



**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЧЕЛЯБИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЧГПУ»)

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

КАФЕДРА ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ И ПРИКЛАДНОЙ ПСИХОЛОГИИ

**ФОРМИРОВАНИЕ МОТИВАЦИОННОЙ ГОТОВНОСТИ ПЕДАГОГОВ К
ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**Выпускная квалификационная работа
по направлению 44.04.02 – «Психолого-педагогическое образование»**

**Магистерская программа
«Психология управления образовательной средой»**

Выполнил:
студент группы ОФ– 210/172-2-1
Кутепова Наталья Георгиевна

Работа _____ к защите
« ___ » _____ 20__ г.
зав. кафедрой теоретической
и прикладной психологии
Кондратьева Ольга Александровна

Научный руководитель:
доктор психол.н., проф., декан ф-та
психологии ЧГПУ
Долгова В.И.

**Челябинск
2016**

Оглавление

Введение.....	3
Глава 1. Теоретические основы исследования проблемы формирования мотивационной готовности педагогов к инновационной деятельности в психологии.....	12
1.1. Инновационная деятельность педагога как проблема психологии управления образовательной средой.....	12
1.2. Мотивационная готовность педагогов к инновационной деятельности - подходы к определению понятия.....	22
1.3. Модель формирования мотивационной готовности педагогов образовательных организаций к инновационной деятельности	42
Глава 2. Организация опытно-экспериментального исследования мотивационной готовности педагогов образовательных организаций к инновационной деятельности.....	53
2.1. Этапы, методы и методики исследования	53
2.2. Характеристика выборки и результатов констатирующего эксперимента	57
Глава 3. Опытно-экспериментальное исследование эффективности формирования мотивационной готовности педагогов образовательных организаций к инновационной деятельности.....	78
3.1. Психолого-педагогическая программа формирования мотивационной готовности педагогов образовательных организаций к инновационной деятельности.....	78
3.2. Анализ эффективности реализации психолого-педагогической программы формирования мотивационной готовности педагогов образовательных организаций к инновационной деятельности.....	84
3.3. Психолого-педагогические рекомендации по формированию мотивационной готовности педагогов образовательных организаций к инновационной деятельности.....	88
3.4. Технологическая карта внедрения результатов опытно-экспериментального исследования	92
Заключение.....	100
Список литературы.....	106.
Приложение.....	115

Введение

Вторая половина XX столетия и начало XXI века являются периодом «глобальных инноваций» во всех областях культуры, экономики, техники, общественной и индивидуальной жизни. Инновации преобразуют всю систему отношений человека с миром и самим собой.

Довольно быстрые и существенные изменения в экономической, политической и социокультурной жизни общества за последние десятилетия привели к серьезным преобразованиям в области образования. Модернизация образования является процессом внедрения инноваций, а педагог - главным действующим лицом любых преобразований. От педагога, его мотивации, умения решать возникающие проблемы зависит, насколько полно и адекватно учащийся сможет реализовать свой потенциал в когнитивном и личностном развитии. Проблема мотивационной готовности педагогов к реализации инноваций является актуальной на сегодняшний день.

Мотивация традиционно трактуется в психологии как связующее звено в профессиональной деятельности, которое обуславливает целенаправленный, сознательный характер действий человека и определяет потенциальные возможности личности. Проблемы мотивации и мотивов широко и многоаспектно освещаются в трудах отечественных и зарубежных психологов (В.Г. Асеев, Е.П. Ильин, В.И. Ковалев, К. Левин, А.Н. Леонтьев, Г.Ф. Ломов, А. Маслоу, В.Э. Мильман, Ж. Нюттен, Л. Рубинштейн, Б.А. Сосновский, Х. Хекхаузен и др.). Работы А. Бакурадзе, М.М. Кашапова, Я.Л. Коломинского, Н.В. Кузьминой, А.К. Марковой, Л.М. Митиной, Ю.П. Поваренкова, А.А. Реана и других раскрывают психологию педагога, в том числе и мотивы педагогической деятельности. У педагогов высокого уровня профессионального мастерства (А.А. Реан, А.А. Баранова) выявлен оптимальный мотивационный комплекс, при котором преобладают

внутренние мотивы. На втором месте находятся внешние положительные мотивы при минимальной выраженности внешней отрицательной мотивации.

В ряде исследований особая роль отводится внутренней мотивации, на ее основе человек трудится с удовольствием, без какого-либо внешнего давления (С. Занюк, В.А. Климчук, В.Э. Мильман, Ж. Нюттен, А.А. Реан, Е.В. Сидоренко, Х. Хекхаузен, В.И. Чирков и другие).

Значимость человеческого фактора и психологических проблем участников инноваций для нововведений в образовании велика. Переход от традиционной системы к реализации инноваций требует новых способов решения образовательных проблем. Это предполагает серьезную ломку привычных стереотипов, связанных с изменением подхода к образованию, его целям, используемым методам (К. Ангеловски, В.И. Журавлев, И.Ф. Исаев, Т.Ю. Коровина, В.С. Лазарев, В.П. Ларина, Л.С. Подымова, М.И. Поташник, В.А. Сластенин, В.И. Слободчиков, О.Г. Хомерики, Р.Х. Шакуров, Т.И. Шамова, Ф.М. Юсупов, Н.И. Юсуфбекова и другие).

