как субъекту жизненного процесса;
- компетентности, касающиеся взаимодействия человека с обществом;
- компетентности, связанные деятельностью человека во всех ее видах и сферах [27, с.20].

Проведенное исследование разнокалиберных подходов к определению тезисов «компетенция» и «компетентность» приводит нас к следующим выводам:

- в исследованиях маркируется деятельностная и тематическая ипостась компетентности, отмечается, почему, в отличие от концептуальной характеристики, говоря другими словами, референции «что», в данном случае выделяется метод и тенденция приема «как» (Э.Ф. Зеер, Н.Н. Лобанова, В.Н. Введенский, И.А. Зязюн, О.Н. Шахматова, С.Е. Шитов, И.Д. Багаева);

- несколько исследователей установили индивидуальную (личностную), а именно мотивационную (стимулирующую) оценку компетентности (Т.Г. Браже, Л.М. Митина);

- определенный круг авторов фиксируют непростую тенденцию данного явления, как в его определении, так и в оценке (И.А. Зимняя, А.К. Маркова). Одновременно с понятием «компетентность», на данный момент переоценивается и тезис «квалификация». К примеру, в данных большинства американских исследований тезис «компетентность» и «квалификация» тождественны. Однако большая часть исследователей маркируют, что в содержании квалификации содержится величина философских знаний и прагматических умений, а также опыта, а профессиональная компетентность – всё же преимущественно обширное понятие. [19, с.18]

Квалификация (от лат. Qualis - делать) рассматривается как профессиональная сформированность, организованность человека к профессиональной функции: наличие у педагога навыка, квалификации и опыта, требующихся ему для добросовестного выполнения назначенной работы. Само понятие «квалификация» имеет множество значений.

Анализ всевозможных литературных источников свидетельствует о том, что в большинстве случаев оно находит применение в таких значениях как:

- высокий профессионализм, иными словами трансформация из одного профессионального деяния в другое, специально предназначенная оценка деятельности;

- показатель профессиональной пригодности, компетентности в каком-либо мастерстве, виде труда;

- общественное уважение [93, с.52].

С педагогической точки зрения компетентность трактуется как комплекс личностных, профессиональных качеств педагога, дающих рентабельное применение компетенций. Компетентность педагога набирает все большую важность в связи с затруднительным положением и ростом социальной практики, зарождением все новых и более чем разнообразных стереотипов презентования и переработки материала, с постоянно подрастающим уровнем тех требований, что предъявляют профессионалу социум и обучающиеся. Проанализировав тезисы «педагогический профессионализм», «компетенции», «компетентность» и их связь, переключимся на исследование дилеммы их соотношения. Проблема изучения и становления профессиональной компетентности педагогических работников, невзирая на необходимую в достаточной степени подготовленность, остается актуальной до сегодняшнего времени уже на протяжении нескольких лет. Теоретическое исследование педагогических изучений свидетельствующий о неоднозначности трактовки конституции профессиональной компетентности в целом и педагога в частности. Каждый автор вкладывает различный смысл в термин профессиональной компетентности. Маркова А.К. выделяет нижеперечисленные компоненты профессиональной компетентности педагога: специально-деятельностная компетентность; социальная, коммуникативная компетентность; личностная компетентность; индивидуальная компетентность. Митина Л.М. выделяет в структуре педагогической компетентности педагога две подструктуры: деятельностьную (грамотность, опытность, квалификация и методы осуществления педагогической деятельности) и коммуникативную (грамотность, опытность, квалификация и методы осуществления педагогической коммуникации), считая актуальными последующие профессионально-личностные качества: педагогическое веяние, педагогическое целеформирование, педагогический склад ума, педагогическая деликатность, педагогический самоанализ. Согласно теории, Дж. Равена, формирование внешних и внутренних условий повышения профессиональной компетентности не настолько важно, как важно

вращивание личности профессионала. А.А. Вербицкий, А.К. Маркова профессиональную компетентность педагога изучают посредством системы знаний, умений, навыков, приемов деятельности, психологических особенностей, необходимых для реализации педагогической акции. Талызина Н.Ф. конкретизирует компетентность как одну из ступеней профессионализма.

На сегодняшний день актуальными являются аспекты профессиональной компетентности педагога, сопряженные с инновационной деятельностью (Т.Г. Браже, С.Т. Вершловский, В.А. Адольф, В.П. Беспалько, В.И. Загвязинский, Л.М. Митина, Н.В. Кухарев, А.М. Моисеев, и другие).

Несколько путей к определению содержания профессиональной компетентности выделяет А.С. Белкин:

- в основе первого направления отправной точкой стали те подходы авторов, которые связывают профессионально-педагогическую компетентность с явление минтеллигентности (культуры) и цивилизации, служащих эффектом формирования личности, ее просвещенности и благонравности (Б.С. Гершунский, Н.С. Розов, Е.В. Бондаревская, А.А. Вербицкий, И.А. Колесникова).

- направление второе является восприятием профессиональной компетентности как концепции качеств и опытности, воспринимаемые профессионально-педагогическую компетентность как концепцию, включающую в себя критерии психологического, теоретического, социологического, индивидуального и культурологического порядка (Т.Г. Браже, Н.И. Запрудский и др.).

- направление третье –это исследование профессионального мастерства, сопряженного с профессиональной компетентностью педагога, а так же констатация разницы между этими понятиями (В.А. Сластенин, Е.М. Борисова, В.С. Безрукова, и др).

- направление четвертое – формирование связи понятий «профессиональная компетентность» и «готовность к профессиональной деятельности».

- направление пятое—где с психологической точки зрения профессиональная компетентность рассматривается как описание характеризующее личность педагога и введение эффективного элемента в ее состав.

- направление шестое —касающееся рассмотрения профессиональной компетентности подобно степени интеллигентности специалиста (Б.С. Гершунский).

- направление седьмое —связанное с формулировкой профессиональной компетентности с точки зрения деятельностного подхода (Н.В. Кузьмина, Л.И. Митина и др.) [1, с. 68]

Осуществленное нами изучение литературных источников дает возможность определить общее понимание профессионального роста педагога дополнительного образования —это сформировавшаяся в ходе практики и совершенствующаяся в процессе профессиональной деятельности системная особенность педагога, созданная методом единогогласных и дополнительных компетенций, представляемых объединение профессионально ценностных свойств, опыта и создает условия благополучной реализации педагогической деятельности. Особо важно, чтобы педагог был нацелен на перспективность в своей деятельности, готов к постоянному самосовершенствованию, уверен в себе и способен достигать профессионально ценностных результатов. Крайне важным вопросом современного дополнительного образования становится на сегодняшний день формирование у педагога уровня профессиональной компетентности в таком роде, который бы допустил принимать нововведения рождающиеся в науке и обучении, как нечто должное и необходимое для осуществления своей профессиональной деятельности, также необходимо принимать активное участие не только в образовательном и в воспитательном процессе, но и происходящих в образовании преобразований. [25, с. 135]

Отталкиваясь от актуальных правил, возможно, установить основополагающие этапы формирования педагогической профессиональной компетентности:

- работа в творческих группах и методических объединениях;
- экспериментальная деятельность;
- исследование педагогических технологий нового формата;
- разные модели поддержки педагогических сотрудников;
- предприимчивость в конкурсах педагогического мастерства, семинарах, тренингах, собраниях, съездах, встречах, фестивалях;
- резюмирование личного опыта педагога;
- использование знаний информационно-коммуникативных технологий (ИКТ).

Модель профессиональной компетентности педагога, поэтому может быть представлена как совокупность общих и частных педагогических умений. [46, с.18]

Определяют педагогические инновации как специфическую форму передового опыта и отождествляют их с радикальными новшествами. О.С. Разумовский определяет «инновацию» как некоторое изменение, любое, даже самое незначительное отклонение объекта деятельности людей от наличного, известного, достигнутого, стандартного, общепризнанного и употребительного, которое ведет к желательным для субъекта деятельности результатам, соответствует каким-то его целям из всего их многообразия, отвечает философским, социальным, научным, психологическим, этическим, эстетическим и другим установкам, нормам, критериям. Т.Г. Новикова дает следующее определение педагогической инновации: «... это такие актуально значимые и системно само образующиеся новообразования, возникающие на основе разнообразия инициатив и новшеств, которые становятся перспективными для эволюции образования и позитивно влияют на его развитие, а также на развитие более широкого пространства образования».

В.П. Делия под педагогической инновацией понимает объективируемое новое: знание, педагогическая технология обучения и воспитания, парадигма и концепция, теория и педагогическая система, состоящие их синергетики педагогических знаний (также не исключена трансформированность знаний из различных наук) тех, что становятся не только принадлежностью субъективной реальности, мышления, создавшего это новое, именно окружающими как новое, ранее не существовавшее с целью реализации конкретных идей и смыслов. [36, с. 15]

М.В Кларин, например, в понятие «инновация» вкладывает следующий смысл: «...Инновация относится не только к созданию и распространению новшеств, но и к преобразованиям, изменениям в образе деятельности, стиле мышления, который с этими новшествами связан». [37, с.45]

В Советском энциклопедическом словаре инновация трактуется как нововведение. В части его тесного взаимодействия с образовательными методики, методические разработки, пособия, программы и многое другое. [74, с. 87]

В научных исследованиях имеются различные точки зрения к определению инновационной деятельности и профессиональной компетентности как объекта рассмотрения.

Рассмотрим более подробно примеры понятий инновационной деятельности и профессиональной компетентности как характеристики деятельности организации.

В исследованиях П.И. Пидкасистого, В.А. Мижерикова, Т.А. Юзефовичуса инновационной называется деятельность, которая обеспечивает превращение идей в нововведение, а также формирует систему управления этим процессом, т.е. комплекс принимаемых мер по обеспечению инновационного процесса на том или ином уровне системы образования, а также сам процесс. Она характеризуется системностью, интегральностью, целостностью. [8, с. 328]

В теории В.А. Сластенина, Л.С. Подымовой – инновационная деятельность, являясь социально-педагогическим феноменом, выступает важнейшей особенностью педагогического труда и характеризует сложную ситуационную взаимосвязь общей культуры педагога, его творческого потенциала и профессиональной направленности. [66, с. 13]

Так, по определению И.Е. Пискаревой, инновационная деятельность -это деятельность, связанная с отказом от известных штампов, стереотипов в обучении, воспитании и развитии личности ученика, которая выходит за рамки действующих нормативов, которая является основой личностно-творческой, индивидуально направленной деятельности учителя и создает новые педагогические технологии, реализующие эту деятельность.

В.Я. Лядиус дает инновационной деятельности такое определение – это комплекс мер по обеспечению инновационного процесса на том или ином уровне образования и сам процесс. [44, с. 125]

Л.И. Гурьев утверждает в своих работах, что инновационная деятельность – это особая по характеру деятельность, в которую привносится новое (знания, технологии, приемы, подходы) для получения результата, отличающегося востребованностью (социально-общественной, рыночной и т.п.). [52, с.40]

По мнению Н.Р. Юсуфбековой инновационная деятельность, характеризующаяся созданием апробацией, внедрением новшества, способствующего повышению качества образования (благоприятно влияющую на интеллектуальную, духовную, эмоциональную и физическую сферы человека), проявляющуюся в появлении принципиальных изменений в содержании образования, в протекании образовательных средств или в образовательном пространстве. Т.И. Шалова и П.И. Третьяков считают, что инновационная деятельность – это целенаправленное преобразование практики образовательной деятельности за счет создания, распространения и освоения новых образовательных систем или каких-то их компонентов. [12, стр. 91]

З.А. Абасов считает, что инновационная деятельность - проявление надситуативной активности личности, выход субъекта за пределы определенной ситуации, нормативной деятельности.

Л.М. Ващенко определяет такую деятельность как «процесс, который своим характером, а также результатом свидетельствует о способности субъектов образовательной деятельности к генерации идей, их воплощения, анализа мониторинговых данных и выработки новой педагогической идеи, обнародование результатов, а также обеспечение условий для реализации новых идей в систему образования». [13, стр. 68]

Данные определения свидетельствуют о том, что для инновационной деятельности педагога характерным является творческий подход к делу, генерирования идей, проведения экспериментальных исследований, воплощение нового в педагогическую практику.

Исходя из вышесказанного следует вывод:

Инновационная деятельность педагога - это введение нового образца для выполнения функций педагогическими работниками.

Следующий термин для рассмотрения, это профессиональная компетентность.

А.К. Маркова уточняет определение профессиональной компетентности как «психического состояния, позволяющего действовать самостоятельно и ответственно, обладание человеком способностью и умением выполнять определенные трудовые функции, заключающиеся в результатах труда человека. [14, с. 76]

По мнению А.К. Марковой профессиональная компетентность – это сложное образование, представляющее собой интеграцию объективных предпосылок (знаний и умений) и внутренних субъективных условий позиций и личностных качеств их реализации». [15, с.163]

По определению Н.В. Кузьминой профессиональная компетентность – способность педагога превращать специальность, носителем которой он является, в средство формирования личности учащегося [16, с.49]

По мнению А.А. Воротниковой профессиональная компетентность – это сложное интегративное новообразование психики, целостная характеристика генеральной способности педагога быть субъектом (организатором, распорядителем) собственной профессиональной деятельности. [17, с.175]

В.А. Сластенин поясняет, что содержание профессиональной компетентности педагога той или иной специальности определяется квалификационной характеристикой. Она представляет собой нормативную модель компетентности педагога, отображая научно обоснованный состав профессиональных знаний, умений и навыков. [18, с.432]

По исследованиям Н.П. Ячиной, Т.З. Мухутдиновой, Н.Н. Хазиевой профессиональная компетентность учителя – сложное интегрированное образование, не сводимое к одним только знаниям, или умениям, или личностным качествам. [19, с.17]

По определению С.А. Дружилова профессиональная компетентность педагога – это многофакторное явление, включающее в себя систему теоретических знаний учителя и способов их применения в конкретных педагогических ситуациях, ценностные ориентации педагога, а также интегративные показатели его культуры (речь, стиль общения, отношение к себе и своей деятельности, к смежным областям знания и др).

Модель профессиональной компетентности педагога поэтому может быть представлена как совокупность общих и частных педагогических умений.

Анализируя ряд мнений, содержащихся в литературе по данному определению понятия профессиональной компетентности, можно предложить следующее определение исследуемому понятию: профессиональный рост– это

совокупность умений, знаний, навыков и личных качеств, которые педагог может применять в своей профессиональной деятельности.

1.2. Модель организации инновационной деятельности учреждения дополнительного образования как средство реализации профессионального роста

Современные педагогические технологии в перспективе соответствуют методологическим требованиям – критериям технологичности: концептуальности, системности, управляемости, воспроизводимости, эффективности. Структура модели организации инновационной деятельности учреждения дополнительного образования (по автору Николаевой Н.И. Гуменюк В.И.) отражена на рисунке 1.2.1.



Образовательно-исследовательские технологии	Научно-исследовательские технологии	Социально-организационные технологии
<p>Результат: Уровни подхода системы в новое состояние (актуальная, реальная эффективность). Реализация на практике принципа развития обучающихся; формирование профессиональной компетентности педагогов дополнительного образования; создание оптимальных организационно-педагогических условий современной образовательной среды.</p> <p>Прогноз: долгосрочный – национальная грамотность страны</p>		

Рисунок 1.2.1 – «Модель организации инновационной деятельности учреждения дополнительного образования (по автору Николаевой Н.И., Гуменюк В.И.)»

Целевой компонент модели содержит: стратегическую цель – формирование инновационного мышления у педагога, способного эффективно осуществлять свою педагогическую деятельность в условиях требований мировых стандартов в области инноваций. Что показано на рисунке 1.2.2.



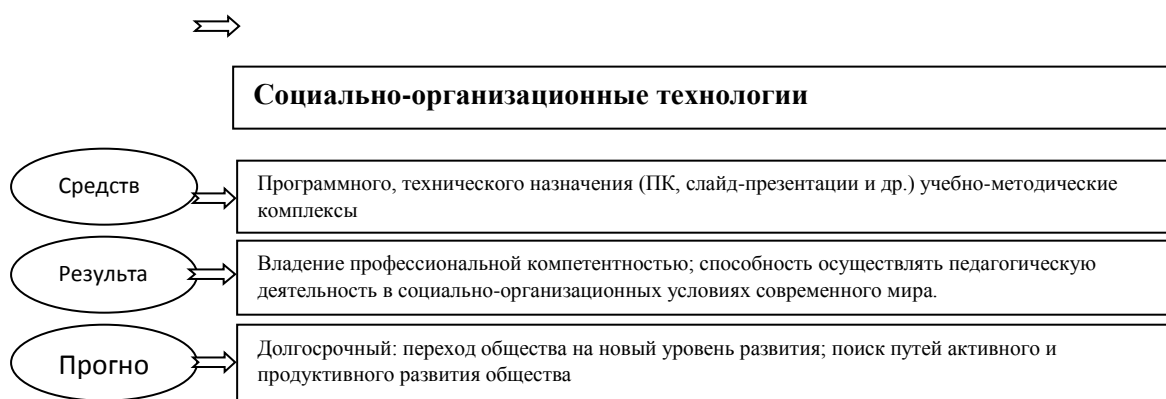


Рисунок 1.2.2 – «Схема концептуальной модели перспективных современных педагогических технологий в области дополнительного образования»

Тактическая цель – определение путей и обеспечение условий продуктивного формирования профессиональной компетентности педагогов дополнительного образования.

Специальные цели – выявление и реализация содержания, форм, методов и приемов образования на каждом этапе непрерывного дополнительного образования.

Современные перспективные педагогические научно-исследовательские технологии объединяют организационный, содержательный и аналитический этапы. Организационно-педагогический этап – это выбор цели, предмета и проблемы исследовательской работы педагога в сфере дополнительного образования; теоретическое обоснование ее проведения; формулирование гипотезы работы, определение критериев и способов исследовательской работы.

Содержательно-процессуальный этап сопряжен с отбором информации исследовательской работы в сфере дополнительного образования, проведением исследования, сбором информации.

Аналитико-корректирующий этап включает анализ полученных данных, сверку аналитического материала с целью, задачами, гипотезой исследования; корректировку материала исследовательской работы, статистическое изложение материала и выводов с последующим выступлением на научно-практических конференциях и публикацией результатов исследований.

В плане усовершенствования системы образования Российской Федерации обусловлены значимость и смысл дополнительного образования детей, оказывающего содействие формированию стремления, креативности, увлечений коллективного самоопределения подрастающего поколения. Педагоги Дома детского творчества решают вопросы по немаловажной проблеме здоровьесбережения молодежи. Она направлена не только на освоение обучающимися знаний, умений, навыков, но и на творческое, физическое развитие личности, его созидательных, познавательных способностей, в результате которых ребенок приобретает опыт самостоятельной деятельности и личной ответственности за будущее.

Дополнительное образование – сфера, требующаяся как для общения личности и достижения ей как активного жизненного опыта, так и для самостоятельного определения обучающегося. Касаясь статьи 2 Закона «Об образовании в Российской Федерации», где раскрываются позиции государственной политики в сфере образования наблюдается «человеколюбивый нрав» образования, преимущество человека, свободного формирования личности, а также воспитание гражданской сознательности, усердия, почтение к правам и свободам человека, приверженности к окружающей природе, Отчизне, дому, семье. Эти позиции куда лучше выявляют суть системы дополнительного образования, при которых проистекает организация преимущества здоровья, надежности, семьи, самовыражения, модернизации профессиональной компетентности и механизмов повышения квалификационной категории работников сферы образования в области организации безопасного образовательной среды. [20, с.46]

Дополнительное образование в некотором роде, согласно мнения М.М. Поташника, «сфера, без присутствия критериев и стандартов, такой момент дает возможным непринужденно реализовывать в ней пробные (авангардные, пилотные) проекты, что без сомнения поддерживает реализацию управленческой функции развития» [57, с. 345].

В противовес этому как раз в дополнительном образовании не исследовано научно-методическое сопровождение инновационной активности, отсутствие системного подхода к программно-методическому сопровождению опытно-экспериментальной, а так же инновационной деятельности.

Специфика учреждений дополнительного образования описана в трудах таких авторов, как: С.В. Кочнева, В.П. Голованов, Л.Н. Буйлова, В.Н. Иванченко, Т.А. Стефановская, С.В. Кульневич, О.Е. Лебедева. Характерная особенность учреждений такого типа открывает последовательность вопросов в регулировании методическим сопровождением инновационной активности.

Отличительным признаком развития образовательной системы на современном этапе – это возрождение инновационной активности, как результат затрудняющихся нелюбимых запросов к подготовке и особенности образовательного процесса и дефицита его целесообразности необходимым условиям.

Рентабельность функционирования современного учреждения дополнительного образования непосредственно объединена с мгновенным постижением педагогическим кадровым составом важной информацией касаясь инновационной деятельности, содержащейся в создании и осуществление инновационных стратегических материалов. Всякая инновационная деятельность нуждается в особых методах управления, новых приемах, способах и стереотипах создания образовательного процесса, оценке внедряемых инноваций.

Элементами инновационной деятельности могут быть учреждения дополнительного образования и образовательные организации по большому счету, воспитательная система и система обучения, взаимодействие между обучающимися и педагогами, условия в учреждении психолого-педагогического и организационно-педагогического характера. В действительности в педагогической практике учреждений дополнительного образования необходимо подчеркнуть очередной неопровержимый факт:

каждый первый шаг педагога дополнительного образования, педагога-организатора является неотъемлемой частью введения новых педагогических замыслов, педагогически логичного изучения инновационных технологий.

Оригинальность системы дополнительного образования с очень выраженной гуманистической направленностью образования и определяет появление такого типа учреждения.

Когда весомыми параметрами профессионализма педагога до настоящего времени обозначались определенные, неформальные знания в отрасли педагогики и психологии, профессиональные навыки и опыт в частности изобразительного характера, то в настоящее время преимущественно соответствующее моменту – системное кредо, инновационный образ мышления и манера поведения, профессиональный творческий процесс. По этой причине требуется преобразование политики труда педагога, predetermined в сложившихся обстоятельствах, реформой аксиологических принципов в коалиции в целом, что задает педагогическому сообществу задачу разработки нормативов готовности педагога дополнительного образования к инновационной деятельности. Такие задачи требуют особого решения от коллективов и учреждений дополнительного образования, создающими и внедряющими инновационные программы дополнительного образования. Наблюдение в первом наступлении определяется как непрерывное наблюдение, за каким бы то ни было процессом в целях выявления его пропорциональности ожидаемому результату. А.Н. Майоров определяет «педагогический мониторинг – это порядок комплектации, обработки, хранения и пропаганды сведений о концепции образования либо индивидуальных ее компонентах, что направлена на информационное обеспечение контроля, а также допускает толковать о расположении в любую минуту, и может послужить прогнозом развития педагогического мониторинга» [98, с.69].