В современных научных исследованиях анализируются различные аспекты готовности к инновационной деятельности: принятие решения относительно новшества (Б. Твисс); роль руководящих работников в процессе внедрения (Л. Водачек и О. Лодачкова, П. Дрикер и др.); проблемы эффективности инноваций, направлений взаимодействия нововведений, взаимосвязь общества и инновационного развития (Б. Санто); проблемы инновационной политики, взаимоотношения инноваторов и трудового коллектива (А. Пригожин, К. Кирсанов, Д. Сиверин, Я. Лишняков и др.); инновационная культура и инновационная деятельность как факторы становления и развития современного предпринимателя (А. Валеева, Д. Вахитов); формирование и развитие инновационной культуры педагогов и руководителей образования, ее акмеологическая сущность (В. И. Долгова).

Авторы подчеркивают необходимость перестройки не только знаний, но и отношения учителя к происходящему, его поведения, установок и т.д.

Вместе с тем, инновационные преобразования, как правило, осуществляются без учета мотивационной готовности педагогов к их введению.

Особая актуальность мотивационной готовности педагогов видится при введении новых федеральных государственных образовательных стандартов для детей с ограниченными возможностями здоровья как главной инновации образовательной системы страны, что связано со специфичной вариативностью и индивидуализацией образования детей, имеющих ограниченные возможности здоровья (далее - ОВЗ) и предъявлением в связи с этим новых требований к педагогическим работникам и организации педагогической деятельности.

В связи с вышесказанным изучение мотивационной готовности педагогов образовательных организаций к инновационной деятельности является актуальным.

Цель работы - теоретически обосновать, разработать и экспериментально проверить эффективность психолого-педагогической программы формирования мотивационной готовности педагогов образовательных организаций к инновационной деятельности.

Объект исследования – мотивационная готовность педагогов к инновационной деятельности.

Предмет – формирование мотивационной готовности педагогов к инновационной деятельности.

Гипотеза исследования:

1) становление мотивационной готовности педагогов к инновационной деятельности в образовательных условиях образовательной организации характеризуется гетерохронностью и низкой динамикой основных компонентов и требует для своего развития специально организованных психолого-педагогических условий.

2) формирование мотивационной готовности педагогов к инновационной деятельности будет эффективным, если будет реализована совокупность психолого-педагогических условий:

- диагностирование и учет компонентов и факторов мотивационной готовности педагогов к инновационной деятельности;

- прогнозирование эффективности реализации психолого-педагогической образовательной программы формирования мотивационной готовности педагогов к инновационной деятельности;

- создание и реализация опытно-экспериментальной программы по формированию мотивационной готовности педагогов к инновационной деятельности.

Поставленная цель определила решение следующих задач:

1) теоретически проанализировать проблему мотивационной готовности педагогических работников к инновационной деятельности;

2) осуществить моделирование психолого-педагогической программы формирования мотивационной готовности педагогических работников к инновационной деятельности;

3) организовать опытно-экспериментальное исследование эффективности реализации психолого-педагогической программы формирования мотивационной готовности педагогических работников к инновационной деятельности;

4) разработать психолого-педагогической программу формирования мотивационной готовности педагогических работников к инновационной деятельности;

5) проанализировать эффективность реализации психолого-педагогической программы формирования мотивационной готовности педагогических работников к инновационной деятельности;

б) разработать психолого-педагогические рекомендации по реализации психолого-педагогической программы формирования мотивационной готовности педагогических работников к инновационной деятельности.

Методы и методики исследования:

Теоретические методы: анализ, обобщение и систематизация литературных источников по теме квалификационной работы;

Эмпирические методы: констатирующий эксперимент, формирующий эксперимент, наблюдение, анкетирование, тестирование по психодиагностическим методикам: тест Амтхауэра СФТ-3, самоактуализационный тест А.Шострома, ориентировочная анкета В.Смекало, М.Кучера, тест мотивации достижений Г.Меррея, опросник В.В.Бойко (диагностика эмоционального выгорания в профессии), диагностические анкеты Т.С. Соловьевой и др.

Статистические: метод математической обработки эмпирических данных t-критерий Стьюдента, коэффициент корреляции К.Пирсона, Спирмена.

Экспериментальная база и выборка исследования. Базой исследования выступили 13 образовательных организаций города Челябинска, реализующих в экспериментальном режиме апробацию федеральных государственных стандартов для детей с ограниченными возможностями здоровья. Экспериментальную выборку составили заместители директоров по учебно-воспитательной работе, заместители директоров по научно-методической работе, заместители директоров по воспитательной работе, заведующие кафедрами, педагоги-психологи, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, воспитатели, заведующие библиотекой (а они относятся к категории педагогических работников), методисты образовательных организаций города Челябинска. Общий объем выборки исследования составил 535 человек.

Теоретико-методологическая значимость исследования:

- на основе научно-теоретического анализа отечественного и зарубежного опыта выявлены проблемы формирования мотивационной готовности педагогов к инновационной деятельности по введению федеральных государственных стандартов для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, конкретизированы теоретические положения об инновационной педагогической деятельности, мотивационной готовности к инновационной деятельности, а также систематизированы концептуальные подходы к пониманию компонентов и факторов мотивационной готовности к инновационной педагогической деятельности;
- определен комплекс условий эффективности формирования мотивационной готовности педагогов к инновационной деятельности;
- разработана структурно-функциональная модель формирования мотивационной готовности педагогов к инновационной деятельности;
- с учетом основных теоретических констант проблемы разработана и проверена эффективность психолого-педагогической программы формирования мотивационной готовности педагогов к инновационной деятельности.