В настоящее время во всемирной практике в особенности популярен аспект к мониторингу на начале основополагающего единства понятий:

атмосфера, создаваемая в учреждениях дополнительного образования для более качественной научной и образовательной работы; процесс развития творческих способностей; результаты. Более того, особенно открытия педагогических работников становятся все больше незаменимым определяющим фактором, в конечном итоге, первоначальной кульминацией для всех теорий гарантии качества (данное обстоятельство является гораздо существеннее наряду с реализацией технологии контроля по ожидаемым результатам). По признаку намерений эксперимента нами были применены соответствующие виды мониторинга:

- базовый (второстепенный), ориентированный на раскрытие назревающих трудностей и препятствий обеспечения стремления педагога к инновационной деятельности;

- проблемный (сомнительный), касающийся выявления проблем, современных по мнению управления возникновением инновационной компетентности педагога;

- административный (управленческий), касающийся обеспечения контроля и мониторинга эффективности работы, результатов, сформировавшихся преобразований инновационной компетентности педагога в районном пространстве постоянного повышения профессионального уровня. Путем применения мониторинга такого формата нами предполагаются следующие решающие последствия:

- определение эффективности поддержки стремления педагога к инновационной практики;

- определение сферы угрозы и недостатка в поддержке стремления педагога к инновационной деятельности;

- выстраивание справочного материала, требующегося для осуществления административных резолюций. [19, с.13]

Методико-теоретическим фундаментом для подготовки инструментария мониторинга в образовании в целом применяются труды В.А. Кальней, А.Н. Майорова и Е.С. Шишова. Изучение научных трудов в области оценки

педагогической деятельности (В.Н. Фомин и М.М. Калейчик) позволило детализировать понятие «ориентир» как хорошую оценку объекта изучения в нашем примере стремления педагога к инновационной практике. В науке достаточно много выполнено работы отечественными учеными в главной тенденции разработки ориентиров оценки инновационной практики педагога. В.Ж. Куклин и С.А. Беляков установили, что вычленение поддающихся измерению качественного описания результатов труда системы образования, к тому же как системы в целом, так и конкретных её компонентов является главной проблемой [49, с.87].

Необходимо отметить, что, основываясь содержанием действующей формулировки инновационной компетентности, становление инновационной компетентности оценивается по личным качествам, общетеоретической и практической мобилизованности педагога к внедренным новшествам в педагогическую концепцию. Согласно определения И.А. Зимней, мобилизованность мы характеризуем как отрефлексированную устремленность педагога, его идеологическую опытность, безграничную и единую профессионально-тематическую компетентность, дополнительно информационную и назидательную способности, нехватка в мотивации. Принимая во внимание оригинальность инновационной деятельности в системе дополнительного образования и суть понятия «мобилизованность» под мобилизованностью педагога к инновационной деятельности, как и В.С. Лазарев будем понимать система качеств педагога, основополагающих ориентированность на рост своей педагогической практики, а вместе с тем и искусство определять современные проблемы развития творческих способностей обучающихся, обнаруживать и осуществлять рациональные способы их урегулирования [7, 126].

Сформулировав основные понятия, рассмотрим развитие отечественной науки в области подготовки условий мобилизованности педагога к инновационной практике. Условия мобилизованности педагога к инновационной практике изучают в своих трудах И.Д. Фрумин, Л.М. Митина,

А.К. Маркова, Г.М. Каджаспирова, В.А. Адольф и другие исследователи. Согласно мнения И.Д. Фрумина, педагогам-передовикам надлежало обладать следующими свойствами: выраженная гражданская позиция; ценностное самоконструирование; демократический стиль в работе, заключающийся в умении слышать и слушать других; высокий уровень коммуникативной культуры. Ф. Генон полагает, что основополагающей оценкой инновации является новизна, соответственно для педагога, готовые приобщиться к инновационному процессу, особенно важно установить, в чем суть внедряемого нового, каков показатель новшества. Вероятность творческого эксплоатации инновации в распространенном опыте исследуется автором как отметка уровня показателя педагогических инноваций [88, с.94].

На самом деле если весомая идея педагога или педагогическая технология оказывается в контексте ограниченного, лимитированного потребления, предопределенного спецификой и затруднительностью технического сопровождения либо своеобразной деятельности педагога, то маловероятно в этом случае у нас предоставляется возможность утверждать о педагогической новизне. Вышеупомянутые ориентиры как нам кажется применяются при мониторинге педагогических инноваций и образуют фундамент для педагогического творческого процесса. Определенный круг исследователей рекомендует использовать для оценивания готовности педагога к инновационной деятельности эталон педагогического творчества. Г.М. Каджаспирова, изучая педагогическое творчество, особо отмечает следующие его ориентиры: наличие абсолютных и универсальных знаний, их критичная переделка и понимание; способность преобразовывать теоретические тезисы в педагогическую работу; умение самосовершенствоваться и самообразовываться; проектирование новых подходов, способов, методик, механизмов и их своеобразное объединение; рациональный способ применения существующего навыка согласно новым условиям; умение анализировать свою деятельность и ее достижения; разработка и модернизация индивидуального образа профессиональной

практической деятельности по принципу комбинирования и формирования индивидуальных, уникальных особенностей самобытности педагога; склонность импровизировать, основываясь на грамотности и проницательности; способность подметить большое количество альтернатив манипуляций в каких-либо педагогических обстоятельствах. При исследовании коэффициента профессионального формирования перспективного педагога В.А. Адольф подчеркивает несколько первичных правил, которые представляют интерес для нашего исследования, в первую очередь: «степень подготовки педагогов в сфере образования разумно измерить в соответствии с решением особо усовершенствованных профессиональных вопросов», «признаки подготовки могут оценить по достоинству не только результативность профессионального тренинга, а также окончательную обработку формирования специалиста на разнообразных фазах и стадиях постоянного образования» [26, с. 83].

Мониторинг степени профессионального формирования профессионала необходимо проводить по основополагающим вариантам, индивидуальным для профессиональной деятельности педагога [26, с. 56].

Автором отмечены такие своеобразные для педагогической деятельности варианты: ознакомление, тестирование, моделирование, организация педагогической деятельности, общение, прогнозирование, исследование и оценка [26, с. 57].

К. Ангеловски считает основным и самым главным признаком квалификации педагога, прежде всего, каково отношение к инновациям. Тем самым подразумевая активное участие педагога в инновационных открытых разработках вообще и определенно в своей практической деятельности. Исследователем отражены важные стимулы деятельности педагогов в режиме педагогических инноваций: улучшение эффективности труда, удовлетворенность общественности качеством образования, материальные поощрения. Вследствие выполненного анализа и синтеза эмпирических данных относительно оригинальности инновационной деятельности отмечены

наиболее значимые педагогические условия, которые конкретизируют и обеспечивают мобилизованность педагога к инновационной практике:

- основная подготовка в сфере методологизма инновационной деятельности;

- индивидуальная, профессиональная специализация педагогов по части планирования и реализации самостоятельных исследований;

- обязательное наличие в учебных планах педагогических высших учебных заведений, колледжей специальных курсов по формированию знаний, умений и навыков, что доказывает обеспечение готовности к инновационной деятельности педагогических работников;

- разработка многопрофильной концепции мониторинга инновационной деятельности по учебно-исследовательской работе в общей системе образования. Оценка и синтезирование работ Т.Н. Разуваевой, Л.С. Подымовой, В.А. Слостенина, К. Ангеловски, В.С. Лазарева, М.В. Кларина, и др. свидетельствует о том, что базовую основу подготовки педагога к самостоятельной инновационной деятельности содержит профессиональные и личностные качества, нацеленные на рационализацию самостоятельной педагогической практики, к тому же исследователями подчеркиваются те качества, как умение рефлексировать, подходить к работе творчески, опираясь на исследовательскую деятельность. Стремление педагога к инновационной деятельности, как правило, изучается с позиции компетентного подхода (В.А. Слостенин, Н.В. Кузьмина, Ю.Г. Татур, И.А. Зимняя и др.). В зависимости от модели профессиональной педагогической компетентности, спроектированной В.А. Слостениным, к теоретической составной части причисляют владение совокупностью общекультурных, общетеоретических, психолого-педагогических и специально предназначенных знаний. Эмпирическая часть стремления образовывается из многогранности категорий функционирования. К ним относятся: прогностическая, проектировочная, структурная, административная, информационная, возвратная (рефлексивная). На основании указанных видов деятельности создается концепция

педагогического мастерства, что представляют собой изученные педагогом методы такого рода деятельности. Особенно выделены нижеуказанных взаимодополняющих друг друга способности: познавательные, прогностические, структурные, проектировочные, административные, информационные, возвратные (рефлексивные), логические (аналитические). Подобные способности комплектуется в рамках процесса надлежащей деятельности и их наличие у педагога можно, как нам видится, рассматривать как необходимый элемент стремления педагога к инновационной инициативы. В ходе исследования, В.А. Сластенин одновременно с Л.С. Подымовой подчеркивают критерии стремления педагога к инновационной практике:

- согласие педагога с необходимостью инновационной деятельности; стремление к включению в творческую инновационную деятельность; убежденность позитивном результате новшества;

- слаженность инновационной деятельности с собственными целями;

- устойчивость к творческим неудачам;

- технологическая готовность к реализации инновационной деятельности;

- положительная квалиметрия (оценка) собственного опыта в условиях инновационной деятельности;

- восприимчивость к профессиональному самопознанию [75, с.34].

По словам В.С. Лазарева, частью стремления педагога к инновационной деятельности служит:

- присутствие мотива вовлечения в инновационную деятельность;

- совокупность компетенций об инновационных парадигмах и методах образования;

- осведомленность в сфере педагогической инноватики [4, с.67].

Как верно подмечено Т.Н. Разуваевой в терминах психологии стремление к инновационной деятельности, как одного педагога, так и целого педагогического коллектива обозначается его стрессоустойчивостью к изменениям, нравственной готовностью, благоприятным восприятием

обстоятельств инновационной деятельности, склонностью к эксплуатации цивилизованных методов управления данной деятельностью и готовностью к новшествам извне [13, с.75].

Обозначим, что, в любом случае в изучаемых нами исследованиях выражается индивидуальная (личностная), абстрактная (теоретическая) и практическая части стремления. Из этого следует, что стремление педагога к инновационной активности конкретизируется развитостью заинтересованности, умений, знаний, опыта, профессиональных и личностных качеств, имеющих большое значение в профессиональной деятельности педагога, а также неотъемлемых для планирования и внедрения педагогического новаторства. Индивидуальные черты готовности педагога к инновационной активности, в нашем понимании, олицетворены аргументами, тенденцией, величиной требований, чувством собственного достоинства, мотивами. В рамках теоретического объяснения А.Н. Леонтьева понятие «мотив» применяется не для маркировки переживания требований, а как подразумевающее то непринужденное, нежели данная потребность определяется в данных обстоятельствах, и какое направление имеет какая-либо деятельность [22, с 38].

К тому же обоснованным фактом является тот, что одним из обстоятельств низкого уровня стремления педагога к инновационной активности является демонстрация в структуре мотивации внешних, имеющих отношение к инновационной активности мотивов педагога (Л.С. Подымова, В.А. Сластенин). Поскольку речь идёт об инновационной активности, то особую важность относительно установки заинтересованы в творчестве, склонны предпринимать, общая интеллигентность педагога, рост рефлексии, изобретательность. В составе чувства собственного достоинства обозначают интеллектуальный и темпераментный моменты. Состав чувства собственного достоинства педагога, согласно мнения А.К. Марковой, приемлем в том случае, если в нем показано минимум различий между современным и анализируемым, максимум различий между взглядом в

прошлое и современностью, между современностью и безупречным самоуважением, когда в нем отмечается организация благоприятной Я-мысль [23, с. 58].

Теоретическая подготовка складывается в изучении азов педагогической инноватики и предвидит освоение теоретической деятельностью, отображающейся в инновационной манере мышления. Второстепенными элементами практического стремления выдвигаются гностическая и конструктивная деятельности [30, с. 80].

Практическое стремление проявляется в навыках, позволяющих реализовывать инновационную педагогическую активность.

К примеру, когда новаторство перерождает богатую по содержанию страницу образовательного процесса, тогда и рейтинги показаны в форматах, свидетельствующих таковые перемены; когда инновации применяются при формировании свойств и качеств личности обучающегося, тогда прототип (модель) выпускника детского объединения учреждения дополнительного образования показывает новые способности и параметры.

Анализируя рентабельность инновационной активности, педагоги очень часто опираются на результаты своей педагогической деятельности, что зачастую является ошибкой. В итоге сравнение качества образовательной деятельности педагог и качества эффекта инновации не позволяет увидеть полного представления эффективности новаторства. [35, с.100]

Основные компетенции инновационного социума обусловлены в проекте стратегического инновационного развития Российской Федерации на этап до 2020 года «Инновационная Россия – 2020» как:

- умение и стремление к постоянному образованию, непрерывному прогрессу, повышению квалификации и самообразованию, профессиональной подвижности, готовность к новому;
- способность критически мыслить;

- способность и стремление к риску в рамках разумного, творчество и инициативность, способность работать независимо и желание к коллективной работе, стремление к работе в высокой конкурентной среде. [16, с.2]

1.3. Условия эффективной реализации модели организации инновационной деятельности учреждения дополнительного образования в условиях профессионального роста

Высокая инновационная активность специалистов системы дополнительного образования детей – не только её отличительная особенность, но и условия жизнеспособности на рынке образовательных услуг. Не всякий раз педагог находится в постоянной готовности встретить быструю смену стандартов поведения, быстротечного перерождения информационного наполнения системы дополнительного образования, смены первостепенных задач и объективного регулирования процесса обучения, его образцов и рабочего инструментария.

Модификации требует не только лишь спецподготовка педагога, а также процесс переподготовки уже осуществляющих свою деятельность педагогов, что на передовой стадии развития системы дополнительного образования обязывает в очередной раз пересмотреть методику организации такого процесса.

Педагогу дополнительного образования требуется научно-методическое сопровождение, в том числе и в вопросах касаясь повышения профессиональной компетентности.

Поддержку в данном вопросе способна предоставить многоуровневая система переподготовки и методическая служба, сфокусированные в своей разработке на профессиональный рост педагога. Системосоставляющим элементом переподготовки педагогов дополнительного образования на

сегодняшний день есть курсы повышения квалификации. В настоящее время перед педагогическими работниками стоит выбор: либо педагог повышает квалификацию там, где он сам хочет, либо по направлению от организации.

На данный момент педагоги, практикующие инновационную деятельность имеют доступ к различным формам профессионального роста – начиная с совместной деятельности с профессиональными сообществами вплоть до получения диплома второго высшего образования.

Профессиональное развитие педагога на областном уровне содержит следующие задачи:

1. Установление ориентиров профессионального развития педагога исходя из основного понятия полипарадигмальности постоянного профессионального образования.

2. Тщательное исследование муниципального заказа, учитывающего преимущества образовательной политики государства, реализация проблемно-ориентированного анализа профессиональной активности педагогов, что дает возможность определить ориентиры и коэффициенты профессиональной осведомленности и индивидуальных способностей педагога. К таким относятся: сопереживание (эмпатия), мотивирование успеха, организационно-технологическую, проектно-исследовательскую, информационно-коммуникационную компетентности педагогов.

Оценка эффективности переподготовки педагогов производится исходя из признаков обеспечения мер для сохранения и сопровождению системы переподготовки педагогических кадров в рабочем режиме (исходя из возможностей территории).

С целью эффективного прохождения курсов переподготовки следует формирование обстоятельств, сориентированных на профессиональное становление педагога, которые определяются преобразованиями в его профессиональной деятельности. Вследствие чего обретает важность научно-методическое сопровождение профессионального становления педагога.

Программа научно-методического сопровождения создается для выявления условий, требующихся для профессионального развития педагога, и определяющих факторов его развития в целесообразности с целями профессионального и личностного становления педагога дополнительного образования.[47, с.159]

Миссия научно-методического сопровождения образовательного процесса: поддержка активности системы внутреннего управления в элементах научно-методического обеспечения, создания, комплектования, возникновения образовательного процесса, осуществления инновационных технологий, методов и подходов высокоспециализированного укомплектования.

Для того, чтобы поставленные цели были реализованы, соответственно должны быть определены актуальные задачи:

- активное участие педагогического состава в новаторстве, а также в данном случае неотъемлемой частью является научно-методическое обеспечение;
- научно-методическое обеспечение педагогов, имеющее информационный и методический характер согласно профессиональным потребностям;
- организация требований повышения профессиональной компетентности, роста педагогического профессионализма и совершенствования творческих способностей педагогов для готовности к процессу обучения и воспитания обучающихся;
- организация совокупности баз и банков данных информационно-телекоммуникативных систем, обеспечивающих оперативное поступление, синтезирование и продвижение образцового педагогического опыта, инновационных педагогических методик и практики их использования, а также методических разработок и рекомендаций, служащих подспорьем роста качества образовательного процесса;

- мотивирование экспонентов образовательного процесса, с целью непрерывного модернизации содержания образования, пользующегося спросом среди обучающихся, современной школы и родителей.

Направлениями научно-методической работы являются:

- рационализация содержания образовательного процесса благодаря применению инновационных педагогических методик и способов обучения;

- совершенствование систематической (методической), научной, исследовательской работы и другой творческой активности педагогов и обучающихся;

- изучение, универсализация инновационной педагогической практики и введение её в работу педагогического состава;

- введение закономерности педагогического проектирования, подготовка программных и нормативно-правовых показателей развития Дома детского творчества;

- осуществление компетентного подхода, отражающее:

а) формирование мотивации на рост профессиональной компетентности и самореализацию творчества педагогов;

б) рассмотрение и рефлексия профессиональной деятельности;

в) обеспечение научно-исследовательской деятельности педагогических сотрудников;

г) постижение и введение инновационных педагогических методик;

д) создание разработок авторских программ и педагогических технологий;

е) формирование методико-информационной среды;

- информационно-новостная деятельность:

а) разработка базы данных информации о педагогических достижениях в области науки, включая из практического опыта педагогического коллектива и коллектива обучающихся;

б) устранение неисправностей и выполнение информационных требований педагогических сотрудников;

- устранение неисправностей методических сложностей, возникающих в работе педагогического состава, в общем, и индивидуальных педагогов, предоставление им помощи по преодолению возникших сложностей;

- рассмотрение программных, аттестационных, методических, дидактических материалов.

К базовым формам научно-методического сопровождения образовательного процесса в учреждении дополнительного образования детей относятся такие как:

- персональная научно-методическая работа с педагогами дополнительного образования;

- методическое пособие по научно-методической работе педагогов учреждения дополнительного образования;

- пропаганда и конкретизация инновационного опыта педагогического коллектива;

- разработка и издание учебных материалов и методических пособий;

- организация методических семинаров как постоянных, так и временных, консультативных услуг, конкурсов педагогического мастерства, занятий в школе профессионального мастерства, симпозиумов, видеоконференций и др.;

- чтение докладов на педагогических и методических советах;

- активная деятельность в научно-методических тренингах, конгрессах разного уровня;

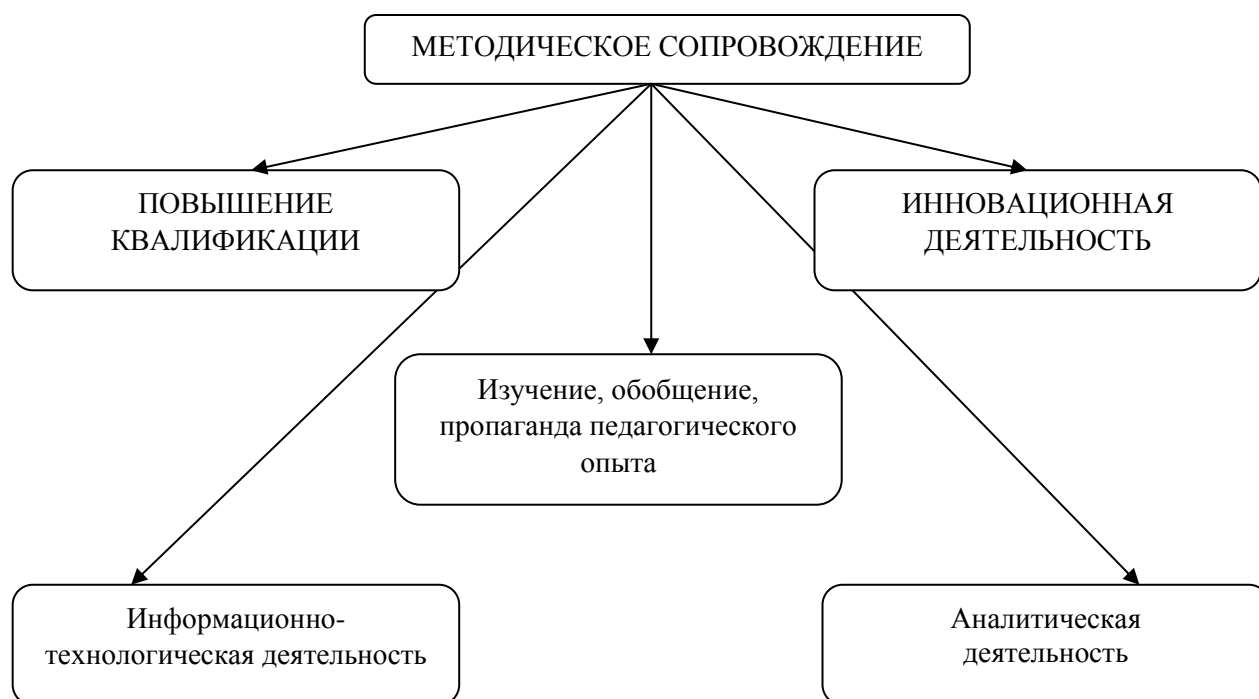
- создание методических материалов по регулированию образовательного процесса, проектированию научно-методической деятельности, формирование различных положений о выставках, смотрах, конкурсах.

Активно включаться в участие в мероприятиях педагогического мастерства разного уровня: конкурсах методического материала, конкурсе программ дополнительного образования, конкурсе профессионального мастерства «Педагог года», проведение мастер-классов, педагогических

лекций, защиты педагогической концепции, выступления на очных конференциях, участие в онлайн конференциях, педагогических форумах.

Все эти аспекты научно-методического сопровождения педагогов дополнительного образования можно показать в структуре более кратко, но ёмко и понятно в структуре 1 – научно-методического сопровождения инновационной деятельности педагогов дополнительного образования:

Структура 1 - Научно-методическое сопровождение инновационной деятельности педагогов дополнительного образования



ВЫВОДЫ ПО I ГЛАВЕ:

Проанализировав различные подходы к проблеме формирования профессионального роста педагога дополнительного образования в инновационной деятельности, мы пришли к выводу, что это из значимых и на сегодняшний день недостаточно решенных проблем.