Практическая значимость: полученные результаты исследования позволят совершенствовать процесс мотивационного готовности педагогов к инновационной деятельности в условиях ведении федеральных государственных стандартов для детей с ОВЗ. Это возможно благодаря разработанной и апробированной психолого-педагогической образовательной программе по формированию мотивационной готовности педагогов к участию в инновационной деятельности. Внедрение авторской модели возможно в образовательных организациях общего и профессионального образования, что явится качественно новым направлением при подготовке педагогических работников к осуществлению инновационной деятельности. Внедрение эффективной методологически и методически обеспеченной психолого-педагогических образовательных

программы позволит оптимизировать процесс введения ФГОС для детей с ОВЗ в образовательных организациях страны.

Диагностический пакет, апробированный в рамках работы, позволяет оценивать эффективность влияния специальных психолого-педагогических образовательных программ на мотивацию к инновационной деятельности педагогов при организации обучения детей с ОВЗ.

Материалы работы могут быть использованы в деятельности руководителей разного уровня, педагогов и практических психологов в системе образования, а также при организации специальных психолого-педагогических образовательных программ для педагогов системы образования.

Положения, выносимые на защиту:

1. Эффективность инновационной деятельности педагога психологически детерминирована мотивационной готовностью к осуществляемой им инновационной деятельности.

2. Мотивационная готовность педагога к осуществляемой им инновационной деятельности представляет собой интегративное психологическое образование, включающее в себя в качестве компонентов совокупность положительных внутренних и внешних мотивов (мотивацию достижения, мотивацию аффилиации, мотивацию профессионального самосовершенствования, внутреннюю мотивацию, внешнюю положительную мотивацию, удовлетворенность работой, удовлетворенность взаимодействием) адекватных инновационной деятельности и определяющих успешность ее освоения и осуществления

3. Модель формирования мотивационной готовности педагогов к инновационной деятельности основывается на системном, субъектно-деятельностном, компетентностном подходах; структурно представлена целевым, содержательным, технологическим и аналитико-результативными компонентами и реализуется в психолого-педагогической программе.

4. Психолого-педагогическая программа формирования мотивационной готовности педагогических работников к инновационной деятельности представляет собой непрерывную, целостную, системно организованную профессиональную деятельность психолога, направленную на создание оптимальных условий повышения профессиональной компетентности педагогов образовательных организаций и предполагает реализацию информационно-аналитического, консультативного, программно-целевого и просветительского направлений деятельности педагога-психолога.

Апробация результатов диссертации: педагогические работники МБОУ школы-интерната № 12 города Челябинска. Результаты представлены на конференциях:

1) Всероссийская научно-практическая конференция «Организация и содержание обучения детей со сложной структурой дефекта» (Челябинск, 12-14 марта 2014 года);

2) Международная научно-практическая конференция «Особенности организации образовательного процесса детей с ограниченными возможностями здоровья в условиях переходного периода к введению СФГОС» (Челябинск, 19-20 марта 2015 года);

3) I Всероссийский съезд дефектологов «Особые дети в обществе» (Москва, 26-28 октября 2015 года);

4) Всероссийская научно-практическая конференция «Инклюзивное образование. Индивидуализация сопровождения детей с ограниченными возможностями здоровья» (Челябинск, 09.02.2016 года).

5) III Всероссийской научно-практической конференции «Психолого-социальная и медико-реабилитационная поддержка незащищенных слоев населения» (Челябинск, 11 декабря 2015 года) и других конференциях.

Структура и объем диссертации: диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы и приложения. Объем диссертации

- 105 стр. без учета списка литературы и приложений. Список литературы – 82 источника, в том числе 2 публикации студента.

Глава 1. Теоретические основы исследования проблемы формирования мотивационной готовности педагогов к инновационной деятельности в психологии

1.1. Инновационная деятельность педагога как проблема психологии управления образовательной средой

Понятие «инновация» появилось сравнительно недавно и теперь уже прочно вошло в педагогический обиход.

В настоящее время ни в экономической литературе, ни в законодательно-нормативной базе не имеется общепринятой терминологии в области инновационной деятельности. В связи с этим, для раскрытия понятия «инновационная деятельность» необходимо проанализировать существующие литературные источники.

Термин «инновация» происходит от латинского «novatio», что означает «обновление» (или «изменение») и приставке «in», которая переводится с латинского как «в направление», если переводить дословно «Innovatio» — «в направлении изменений». Само понятие innovation впервые появилось в научных исследованиях XIX в. Новую жизнь понятие «инновация» получило в начале XX в. в научных работах австрийского экономиста Й. Шумпетера в результате анализа «новационных комбинаций», изменений в развитии экономических систем [25].

«Инновация (Новый энциклопедический словарь, 2004) – (линг.), то же, что новообразование» [30].

«Новообразование (Современный энциклопедический словарь, 1987) – (инновация) (линг.) - новое явление в языке, возникшее в более позднюю эпоху его развития» [30].

Синонимами понятия «инновация» являются слова «новшество», «открытие», «изобретение». И хотя они отличаются по смыслу, в любом случае, все эти понятия связаны с результатом – творческой деятельности,

креативностью. Вместе с тем, по мнению специалистов, если креативность подразумевает выдвижение новых идей, то отличительным признаком инновации является воплощение её на практике.

Исходя из того положения, что целью нововведений является повышение эффективности деятельности, её качества, экономичности, удовлетворенности работников и «заказчиков» результатами труда, понятие инновационности отождествляется также с понятием предприимчивости – внимания, «бдительности» к новым возможностям улучшения работы [36].

Главное отличие слова «инновация» от перечисленных выше понятий в том, что она позволяет создать дополнительную ценность, связана со внедрением. В рамках этого подхода инновация не является инновацией до того момента, пока она успешно не внедрена и не дала результат.

Инновация может относиться как к радикальным, так и постепенным изменениям в процессах, «продуктах» труда, стратегии организации деятельности (инновационная деятельность) [51].