Педагогам дополнительного образования приходится сталкиваться с инновационной деятельностью в процессе работы с обучающимися, потому как от уровня взаимоотношений, культуры общения, профессиональных

качеств зависит успех в дополнительном образовании и воспитании обучающихся, а также моральный настрой, удовлетворение от своей работы, творческое самочувствие, эффективное формирование профессионального роста педагога дополнительного образования.

По нашему мнению, эффективность формирования профессионального роста педагога дополнительного образования во много обусловлена вышеизложенными педагогическими условиями.

1. Существенным фактором повышения профессионального роста педагога дополнительного образования выступает именно та система взаимоотношений, в которой действуют обучающийся и педагог. Процесс повышения как сложное социально-педагогическое явление, включающее в себя совокупность индивидуальных качеств личности и систему знаний, умений и навыков педагога дополнительного образования.

2. Педагогическая практика – это непосредственно инициативная педагогическая деятельность, позволяющая сформировать взаимоотношение педагога дополнительного образования к определенной профессиональной реальности и определиться в системе современных профессиональных ожиданий.

3. Педагогическая практика педагогов дополнительного образования в условиях инновационной деятельности считается эффективной, если будет осуществляться управление профессиональным ростом, что создает единую педагогическую платформу, повышает педагогическую интеллектуальность и творческий потенциал.

4. На основе изучения психолого-педагогической литературы, опыта педагогов, опыта учреждений дополнительного образования была построена модель организации инновационной деятельности учреждения дополнительного образования.

Изучение диссертационных работ по данной проблеме показало, что на сегодняшний день выполнен цикл работ по различным аспектам профессионального роста педагога дополнительного образования.

Организационные аспекты реализации педагогических условий профессионального роста педагога дополнительного образования в муниципальном учреждении дополнительного образования «Дом детского творчества г. Юрюзань» мы рассмотрим во второй главе на экспериментальном уровне.

ГЛАВА II. ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННЫЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ФОРМИРОВАНИЕМ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА ПЕДАГОГОВ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

2.1. Констатирующий эксперимент. Цели и задачи.

Для проверки предположения о возможности управления инновационной деятельностью педагогов дополнительного образования была проделана экспериментальная работа: определена цель, описаны задачи и подобраны научно-педагогические методы констатирующего эксперимента.

Цель – экспериментально апробировать возможность управления профессиональным ростом педагога дополнительного образования в инновационной деятельности с помощью разработанной модели организации инновационной деятельности учреждения дополнительного образования при реализации комплекса педагогических условий успешного функционирования модели.

В констатирующем эксперименте участвовали педагогические сотрудники МУДО «Дом детского творчества г. Юрюзань» Катав-Ивановского муниципального района в количестве 8 человек.

На основании цели сформулированы следующие задачи экспериментальной работы:

- определить уровень инновационной деятельности личности педагогических работников;

- оценить возможное повышение профессионального роста педагогов дополнительного образования в инновационной деятельности в результате применения разработанной нами модели и при использовании выявленных нами педагогических условий.

Эксперимент позволяет доказать или опровергнуть научные предположения, выявить новые стороны явлений и процессов. Он позволяет изучать закономерности, которые характерны для педагогической деятельности [92, с. 37].

Под констатирующим экспериментом понимается метод научного исследования, который основан на начале конкретного процесса или воздействия на данный процесс, на таком регулировании этого процесса, который позволяет его измерять и контролировать [56, с.45].

Группа педагогов МУДО «ДДТ г. Юрюзань» представляла собой коллектив с разным опытом работы, индивидуальным стилем педагогической деятельности и разным мировоззрением на профессионализм. Для всех участников эксперимента были подобраны диагностические методики на наличие потребностей в изменении своей профессиональной деятельности и

отношения к инновациям, выявления профессиональных затруднений, организационной культуры учреждения дополнительного образования.

Предполагалось, что результаты проведенной диагностики позволят получить информацию о динамике профессионального роста педагогов, их самореализации в инновационной среде и потенциале совершенствования.

При анализе психолого-педагогической литературы обращает на себя то, что ученые в качестве основного показателя берут продвижение педагога на более высокий уровень профессионального роста.

Такой подход на наш взгляд является наиболее обоснованным, потому как позволяет изучить любой процесс, в том числе и инновационную деятельность педагогов дополнительного образования, как совершенствующую часть личности, регулирующую свою результативную деятельность, включающую опыт прошлых лет и прогнозирующую ее результаты (А.Н. Леонтьев [55], П.Я. Гальперин [57] и др.)

При подборе диагностического инструментария для оценки профессионального роста педагога дополнительного образования в инновационной деятельности, мы руководствовались соответствующими диагностическими процедурами современной педагогической науки и практики; адресностью; возможностью применения информации для совершенствования педагога в дальнейшем (таблица 2.1.2).

С целью диагностики необходимости инновационной деятельности педагогов дополнительного образования мы предприняли исследование: наличие позитивного отношения к собственной профессии в целом и к инновационной составляющей педагогической практики в частности; индивидуальные характерные черты педагога как личности; потребность в профессиональном росте. Провели мониторинг мотивационной среды Дома детского творчества.

Успешность процесса управления инновационной деятельностью педагогов дополнительного образования осуществлялось посредством

реформы отношения к феномену инновации и последующее понимание необходимости перемены для собственного успеха в жизни.

Для оценки профессиональных затруднений педагогов дополнительного образования применялась методика А.И. Севрука «Диагностика затруднений и потребностей педагогов» [108]. Данная методика позволила установить имеющиеся профессиональные затруднения в части осуществления инновационной деятельности педагогами, а также мотивы и потребности педагогов. Методика представляет собой утверждения диагностируемых позиций, структурированных по группам, характеризующие трудности педагогов дополнительного образования в реализации инновационной деятельности. В методике вопросы касаются в основном изучения инновационной деятельности в условиях профессионального роста. По результатам методики можно предположить количественную и качественную оценку.

Определение отношения к инновациям педагогической деятельности осуществлялось по методике А.А. Реан [100]. Такая методика помогает выявить факторы, стимулирующие и препятствующие реализации инновационной деятельности педагогов и его затруднения в осуществлении педагогической практики. Педагогу предлагается оценить имеющиеся в методике факторы, стимулирующие и препятствующие профессиональному росту по пятибалльной шкале. Доминирование в шкале «препятствия» считается как затруднения в профессиональном росте.

Таблица 2.1.1.

Динамические методики исследования уровня инновационной деятельности педагогов

№	Составляющие и условия оценивания	Методики и методы исследования
1.	Инновационно-творческая готовность личности	
1.1.	Заинтересованность в инновационно-творческой деятельности	- интервью, наблюдение, беседа, анкетирование; - Ценностные ориентации

1.2.	Готовность к творческим достижениям	(М.Рокич); - методика исследования самооценки; - мотивы инновационной деятельности педагога (А.Реан)
1.3.	Готовность к лидерству, уверенность в собственных возможностях	
1.4.	Готовность к получению высокой оценки деятельности	
1.5.	Личная потребность творческой деятельности	
1.6.	Эффективность в творческой деятельности, надежность	
2.	Оригинальность	
2.1.	Способность отказаться от стандартов в педагогической деятельности, побороть апатию мышления	- интервью, анкетирование, беседа, наблюдение - мотивация к успеху (Т. Элерс) - диагностика степени готовности к риску (Шуберт) -
2.2.	Готовность к риску	
2.3.	Скептицизм мышления, способность к оценочным умозаключениям.	
2.4.	Способность к нестандартным подходам в решении педагогических задач	
2.5.	Способность к рефлексии	
2.6.	Подвижность мышления	
3.	Профессиональные способности к осуществлению инновационной деятельности педагога	
3.1.	Способность к созданию авторской идеи	- анализ деятельности, анализ результатов анкетирования, беседа; - способность к самосовершенствованию (В. Андреев); - диагностика затруднений и потребностей педагогов (А. Севрук); - оценка коммуникативных и организаторских склонностей
3.2.	Владение методами педагогического исследования	
3.3.	Способность к планированию исследовательской работы	
3.4.	Способность к организации исследования	
3.5.	Способности к исправлению своей деятельности	
3.6.	Способность к творческому	

	сотрудничеству	(В.Синявский, В. Федорошин).
--	----------------	------------------------------

Для оценки по первой составляющей – инновационно-творческой готовности личности – нами был проведен ряд диагностических опросов педагогов, анкетирование; проведены индивидуальные беседы. В исследовании затрагивались такие вопросы как: заинтересованность педагога в инновационно-творческой деятельности: готовность к творческим достижениям; готовность к лидерству; готовность к получению высокой оценки деятельности со стороны администрации; значимость личной творческой деятельности. Принимались во внимание такие личностные качества как: эффективность творческой деятельности, надежность, ответственность и потребность в инновационной деятельности. На ряду с этим значимым аспектом готовности педагога был показатель самооценки своих профессиональных трудностей. Мотивы инновационной деятельности педагога дополнительного образования соотносились с мотивационной средой учреждения дополнительного образования. Нами были использованы следующие диагностические методики исследования: методика исследования самооценки; рамочная конструкция конкурирующих ценностей (К. Камерон-Р. Куинн); мотивы инновационной деятельности (А.Реан) [100].

Для выявления мотивационной среды учреждения дополнительного образования была составлена анкета. Содержательную базу анкеты составили вопросы, касающиеся:

- соотношения затраченных стараний инновационной деятельности педагога результатам и их адекватной оценке;
- объективности, открытости и искренности оценки результатов инновационной деятельности педагогов и соответствующих наградений;
- конкретности поставленных целей инновационной деятельности педагога и измерение планируемых результатов;

- оценка ценностей инновационной деятельности и отношения педагога к ней.

Для оценки по второй составляющей – оригинальность – педагогам были предложены анкеты, тесты и задания, оценивающие интеллектуальные и творческие способности личности педагога, такие как: умение отказаться от устаревших стандартов в педагогической деятельности, побороть апатию мышления; готовность к риску; способность к рефлексии и подвижность мышления; скептицизм мышления, способность к оценочным умозаключениям; способность к нестандартным подходам в решении педагогических задач. Проводилась диагностика и анализ результатов.

Были применены следующие методики: мотивация к успеху (Т.Элерс); диагностика степени готовности к риску (Шуберт).

Третья составляющая - *профессиональные способности к осуществлению инновационной деятельности педагога* – выражалась в способности соразмерно оценивать свои возможности, планировать самоизменение, владеть способами самоконтроля, самоактуализации.

Учитывая все составляющие, мы предположили, что наличие определенного положительного опыта использования человеком своих способностей и конкретная направленность педагогической деятельности во многом определяют его предпочтения в поведении и жизнедеятельности. Для этого педагоги дополнительного образования были включены в активную инновационную деятельность в рамках проектов и планов внутри учреждения. Вместе с тем, постоянные совещания при директоре, семинары «Современные педагогические технологии» помогли получить методические и методологические знания по технологиям инновационной деятельности, применять такие знания в своей профессиональной практике, проектировать деятельность по саморазвитию.

Педагоги дополнительного образования продолжали работать в прежних условиях.

В ходе бесед, мониторинга результатов анкетирования изучались: способность к созданию авторской идеи; владение методами педагогического исследования; способность к исправлению своей деятельности; способность к планированию исследовательской деятельности; способность к творческому сотрудничеству.

Для проверки интеллектуальных способностей были использованы такие методики как: диагностика профессиональных затруднений и потребностей педагогов (А. Севрук) [108], способность к саморазвитию (В. Андреев); оценка коммуникативных и организаторских склонностей (В. Синявский, В. Федорошин).

Далее нами были осуществлены статистические «пробы» показателей ценностей педагогов по выделенным нами составляющим.

Что касается других объективных характеристик организационной культуры, поддерживающих ее развитие, таких как символика, лозунги и оформление помещений, то в МУДО «Дом детского творчества г. Юрюзань» они пока не сформированы. Но в ближайшее время их разработка должна стать задачей педагогического коллектива учреждения для символизации отношения к сфере образования детей. Тем более что начальный этап уже положен – создан сайт учреждения в сети Internet: <http://www.dop-obrazovanie.usoz.org>, а он требует уникального оформления с логотипом, цветовым решением и девизом образовательного учреждения.

Исследовав основные элементы организационной культуры МУДО «Дом детского творчества г. Юрюзань» можно перейти к анализу ее доминирующего типа по методике «Рамочной конструкции конкурирующих ценностей», разработанной К. Камероном-Р. Куинном.

На основе изложенных в приложении А таких ключевых критериев как: существующие сейчас важнейшие характеристики МУДО «Дом детского творчества», общий стиль лидерства в учреждении, его стратегические цели, целостность, приоритетность и критерии успеха в данном образовательном учреждении были рассчитаны суммарные значения по параметрам А, В, С и D.

После они были поделены на 6 для получения средних значений. Их размер представлен в таблице 2.1.2.

Таблица 2.5 – Средние баллы оценки «Сейчас» для построения профиля МОУДО «Дом детского творчества»

Показатели характеристики «Клан»	Значение	Показатели характеристики «Адхократия»	Значение	Показатели характеристики «Рынок»	Значение	Показатели характеристики «Иерархия»	Значение
A ₁	55	B ₁	5	C ₁	20	D ₁	20
A ₂	20	B ₂	5	C ₂	20	D ₂	55
A ₃	20	B ₃	5	C ₃	55	D ₃	20
A ₄	55	B ₄	20	C ₄	5	D ₄	20
A ₅	20	B ₅	20	C ₅	5	D ₅	55
A ₆	5	B ₆	20	C ₆	20	D ₆	55
A _{ср}	29,2	B _{ср}	12,5	C _{ср}	20,8	D _{ср}	37,5

Аналогичным образом рассчитываются средние значения этих же параметров для ситуации «Предпочтительно», то есть так, как эксперты хотят видеть МУДО «Дом детского творчества г. Юрюзань» и ее организационную культуру через 5 лет. Результаты предпочтительных балльных оценок для построения организационного профиля представлены в таблице 2.1.3.

Таблица 2.1.3 – Средние баллы оценки «Предпочтительно» для построения профиля МУДО «Дом детского творчества г. Юрюзань»

Показатели характеристики «Клан»	Значение	Показатели характеристики «Адхократия»	Значение	Показатели характеристики «Рынок»	Значение	Показатели характеристики «Иерархия»	Значение
A ₁	5	B ₁	55	C ₁	20	D ₁	20
A ₂	20	B ₂	55	C ₂	5	D ₂	20
A ₃	55	B ₃	5	C ₃	20	D ₃	20
A ₄	55	B ₄	20	C ₄	20	D ₄	5
A ₅	55	B ₅	20	C ₅	5	D ₅	20
A ₆	55	B ₆	5	C ₆	20	D ₆	20
A _{ср}	40,8	B _{ср}	26,7	C _{ср}	15	D _{ср}	17,5

Графическое представление проведенных расчетов и наглядное отображение типа организационной культуры МУДО «Дом детского творчества г. Юрюзань» сейчас и предпочтительного, по мнению коллектива, изображено на рисунке 2.1.

Итак, по итогам исследования, представленным на рисунке 2.1 можно

увидеть, что существующая культура в организации является иерархической с элементами клановой и рыночной культур. Хотя желаемое состояние для организации, по мнению экспертов, – это усиление элементов клановой культуры (на 12 пунктов), уменьшение иерархической (на 20 пунктов) и рыночной культур (на 5 пунктов), а так же наращивание адхократической культуры (на 14 пунктов).

Таким образом, можно сделать вывод, что в МУДО «Дом детского творчества г. Юрюзань» сейчас доминирует иерархический тип культуры (38 пунктов оценки). Действительно в ходе поэлементного анализа организационной культуры уже было выявлено, что в муниципальном учреждении строго выстроена иерархия, педагогический коллектив объединяют утвержденные традиции, обычаи, нормы и правила. Директор является отличником системы Просвещения, рационально мыслящим организатором, который видит миссию существования организации как не только в реализации образовательных программ, но и в гражданско-патриотическом воспитании подрастающего поколения (работа с обучающимися и участниками творческих конкурсов и конкурсов исследовательских работ, проводимых на площадке МУДО «Дом детского творчества г. Юрюзань»). Штатным сотрудникам учреждения даются гарантии долгосрочной занятости (75% сотрудников уже проработали в организации более 5 лет).

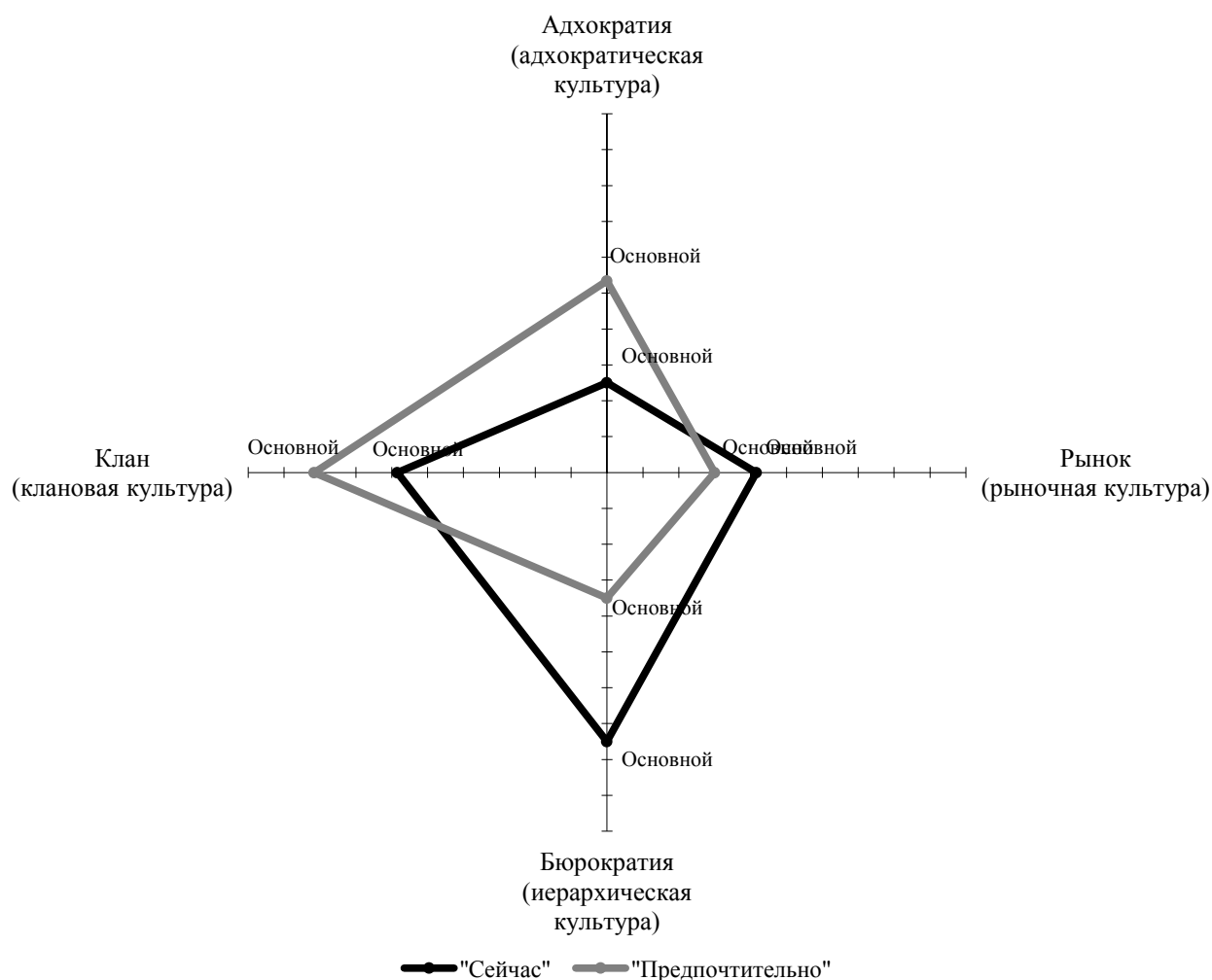


Рисунок 2.1 – Графический профиль существующей и предпочтительной ориентации организационной культуры МУДО «Дом детского творчества г. Юрюзань»

Несмотря на все положительные моменты в доминировании иерархического типа культуры, в муниципальном учреждении по средним предпочтительным значениям коллектива МУДО «Дом детского творчества г. Юрюзань» нуждаются в стратегических изменениях культуры организации в сторону доминирования кланового типа культуры с элементами адхократии.

И это не удивительно, поскольку педагогический коллектив учреждения – это творческие люди, осуществляющие свою педагогическую деятельность в художественном направлении: хор и вокал, изобразительное искусство, театральное мастерство, бисероплетение, кройка и шитье и другие. Они хотят ощущать свое место работы, прежде всего, как творческое, мечтают в

долгосрочной перспективе стать участниками открытия новых направлений деятельности для лидирующих позиций на локальном рынке дополнительных образовательных услуг. Но самое главное, что они желают иметь много общего со своими коллегами, быть преданными общему делу, соблюдать, чтить и развивать существующие традиции. Директора МУДО «Дом детского творчества г. Юрюзань» педагогический коллектив хочет видеть в качестве своего воспитателя.

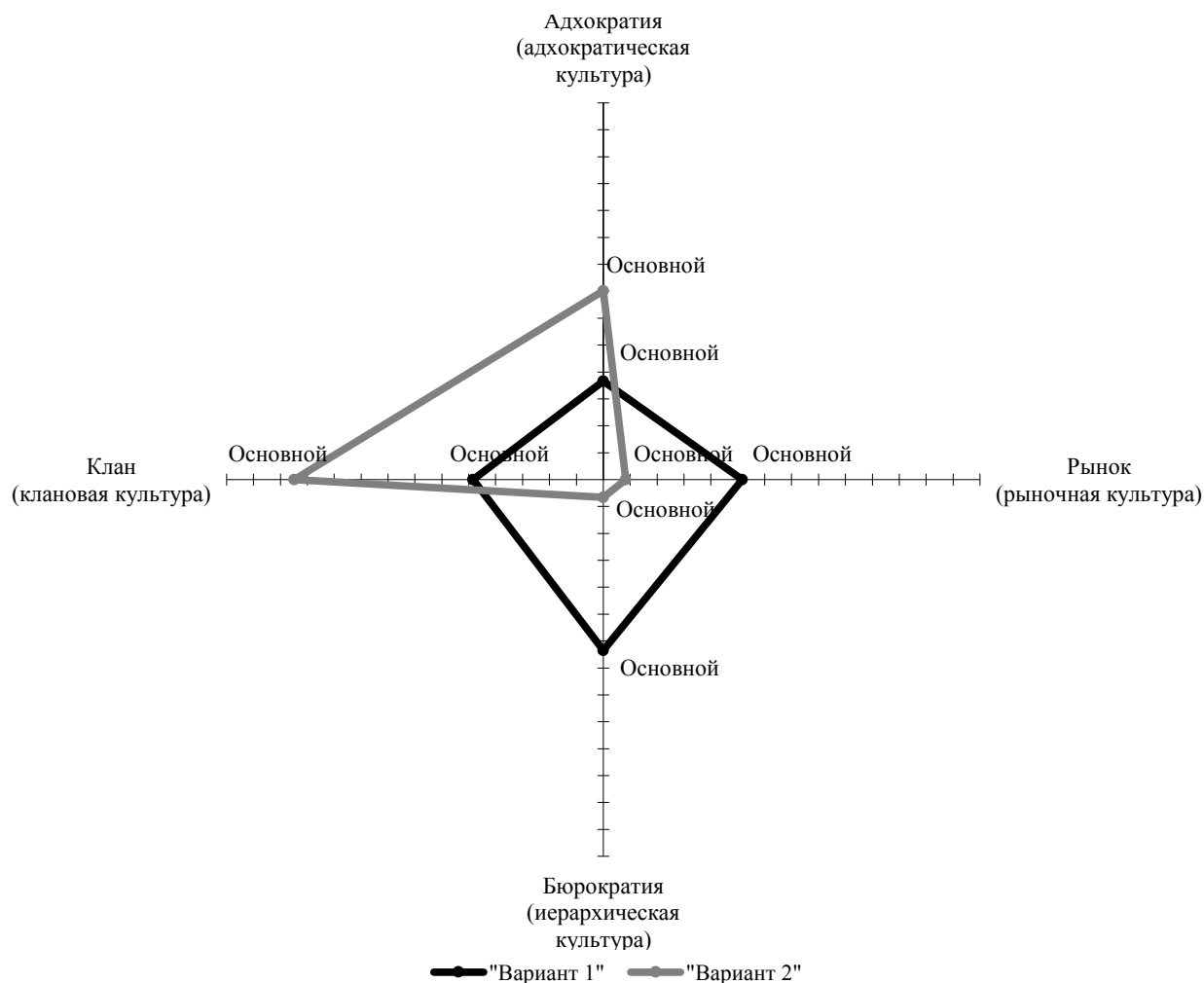


Рисунок 2.3 – Варианты графического профиля предпочтительной ориентации организационной культуры МУДО «Дом детского творчества г. Юрюзань»

Необходимо еще раз отметить, что графический профиль предпочтительной ориентации организационной культуры учреждения построен по средним значениям мнений экспертов (сотрудников МУДО «Дом

детского творчества г. Юрюзань»). Однако важной характеристикой организации является и мера разброса этих мнений. Она оценивает командный дух коллектива, степень единства позиций и целей, способность действовать слаженно и эффективно.

С этой целью был построен графический профиль предпочтительной ориентации организационной культуры двух существенно различающихся вариантов мнений коллектива образовательного учреждения, представленный на рисунке 2.2.

И его данные говорят, что существуют очень большие отклонения от средних оценок для варианта 1. Эксперт, выразивший мнение варианта 1, явно не сторонник кардинальных изменений в силе культуры. Он предпочитает незначительные изменения: ослабление элементов клановой культуры (на 6 пунктов), уменьшение иерархической культуры (на 4 пункта), а также наращивание адхократической и рыночной культур (по 5 пунктов на каждую характеристику).

Эксперт, выразивший мнение варианта 2, предпочитает серьезные стратегические изменения в соотношении типов организационной культуры своего образовательного учреждения. По его мнению, необходимо значительное наращивание клановой культуры (на 28 пунктов), резкое снижение доминирования иерархической культуры (на 34 пункта), а также усиление элементов адхократической культуры (на 23 пункта) и уменьшение рыночной культуры (на 17 пунктов).

Сложившаяся ситуация может сигнализировать о низкой степени единства мнений и слаженности работы в коллективе, а также о возможных проблемах и существующих недостатках в культуре МУДО «Дом детского творчества г. Юрюзань». На изучение таких проблем и будет направлен следующий этап диагностики организационной культуры муниципального образовательного учреждения.

Большинство анкет, предлагаемых педагогам с целью определения уровня их профессиональной культуры, были заполнены не в полном объеме.

Это объясняется тем, что педагоги затруднялись ответить на заданные вопросы. Педагогическая культура зависима от организационной культуры учреждения, которая подразделяется на организационные ценности учреждения. Изначально в систему организационных ценностей закладывалось осознание личности педагога как человека и мастера своего дела, способного нести образовательную миссию.

К приоритетным ценностям, наиболее развитым в исследуемом учреждении можно отнести:

- признание возможного успеха человека, будь то обучающийся, либо педагог;
- патриотическое воспитание подрастающего поколения;
- сохранение традиций прошлого и положительного опыта в передаче его подрастающему поколению.

2.2. Инновации как средство формирования профессионального роста педагога дополнительного образования (на примере МУДО «Дом детского творчества г. Юрюзань»)

Экспериментальная работа по реализации модели организации инновационной деятельности учреждения дополнительного образования детей МУДО «ДДТ г. Юрюзань» строилась на основе комплекса выявленных педагогических условий. Констатирующий этап эксперимента протекал в естественных условиях образовательного процесса Дома детского творчества г. Юрюзань. Задачей констатирующего эксперимента была реализация названной модели и комплекса педагогических условий успешного функционирования данной модели.

Модель представляет собой структуру взаимосвязанных компонентов (ключевые механизмы развития; непрерывность самообразования и самовоспитания), системообразующим фактором является цель (становление саморазвивающегося профессионала) и реализующая ряд направлений

(самопознание, самоопределение, самообразование, самоактуализация, самореализация). Для реализации обозначенной цели были определены подцели: развитие, саморазвитие, профессионально-творческое самопознание и следующие задачи: стратегическая, тактическая, текущая. Основной потенциал личности педагога объединил такие компоненты как: познавательный, коммуникативный, морально-нравственный, творческий.

Педагогические условия наполняли собой весь образовательный процесс МУДО «Дом детского творчества г. Юрюзань», создавая атмосферу выработки новых целей, задач для педагогов и обучающихся, новых принципов управления инновационной деятельностью педагогов дополнительного образования, исходя из современных требований законодательства, правительства и социума. В свою очередь, эта атмосфера определила необходимость рефлексивного анализа деятельности, поскольку он является важнейшим условием для того, чтобы инновационный проект осуществился. Возможность корректировать рефлексивный анализ и стабильный процесс функционирования модели явились отражением эффективно реализуемой рефлексивной аналитики.

В осуществлении стратегических целей и задач, описанных выше, принимают участие следующие закономерности: формирование личности в согласии с общечеловеческой культурой полагается на ценностные основания образования; освоение личности общечеловеческой культурой полагается она включение ее в актуальную, многоотраслевую и продуктивную деятельность; совершенствование личности приобретает приемлемый характер с учетом возрождения рефлексивной точки зрения.

К принципам реализации модели мы можем отнести: принцип ответственности, самостоятельности и творческой активности; принцип соотношения теории с практикой; принцип методичности и последовательности.

В осуществлении тактических целей и задач нашего исследования в качестве основных принципов можно назвать следующие:

1. Принцип гласности – в развитии личности большая эффективность достигается при создании благоприятных условий для ее гласности, взаимного обмена и информационных, коммуникативных, познавательных связей с другими системами. Данный принцип может быть реализован исходя из следующих требований и правил:

1) Педагогу важно регулярно обмениваться актуальной информацией по педагогическим инновациям с коллегами и другими заинтересованными людьми.

2) Педагогу важно поддерживать профессиональную связь с родителями, коллегами, выпускниками, образовательными организациями, учеными;

3) Педагог должен мотивировать своих обучающихся к участию в различных конкурсах со своими сверстниками, как из других учреждений дополнительного образования и школ, так и из других городов и районов;

4) Педагог должен принимать участие в конференциях, выставках, конкурсах профессионального мастерства и научно-методических семинарах;

5) Администрация учреждения должна изыскивать дополнительные средства финансирования для поддержки творческих инициатив педагога.

Что выполняется в Доме детского творчества в соответствии с этими правилами:

1) Педагоги дополнительного образования принимают участие в районных семинарах и совещаниях методических объединений учреждений дополнительного образования по обмену опытом инноваций и реализации основополагающих нормативных документов;

2) Обучающиеся принимают участие в конкурсах городского, муниципального, общероссийского и международного уровней;

3) Педагоги принимают участие в конкурсах педагогического мастерства («Сердце отдаю детям», «Педагогический дебют»); в конкурсах художественной самодеятельности «Молодые голоса», «Вокалистика»; конкурсах прикладного искусства «Талантоха»

4) Осуществляется взаимодействие с депутатами города и района по вопросам материальной поддержки.

Что исследовалось:

1) Обусловленность результатов процесса инновационного саморазвития педагогов дополнительного образования от согласования с окружающей средой посредством усиления коммуникативных каналов.

2. Принцип изменения и соединения – совершенствование личности выполняется более эффективно только тогда, когда идет активный процесс диверсификации и роста сферы деятельности личности и ее требований на основе плодотворной интеграции с новыми людьми, учреждениями, системами. Реализация принципа выполняется посредством:

1) Педагогам для решения вновь возникающих трудностей в реализации инноваций и отвечающих требованиям задач необходимо искать сторонников, новые связи, новых друзей и объединяться с ними для решения приоритетных задач.

2) Педагогу необходимо непрерывно вносить разнообразие в свою профессиональную деятельность, ее содержание, методы и формы;

3) Необходимо применять интегративные курсы, формы организации деятельности, спецкурсы как можно шире.

4) Педагогу важно не замыкаться на одном виде деятельности, обучаться другим новым видам деятельности, совершенствоваться, приобщая к этому своих обучающихся.

Что реализуется в Доме детского творчества в рамках этих правил и требований:

1) В Доме детского творчества целенаправленная методическая работа с целью обучения педагогических сотрудников современным педагогическим технологиям и внедрения инноваций в педагогический процесс, а также проведение семинаров по обучению педагогов технике педагогического мониторинга и диагностирования;

2) В процессе методических мероприятий проводятся «мозговые штурмы», мастер-классы, проблемные заседания, семинары по обмену опытом;

3) Инновационные проекты («Занимательное стихосложение», «Объединение «Логопедия») объединяют педагогов и обучающихся в единой творческой идее к познавательной активности и реальной продуктивной деятельности;

4) Взаимодействие с общеобразовательными учреждениями для реализации развития обучающихся по инновационным программам: театральная студия, эстрадный вокал, хореография, коллективное декоративно-прикладное творчество.

5) Традиционно ведется работа с родителями.

Что исследовалось:

1) потенциал развития творческого отношения к профессионально-творческому саморазвитию и к своей профессии за счет расширения сфер деятельности.

3. Принцип нравственной энергонасыщенности окружающей среды – прогресс личности осуществляется эффективнее, если логичнее и нравственней будет окружающая среда, удовлетворяющая личность нравственной активностью, не только для расширения внутреннего мира личности, но и для роста потенциала самой среды. Такой принцип основывается на следующих требованиях и правилах:

1) для обогащения внутреннего мира обучающихся и педагогов важно регулярно обеспечивать интеллектуально-нравственные мероприятия;

2) для повышения инновационно-информационного потенциала обеспечить материальную поддержку научно-методической службы учреждения дополнительного образования;

3) Для развития нравственного потенциала педагогов необходимо регулярно проводить «мозговые штурмы» по вопросам научно-

исследовательской деятельности, поддерживая нравственную элиту стимулированием и одобрением;

4) Необходимо стимулировать педагогов для активизации инновационной деятельности.

Что выполняется в Доме детского творчества рамках этих правил и требований:

1) В образовательном процессе используются методы эффективных педагогических технологий («мозговой штурм», рейтинг достижений, портфолио достижений, метод кейсов, интегрированные занятия и т.д.);

2) регулирование педагогических проектов образует когнитивную деятельность педагогов и обучающихся в ориентирах, выходящих за рамки образовательной деятельности, чем мотивируют когнитивную активность и рефлексивные умения;

3) в рамках регулирования педагогическими проектами реализован соотношение внешних и внутренних условий реализации образовательных целей;

Что исследовалось:

1) мотивационная среда учреждения дополнительного образования;

2) влияние нравственной «энергонасыщенности» образовательной сферы на совершенствование и саморазвитие личности педагога дополнительного образования.

Экспериментальная работа проводилась в реальном образовательном процессе в полном соблюдении названных выше правил.

Разберем подробнее воздействие определенных нами педагогических условий на успешность актуализации разработанной модели.

В процессе эксперимента рассматривалась эффективность первого педагогического условия – создание лаборатории педагогических исследований гарантирующей продуктивный характер процесса совершенствование инновационной компетенции педагогов работников дополнительного образования.

В Доме детского творчества не проводилась работа по целенаправленному регулированию инновационной деятельности педагогов дополнительного образования. Деятельность педагогов дополнительного образования проходила в традиционном порядке.

Лаборатория педагогических исследований является временным творческим коллективом, обозначенным на основании приказа директора УДО.

Лаборатория педагогических исследований педагогов дополнительного образования сформирована в рамках организации инновационной, экспериментальной, научно-исследовательской деятельности учреждения дополнительного образования, подготовки стратегии развития учреждения дополнительного образования, его миссии, целей и задач.

Было разработано Положение о лаборатории педагогических исследований в учреждении дополнительного образования с представлением деятельности членов группы и структурой лаборатории.

Направления деятельности лаборатории педагогических исследований:

1. Конструктивно-распорядительная деятельность по организации условий для развития обучающихся младших групп, проведения научно-исследовательской, проектной работы и экспериментальной, научно-методического обеспечения педагогической деятельности.

2. Научно-исследовательская деятельность по разработке, построению моделей образовательного процесса младших групп, обучающихся в учреждении дополнительного образования в инновационном режиме.

3. Информационно-аналитическая деятельность, подразумевает обзор научно-исследовательской деятельности педагогов и обучающихся, развитие педагогов и обучающихся, составление плана и проекта результатов деятельности.

4. Методическая работа по формированию копилки педагогических идей, картотеки современного инновационного навыка, создание авторских проектов, учебных пособий, рекомендаций.

5. Редакционная деятельность по написанию научных статей, трудов, оценивание публикаций в научно-методические журналы.

6. Согласование методической, научно-методической и исследовательской деятельности педагогов и организация системы непрерывного профессионального роста.

7. Деятельность, гарантирующая продуктивность трудовых ресурсов, ориентированная на повышение квалификации педагогов и их вознаграждение.

8. Руководителем лаборатории педагогических исследований является трудовая группа педагогов:

- специалисты по организации информационно-исследовательской деятельности (педагоги дополнительного образования, специалист по ИКТ).

- специалист по организации методической работы и повышения квалификации педагогических работников (методист).

Структура педагогической лаборатории:

- методический совет, объединяющий директора МУДО «Дом детского творчества г. Юрюзань», методиста и всех педагогов дополнительного образования.

- школа современного исследователя, представленная молодыми педагогами УДО.

- промежуточный научно-исследовательский коллектив, определяемый на основании директора УДО в зависимости от поступаемых рабочих процессов.

- творческие группы, которые объединяют педагогов по профессиональному интересу, где реализуется разработка и обобщение педагогического опыта, изучение новых педагогических технологий и др.

В качестве образца представим некоторые мероприятия, направленные на выявление профессионального роста педагога дополнительного образования в инновационном режиме обучения.

Ситуационно-ролевая игра

«Проблемно-проектный аспект в обучении» (табл. 2.2.1)

Задачи:

1. Рост теоретической готовности педагогов в проектно-исследовательской деятельности.
2. Совершенствование непостоянства мышления педагогов.
3. Организация коммуникативной и исследовательской культуры педагогов.

План подготовки	План проведения
1. Установление числа групп и вероятных ролевых позиций в процессе игры.	1. Объявление ведущего об актуальности темы, цели и задачах игры.
2. Разработка правил и процесса игры.	2. Разъяснение процесса предстоящей деятельности и принятие правил игры.
3. Отбор и описание ситуаций для игры.	3. Групповая деятельность в согласовании с выбранными ролевыми позициями: - «педагоги дополнительного образования»; - «администрация»; - «обучающиеся»; - «эксперты».
4. Разработка концепции критериев оценки деятельности участников игры.	4. Определение этапов игры: I этап – каждая группа определяет для себя реальную позицию («какие есть на самом деле и какими бы мы хотели быть») II этап – все группы в соответствии со своей ролевой позицией и выбранной ситуацией разрабатывают проект программы деятельности.
5. Проектирование презентации.	5. Презентация проектов каждой группы.
6. Выбор и подготовка фаворитов групп и группы экспертов.	6. Определение лучших проектов. 7. Общее обсуждение проектов и подведение итогов.
	8. Объявление результатов игры ведущими.

Семинар-практикум «Профессиональный рост педагога дополнительного образования в инновационном режиме» (табл. 2.2.2)

Задачи:

1. Пробудить в сознании педагога ростки инновационной идеологии.
2. Посодействовать абсолютно всем педагогам в реализации их когнитивных и творческих способностей в полном объеме.
3. Оказать поддержку педагогов по направлению проектных преобразований образовательной практики.

Таблица 2.2.2

План подготовки	План проведения
<p>1. Разработка концепции критериев для рефлексии нестандартной дидактической системы.</p> <p>2. Создание группы рецензентов-аналитиков.</p> <p>3. Консультация для лидеров групп по основным критериям рефлексии нестандартной дидактической системы.</p> <p>4. Организация необходимых диагностико-аналитических и методических материалов в поддержку участникам семинара.</p> <p>5. Оформление наглядности.</p>	<p>1. Объявление ведущего о цели и задачах семинара, основных аспектах педагогической деятельности и компонентах нестандартной системы обучения современного педагога дополнительного образования.</p> <p>2. Обсуждение участниками системы критериев рефлексии и оценки эффективности нестандартной дидактической системы.</p> <p>3. Самопрезентация дидактических систем участников семинара с рефлексивным анализом особенностей и сущностных характеристик по следующему плану:</p> <p>1)Применяемые принципы обучения;</p> <p>2)Характеристика собственной концепции обучения;</p> <p>3)Преобладающие цели обучения;</p> <p>4)Характеристика содержания обучения (программы);</p> <p>5)Применяемые методы, формы, средства и приемы обучения;</p> <p>6)Защита авторской точки зрения педагога с оценкой эффективности нестандартной системы обучения.</p> <p>4. Коллективная дискуссия по представленным системам и педагогическим точкам зрения.</p> <p>5. Выступление рецензентов-аналитиков с вопросами и экспресс-анализом эффективности представленных педагогами дидактических систем.</p> <p>6. Подведение итогов, оценка интенсивности и индивидуальности точек зрения всех участников семинара.</p>

Семинар-мозговой штурм «Создание программы работы с обучающимися в инновационном режиме» (табл. 2.2.3)

Задачи:

1. Поиск вариантов решения вопроса повышения профессионального роста педагогов, имеющих трудности в педагогической деятельности.
2. Создание программы мероприятий на будущее.

Таблица 2.3.3

План подготовки	План проведения
<p>1.Проведение опроса среди педагогов в части затруднений повышения профессионального роста.</p> <p>2.Подготовка групп педагогов по их желанию в группы штурма.</p> <p>3.Подготовка теоретических граней вопроса.</p> <p>4.Определение групп: рецензентов-секретарей, кураторов, которые записывают за штурмующими всю поступающую информацию (шутки, идеи, предпочтения, вопросы и пр.).</p> <p>5.Подготовка необходимых диагностико-аналитических и методических материалов в поддержку участникам семинара.</p> <p>6.Оформление презентации.</p>	<p>1. Объявление слово ведущего о цели и задачах семинара об актуальности темы, цели и задачах семинара - мозгового штурма.</p> <p>2.Объяснение процесса предстоящей работы и принятие правил игры.</p> <p>3. Создание условий для продуктивной работы мозгового штурма.</p> <p>4.Определение ступеней мозгового штурма: 1 ступень – деление на группы; 2 ступень – утверждение первоначальной задачи, ответы на уточняющие вопросы; 3 ступень – выработка идей с необходимой ликвидацией критических суждений; формирование полного перечня предложенных идей; 4 ступень – систематизация и классификация идей; 5 ступень – анализ идей на реалистичность; 6 ступень – разъяснение решений проблемы.</p> <p>5. Оформление презентации и обсуждение альтернатив решения проблемы, публичные комментарии.</p> <p>6.Принятие окончательной редакции программы повышения профессионального роста педагогов, имеющих затруднения в педагогической деятельности.</p>

В атмосфере труда и познания совершается формирование возможностей и способностей педагогов на основе диверсификации образовательных талантов. Применение методологических подходов к осуществлению профессиональной деятельности педагога содействует научному восприятию проблем образовательного процесса и своей дидактической концепции обучения. Деятельность лаборатории педагогических исследований гарантирует развитие образовательной среды, в которой вероятно постоянное формирование, единый образовательный оборот, содержащий изучение, исследование, творчество, анализ, дискуссию, публикацию.

В процессе инновационной деятельности педагоги приветствуют внедрение новейших технологий обучения детей многообещающим способом деятельности со знаниями и выводящих ребят к современным рубежам формирования современной науки и практики. Отмечается рост и мотивация познавательной активности обучающихся. У педагогов отмечается формирование системы непрерывного развития, образующей у обучающихся представление единого эскиза планеты, гарантирует воспитание мировоззрения и мотивацию на весь образовательный процесс.

Отсюда следует, что первое условие, действующее в образовательном процессе УДО, целью которого является развитие инновационной деятельности педагогов, исследовалось целесообразностью открытия лабораторией педагогических исследований. Лаборатория является одним из составляющих управляющей структуры, нацеленной на повышение профессионального роста педагогов и способствует обеспечению условий для повышения профессиональной компетентности личности педагога. Системная активность лаборатории педагогических исследований, сконцентрированная на поиск новых маршрутов исследования и реализации инноваций в педагогическую деятельность, актуализирует основную цель учреждения дополнительного образования – комплексное развитие личности обучающегося, выявление всех его способностей.

Далее в процессе эксперимента исследовалась эффективность второго педагогического условия – поощрение творческой деятельности педагогов дополнительного образования посредством создания системы мотивации инновационного и профессионального саморазвития.

Ключевым механизмом формирования инновационной деятельности личности педагога дополнительного образования является созданная в Доме детского творчества система мотивации инновационно-профессионального саморазвития (табл. 2.2.4). Поощрение педагогов осуществлялось администрацией МУДО «Дом детского творчества г. Юрюзань» действенно, весьма гибко и дифференцированно. Была разработана индивидуальная схема методической работы педагога дополнительного образования (табл. 2.2.5) и составляющие исследования инновационной деятельности личности педагога (табл. 2.1.3). Для повышения эффективности действия поощрений не нарушались принципы доступности, осязаемости, постепенности.