В зависимости от целей и предметов исследования ученые рассматривают инновации:

- как процесс (Б.Твисс, А.Койре, И.П. Пинингс, В. Раппопорт, Б. Санта, В.С. Кабаков, Г.М. Гвишиани, В.Л. Макаров и др.);

- как систему (Н.И. Лапин, Й.Шумпетер);

- как изменение (Ф.Валента, Ю.В. Яковец, Л.Водачек и др.);

- как результат (А.Левинсон, С.Д. Бешелев, Ф.Г. Гурвич, Д. В. Соколов, А.Б. Титов, М.М. Шабанова).

Подводя итог анализу определения понятия «инновация», можно говорить о том, что, инновации рассматриваются с различных точек зрения - в «связке» с технологиями, экономической, политическими вопросами, изменениями в педагогическом процессе и др.

Тем не менее, можно выделить и нечто общее: инновация обычно понимается как внедрение чего-либо нового и однозначно полезного,

результативного (например, введение новых механизмов, методик, техник, продуктов, услуг).

Инновации могут быть представлены в виде:

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

Различают несколько видов инноваций:

- а) технические появляются в производстве продуктов с новыми или улучшенными свойствами;
- б) технологические возникают при применении более совершенных способов изготовления продукции;
- в) организационно-управленческие связаны с процессами оптимальной организации производства, транспорта, сбыта и снабжения;
- г) информационные решают задачи рациональной организации информационных потоков в сфере научно-технической и инновационной деятельности, повышения достоверности и оперативности получения информации;
- д) социальные направлены на улучшение условий труда, решение проблем здравоохранения, образования, культуры [19].

Педагогические инновации относятся к социальным видам инноваций.

Опыт теоретического осмысления инноваций в педагогике связан с такими учеными, как М.В. Кларин, В.С. Лазарев, А.Я. Найн, М.М. Поташник, П.И. Третьяков и др. [47,48,56]. Ученые единодушны в мнении, что отличительной чертой педагогики является неременная связь инноваций с развитием образовательного учреждения и выделяют ряд закономерностей возникновения инноваций в сфере образования:

- инновации в образовании обусловлены политическими, социальными, экономическими, культурными преобразованиями в обществе;

- возникновение инноваций обусловлено противоречиями, назревшими в сфере образования, а также между образовательными системами и образовательным пространством;
- инновации внедряются в образовательную сферу, будучи востребованными со стороны общества;
- инновации присущи образовательной сфере, являясь ее атрибутом;
- инновации являются тем средством, благодаря которому происходит развитие образования.

С точки зрения И.О.Котляровой морфологически инновация характеризуется следующими элементами: новация, инновационная деятельность, инновационный процесс.

Инновация – закономерно возникающее или проектируемое явление в сфере образования, характеризующееся созданием, освоением, апробацией, внедрением образовательной новации, способствующей повышению качества образования в широком смысле (благоприятным для образующегося человека изменениям в его интеллектуальной, эмоциональной, духовной или физической сферах); проявляющееся в появлении принципиальных (расцениваемых как прогрессивные) изменений в содержании образования, в протекании образовательных процессов, в образовательных отношениях, в образовательных средствах и в образовательном пространстве.

Образовательная новация – это создание, освоение, апробация, распространение некоего новшества, имеющего прогрессивный характер, способствующего повышению эффективности присвоения образованности учащимися при условии сохранения их здоровья.

Образовательный новшества могут возникать в содержательной, технологической, социально-психологической и других сферах, так или иначе связанных с присвоением учащимися образованности [32].

Субъектами инновации являются педагогические работники, администрация образовательного учреждения, учащиеся, управленцы. В

связи с чем, видами образовательной инновации (по субъектному составу) являются: педагогические новации, управленческие новации, новации для учащихся [32].

Инновационная педагогическая деятельность с точки зрения И.О.Котляровой имеет следующие отличительные признаки:

- сознательность субъектов инновационной деятельности. Инновационная деятельность осуществляется субъектами образования. Сознательность связана с целенаправленностью. Она означает, что субъекты инновации осознают цель и преднамеренно стремятся к ее достижению. Сознательность проявляется в намерении достижения поставленных социально значимых целей (образовательных, профессиональных, самообразовательных, научных и других);
- активность инновационной деятельности. Это обусловлено тем, что инновационная деятельность, и отличие от традиционной всегда требует больших усилий, затрат сил, внутренней потребности в постижении нового;
- предметность. Инновационная деятельность предметна в том смысле, что она каким-либо образом направлена на новацию (это деятельность по освоению, проектированию, разработке, апробации, внедрению новаций);
- преобразующее действие инновационной деятельности. Субъекты инновационной деятельности либо создают новый объект, либо используют его в образовательных процессах. Инновационная деятельность результативна и результатом ее является какое-либо прогрессивное изменение в сфере образования. С другой стороны, уже само участие субъектов в инновационной деятельности качественно влияет на них самих (на рост профессионально-педагогической квалификации, на приращение образованности). В этом плане инновационная деятельность оказывает преобразующее воздействие на самих субъектов;
- важным признаком инновационной деятельности является то, что

она служит источником познания мира и себя. Предметом инновационной деятельности всегда служит какое-либо новшество, которое выступает как объект познания или созидания.

Инновационный процесс представляет собой практическую реализацию инновации. В ходе инновационных процессов осуществляется инновационная деятельность субъектов инновации [73].

Практическая реализация при помощи средств и субъектами инновации (инновационный процесс) имеет традиционные для всякого процесса этапы: проектирование и внедрение. Первый соответствует результативно предвосхищающей стадии инновационного процесса. Второй - результативно созидающей. В свою очередь, они также распадаются на ряд составляющих, среди которых созидание, апробация, освоение, коррекция, внедрение.

Инновационная деятельность осуществляется двумя группами субъектов образования: учащимися и работниками образования. Готовность работников образования к инновационной деятельности в качестве составной части профессионально-педагогической квалификации включает в себя составляющие: компетентность, нравственность, инициативность, профессиональное мастерство.

Компетентность означает наличие у педагога необходимых в инновационной деятельности знаний и опыта в сфере осуществления исследований. В объем этих знаний входят: сведения об инновации, признаках инновации, представления о составных частях инновации; представления о готовности к инновационной деятельности, понимание ее соотношений с профессионально-педагогической квалификацией; сведения о характеристиках исследования (проблема, тема, научное направление, объект предмет, цель, гипотеза, задача, метод, этап, результат); сведения о методах психолого - педагогического исследования (системный анализ, наблюдение, моделирование, изучение документации образовательного учреждения, передового педагогического опыта, анализ психолого - педагогической

литературы, социологические и психологические методы и т.д.); сведения о методологических основаниях осуществления педагогического исследования (системный подход, деятельностный подход, личностный подход, целостный подход к человеку и т.д., основополагающие теории дидактики и теории воспитания) и др. [13, 15,25, 77].

Нравственность педагога проявляется в его отношении к другим субъектам образовательных и инновационных процессов; к результатам своего и их труда; бережном и грамотном отношении к испытуемым; научной этике по отношению к коллегам; научной добросовестности.

Инициативность педагога означает, что он активно включается в инновационную деятельность, выражает желание участвовать в инновациях. Активность находит следующие проявления: направленность личности педагога на поиск и постановку педагогических проблем; потребность совершенствовать образовательные процессы; обязательность в выполнении инновационной деятельности, завершении начатого; наличие организационно - управленческих способностей; способностей спроектировать и организовать выполнение собственной инновационной деятельности.

Мастерство новатора проявляется в хорошей сформированности умений и навыков, которая имеет следствием высокую результативность и качество его образовательной и особенно инновационной деятельности.

Существенной особенностью инновационной педагогической деятельности является также то, что она основывается на личностном подходе, где внешние педагогические воздействия всегда влияют опосредовано, преломляясь через внутренние свойства личности субъектов инновационного процесса, опираясь на их активность [7]. .

Исследования показывают, что в инновационной педагогической деятельности принцип личностного подхода реализуется на основе сложного процесса перехода от парадигмы знаниево-просветительской к гуманистической. Эта особенность проявляется в том, что

системообразующим элементом инновационной педагогической деятельности является целеобразование. В отличие от традиционно заданных целей, цель инновационной педагогической деятельности направлена на разработку индивидуальной программы развития личности.

Другой особенностью инновационной педагогической деятельности является совокупность стойких мотивов при наличии доминирующего, выражающего направленность, ценностные ориентации как отдельных педагогов, так и педагогического коллектива. Причём внутренние мотивы (ориентация на процесс и результат) являются более значимыми [19].

Рассмотрение инновационной педагогической деятельности с выше обозначенных позиций, требует осознания и обращения к вопросу готовности учителя к данному виду деятельности. Такими характеристиками готовности учителя, по мнению ряда исследователей, могут быть следующие: потребность в творчестве, осознанный выбор вариантов собственного профессионального поведения; способность и готовность выбирать адекватные средства и методы саморазвития, организации продуктивной деятельности в условиях сотрудничества; способность свободно ориентироваться в системе способов педагогической деятельности, умение переводить любую ситуацию в педагогическую, развивающую себя и других [5].

При этом необходимо учитывать, что процесс включения в инновационную деятельность педагога обусловлен рядом противоречий:

- между репродуктивным характером подготовки педагога и необходимостью продуктивной педагогической деятельности;
- между индивидуальным характером предыдущей учебной деятельности, неразвитостью групповых форм организации обучения;
- между трудностями освоения учителем инновационной деятельности обучения и необходимостью профессионально-педагогического

взаимодействия в целях решения задач, стоящих перед школой, группой, отдельными педагогами;

- между стремлением обеспечить демократический стиль отношений учителя и ученика и недостаточным пониманием позиции ребенка [8].

На основе выше обозначенных методологических подходов и анализа реальной практики особенности инновационной педагогической деятельности как отличные от традиционной педагогической деятельности имеет следующие характеристики:

- основывается на принципах личностного подхода, т.е. имеет направленность на личность, гуманистическую природу;

- носит творческий новаторский характер;

- формой организации инновационной деятельности является опытно-экспериментальная работа;

- имеет стойкую мотивированность на поиск нового в целевых, содержательных и процессуальных характеристиках учебно-воспитательного процесса [11].

Анализ специальной литературы и опыта деятельности школ свидетельствует о недостаточной интенсивности применения педагогических новшеств в практике работы учебных заведений. Можно выделить как минимум две причины нереализуемости педагогических инноваций [18; 8]:

1) инновация, как правило, не проходит необходимой профессиональной экспертизы и апробации;

2) внедрение педагогических нововведений предварительно не подготовлено ни в организационном, ни в техническом, ни, самое главное, в личностном, психологическом отношении.

Одной из основных причин подобной ситуации является отсутствие в школах инновационной среды – определённой морально-психологической обстановки, подкреплённой комплексом мер организационного,

методического, психологического характера, обеспечивающих введение инноваций в образовательный процесс школы [67] .