Информацию о стимулирующих факторах профессионального роста педагогов дополнительного образования помогли получить: педагогические наблюдения, тестирование, анкетирование, тестирование и опросы.

Внутренние стимулирующие факторы у большинства педагогов содержат: предрасположенность и любовь к своей профессии, понимание ее важности, и вытекающее из всего этого готовность добиться высокого профессионализма, а в дальнейшем – профессионального мастерства; готовность конкурировать в педагогическом профессионализме коллегам; потребность в познании нового, олицетворяющая в мотивации к познанию нового и постоянном саморазвитии.

Внешними факторами стимулирования являются: творческая атмосфера и здоровая конкурентность в педагогическом коллективе, естественно стимулирующая формирование или усиление вышеназванных внутренних намерений; моральное и материальное стимулирование, ориентированное на комплектование и укрепление тех же внутренних побуждений, но уже через компенсацию других потребностей.

**Система стимулирования инновационного и профессионального
саморазвития педагога дополнительного образования**

Мотивы к профессиональному росту	Стимулирование результатов профессионального саморазвития
<p><i>Мотив независимости.</i> Педагог в своей деятельности творчески самореализуется.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - поддержка в разработке и утверждении собственной авторской программы и ее продвижение в педагогической общественности; - премьера собственного мастер-класса для педагогов дополнительного образования города и района на основе договорной оплаты труда; - в перспективе работать по интересующей программе, самостоятельно составлять наиболее удобный график работы (расписание); - право на создание своего инновационного маршрута в рамках дополнительного образования
<p><i>Мотив самоавторизации.</i> Развитие общественного прогресса</p>	<ul style="list-style-type: none"> - поддержка в универсализации практики, организации собственных публикаций; - направление на всевозможные областные проблемные видеоконференции, семинары, стажировки; - резиденция от учреждения на ответственных городских, муниципальных, районных и областных мероприятиях; - выдвижение кандидатуры на должность методиста, ответственного за стажировку молодых педагогов.
<p><i>Мотив конкурентности.</i> Готовность к лидерству</p>	<ul style="list-style-type: none"> - поддержка педагогов, участвующих в престижных конкурсах; - присвоение звания победителя конкурса профессионального мастерства с поощрением в виде годовой надбавки к зарплате.
<p><i>Мотив личного совершенствования.</i> Приобретение новой информации.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - направление на стажировку или престижные курсы с оплатой; - оплата второго высшего образования или аспирантуры; - предоставление времени на методическую работу; - дополнительные дни к отпуску; - оплата научно-методической литературы.
<p><i>Мотив надежности.</i> Безопасность, состоятельность в преклонном возрасте</p>	<ul style="list-style-type: none"> - обеспечение имеющегося авторитета в коллективе; - обеспечение безопасности от правонарушения в профессиональной деятельности педагога - обеспечение регулярных материальных стимуляций.
<p><i>Мотив принадлежности.</i> Повышение педагогической самооценки</p>	<ul style="list-style-type: none"> - делегирование в органы местного самоуправления

**Индивидуальная карта методической работы педагога дополнительного
образования**

Ф.И.О педагога				
Образование				
Стаж				
Категория				
Тема методической работы	Содержание методической деятельности	Формы методической работы	Сроки и этапы выполнения	Отметка о выполнении
Инновационные предпочтения (внешкольная деят.)	Тема инновационного эксперимента	Содержание инновационного эксперимента	Диагностический инструментарий	Прогнозируемые результаты внедрения инновационного эксперимента
Направления профессионального роста	Пути повышения профессионального роста	Формы представления результатов	Разработка авторских материалов	Способы распространения эксперимента
Профессионально-технологические компетенции	Культура профессионального роста	Мониторинг и результаты образовательной деятельности	Отзывы профессионального сообщества	Отзывы родителей

Система стимулирования инновационного и профессионального саморазвития педагога дополнительного образования рассматривает фундаментальные факторы, демонстрирующие его профессиональный рост.

Оригинальная система работы содержит индивидуальную дидактическую, индивидуальную воспитательную и индивидуальную методическую концепции работы является стандартным образцом при оценивании результатов инновационной деятельности педагогов дополнительного образования. Индивидуально-авторский стиль и педагогическая неповторимость для педагогов — это не мало важный стимул для эффективной деятельности.

Из чего следует, эффективность второго педагогического условия исследовалась в процессе реализации системы мотивации инновационного и профессионального роста педагога дополнительного образования.

Далее в процессе эксперимента исследовалась эффективность третьего педагогического условия – использование возможностей мероприятий, направленных на реализацию повышения квалификации и аттестации педагогических работников.

Основанием для разработки Программы мероприятий, направленных на реализацию повышения квалификации педагога дополнительного образования являются рекомендации, опубликованные ГБОУ ДПО «Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования» в 2011 году.

Повышение квалификации педагогического состава Дома детского творчества было направлено:

- на повышение профессионального роста педагогов, то есть получение знаний, которые сочетания с непосредственными целями и показателями педагога помогут найти безошибочное решение в конкретной педагогической ситуации;
- реализацию личностного позитивного аспекта педагога через профессиональный рост и самоактуализирование;
- сохранение педагогической деятельности в активном состоянии.

Выбор альтернативных образовательных коэффициентов реализации Программы, диагностирование форм участия педагога в мероприятиях

основной части повышения квалификации внутри учреждения проводился с непосредственным участием педагога.

Информационное направление программы послужило определению профессиональных затруднений и потребностей, выявленных в результате проведения диагностики всего педагогического коллектива. Результаты диагностики определили маршруты и деятельность содержания основной и вариативной частей Программы.

Ориентиром Программы мероприятий, направленных на реализацию повышения квалификации педагога дополнительного образования являлась организация условий, гарантирующих эффективное изучение педагогом нового содержания профессиональной педагогической деятельности.

В качестве примера представляем Программу мероприятий, направленных на реализацию повышения квалификации педагога дополнительного образования.

Программа мероприятий, направленная на реализацию повышения квалификации педагога дополнительного образования _____

Общая характеристика трудностей педагога

Для диагностики трудностей педагога были применены следующие методики:

1. Опросник профессиональных затруднений и потребностей в профессиональном саморазвитии.
2. Анкета «Определение затруднений педагогов при организации образовательного процесса»
3. Анкета «Выявление затруднений педагога при осуществлении воспитательного процесса».
4. Анализ занятий и воспитательных мероприятий.
5. Анализ рабочих материалов педагога.
6. Анализ образовательной деятельности обучающихся.

В ходе диагностики педагогов был обозначен в качестве трудностей цикл профессиональных компетентностей, недостаточно по мнению педагога сформированных. По содержательным подходам профессиональные трудности в какой-либо степени показали себя по следующим показателям: педагогические, психолого-педагогические затруднения, методические, коммуникативная сфера.

Результаты комплексного исследования показали, что педагог испытывает следующие трудности:

1. Педагогические профессиональные трудности:

- трудности в формировании и сопровождении различного рода деятельности обучающихся с направлением на их индивидуальность;
- трудности в формировании исследовательской, независимой работы обучающихся;
- сложные задачи при мониторинге реализации результатов обучения по обучающим программам.

2. Методические профессиональные трудности

- трудности в восприятии коммуникации информации, стереотипов и технологий обучения обучающихся, позиция в разнообразии, особенности и критериях применения различного инструментария обучения обучающихся.

3. Психолого-педагогические профессиональные трудности:

- трудности в позиции на психологические особенности обучающихся и необходимости их учета при выборочном исследовании содержания, стереотипов и критериях обучения;
- трудности в восприятии психологической базы обучения, воспитания и совершенствования личности обучающихся.

4. Коммуникативная сфера:

- трудности в освоении квалификации подготовки комплекса групповой и индивидуальной работы с обучающимися;
- трудности в передаче своего профессионального опыта среди коллег;

- трудности при обеспечении консультирования обучающихся, родителей, педагогов по вопросам воспитания и обучения, специфике психического формирования;
- сложности при обеспечении исследовательской, независимой работы обучающихся;
- отказ от участия в профессиональных обсуждениях и дискуссиях (научно-практических конференциях, методических объединениях, педагогических советах), обоснованно приводить аргументы своей точки зрения.

Маршрут в развитии

Следовательно, педагогом планируется:

- исследование современных педагогических технологий обучения и мониторинга, гарантирующих реализацию личностно-ориентированного, компетентностного, системно-деятельностного подходов;
- анализ инновационных содержательных подходов педагогической деятельности;
- изучение актуальных стереотипов и критериев работы с одаренными обучающимися;
- повышение коммуникативной компетентности;

Педагогу предстоит развивать:

- мастерство создания групповой и индивидуальной работы с обучающимися;
- мастерство создания исследовательской и независимой работы обучающихся;
- мастерство применения методических стереотипов, содействующих организации общения между участниками образовательного процесса;
- мастерство планирования занятий в рамках системно-деятельностного подхода;

- мастерство разработки авторских программ, систематизации накопленного опыта работы по различным проблемным вопросам, а также его демонстрации.

Ожидаемые результаты при реализации программы и обновление Программы мероприятий, направленных на реализацию повышения квалификации педагогов, проводилось в конце 2016г. Итоговая оценка проводится в конце 2016-2017 учебного года. Объем курсов и часов в Программе мероприятий, направленных на реализацию повышения квалификации представлено излишне, что дает возможность в момент промежуточного контроля исправить программу в зависимости от конкретной ситуации.

Диагностирование педагогических модулей

Диагностирование педагогических модулей происходило на заседании педагогического совета Дома детского творчества при участии педагога. После того, как все участники педагогического совета были ознакомлены с результатами диагностики профессиональных трудностей педагог, согласилась с выводами и ею было заявлена готовность по результатам реализации Программы мероприятий распространить и презентовать опыт на стажировках, проводимых на базе Дома детского творчества (табл. 2.2.6).

Таблица 2.2.6.

№	Проблема обучения	Предмет обучения	Наименование модульного курса
1.	Освоение мастерства обеспечения	Концепция обеспечения групповой работы на	Психолого-педагогическое обеспечение

	групповой и индивидуальной работы с обучающимися	занятия	профессиональной деятельности педагога (12ч.)
2.	Освоение мастерства обеспечения исследовательской и независимой деятельности с обучающимися	Концепция обеспечения исследовательской и проектной деятельности обучающихся в младших группах. Комплекс мониторинга результатов исследовательской и проектной деятельности. Формы независимой деятельности и методы ее обеспечения.	Проектная и исследовательская деятельность педагога и обучающихся (8ч.)
3.	Освоение методическими стереотипами, способствующими организации общения между участниками образовательной процесса	Стратегия, тактические приемы и методика коммуникации с людьми. Методика создания коллективной деятельности для достижения определенных общественно значимых проектов.	Содержание, формы и методы воспитательной работы в современном УДО (36ч.)
4.	Освоение мастерства планирования занятий в рамках системно-деятельностного подхода.	Концепция системно-деятельностного подхода.	Содержательные и процессуальные аспекты профессиональной деятельности педагога (16 ч.)
5.	Освоение мастерства разработки авторских программ, систематизации накопленного опыта работы по различным проблемным вопросам, а также его демонстрации.	Методология и методика педагогического исследования	Педагогическое исследование в УДО (32ч.)

Результаты реализации Программы

Итогом реализации Программы мероприятий, направленной на реализацию повышения квалификации педагогов стали следующие результаты:

1. Педагог владеет педагогическим мастерством:

- обеспечивает и сопровождает разнообразные виды деятельности обучающихся на занятии, углубляясь на их личность, применяет в своей педагогической деятельности технологии активного обучения, использует разные обстоятельства обучения как способ развития УУД;

- направляет самостоятельную плодотворную исследовательскую деятельность обучающихся;

- является участником разработки нормативно-правовой документации, регламентирующей деятельность педагога.

2. Педагог обладает прочными научно-теоретическими знаниями:

- разбирается в многообразии методов научного познания;

- осознает сущность методов, применяемых в науке;

3. Педагог применяет знания из психолого-педагогической сферы в своей деятельности:

- учитывает психологические особенности обучающихся при выборе стереотипов и критериев обучения и воспитания обучающихся;

- осознает порядок процесса познания;

4. У педагога сформирована коммуникативная грамотность:

- обладает мастерством обеспечения концепции групповой и индивидуальной работы с обучающимися;

- обладает методическими стереотипами, психолого-педагогическими знаниями и мастерством, сопровождающих организацию общения между участниками образовательного процесса, результативного в малых группах;

- обладает способностями консультирования обучающихся, родителей, педагогов по вопросам воспитания и обучения;

- умеет презентовать свой профессиональный опыт на разном уровне (коллектив, муниципальные методические объединения, виртуальные

педагогические сообщества) и в разной форме (методическая разработка, мастер-класс, тематическое выступление);

- принимает активное участие в профессиональных обсуждениях и дискуссиях (научно-практических конференциях, методических объединениях, педагогических советах), обоснованно приводит аргументы своей точки зрения.

5. Педагог стремиться участвовать в инновационной деятельности, стремится к профессиональному росту и самосовершенствованию, способен эффективно организовать свою педагогическую деятельность и образовательный процесс в соответствии с поставленными целями и задачами).

Итак, использование возможностей Программ мероприятий, направленных на реализацию повышения квалификации педагогов дополнительного образования активно влияет на повышение профессионального роста педагога осуществляющего свою деятельность в инновационном режиме. Ключевым результатом профессионального роста становится творческая самоактуализация педагога, сопровождающаяся изменением уровня восприятия собственных стереотипов и ценностей.

Педагогические условия реализуют эффективность актуализации всей модели организации инновационной деятельности учреждения дополнительного образования.

В следствие чего был разработан следующий вариант модели организации инновационной деятельности учреждения дополнительного образования (рис. 1)

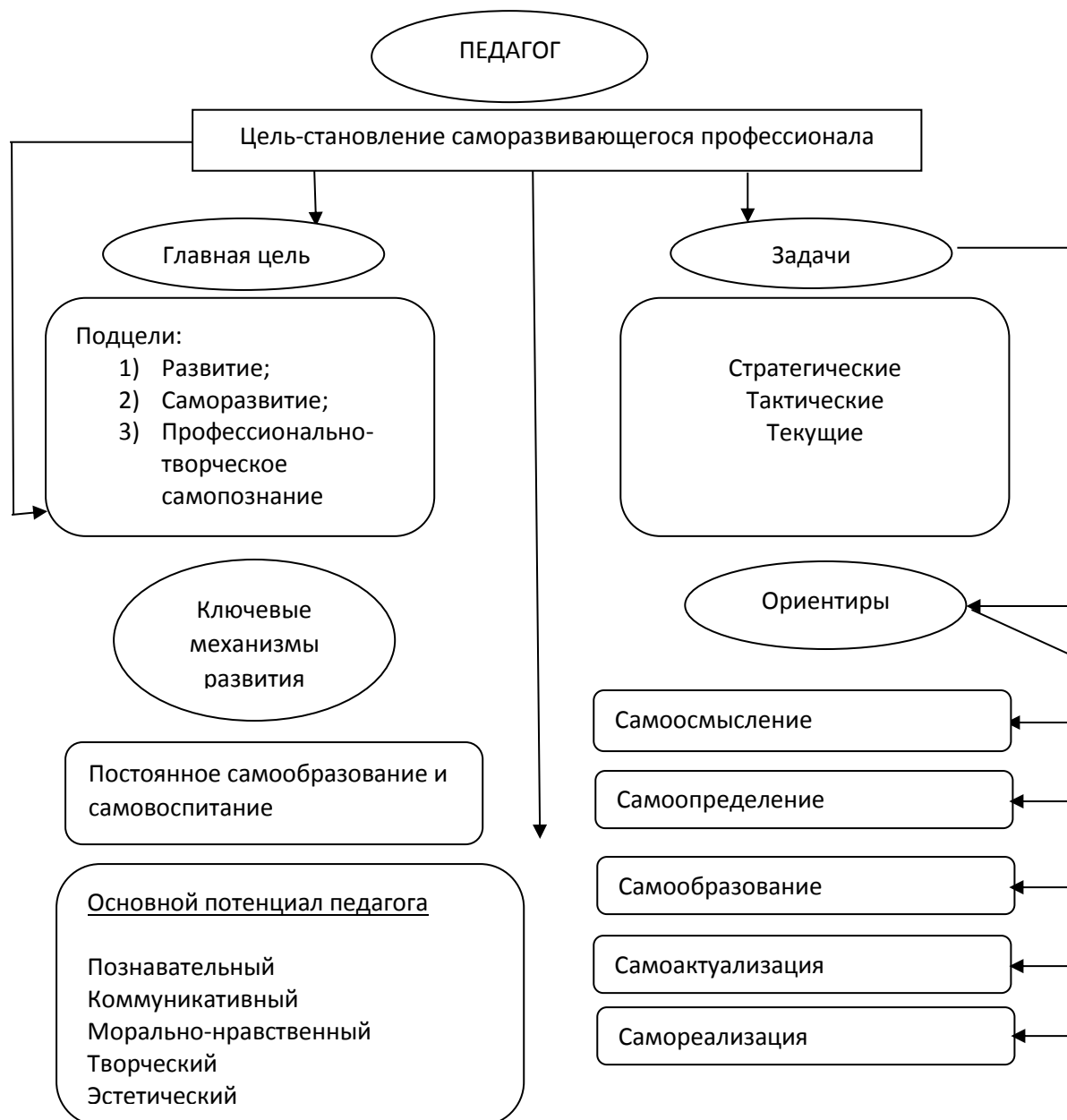


Рисунок 1 – «Модель организации инновационной деятельности учреждения дополнительного образования МУДО «ДДТ г. Юрюзань»

2.3. Результаты опытно-экспериментальной деятельности

В ходе исследовательской работы была проведена малая диагностика организационной культуры на предмет выявления существующих проблем и недостатков в культуре организации учреждения. Диагностика была

проведена по методике оценки эффективности организационной культуры, разработанной Е.А. Юхневой. [100, с.15]

Итак, 1. Культура труда МУДО «Дом детского творчества г. Юрюзань». О ней судят, прежде всего, по показателям культуры условий труда, уровню культуры средств труда и культуры трудового процесса. Это важнейшие индикаторы уровня организации рабочего процесса и его можно оценить с помощью анкеты «Информационный стандарт анализа организации рабочего процесса».

Результаты обработки ответов на нее показали: 71,42% опрошенных не довольны низкими температурами в помещении учреждения в отопительный период и состоянием мебели; 42,85% анкетированных испытывают отрицательные эмоции от постоянного внимания начальства и давления сверху; 52,38% педагогов считают, что от них часто необоснованно требуют слишком большой скорости осуществления рабочего процесса. Остальные элементы организации рабочего процесса не вызвали каких-либо негативных суждений, поэтому в целом можно признать его удовлетворительным и присвоить балл равный 5. Данные выводы подтверждаются и результатами опроса профессиональных ценностных ориентаций директора МУДО «Дом детского творчества г. Юрюзань». Ее видение ценностей представлено на рисунке 2.3.1.

Следовательно, в иерархии ценностей руководителя образовательного учреждения первое место занимают ценности управления деятельностью, такие как умение вести хозяйство, определять приоритетные направления и способность решать конфликтные ситуации. Второе место занимают ценности содержания профессии – это реализация учебного плана и организация учебного процесса. На третьем месте оказываются ценности эстетики профессии, к ним относятся привлекательный внешний вид и эстетический строгий стиль. И только после этого идут ценности условий труда (частая смена деятельности, напряженный рабочий день, сохранение времени для

отдыха) и ценности стимуляции деятельности (карьера, благодарность руководства, заработная плата, отпуск в летнее время). На последнем месте оказались ценности духовного развития личности.

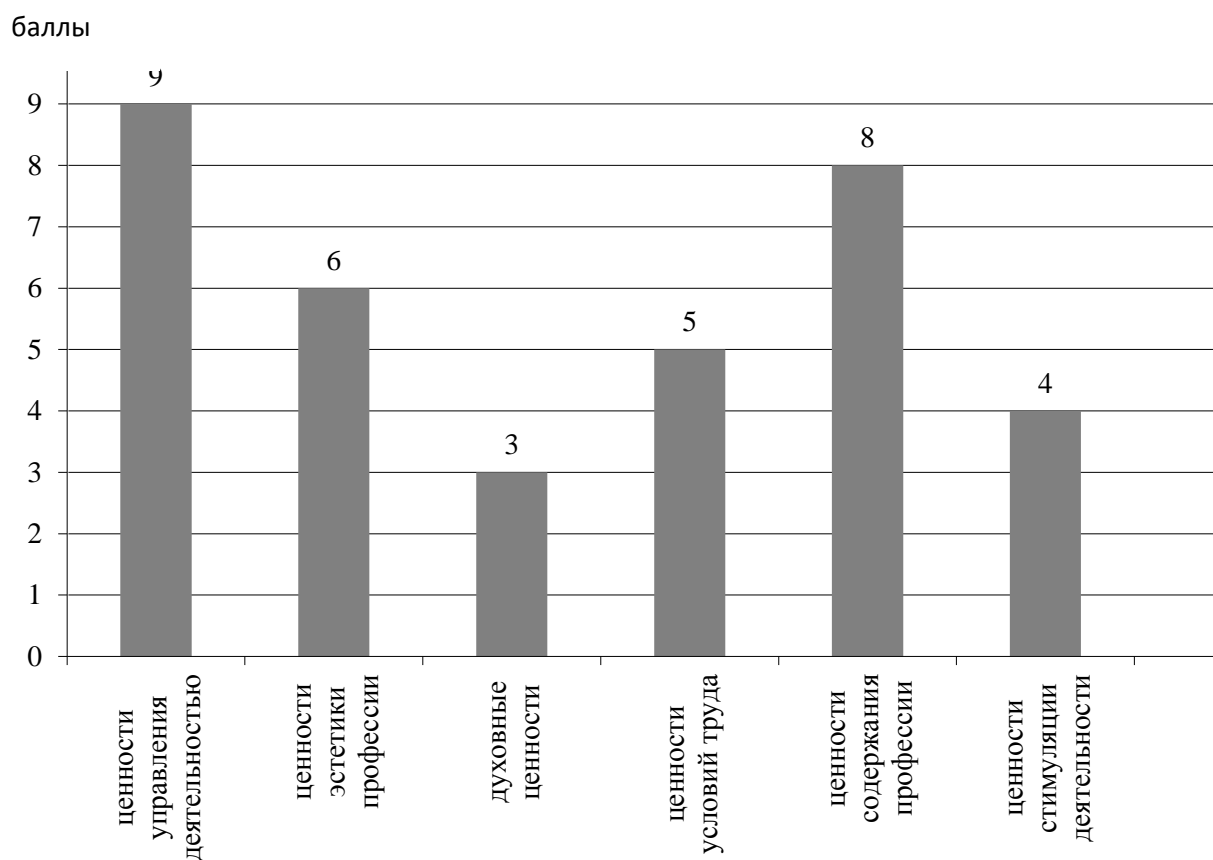


Рисунок 2.3.1 – Профессиональные ценностные ориентации директора МУДО «Дом детского творчества г. Юрюзань»

Поскольку культура труда проявляется на выходе из операционной системы организации через качество труда, то он и будет вторым парным показателем для оценки развития организационной культуры МУДО «Дом детского творчества г. Юрюзань». По данным документов учреждения и Управления образования был проведен анализ успешности участия обучающихся образовательного учреждения в конкурсах разного уровня и сотрудников в конкурсах педагогического мастерства.