Отсутствие такой инновационной среды проявляется в методической неподготовленности учителей, в их слабой информированности о сущности педагогических нововведений, в их недостаточной готовности к инновациям, отсутствии соответствующей мотивации.

Наличие благоприятной инновационной среды в педагогическом коллективе снижает коэффициент «сопротивления» учителей нововведениям, помогает преодолеть стереотипы профессиональной деятельности.

Таким образом, условиями реализации инновационной деятельности в образовательном учреждении являются:

- готовность всех субъектов инновационного процесса к инновационной деятельности;
- специальная деятельность руководителей по согласованию содержания инноваций, инновационной политики на каждом уровне;
- соответствие содержательной стороны инновационного процесса реальным условиям образовательного учреждения;
- эффективная деятельность руководителей по управлению инновационной деятельностью;
- наличие благоприятной инновационной среды в педагогическом коллективе.

Таким образом, по результатам анализа понятий «инновационной деятельности» в целом и «педагогической инновационной деятельности» в частности, можно говорить о том, что данные понятия подразумевают под собой процесс, постоянно совершенствующийся, подразумевающий под собой наличие определенных условий; а также развитие личности человека, осуществляемого инновацию.

1.2. Мотивационная готовность педагогов к инновационной деятельности - подходы к определению понятия

Мотивация является одной из фундаментальных проблем как отечественной, так и зарубежной психологии.

Мотивация – «базовый объяснительный конструкт психологии личности, позволяющий выявить и описать те аспекты человеческой психики, которые связаны с побуждением субъекта к определенным формам активности» [11; 29]. Это «динамический процесс физиологического и психологического управления поведением человека, определяющий его направленность, организованность, активность, устойчивость» [11;34]. Мотивация представляет собой совокупность побуждающих факторов, определяющих активность личности; к ним относятся мотивы, потребности, стимулы, ситуативные факторы, которые детерминируют поведение человека.

Деятельность всегда побуждается определенными мотивами. *Мотивы* – это то, ради чего выполняется деятельность (например, ради самоутверждения, денег и т.п.).

Мотивы являются относительно устойчивыми образованиями личности, однако, мотивация включает в себя не только мотивы, но и ситуативные факторы (влияние различных людей, специфика деятельности и ситуации). Такие ситуативные факторы, как сложность задания, требования руководства, установки окружающих людей, сильно влияют на мотивацию человека в некоторый промежуток времени. Ситуативные факторы динамичны, легко меняются, поэтому существуют возможности влиять на них и на активность в целом. Интенсивность актуальной (действующей "здесь и теперь") мотивации состоит из силы мотива (или совокупности мотивов) и интенсивности ситуативных детерминант мотивации (требований и влияния других людей, сложности заданий и т.п.).

Единицей анализа мотивационной сферы личности служит потребность.

Потребность – это «элементарное проявление интенциональной природы психики, благодаря которому живой организм побуждается к осуществлению определенных, качественно специфичных форм деятельности, необходимых для сохранения и развития индивида и рода» [11; 36]. Другой вариант определения: «первичный уровень активности живых существ, основная движущая сила их развития, динамическое образование, организующие и направляющие познавательные процессы и поведение» [4; 48].

Согласно Х. Хекхаузену, потребность может пониматься как некая гипотетическая переменная, которая, в зависимости от обстоятельств, проявляется то в виде мотива, то в виде личностной черты. В последнем случае потребности стабильны и становятся качествами характера [41; 79].

Одним из важнейших в психологии мотивации человеческой деятельности является вопрос о соотношении мотива и потребности.

А.Н. Леонтьев и С.Л. Рубинштейн считают, что мотив – это то, что отражается в сознании человека, служит побуждением к деятельности и направляет ее на удовлетворение определенной потребности. Причем, в качестве мотива, по мнению А.Н. Леонтьева, выступает не сама потребность, а предмет потребности: мотив – это “опредмеченная потребность” [20]. Потребность побуждает к активности, а мотив – к направленной деятельности.

Согласно предложенной А. Вилюнасом концепции, выделяют три этапа, которые мотив проходит в своем становлении:

- 1) возникновение потребности;
- 2) осознание потребности;
- 3) принятие личностью осознанной потребности в качестве мотива [14].

Успех в любой деятельности зависит не только от способностей и знаний, но и от мотивации (стремления работать и достигать высоких результатов). Чем выше уровень мотивации и активности, тем больше факторов (мотивов) побуждают человека к деятельности, тем больше усилий он склонен прикладывать.

Высокомотивированные индивиды больше работают и, как правило, достигают лучших результатов в деятельности.

Смысл деятельности человека заключается не только в получении результата. Привлекать может деятельность сама по себе. Человеку может нравиться процесс выполнения деятельности. Когда субъекта побуждает сам процесс деятельности, а не его результат, то это свидетельствует о наличии процессуального компонента мотивации. Процессуальный и результативный компонент мотивации тесно связаны.

В то же время результативная мотивационная установка играет организующую роль в детерминации деятельности, особенно, если ее процессуальный компонент (т.е. процесс деятельности) вызывает негативные эмоции. В этом случае на первый план выступают цели, намерения, которые мобилизуют энергию человека. Постановка целей, промежуточных заданий – это значительный мотивационный фактор, который стоит использовать.

Как известно, любая деятельность является полимотивированной, т.е. побуждается не одним мотивом, а несколькими, иногда даже многими мотивами. Полимотивированность деятельности предопределяется тем, что действия человека определяются отношением к предметному миру, к людям, к обществу, к самому себе. Трудовая деятельность, например, общественно мотивирована, но она побуждается и многими другими экстринсивными (внешними) и интринсивными (процессуально-содержательными) мотивами.