Его результаты двойственны: с одной стороны, он показал высокие достижения обучающихся МУДО «Дом детского творчества г. Юрюзань» в творческих конкурсах от городского до всероссийского уровня (приложение Б), с другой стороны, среди педагогов дополнительного образования

учреждения достижения имеет только Старичихина И.П. (1 место в районном конкурсе «Сердце отдаю детям», призер этого же конкурса на областном уровне).

Поэтому качеству труда МУДО «Дом детского творчества» можно присвоить среднюю оценку в 5 баллов. Полученные результаты оценки культуры труда представлены на рисунке 2.3.2

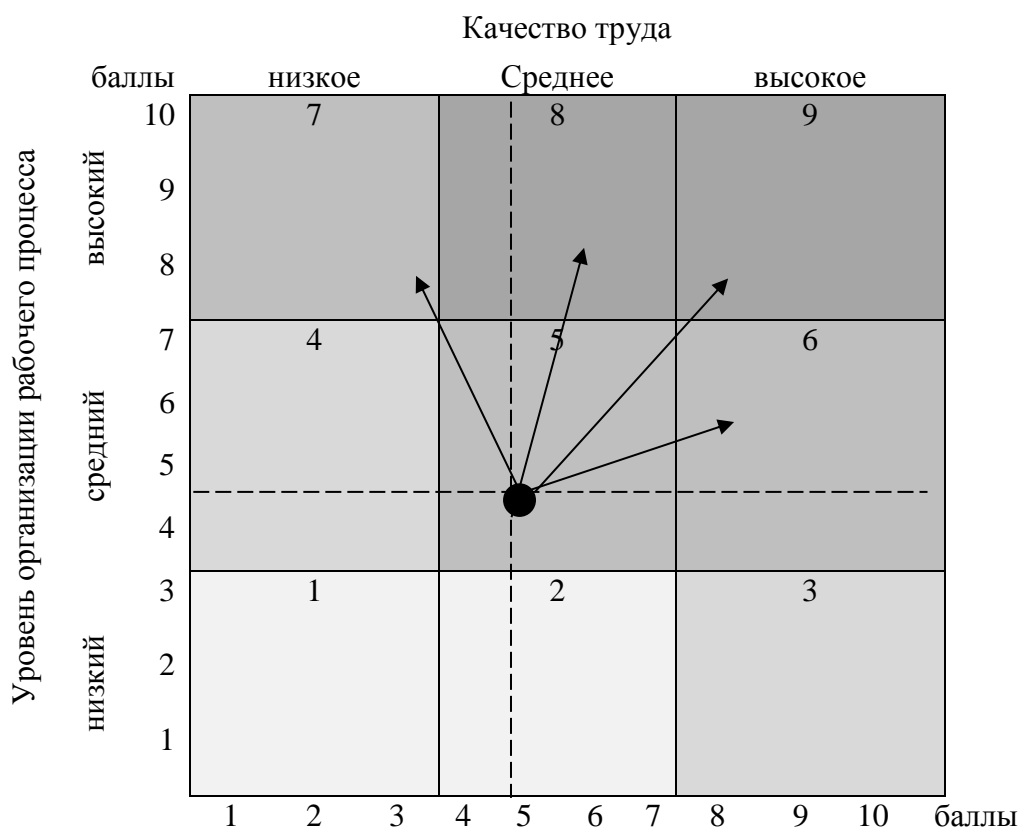


Рисунок 2.3.2 – Модель оценки культуры труда и возможные векторы ее развития для МУДО «Дом детского творчества»

Такая ситуация объясняется не только недостаточным бюджетным финансированием участия педагогов в соревнованиях за признание их профессионализма, но их неуверенностью в победе в подобных конкурсах. Ведь только 43,8% опрошенных педагогов образовательного учреждения удовлетворены своей профессиональной подготовкой. А это значит, что более половины сотрудников МУДО «Дом детского творчества г. Юрюзань» являются потенциальной базой для развития учреждения, так как они хотят улучшить свои компетенции посредством семинаров-практикумов (56,25%

респондентов), самообразованием (25,00% из числа опрошенных), курсы повышения квалификации различной тематики и тренинги (12,50% и 6,25% соответственно).

Так как коллектив МУДО «Дом детского творчества г. Юрюзань» в качестве основной формы обучения выбрал семинар-практикум, были проведены дополнительные исследования по выявлению предпочитаемой тематики. Результаты показали следующее: 71,42% членов педагогического коллектива заинтересованы в изучении психологии обучения и воспитания обучающихся; 63,18% опрошенных желают углубить свои знания в области психолого-педагогических особенностей учащихся разных возрастов; 18,75% заинтересованы в углубленном изучении профессиональной этики педагога.

2. Культура управления МУДО «Дом детского творчества г. Юрюзань». Это центральный вопрос организационной культуры, от которого зависят все остальные ее аспекты. Ее оценка проводится по результатам управленческой деятельности организации по оценкам парных показателей: этап жизненного цикла организации и стадии развития коллектива.

Этап жизненного цикла МУДО «Дом детского творчества г. Юрюзань» может быть определен расчетным путем по данным объема оказания образовательных услуг за прошлый и текущий периоды. И он характеризуется снижением численности обучающихся, уменьшением бюджетных ассигнований, общим сокращением численности педагогов и снижением оплаты труда. Следовательно, его можно оценить только на 2 балла.

Стадия развития коллектива образовательного учреждения также соответствует низким параметрам в виду слабого уровня сплоченности сотрудников, судя по характеристике существующих стадий развития коллектива и шкалы их оценивания, которая представлена в приложении В. Значит ей тоже необходимо присвоить только 2 балла.

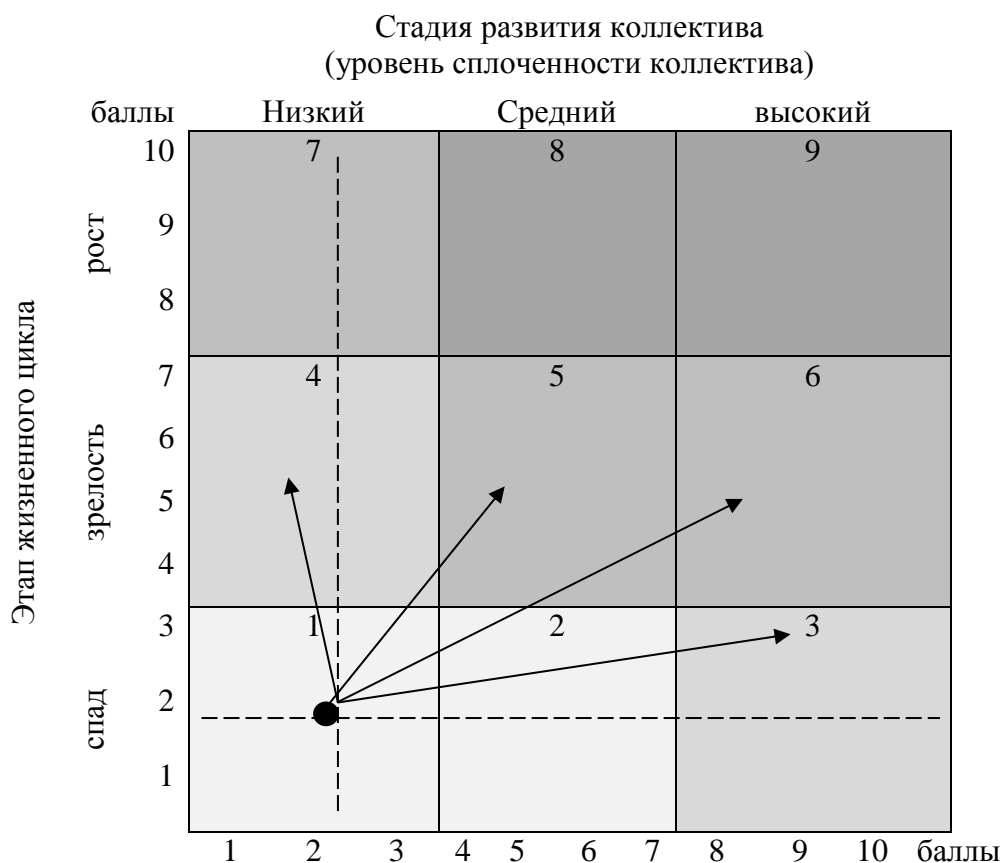


Рисунок 2.3.3 – Модель оценки культуры управления и возможные векторы ее развития для МУДО «Дом детского творчества»

Действительно отношения в коллективе МУДО «Дом детского творчества г. Юрюзань» носят сугубо формальный характер. Основная часть сотрудников осуществляют только ту деятельность, которая предусмотрена в их должностных инструкциях или была делегирована директором образовательного учреждения. Для остальных педагогических работников в настоящее время характерно отсутствие инициативы и заинтересованности в выполнении работы, за которую не платят.

Так, например, при выполнении задания Управления образования Катав-Ивановского муниципального района по созданию и наполнению информацией официального сайта МУДО «Дом детского творчества г. Юрюзань» был задействован только один сотрудник, на помощь которому никто не пришел. Поэтому выполнение задания заняло почти 2 месяца. Таким образом, можно сделать вывод, что для исследуемой организации и его

коллектива присущ высокий уровень индивидуализма и средний уровень коллективизма.

3. Культура отношений МУДО «Дом детского творчества». Она проявляется в социально-психологическом климате, умении работать в команде, этических, организационных нормах, а также в понимании работников своего места в организации и степени участия в достижении ее цели, стиле поведения и общения, внешнем облике, знании принятых правил, норм, этикета и их соблюдении.

Культура труда исследуемой организации оценивалась через расчет парных показателей: степень удовлетворения работников (с помощью опросного листа «Определение психологического климата», представленного в приложении Г) и комплексного показателя имиджа организации.

Результаты обработки опроса всех членов педагогического коллектива учреждения на определение психологического климата в организации отображены на рисунке 2.3.4.

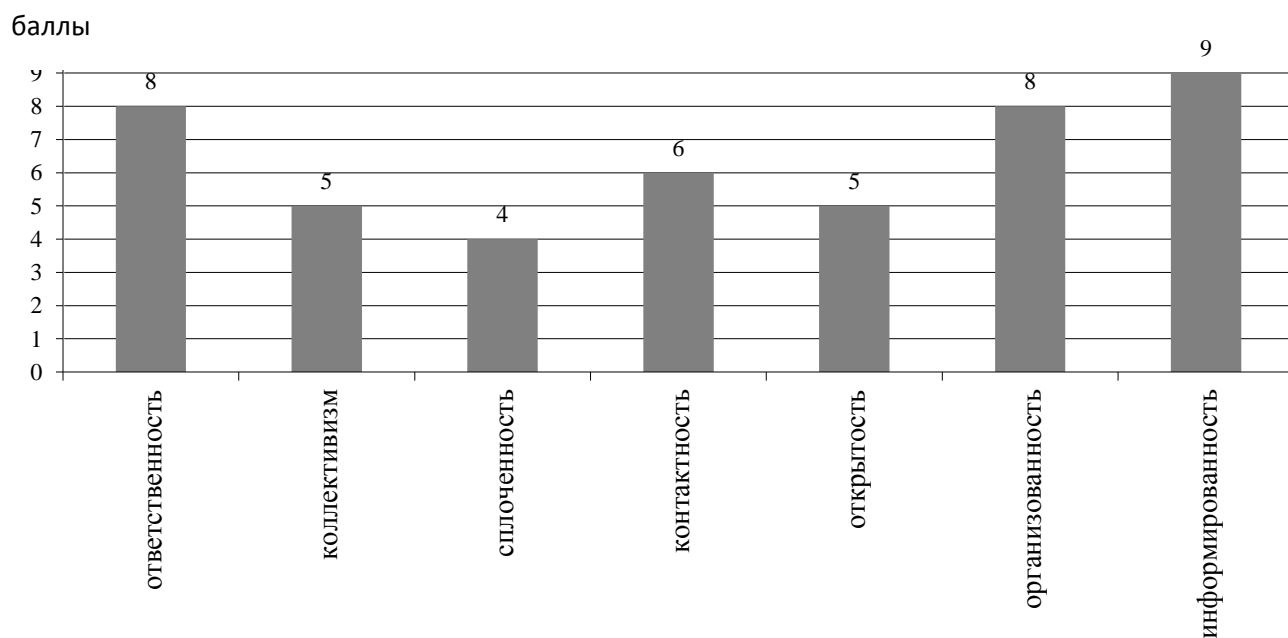


Рисунок 2.3.4 – Результаты оценок характеристик психологического климата в коллективе МУДО «Дом детского творчества»

Как видно из данных рисунка 2.3.4, степень удовлетворения

сотрудников существующими отношениями в коллективе в среднем можно назвать удовлетворительными. Они оцениваются в 6,43 балла. Но все же, необходимо отметить, что на фоне таких характеристик как организованность, ответственность и исполнительность, значение сплоченности, как это уже отмечалось, коллектива достаточно низкое (всего 4 балла из 10 возможных). Низким являются и значения открытости и коллективизма (по 5 баллов).

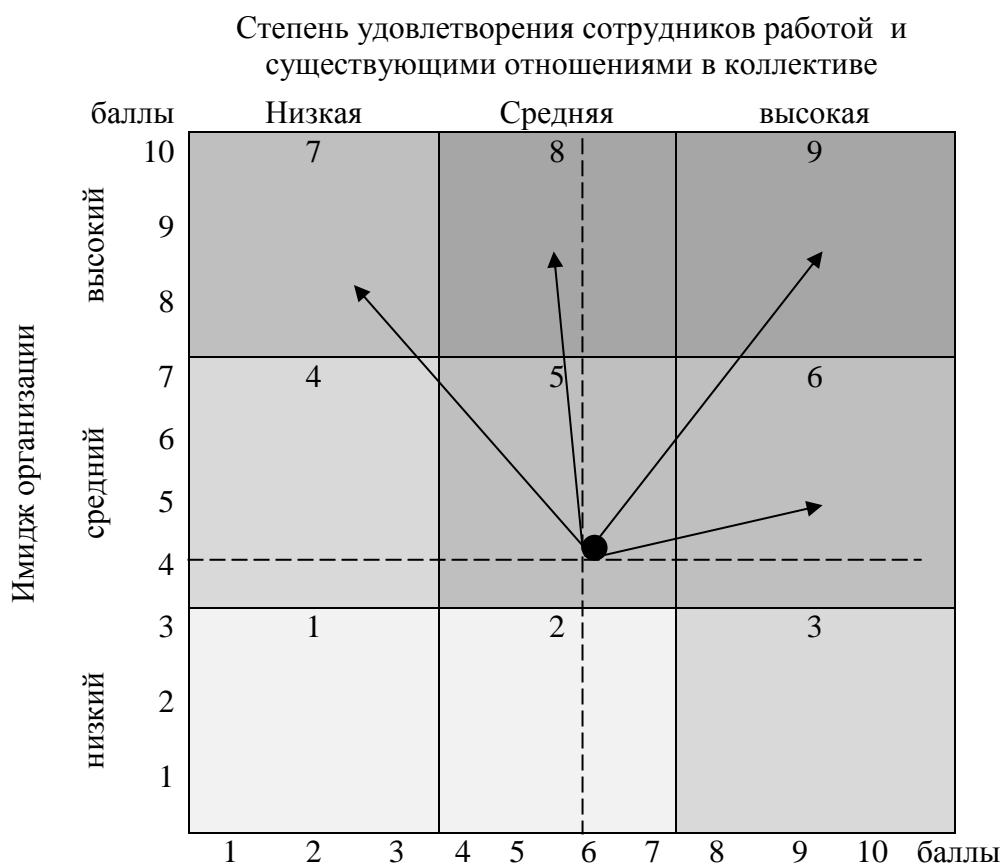


Рисунок 2.3.5 – Модель оценки культуры отношений и возможные векторы ее развития для МУДО «Дом детского творчества г. Юрюзань»

Состояние имиджа рассматриваемой организации было оценено по количеству публикаций об образовательном учреждении в прессе, в сети Internet, участием сотрудников в образовательных форумах, изучения содержания сайта организации и наличию аккаунтов в социальных сетях.

Здесь можно отметить достаточное количество упоминаний о обучающихся и сотрудниках исследуемой организации в материалах и статьях районной газеты «Авангард». Кроме того, уже отмечалось, что у МУДО «Дом детского творчества» появился свой сайт, но он требует еще и периодического

наполнения информацией по некоторым направлениям.

Поэтому имидж МУДО «Дом детского творчества» соответствует значению 4 балла.

4. Обобщающая оценка организационной культуры, которая определяется по трем составляющим: культуры труда, управления и отношений, определяется среднее арифметическое всех парных показателей оценки и отображается на сводной матрице, которая характеризует общее стратегическое состояние организационной культуры.

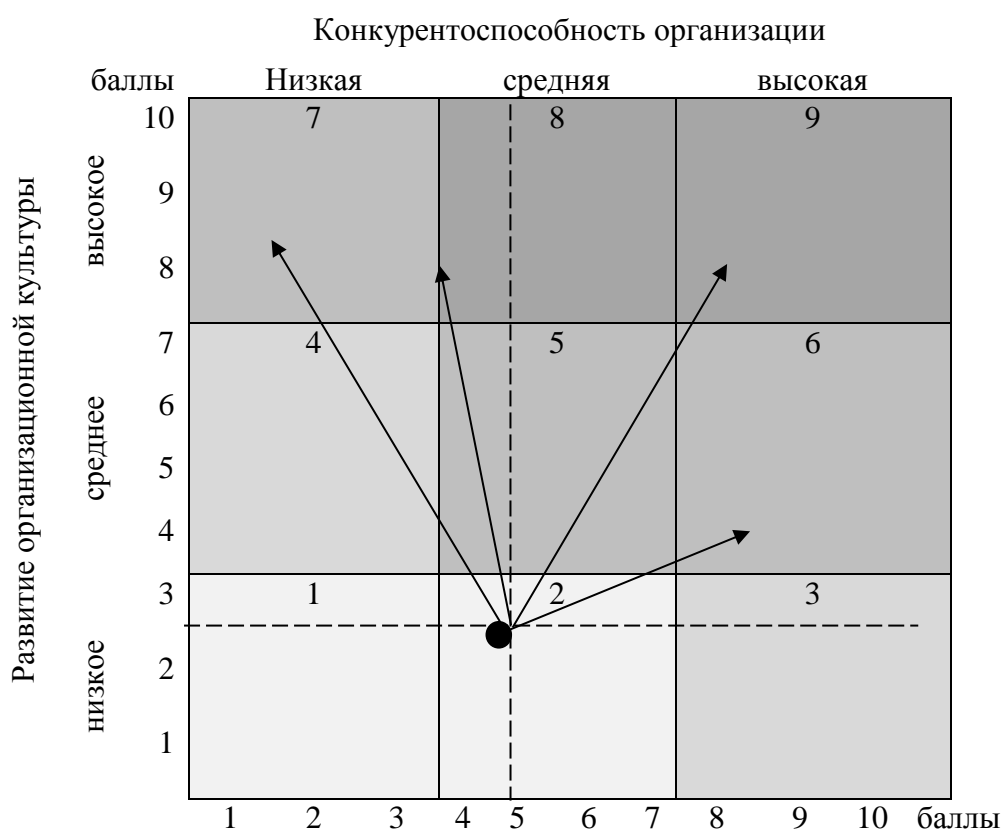


Рисунок 2.3.6 – Модель оценки развития организационной культуры для МУДО «Дом детского творчества г. Юрюзань»

На рисунке 2.3.6 показано, что для сотрудников МУДО «Дом детского творчества г. Юрюзань» соответствует скрытый тип модели коллективного поведения и, в качестве примера, четыре вектора дальнейшего развития организации, каждый из которых – это перевод организационной культуры в новое состояние, а два – еще и повышение конкурентоспособности.

Такие выводы о модели коллективного поведения вполне оправданы, так

как основная часть коллектива (56,25%) – это педагоги пенсионного и предпенсионного возраста, которым будет трудно трудоустроиться в новом месте в случае критики руководства. Что касается молодых специалистов, то они не имеют достаточно опыта для открытого выражения недовольства действиями руководства. Тем не менее, коллектив исследуемого учреждения не нацелен на работе только на удовлетворение личных потребностей, а ответственно выполняет свои профессиональные функции.

Таким образом, проведенный по методике Е.А. Юхневой анализ позволил выявить следующие проблемы и недостатки в организационной культуре МУДО «Дом детского творчества г. Юрюзань»:

- средние показатели культуры труда педагогов дополнительного образования в виду их неучастия в конкурсах на профессиональное мастерство и практических семинарах по обмену опытом;

- отношения в коллективе носят формальный характер, в любой конфликтной ситуации видят выход только через установление границ, норм и правил поведения;

- доминирует авторитарный стиль управления коллективом, применяются административно-распорядительные методы управления, что позволяет осуществлять полный контроль над его поведением, но лишает любой творческой инициативы;

- низкий уровень активности педагогического коллектива в пространстве Internet, а это существенно снижает показатели имиджа образовательного учреждения.

На основе выявленных проблем и недостатков, а также сильных сторон культуры организации была построена матрица SWOT-анализ организационной культуры МУДО «Дом детского творчества г. Юрюзань», с указанием возможных путей устранения угроз и смягчения слабых сторон за счет существующих возможностей и сильных сторон образовательного учреждения. Она представлена в таблице 2.3.7.

Таблица 2.3.7 – SWOT-анализ организационной культуры МУДО «Дом детского творчества г. Юрюзань»

Окружающая среда Система	Возможности: 1. использования современных технологий и сети Internet; 2. поддержка спонсоров в незначительных объемах; 3. организационная помощь Управления образования и Администрации района.	Угрозы: 1. дальнейшее снижение объемов бюджетного финансирования; 2. сокращение численности учащихся из-за демографической ситуации; 3. усиление позиций конкурентов и появление новых;
<p>Сильные стороны:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. традиция со времен основания не курить всем членам коллектива; 2. высокая степень ответственности и организованности коллектива; 3. высокий профессионализм и большой опыт работы у основной части коллектива. 	<p>Проведение практических семинаров и конференций по профессиональному мастерству на площадке учреждения. Создание совета по развитию организационной культуры учреждения, на котором будут обсуждаться проблемы и раздаваться поручения по их устранению.</p>	<p>Организация мероприятий, не требующих финансовых затрат для привлечения внимания новых воспитанников и развития традиций ведения здорового образа жизни - «Веселые старты» между семьями педагогов и семьями учащихся. Таких мероприятий конкуренты не проводят.</p>
<p>Слабые стороны:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. снижение показателей качества труда из-за неучастия педагогов в конкурсах; 2. формальные отношения в коллективе и с участниками образовательного процесса; 3. низкие показатели имиджа организации и отсутствие заинтересованности в его повышении – платят только за работу. 	<p>Внедрение системы балльно-рейтингового оценивания вклада педагогов в развитие культуры учреждения с последующим премированием. Ежегодное проведение спортивных соревнований между сотрудниками с обязательным привлечением детей и супругов для установления неформальных отношений в коллективе.</p>	<p>Создание аккаунтов в социальных сетях с высоким рейтингом популярности и участие в форумах для распространения информации об учреждении, выявления интересов и предпочтений потенциальных учащихся и их родителей, проведения опросов среди участников групп и приглашения на мероприятия.</p>

После того, как были выявлены проблемы, связанные с условиями труда, возникла необходимость определить каков у педагогов творческий потенциал. С помощью теста «Каков Ваш творческий потенциал?» (Приложение Д) было установлено, что 80% педагогов имеют вполне нормальный творческий потенциал, но есть проблемы, которые тормозят процесс творчества. У 15 % педагогов творческий потенциал не велик, потому

как они недооценивают сами себя и свои способности. И лишь 5% имеют значительный творческий потенциал, который предоставляет им богатый выбор творческих возможностей.

Следующий тест – опросник «Эмоциональное выгорание» помог установить отношение педагогов к своей работе (Приложение Е). В итоге выяснилось, что эмоциональное истощение (жалобы на плохое физическое самочувствие, нервное напряжение) имеет средний уровень. Деперсонализация (нарушение нормального восприятия себя и окружающего мира) в педагогическом коллективе на низком уровне, а в редукции личностных достижений (ощущение собственной некомпетентности в профессиональной сфере, занижение своих профессиональных успехов) преобладает высокий уровень.

Также необходимо было выяснить как инновационная деятельность влияет на профессиональный рост педагогов дополнительного образования исследуемого учреждения (Приложение Ж). Исходя из результатов анкетирования на наличие потребностей в изменении своей профессиональной деятельности и отношение к инновациям педагогов, можно увидеть, что интерес к инновациям в педагогической деятельности проявлен у большинства педагогических работников. Остальное меньшинство педагогов ответили, что не чувствуют себя готовыми к освоению новшеств, объясняя это тем, что в Доме детского творчества г. Юрюзань условия для развития инновационной деятельности созданы частично, обоснованных рядом причин:

- отсутствие теоретических знаний;
- отсутствие материального стимулирования;
- сила привычки: меньше времени и сил для работы по известному и привычному;
- отсутствие лидеров, новаторов в коллективе.

Инновационная деятельность по мнению большинства заинтересованных педагогов привлекательна тем, что:

- возрастает авторитет среди родителей и обучающихся;

- возрастает самоуважение, формируется новый взгляд на себя;
- повышается интерес детей к обучению и воспитанию.

Педагоги считают, что три самых главных внутренних противоречия, возникающих при создании или применении нового это:

- новые идеи практически трудно реализовать;
- по некоторым причинам сложно доводить начатое дело до конца;
- нет компенсации за инновационную деятельность.

Далее педагоги отметили для себя три фактора воздействия инновационной деятельности на мотивацию педагогов к повышению профессионального мастерства:

1. Способствует самообразованию;
2. Разрабатываются новые формы деятельности;
3. Изучаются новые подходы к образованию.

Исходя из данных, полученных в ходе тестирования, можно увидеть, что большая половина педагогов все-таки заинтересована в применении инновационной деятельности при повышении своего профессионального роста.

ВЫВОДЫ ПО ВТОРОЙ ГЛАВЕ:

1. Экспериментальная деятельность проводилась в естественных условиях образовательного процесса Дома детского творчества с 2015 по 2017 годы, в ходе которой был осуществлен констатирующий эксперимент, направленный на изучение совершенствования инновационной деятельности педагогов дополнительного образования; разработку принципов профессионального роста педагогов; в качестве составляющих совершенствования инновационной деятельности педагогов дополнительного образования выделены следующие: инновационно-творческое стремление личности; оригинальность; профессиональное мастерство в инновационной деятельности.

2. Экспериментальные данные констатирующего эксперимента говорят о недостаточности уровня совершенствования исследуемых педагогических показателей, и, как результат, целесообразности актуализации модели организации инновационной деятельности учреждения дополнительного образования при определенных нами педагогических условиях.

2. В МУДО «Дом детского творчества г. Юрюзань» сейчас доминирует иерархический тип культуры, где строго выстроена иерархия, а его руководитель является рационально мыслящим организатором. Несмотря на все положительные моменты в доминировании такого типа культуры, проведенные исследования показали, что коллектив учреждения нуждается в стратегических изменениях культуры организации в сторону доминирования кланового типа культуры с элементами адхократии.

3. В Доме детского творчества большинство педагогов имеют вполне нормальный творческий потенциал, что говорит о непосредственной самостоятельности педагогических сотрудников, которые, не смотря на все перемены, происходящие в социуме, все же остаются верны своему делу.

4. Эмоциональное выгорание у педагогических работников всё-таки прослеживается, это обуславливается тем, что в Доме детского творчества недостаточно созданы условия для осуществления стопроцентной деятельности.

5. Инновационная деятельность вызывает большой интерес у большинства педагогических работников. Педагоги желают изменить свою профессиональную деятельность к лучшему. Профессиональный рост важен для педагогов. Они нацелены на самообразование, разработку новых форм деятельности, изучение новых подходов к образованию. Инновационная деятельность привлекает педагогов самоуважением, повышенным интересом детей к обучению и воспитанию, авторитетом среди родителей и обучающихся. Но есть и такие, которые не готовы к освоению новшеств это связано в первую очередь с возрастом педагогов, отсутствием теоретических

знаний, материального стимулирования.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключении диссертационного исследования подводятся итоги проделанной исследовательской работы и формулируются основные выводы. Проведенное исследование имеет теоретико-прикладной характер.

В процессе исследования была изучена и выявлена степень разработанности научной задачи в психолого-педагогической литературе. Исследование показало, что создание системы дополнительного образования на основе внешкольных учреждений, кадрового и программно-методического потенциала, использование традиций и опыта воспитания в учреждениях дополнительного образования требуют серьезного теоретического осмысления.

Уточнена сущность понятия «профессиональный рост педагога дополнительного образования». Учреждение дополнительного образования – это учреждение, реализующее дополнительные образовательные программы, представляющие совокупность услуг и условий, обеспечивающих профилактику и укрепление здоровья, а также самоопределение и самореализацию обучающихся.

Разработана модель организации инновационной деятельности учреждения дополнительного образования, представляющая педагогическую систему, признаками которой является многофункциональность субъекта взаимодействия, открытость, динамичность; структура ее состоит из взаимосвязанных блоков: ресурсное обеспечение УДО, формирование единого воспитательного пространства района, социальный, государственный заказ, пространство деятельности и общения.

На основе теоретических положений выведены и апробированы педагогические условия эффективности инновационной деятельности учреждения дополнительного образования: задачи оздоровления дополнительного образования; функции: социально-адаптивная,

коммуникативная; управление, включающее творческое взаимодействие педагогов и обучающихся; реализующие образовательные программы; педагогические современные технологии, позволяющие реализовывать активные формы деятельности для развития творческих способностей обучающихся.

На основе теоретических предпосылок разработан инновационный проект «Занимательное стихосложение» для школ отдаленного доступа и разработана образовательная программа «Стих и Я». В результате констатирующего эксперимента выявлены педагогические условия, эффективно влияющие на инновационную деятельность учреждения дополнительного образования.

В работе намечена перспектива развития дальнейшей исследовательской деятельности по обозначенной научной задаче: теоретические и практические аспекты проектирования дополнительных образовательных программ в условиях учреждения дополнительного образования.

Содержание и выводы диссертационного исследования нашли отражение в следующих публикациях:

1. Антонов В.Н. Инновации в дополнительном образовании детей [Текст] / В.Н. Антонов, Т.П. Куркина // Непрерывное педагогическое образование: глобальные и национальные аспекты: материалы III Международного конгресса. Челябинск: Изд-во ЮУрГГПУ, 2017. – 336с.

2. Куркина, Т.П. Научно-методическое сопровождение профессиональной компетентности педагогов дополнительного образования [Текст] / Т.П. Куркина // Непрерывное педагогическое образование: глобальные и национальные аспекты: материалы III Международного конгресса. Челябинск: Изд-во ЮУрГГПУ, 2017. – 336с.

Библиографический список литературы

1. Аверина, М.В. Структура общепрофессиональных умений педагога: рефлексивный компонент / М.В. Аверина, А.В. Воронин. – Ярославский педагогический вестник, 2013. – №2. – Том II (Психолого-педагогические науки) – С. 113-119.
2. Агаркова, Е.И. Моделирование системы повышения профессионально-педагогической компетентности специалиста в условиях ИПКРО: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Агаркова Елена Ивановна. – Тамбов, 2014. – 193 с.
3. Андреев, А.Л. Компетентностная парадигма в образовании: опыт философско-методологического анализа / А.Л. Андреев. // Педагогика. – 2005. – № 4. – С. 19-27.
4. Андреев, В.П. Педагогическая эвристика для творческого саморазвития многомерного мышления и мудрости [Текст]: моногр./В.И. Андреев-Казань: Центр инновационных технологий, 2015 – 288с.
5. Андреев В.И. Концепция, законы и идеология гарантированного качества образования на основе творческого саморазвития человека (Акмеоквалитология образования)/В.И. Андреев. – Казань: Центр инновационных технологий, 2013. – 295с.
6. Антонов, В.Н. Педагогические условия деятельности детских оздоровительно-образовательных лагерей в современных условиях: диссертация ... кандидата педагогических наук: 13.00.01. - Екатеринбург, 1997. - 184 с.
7. Антонов, В.Н. Инновации в сфере высшего образования как необходимый фактор самоорганизации российского социума [Текст]/В.Н. Антонов, В.В. Баркова//Современная школа: инновационный аспект.-2010.-№ 3. – С.93-97.
8. Антонов, В.Н. Побудительные мотивы инновационных процессов в образовательном пространстве современного российского общества [Текст] /

В.Н. Антонов // Современная высшая школа: инновационный аспект. – 2013. - № 2. – С.38-50.

9. Антонов В.Н. Инновации в дополнительном образовании детей [Текст] / В.Н. Антонов, Т.П. Куркина // Непрерывное педагогическое образование: глобальные и национальные аспекты: материалы III Международного конгресса. Челябинск: Изд-во ЮУрГГПУ, 2017. – 336с.

10. Аминов, Н. А. Диагностика педагогических способностей [Текст]/ Н. А. Аминов. – Москва-Воронеж: Институт практической психологии, 1997. - 80с.

11. Асмолов, А.Г. Психология личности: культурно-историческое понимание развития человека: учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности "Психология" / А.Г. Асмолов. - 3-е изд., испр. и доп. - Москва : Смысл : Academia, 2007. - 526 с.

12. Атутов, П. Р., Будаева М. М. Методологические проблемы национальнорегионального образования [Текст]/ П. Р. Атутов, М. М. Будаев // Педагогика. – 2001. - №2. – С. 25-32.

13. Аменд, А.Ф. Инновационные процессы в воспитании и развитии подрастающего поколения [ред. А.Ф. Аменд]; Челяб. гос. пед.ун-т. – Челябинск:Изд-во Челяб.гос.пед. ун-та.-2010.-447с.

14. Бабанский, Ю.К. Оптимизация процесса обучения (Общедидактический аспект). М.: «Педагогика». – 1997. -256с.

15. Банько, Н.А. Формирование профессионально-педагогической компетентности как компонента педагогической подготовки менеджеров[Текст]:моногр./Н.А. Банько – ВолГТУ; 2004-91с.

16. Байденко, В.И. Образовательный стандарт: теоретические и концептуальные основы: Опыт системного исследования: автореферат дис. ... доктора педагогических наук: 13.00.01. - Москва, 1999. - 38 с.

17. Байденко, В.И. Компетенции: к освоению компетентностного подхода // Труды методологического семинара «Россия в Болонском процессе:

проблемы, задачи, перспективы». / В.И. Байденко. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – с. 25-30.

18. Белкин, А.С. Компетентность. Профессионализм. Мастерство. / А.С. Белкин. – Челябинск: Юж.-Урал.кн. изд-во., 2004. – 176 с.

19. Бенин, В.Л. Культурологическая компетентность субъекта профессионально-педагогической деятельности [Электронное издание] [Текст]: учебное пособие для студентов и преподавателей высшей школы. - 3-е издание, стереотипное. - Москва: Издательство «ФЛИНТА», 2016. - 297 с.

20. Березина, В.А. Дополнительное образование детей в России/В.А. Березина. - М.: Диалог культур. – 2007. – 512с.

21. Березина, В.А. Дополнительное образование детей в современных условиях/В.А. Березина//Нормативные документы образовательного учреждения. – 2006.-№3.-с.17-19.

22. Беспалько, В.П. Природосообразная педагогика/В.П. Беспалько. – М.: Народное образование. – 2008. – 512с.

23. Биктагирова, Г. Ф. Дидактические условия формирования педагогической рефлексии учителя в системе повышения квалификации: автореф. дис. ...канд. пед. наук [Текст]/ Г. Ф. Биктагирова: - Казань, Изд-во Казан. Ун-та. – 2004. – 23с.

24. Битянова, Н.Р. Проблема саморазвития личности в психологии: Аналит. обзор / Н. Р. Битянова. - М.: Моск. психол.-социал. ин-т: Флинта, 1998. - 46 с

25. Болотов, В.А. Компетентностная модель: от идеи к образовательной программе / Болотов В.А., Сериков В.В. // Педагогика. – 2003. – №10. – С. 8-14.

26. Бруднов, А.К. От внешкольной работы к дополнительному образованию детей [Текст]: Сборник нормативных и методических материалов для дополнительного образования детей / А.К. Бруднов. М.: Владос – 1999 – 544 с.
27. Брыкля, О.А. О некоторых условиях повышения качества профессионального образования / О.А. Брыкля [Текст] // Инновации в образовании. – 2007. - №11. – С. 26-29.
28. Бухвалов, В.А. Алгоритмы педагогического творчества: Кн. для учителя / В. А. Бухвалов. - М.: Просвещение, 1993. – 94 с.
29. Буйлова, Л.Н. Дополнительное образование. Нормативные документы и материалы / Л. Н. Буйлова, Г. П. Буданова. - Москва: Просвещение, 2008. – 316 с.
30. Важевская, Н. В. Рефлексия как элемент содержания физического образования [Текст] / Н. В. Важевская // Наука и школа. – 2000. - №5. - С. 2326.
31. Введенский, В.Н. Моделирование профессиональной компетентности педагога. / В.Н. Введенский // М.: Педагогика. – 2003. – № 10. – С. 51-55.
32. Вершловский, С.Г. Непрерывное образование: ист.-теорет. анализ феномена: монография/С.Г. Вершловский. – 2008. – 147с.
33. Вербицкий, А.А. Личностный и компетентностный подходы в образовании: проблемы интеграции/А.А. Вербицкий, О.Г. Ларионова. – Москва: Логос, 2010. -336с.
34. Верещинская, О.В. Образовательная программа Дворца пионеров и школьников
35. . Н.К. Крупской г. Челябинска: (Содержательный компонент)/О.В. Верещинская, Н.В. Маркина; Упр. по делам образования г. Челябинска. Муниципальное учреждение дополнительного образования детей «Дворец пионеров и школьников» им. Н.К. Крупской. – Челябинск: Полиграф – Мастер, 2001 – 141 с.

36. Воронцов, А.Б. Педагогическая технология контроля оценки учебной деятельности: образовательная система Д.Б. Эльконина, В.В. Давыдова)/А.Б. Воронцов. – Москва: Издатель Рассказов А.И.-2002. -303с.

37. Воротникова, А.А. Психологические условия формирования профессиональной компетентности будущего педагога[Текст]: дисс... канд. псих. наук:19.00 07 – утв. 1998/Алена Аркадьевна Воротникова, -М., 1998 – 197с.

38. Вульф, Б.З. Основы педагогики в лекциях, ситуациях, первоисточниках [Текст]: учеб.пособие/Б.З. Вульф, В.Д. Иванов. – М.: Изд-во УРАО. – 1997. – 288с.

39. Гальперин, П.Я. Лекции по психологии / П.Я. Гальперин – Изд. Книжный дом «Университет» (КДУ), 2008. – 400 с.

40. Гаргай, В.Б. Модели повышения квалификации учителей на Западе / В.Б. Гаргай. // М.: Методист, 2004 – № 2. – С. 8-10.

41. Герасименко Н.А. Становление, развитие и перспективы дополнительного профессионального образования в условиях региона: дисс...канд.пед. наук , Владикавказ, 2010.-184.с.

42. Гин, А.А. Приемы педагогической техники: свобода выбора, открытость. Деятельность, обратная связь. Идеальность: пособие для учителя/А.А. Гин – 13-е изд. – М.: ВИТА-ПРЕСС. 2013. – 112с.

43. Громова, Г.А. Современные проблемы образования и инновационные процессы: учеб.пособие для вузов/Г.А. Громова, М.В. Жарова, В.В. Тимченко, С.Ю. Трапицин; Рос.гос.пед.ун-т им. А.И. Герцена.- СПб.:Акад.Исслед.Культуры, 2008 – (Инновационная образовательная программа).-211с.

44. Громкова, М.Т. Педагогика высшей школы [Текст]: учебное пособие для дополнительного образования преподавателей профессиональных учебных заведений, для студентов и аспирантов педагогических вузов / М. Т. Громкова. - Москва: ЮНИТИ, 2012. - 446 с.

45. Гузеев В.В. Методы и организационные формы обучения/В.В. Гузеев М.: Народное образование, 2001. – 128с.

46. Гуцалюк, Р.П. Развитие профессиональной компетентности педагога дополнительного образования детей в процессе повышения квалификации: диссертация ... кандидата педагогических наук: 13.00.08. - Москва, 2004. - 135 с.

47. Гридяев, М.Н. Роль организационной культуры в системе адаптации персонала/М.Н. Гридяев, Ю.Н. Захарова, К.А. Мызрова, Э.А. Туганова//Фундаментальные исследования, - 2015.-№ 11-1.-С.143-146.

48. Демин, В. А. Профессиональная компетентность специалиста: понятие и виды [Текст]/ В. А. Демин // Стандарты и мониторинг в образовании. - 2000. - № 4. - С. 35 - 37.

49. Дергач, А.А. Субъект: формы, механизмы и пути развития/А.А. Дергач. – Казань: Центр инновационных технологий, 2011,-524с.

50. Диханова, Л.Г. Научно-педагогические основы подготовки педагогов дополнительного образования в колледже: диссертация ... кандидата педагогических наук: 13.00.08. - Ростов-на-Дону, 2002. - 240 с.

51. Дружилов С.А. профессиональная компетентность профессионализма педагога[Текст]: Психологический подход/С.А. Дружилов//Сибирь, - 2005. – вып. 8 – с. 26-44.

52. Дуганова, Л.П. Психологический опыт как предмет социального анализа (на примерах анализа опыта преподавания музыки)//Методист – 2008 - №6. – с.48.

53. Дударева, Н.В. Развитие креативности личности в профессиональном образовании/ Н.В. Дударева [Текст] // Философия образования. – 2008. - №3(24). – С. 107-113.

54. Духова, Л. И., Подымова Л. С. Профессионально-педагогическая культура и субкультура учителя [Текст]/ Л. И. Духова, Л. С. Подымова // Педагогическое образование и наука. – 2004. – 3 4. – С.22 –27.

55. Евладова, Е.Б. Организация дополнительного образования детей практикум/Е.Б. Евладова – Изд-во: Гуманит.Изд. Центр ВЛАДОС – 2003 – 15с.
56. Егорова, А.В. Социально-педагогические условия развития дополнительного образования детей в России: автореферат дис. канд. пед. наук. 13.00.01 / Егорова Алла Васильевна – М., 2004. – 16 с.
57. Ермаков Д.С. Образование для устойчивого развития / Д.С. Ермаков [Текст] // Педагогика. – 2006. - №9. – С. 23-28.
58. Загвязинский, В.И. Педагогическое творчество учителя / В.И. Загвязинский. – М.: Педагогика, 1987. – 160 с.
59. Загвязинский, В.П. Теория обучения: современная интерпретация: учеб. пособие для студ. высш. пед.учеб. заведений. – М.: Издательский центр «Академия», -2001 -192с.
60. Закирова, А. Ф. Понятийная база современной педагогики [Текст] / А. Ф. Закирова // Педагогика. - 2001. - № 7. - С. 7 - 12.
61. Зеер, Э. Ф., Романцев Г. М. Личностно ориентированное профессиональное образование [Текст]/ Э. Ф. Зеер, Г. М. Романцев // Педагогика. – 2002. - №3. – С. 16-21.
62. Зимняя, И.А. Воспитательный потенциал социальных компетентностей в реализации задач повышения качества образования (к проблеме модульного представления социальных компетентностей). / Проблема качества образования. Книга 5. Модульное представление социальных компетентностей в системе повышения качества образования / И.А. Зимняя // Научно-методические инновации в высшей школе; под общ. ред. проф. А.В. Макарова. — Минск: РИВШ, 2008. — С. 105-110.
63. Зимняя, И.А. Педагогическая психология: учебник для вузов/И.А. Зимняя. – 3-е издание, пересмотренное. – Москва: Московский психолого-социальный институт; Воронеж: НПО «МОДЭК» - 2010 - 448с.

64. Ибрагимов Г.И. Инновационные технологии обучения в условиях реализации компетентностного подхода // Инновации в образовании. 2011. №4. С.4 – 14.

65. Ильченко, О.М. Развитие профессиональной компетентности педагогов социокультурной сферы в процессе переподготовки: автореферат дис. ... канд. пед. наук: 13.00.05 / Ильченко Ольга Михайловна. – Челябин. гос. акад. культуры и искусств. - Челябинск, 2008. - 166 с.