Относительно феномена полимотивации А. Маслоу утверждал, что любое поведение проявляет тенденцию к детерминации несколькими или даже всеми базовыми потребностями одновременно, а не одной [21].

Привлечение как можно большего числа потребностей (актуализация большего числа побуждающих факторов) повышает общий уровень мотивации деятельности.

Достаточно полная схема соотношения различных мотивов в побуждении сложных видов деятельности была предложена Б. Додоновым. Согласно данной схеме, деятельность побуждается следующей группой мотивов [11]:

- 1) удовольствие от самого процесса деятельности;
- 2) прямой результат деятельности (созданный продукт, усвоенные знания и т.п.);
- 3) вознаграждение за деятельность (плата, повышение в должности, слава);
- 4) избежание санкций (наказания), которые угрожали бы в случае уклонения от деятельности или недобросовестного выполнения.

Каждый из этих мотивов может вносить различный вклад в общую мотивацию деятельности, причем как позитивный, так и негативный.

Есть все основания предполагать, что число мотивов, которые активизируются и побуждают к деятельности, определяет общий уровень мотивации. Вместе с тем, как это продемонстрировал Б. Додонов, большое значение имеет вклад каждого отдельного мотива в общий уровень мотивации.

Таким образом, общий уровень мотивации зависит:

- от количества мотивов, которые побуждают деятельность;
- от актуализации ситуативных факторов;
- от побуждающей силы каждого из этих мотивов.

Опираясь на указанную закономерность, руководитель, стремясь усилить мотивацию своих подчиненных, должен работать в трех направлениях:

- 1) задействовать (актуализировать) как можно большее число мотивов;

- 2) увеличить побуждающую силу каждого из этих мотивов;
- 3) актуализировать ситуативные мотивационные факторы.

Мотивы, побуждающие человека к деятельности, образуют мотивационный комплекс (систему или иерархию мотивов). Одни мотивы в этой системе имеют ведущее значение и большую побудительную силу (осуществляют большее влияние на деятельность, чаще актуализируются). Влияние других мотивов меньше: они имеют слабую побуждающую силу и пребывают внизу иерархии мотивов.

Мотив проявляется с различной силой в зависимости от конкретных обстоятельств жизни, влияния других людей, временных факторов и т.п. Поэтому и иерархия мотивов, невзирая на относительную стабильность, не является абсолютно устойчивым психическим образованием. "Вес" (побудительная сила) отдельных мотивов время от времени может меняться под влиянием различных социальных и психологических факторов.

В зависимости от факторов, побуждающих к деятельности, выделяют процессуально – содержательные и экстринсивные мотивы [11; 69 – 72].

Процессуально – содержательные мотивы – это мотивы, побуждающие к активности процессом и содержанием деятельности, а не внешними факторами. Человеку нравится выполнять данную деятельность, проявлять свою интеллектуальную или физическую активность. Его интересует содержание того, чем он занимается.

Экстринсивные мотивы – в случае действия данных мотивов привлекательна не деятельность сама по себе, а только то, что связано с ней (например, престиж, слава, материальное благополучие), а этого часто недостаточно для побуждения к деятельности.

Если в процессе деятельности экстринсивные мотивы не будут подкреплены процессуально-содержательными (т.е. интересом к содержанию и процессу деятельности), то они не обеспечат максимального эффекта.

Рассмотрим некоторые виды экстринсивных мотивов:

- а) мотивы самоутверждения, самоактуализации;
- б) мотивы идентификации, аффилиации;
- в) мотив самоутверждения, стремление получить высокий социальный статус (престижная мотивация), мотив власти;
- г) мотив избегания неудач.

В зависимости от социальной значимости, разделяют просоциальные и узколичностные мотивы деятельности [11]. В случае действия просоциальных (общественно значимых) мотивов происходит идентификация индивида с группой. Человек не только считает себя членом определенной социальной группы, не только отождествляется с ней, но и живет ее проблемами, интересами и целями. Личности, которая побуждается к деятельности просоциальными мотивами, присущи нормативность, лояльность к групповым стандартам, признание и защита групповых ценностей, стремление реализовать групповые цели. К просоциальным мотивам относятся: долг, ответственность, понимание социальной значимости деятельности; стремление занять определенную позицию и т. д. *Узколичностные* мотивы побуждают к деятельности, направленной на удовлетворение личностью своих потребностей, которые не связаны с интересами общества, социальной группы. К узколичностным мотивам относятся: ориентация на разные способы взаимодействия с другим человеком, приносящие выгоду или способствующие достижению психологического комфорта, повышение уровня материального благополучия, повышение культурного уровня и др.

Различают также мотивы определенного вида деятельности – учебные, трудовые и др. В нашей работе мы будем говорить о трудовой мотивации, в частности, о мотивации педагогического труда.

Мотивацию часто отождествляют с готовностью человека к определённой деятельности. Е.А. Климов считает готовность психологическим состоянием, тесно связанным с мотивацией деятельности.

По мнению Е.А. Климova длительная готовность к трудовой деятельности включает в себя [31]:

- 1) положительное отношение к тому или иному виду деятельности, профессии;
- 2) черты характера, способности, мотивация, адекватные требования деятельности;
- 3) необходимые знания, умения, навыки;
- 4) устойчивые профессионально важные особенности восприятия, внимания, мышления, эмоционально-волевые процессы.