66. Ильин, Г.Л. Инновации в образовании [Текст]: учебное пособие для студ. вузов/Г.Л. Ильин. – М.: Прометей – 2015. – 426с.

67. Исаева, И.Ю. Досуговая педагогика: учеб. пособие / И.Ю. Исаева. — М.: Флинта: НОУ ВПО «МПСИ», 2010. — 200 с.

68. Калиш, И.В. Повышение квалификации педагога дополнительного образования: дис. ... канд. пед. наук 13.00.01 / Калиш Ирина Викторовна. – М.: Эслан, 2004 – 181 с.

69. Каргина, З.А. Теория и практика повышения квалификации педагогов дополнительного образования: автореферат дис. ... канд. пед. наук. 13.00.01 / Каргина Зоя Алексеевна – М., 2000 – 22с.

70. Карнаух, Н.В. О преемственности традиций образования[Текст]/Н.В. Карнаух//AlmaMater: Вестник высшей школы. – 2007. - №3. – С. 20-23.

71. Катукова М. Р. Система дополнительного образования в России: история становления, развитие, перспективы /М. Р. Катукова//Ракурс. СПб., 1994. - № 4. - С. 12-17.

72. Катукова М.Р. Формирование образовательной среды клуба учреждения дополнительного образования детей: автореф. дисс. канд. пед. наук/М.Р. Катукова. СПб., 1998. – 23с.

73. Кларин, М.В. инновации в обучении: метафоры и модели: Анализ зарубежного опыта – М.; 1997г.

74. Климов, Е. А. Психология профессионализма [Текст]/ Е. А. Климов. – Воронеж: Институт практической психологии, 2009. – 244с.

75. Коваль, М.Б. Ключ к успеху[Текст]: пособие для работников учреждений лет. отдыха и оздоровления детей/М.Б. Коваль – науч.-исслед. ин-т семьи, - М.: НИИ семьи, 1998. – 133с.

76. Козырева, О.А. Условия развития профессиональной компетентности педагога в процессе повышения квалификации: дис. ... канд. пед. наук. 13.00.01 / Козырева Ольга Анатольевна. – Томск, 2004. – 123с.

77. Козак, Л.В. Инновационная деятельность преподавателя высшей школы: теоретический аспект [Электронный ресурс]/Л.В. Козак//SWordyournal – 2011. – с.58-67

78. Коломинский, Я.Л. Психология детского коллектива: Система лич. взаимоотношений: [Перевод] / Я. Л. Коломинский. - Ереван: Луйс, 1988. - 323с.

79. Колесникова, И.А. Кулибаба Педагогическая психология [Текст]: учебное пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений/И.А. Колесникова, Е.С. Титова – М.: изд. Центр «Академия». – 2005. – 256с.

80. Колинова, В.Ф. Роль инноваций в повышении эффективности образовательного процесса колледжа[Текст]/В.Ф.Колинова//Мир науки, культуры, образования. – 2009. – вып.5 с. 36-45.

81. Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года [Текст]// Вестник образования. – 2002. - № 6. – С. 11 – 41.

82. Краевский, В.В. Основы обучения: дидактика и методика: учебное пособие для студ.высш.учеб. заведений/В.В. Краевский, А.В. Хуторской – М.: Издательский центр «Академия» - 2007. – 352с.

83. Круглова, Л.К. Универсальный гуманизм как основание разнообразия и единства культур / Л. К. Круглова // Фундаментальные проблемы культурологии. - Том VII Культурное многообразие: теории и стратегии. - Москва: Новый хронограф; Санкт-Петербург: Эйдос, 2009. - С. 54-62.

84. Кузьмина, Н.В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения [Текст]/Н.В. Кузьмина – М.: Высшая школа, 2008. – 119с.

85. Куркина, Т.П. Научно-методическое сопровождение профессиональной компетентности педагогов дополнительного образования [Текст] / Т.П. Куркина // Непрерывное педагогическое образование: глобальные и национальные аспекты: материалы III Международного конгресса. Челябинск: Изд-во ЮУрГГПУ, 2017. – 336с.

86. Лазарев, В.С. Педагогическая инноватика: объект, предмет и основные понятия [Текст] /В.С. Лазарев, Б.П. Мартиросян//Педагогика-2004. - №4-с.11-21.

87. Лазарев, В.С. Инноватика в школе [Текст]: учебное пособие для системы высшего педагогического образования и повышения квалификации работников образования / В. С. Лазарев. - Екатеринбург; Сургут: Гуманитарный ун-т; 2011. - 159 с.

88. Ланкина, М.Ю. Организационная культура как фактор становления и развития ее интеллектуального потенциала/М.Ю. Ланкина, М.Г. Подопригора, Е.С. Едалова//Фундаментальные исследования. – 2015. - №9-2.-С.356-360.

89. Лебедев, О.Е. Модернизация управления образованием: перспективы и проблемы: методическое пособие для самоанализа упр. проблем / О. Е. Лебедев. - Санкт-Петербург: СПБАППО, 2006 (СПб.: Тип. С.-Петерб. акад. постдиплом. пед. образования). - 92с.

90. Логинова, Л.Г. Технология аттестации и аккредитации учреждений дополнительного образования детей: Сб. науч.-метод. и инструктив. материалов / Л. Г. Логинова. - М.: АРКТИ, 2002. - 238, [1] с.

91. Логинова, Л.Г. Качество дополнительного образования детей. Менеджмент/Л.Г. Логинова – М.: А. «Мегаполис» - 2012. – 391с.

92. Лушников, А.М. История педагогики: учебное пособие для студентов педагогических высших заведений/А.М. Лушников. 2-е изд. Екатеринбург. Урал.гос.пед. ун.-т – 1994. – 368с.

93. Лядиус, В.Я. Инновационное обучение: стратегия и практика: материалы Первого научного семинара психологов и организаторов школьного образования/под ред. В.Я. Лядиус. М.; 1994 – 204с.

94. Маркова, А.К. Наука на грани ненаукой [Текст]: книга для учителя/А.К. Маркова-М.: Канон-плюс, 2013 – 336с.

95. Митина, Л.М. Профессиональная деятельность и здоровье педагога [Текст]: учебное пособие для студентов высших заведений/Л.М. Митина, П.В. Митин, О.А. Анисимова, под общей ред. Л.М. Митиной. – Москва: АCADEMIA, 2005. – 362с.

96. Мозгарев, Л.В. Условия профессионального развития в системе повышения квалификации: автореф. дис...канд. пед. наук: 13.00.08/ Мозгарев Лев Владимирович – Липецк. – 2001. – 21 с.

97. Молчанов, А.В. Научно-методическое сопровождение профессионального роста педагогов в региональной образовательной системе[Текст]/А.В. Молчанов//Научное и образовательное пространство перспективы развития: материалы//Междунар.науч.-практ.конф. (Чебоксары, 24апр.2016г.)//редкол.: О.Н. Шариков [и др.] – Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2016. – С. 156-161.

98. Морозова, Н.А. Дополнительное образование как одно из направлений воспитания в непрерывном образовании / Н.А. Морозова. – М., 2000 – 279 с.

99. Мухаметзянова, Ф.Ш., Шайхутдинова, Г.А. Инновационные технологии в подготовке педагогов профессионального обучения/Ф.Ш. Мухаметзянова, Г.А. Шайхутдинова //Дидактика профессиональной школы: сборник научных статей. - Казань: Издательство «Данис», ИПП ПО РАО, 2013. – С. 30-37.

100. Найн, А.Я. Управление профессиональной подготовкой рабочей молодежи: педагогический аспект / А. Я. Найн. - М.: Педагогика, 1991. - 133с.

101. Найн, А.Я. Инновации в образовании/А.Я. Найн-Челябинск:ЧФИРПО МО РФ, 1995 – 324 с.

102. Нагибина, Н. Инновационная деятельность учреждения дополнительного образования как педагогический феномен[Текст]/Н. Нагибина, Н. Ипполитова//General and Professional Education/Н. Нагибина [и др.] – 2012 –вып.1.-с.36-44.

103. Нечаев, Н.Н. Профессионализм как основа профессиональной компетентности / Н.Н. Нечаев: Материалы к пятому заседанию методологического семинара 8 февраля 2005 г. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2005 – 92 с.

104. Никитин, Э. М. Федеральная система повышения квалификации работников образования: Учебное пособие [Текст]/ Э. М. Никитин. - М.: РИПКРО, 1995. - 191с.

105. Новая философская энциклопедия.- 2-е изд., испр. и допол. – М.: Мысль, 2010. – Т. 1-4. – 2816 с.

106. Огарев, Е.И. Компетентность как социальный феномен// Инновационные процессы в повышении профессиональной компетентности организаторов народного образования / Е.И. Огарев. – СПб., 1994. – С.27-34.

107. Павлова, Н.Н. Психологическая диагностика и коррекция в раннем возрасте (2,5-3 года) [Текст]: [пособие] / [Руденко Л. Г., Павлова Н. Н.]. - Москва: Генезис, 2014. – 32с.

108. Петровская, Л.А. Общение – компетентность – тренинг[Текст]: избранные труды/Л.А. Петровская; ред. – сост. О.В. Соловьева. – Москва: смысл, 2007. – 686с.

109. Пидкасистый, П.И. Педагогика[Текст]: учебник для студ. Учреждений высш.проф.образования /П.И. Пидкасистый, В.А. Мижериков, Т.А. Юзефовичус. – М: Издательскийцентр «Академия», 2014 – 624с.

110. Подласый, И. П. Педагогика. Новый курс: учебник для студ. пед. вузов: В 2 кн. [Текст]/ И. П. Подласый. - М.: Влада, 2000.

111. Попов, Е.Б. Основы педагогики: учебное пособие для слушателей магистратуры; 2-е издание, переработанное и дополненное /Е.Б. Попов. –

Оренбург: Оренбургский институт (филиал) Московского государственного университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), 2017. – 119с.

112. Поташник, М.М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе: пособие для учителей и руководителей школы / М. М. Поташник. - Москва: Центр пед. образования, 2009. - 445 с.

113. План мероприятий («дорожная карта»): Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки. – М. – 2014 – 18 с.

114. Платонова, Н.М. Инновации в социальной работе [Текст]: учебное пособие для вузов/Н.М. Платонова, М.Ю. Платонов. – 2-е изд. Стер.-Москва:Академия,2012.- (Высшее профессиональное образование. Социальная работа.Бакалавр)-250с.

115. Прутченков, А. С. Тренинг личностного роста: Методические разработки занятий социально-психологического тренинга [Текст] / А. С. Прутченков. – М.: 1993. – 48 с.

116. Профессиональный стандарт «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» от 08.09.2015г. – 30с.

117. Пьяных, Е.Г. Развитие информационно-коммуникационной компетентности управленческих кадров системы образования в процессе повышения квалификации/ автореф. канд.пед.наук: 13.00.08 / Пьяных Елена Георгиевна – Томск, 2007. – 22 с.

118. Пятибратова, С.И. Совершенствование профессионализма учителя в процессе постдипломного образования: Акмеологический подход: диссертация ... кандидата педагогических наук : 13.00.08. - Санкт-Петербург, 2002. - 212 с.

119. Реан, А.А. Психология личности [Текст] / А. А. Реан. - Москва [и др.]: Питер, 2016. - 286 с.

120. Резикова О. В. Профессионально-личностное развитие педагогов-музыкантов в процессе повышения квалификации// Человек и образование. № 2 (35). 2013. С.127-131.

121. Резикова О.В. Оптимизация процесса повышения квалификации педагогов-музыкантов на современном этапе: автореферат дисс... канд.пед.наук. Москва. 2013.- 26 с.

122. Рогов, Е.И. Выбор профессии: Становление профессионала / Е.И. Рогов. - М.: Владос-Пресс, 2003 (Вологда: ПФ Полиграфист). - 332с.

123. Рожков, М.И. Педагогическое пособие работы с молодежью. Юногогика: учеб. Пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Организация работы с молодежью»/М.И. Рожков. – М.: Гуманитар.изд.центр ВЛАДОС, 2008. – 264с.

124. Самойлов, В.А. Предпосылки и особенности развития инновационного управления образованием / В.А. Самойлов [Текст] // Инновации в образовании. – 2007. - №10. – С. 62-74.

125. Сидоров С.В. Педагогика (Теория и методика воспитания): Учебно-методич.пособие для студентов пед. вуза (заочное обучение). – Шадринск:Изд-воПО «Исеть», 2006. – 59 с.

126. Ситник, А.П. Повышение квалификации социальных педагогов: от опыта к базовым знаниям и к практике на новом уровне//Социальная педагогика. – 2006. - № 2. – С.93.

127. Соколова, А. С. «Профессионально важные качества» и «профессиональная компетентность» как детерминанты профессиональной успешности / А. С. Соколова // Среднее профессиональное образование. - 2010. - №7. - С.47.

128. Соломандина, Т.О. Организационная культура в табл., тестах, кейсах и схемах.- М.:ИНФРА-М, 2015-624с.

129. Соломандина, Т.О. Организационная культура компании. /Т.О. Соломандина – 2 изд.- М.: ИНФРА – М, 2015-624с. (ВО).

130. Скок, Г.Б. Как спроектировать учебный процесс по курсу: Учеб. пособие для преподавателей: Учеб. пособие для студентов, аспирантов и слушателей системы доп. проф. образования, осваивающих доп. проф.

программу "Преподаватель высш. шк." / Г.Б. Скок, Н.И. Лыгина; М-во образования Рос. Федерации. Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск: Новосиб. гос. техн. ун-т, 2001. - 78с.

131. Слепынина, И.И. Вопросы оптимальности в современном образовании/ И.И. Слепынина [Текст] // Философия образования. – 2008. - №3(24). – С. 31-34.

132. Слостенин, В.А. Педагогика[Текст]: учебник для студ.учреждений высш.проф.образования/В.А. Слостенин, И.Ф. Исаев, Е.Н. Шиянов: под ред. В.А. Слостенина – 11-е изд., стер. – М.: Издательский центр и Академия» 2012. – 608с. – (сер. Бакалавриат).

133. Слостенин, В.А. Готовность педагога к инновационной деятельности [Текст]/В.А. Слостенин, Л.С. Подымова//Сибирский педагогический журнал. – 2007-вып. 1 – с.13.

134. Слободчиков, В.И. Духовные проблемы человека в современном мире / В.И. Слободчиков [Текст] // Педагогика. – 2008. - №9. – С. 33-39.

135. Спирин, Л.Ф. Основы педагогического анализа: Учеб. пособие / Л. Ф. Спирин, М. А. Степинский, М. Л. Фрумкин. - Ярославль; Кострома: Костром. пед. ин-т, 1985. - 85 с

136. Сущенко, Т.И. Педагогический процесс внешкольных учреждений: учеб.-метод.пособие/Т.И. Сущенко – Киев: Рад.шк.-1986. – 47с.

137. Тарасюк, О. В. Информационная компетентность педагогов профессионального обучения / О. В. Тарасюк, К. А. Федулова // Среднее профессиональное образование. – 2010. - №6. - С.10.

138. Тихомирова, О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка. – М.: ИНФРА-М, 2015. – 151с.

139. Трегубова Т.М. Адаптационно-образовательный потенциал зарубежного опыта подготовки конкурентоспособных специалистов // Актуальные проблемы развития образования на современном этапе. Самара, 2008. С. 252 – 259.

140. Трегубова, Т.М., Масалимова, А.Р. Зарубежные модели дополнительного профессионального образования: теоретико-методологический анализ: Научно-методическое пособие/ Т.М. Трегубова, А.Р. Масалимова. – Казань: Издательство «Данис» ИПП РЛ РАО, 2013. – 66 с.

141. Тряпицына, А. П. Педагогика: учебник / А. Е. Бахмутский [и др.]; ред. А. П. Тряпицына. - СПб.: Питер, 2013. - 304 с.

142. Тулькибаева, Н.Н. Инновационные процессы в обучении/Н.Н. Тулькибаева, Л.В. Трубайчук, З.М. Большакова, М.М. Бормотова//Челябинский гос.пед.ун-т; Южно-Уральский научно-образовательный Центр РАО; М-во образования Российской Федерации. – М.:Восток, 2002.-255с.

143. Указ Президента Российской Федерации от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы».

144. Федеральный закон № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации». – М., «ЭКСМО». – 2013.

145. Федеральный государственный стандарт начального общего образования: текст с изм. И доп. На 2011г./М-во образования и науки Рос. Федерации.М.:Просвещение,2011.-33с. - (Стандарты второго поколения).

146. Федосеева, З.А. Развитие профессиональной компетентности педагогов в системе дополнительного профессионального образования : диссертация ... кандидата педагогических наук : 13.00.08. - Екатеринбург, 2006. - 217 с.

147. Филатова, О.Г. Социология массовой коммуникации: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 040201 Социология / О. Г. Филатова. - Москва: Гардарики, 2006 (Можайск (Моск.обл.): Можайский полиграфкомбинат). - 303 с.

148. Филинкова, Н. Формирование мотивации педагогов к инновационной деятельности дошкольных образовательных учреждений//г. Челябинск 2012г. – 45с.

149. Фокина, В.Н. Факторы реализации креативного управления в рыночных условиях / В.Н. Фокина [Текст]// Инновации в образовании. – 2008. - №8. – С. 75-98.

150. Фришман, И.И. Методика работы педагога дополнительного образования: учеб. пособие для студентов высш. пед. учеб. заведений / И. И. Фришман. - 2-е изд., стер. - М.: АCADEMIA, 2004. - 158 с.

151. Фролов, Ю.В. Компетентностная модель как основа оценки качества подготовки специалистов / Ю.В. Фролов, Д.А. Махотин // М.: Высшее образование сегодня, 2004 – № 8 – С. 34-41.

152. Харисов, Т.Б. Инновационная модель управления гимназией на основе взаимодействия с вузом [Текст]:[опыт гимназии № 90 г. Казани]/Т.Б. Харисов, Г.Д. Закирзянов//Управление качеством образования: теория и практика эффективного администрирования. – 2012. - №1. – С.3-5.

153. Харисов, Т. Б. Интеграция контроля, аттестации и повышения квалификации педагогических работников в системе внутришкольного управления: Монография [Текст] / Т.Б. Харисов. – Казань: КГУ, 2013. – 256с.

154. Храпаль, Л.Р. Проектирование индивидуальной образовательной траектории педагогов в условиях модульной системы повышения квалификации/ Ф.Ш. Мухаметзянова, К.Ш. Шарифзянова, Л.Р. Храпаль, Т.З. Мухутдинова // Проблемы инфраструктурного обеспечения инновационного развития отечественной экономики: материалы Международная научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых, Россия, г. Казань, 2014 г. С.- 38-41.

155. Худоминоский, П.В. Качественное образование как надежный гарант будущего России [Текст]/П.В. Худоминоский//Мир образования – образования в мире. – 2002. - № 4. – С.181-190.

156. Хуторской, А.В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированного образования / А.В. Хуторской // Народное образование. – 2003. – №2. – С.58-64.

157. Хуторской, А.В. Ключевые компетенции. Технологии конструирования / А.В. Хуторский. // Народное образование. – 2003. – №5. – 55-56.

158. Хуторской, А.В. Дидактика. Учебник для вузов. Стандарт третьего поколения/ А.В. Хуторской. - СПб.: Питер, 2017. – 720 с.

159. Чечель, И.Д. О компетентностном подходе к деятельности руководителей общеобразовательных учреждений/И.Д. Чечель//Инновации в образовании. – 2012. - № 3. – С.15.

160. Шахова, Т.И. Формирование нормативно-правовой компетентности педагогических кадров [Текст]: учебное пособие/Т.И. Шамова, А.Н. Худицин, Н.В. Анненкова, А.В. Поздняков, Э.М. Никитин. - М.: Педагогическое общество России. – 2006. – 650с.

161. Шадриков, В.Д. Новая модель специалиста: инновационная подготовка и компетентностный подход / В.Д. Шадриков // М.: Высшее образование сегодня, 2004 – №8 – С. 26-31.

162. Шамова, Т. И. Управление развитием инновационных процессов в школе / Т. И. Шамова, П. И. Третьяков, Г. М. Тюлю и др.; под ред. Т. И. Шамовой, П. И. Третьякова. - М.: МПГУ им. В. И. Ленина, 1995. - 217 с.

163. Шелтен, А.С. Введение в профессиональную педагогику [Текст] / Андреас Шелтен; [пер. с нем.: Л. И. Корнеева]; М-во образования Российской Федерации, Уральский гос. проф.-пед. ун-т. - Екатеринбург: Уральский гос. проф.-пед. ун-т, 1996. - 287 с.

164. Шорохова, Т.И. Сущность, структура и компоненты информационной культуры личности обучающегося в условиях дистанционного обучения / Т.И. Шорохова [Текст]// Инновации в образовании. – 2008. - №9. – С. 37-43.

165. Щербаков, Е.В. Педагогика. Краткий курс: учебное пособие/Е.В. Щербаков, М.Н. Медведцкая, Т.Н. Щербакова. – М.: УЦ Перспектива. – 2013. – 408с.

166. Щетинская А.И. Теория и практика современного дополнительного образования детей [Текст]: учебное пособие для подготовки бакалавра педагогики по направлению «Педагогика» А.И. Щетинская, О.Г. Тавстуха, М.И. Болотова. – М.: Оренбург из-во ОГПУ, 2006. – 404с.

167. Эльконин, Д.Б. Понятие компетентности с позицией развивающего обучения / Д.Б. Эльконин – Красноярск, 2002. - С. 22 - 29.

168. Эверстова, С. Т. Повышение педагогических компетенций педагогов в процессе самообразования / С. Т. Эверстова // Среднее профессиональное образование. - 2010. -№ 8. - С. 55.

169. Юсуфбекова, Н.Р. Общие основы педагогической [Текст]: опыт разработки теории инновационных процессов в образовании/Н.Р. Юсуфбекова.-М.:ЦСПОРСФСР, 1991.-91с.

170. Юхнева, Е.А. Проектирование эффективной организационной культуры как механизм повышения эффективности на предприятиях сферы услуг./Е.А. Юхнева// Науковедение. – 2014. – № 5 (24). – С. 20-29.

171. Яковлев, Д.Е. Организация и управление деятельностью учреждения дополнительного образования: метод. пособие / Д. Е. Яковлев. - М.: Айрис-пресс: Айрис-дидактика, 2004. - 110с.

172. Ячина, Н.П. Профессиональная компетентность как показатель качества образования [Текст]/Н.П. Ячина, Т.З. Мухутдинова, Н.Н. Хазиева//Вестник Казанского технологического университета/Н.П. Ячина[и др.]-2009.-вып. 2-15-22с.