Е.А. Климов утверждает, что динамическая структура состояния психологической готовности к сложным видам деятельности – это целостное образование, включающее в себя ряд личностных характеристик, основными из которых являются:

- б) мотивационные – потребность успешно выполнять поставленную задачу, интерес к деятельности, стремление добиться успеха и показать себя с лучшей стороны;
- 7) познавательные – понимание обязанностей, трудовой задачи, оценка ее значимости для достижения конкретных результатов деятельности и для себя лично (с точки зрения престижа, статуса), представление вероятных изменений обстановки и т.д.;
- 8) эмоциональные – чувство профессиональной и социальной ответственности, уверенность в успехе, воодушевление;
- 9) волевые – управление собой и мобилизация сил, сосредоточение на задаче, отвлечение от мешающих воздействий, преодоление сомнений, боязни.

Готовность к педагогической инновационной деятельности, продуктивность данной деятельности во многом зависят от силы и структуры профессиональной мотивации педагога.

Удовлетворённость деятельностью тем выше, чем оптимальнее у педагога мотивационный комплекс: высокий вес внутренней и внешней положительной мотивации и низкий внешней негативной [36].

Современный педагог должен обладать готовностью к инновационной деятельности, которая включает в себя высокую мотивацию достижения, направленность на дело, высокую степень самоактуализации личности педагога.

Инновационная деятельность реализуется во многом, благодаря имеющейся психологической готовности к ней.

Психологическая готовность к инновационной деятельности – целостный психологический феномен, представляющий единство когнитивного (знания инноваций, способов их применения и пр.), аффективного (положительное отношение к педагогическим инновациям, эмпатия, преобладание положительных эмоций в профессиональной деятельности и пр.) и конативного (деятельностного) компонентов.

Системный анализ этого феномена предполагает выделение системообразующего компонента, в качестве которого выступает деятельностный компонент.

Когнитивный компонент, в основе которого лежит профессионально-педагогическая компетентность, предполагает владение педагогическими знаниями по предмету, методике его преподавания, знания о содержании, сущности и специфике инноваций в педагогической деятельности.

Аффективный компонент включает отношение к педагогической профессии, к детям, отношение и самооценка себя как будущего учителя, самооценка своих творческих способностей, уровень эмпатии.

Когнитивный компонент имеет несколько подструктур:

- мотивационную (мотивы самоутверждения, самореализации, профессиональная направленность);

- операционально-технологическую (умение перерабатывать и интерпретировать образовательные проекты, проводить анализ собственных возможностей, формулировать цели, этапы, подходы к применению новшества, прогнозировать результаты инновационной деятельности; осуществлять контроль и коррекцию введения новшества и др.) [14].

Носителями педагогических инноваций выступают творческие личности, которые способны на:

– рефлексию, которая характеризует способности педагога к самопознанию, самоопределению и осмыслению им своего духовного мира, собственных действий и состояний, роли и места в профессиональной деятельности;

– саморазвитие как творческое отношения индивида к самому себе, создание им самого себя в процессе активного влияния на внешний и внутренний мир;

– самоактуализацию как фактор непрерывного стремления человека к более полному выявлению и развитию своих личностных возможностей;

– профессиональное самосовершенствование, которое осуществляется в двух взаимосвязанных формах: самовоспитание — целеустремленная деятельность человека относительно систематического формирования и развития в себе позитивных и устранение негативных качеств личности, в соответствии с осознанными потребностями соответственно социальным требованиям в личностной стратегии;

- самообразование — обновление и усовершенствование имеющихся у специалиста знаний, умений и навыков, с целью достижения желаемого уровня профессиональной компетентности [26].

В связи с этим для эффективного самосовершенствования педагогов необходимо решить двуединую задачу:

1. Создать необходимые мотивационные условия повседневной профессиональной деятельности, которые будут побуждать членов

педагогического коллектива к самосовершенствованию и тем самым формировать готовность к инновационной педагогической деятельности.

2. Формировать (воспитывать) у членов педагогического коллектива соответствующие потребности и мотивы. (Мотив — это стойкое внутреннее свойство личности, которое изнутри побуждает ее к осуществлению определенных действий).

Т.В. Орлова [53] выделила основные задачи подготовки учителей к инновационной деятельности:

1. Создать условия, благоприятные для стимулирования творческой деятельности учителей.

2. Закрепить оптимальный для учителя стиль деятельности, создавая особую среду для индивидуальной неповторимости, нестандартности учителя.

3. Развить и воспитать у учителей способность к поисково-исследовательской деятельности.

В.С. Лазарев, Б.П. Мартиросян [48] выделяют составляющие готовности учителя к инновационной деятельности:

Первая составляющая готовности учителя к инновационной деятельности – наличие мотива включения в эту деятельность. Участие в инновационной деятельности может восприниматься как:

- способ получения дополнительного заработка;
- способ избегания возможного напряжения в отношениях с руководством и коллегами по работе в случае отказа от участия;
- способ достижения признания и уважения со стороны руководства и коллег;
- выполнение своего профессионального долга;
- способ реализации своего творческого потенциала и саморазвития.

Направленность учителя на развитие своих профессиональных способностей и на достижение лучших результатов – необходимое условие

приобретения инновационной деятельностью смысла ценности и цели, а не средства для реализации каких-то других мотивов. Любой человек в профессиональной деятельности сможет достигать все более высоких уровней мастерства, только изменяясь, только осваивая все новые способы деятельности и решая все более сложные задачи.

Вторая составляющая рассматриваемой готовности – комплекс знаний о современных требованиях к результатам школьного образования, инновационных моделях и технологиях образования, иначе говоря, обо всем том, что определяет потребности и возможности развития существующей педагогической практики. Чувствительность учителя к проблемам определяется, прежде всего, тем, как он понимает цели школьного образования вообще и из них выводит требования к результатам своей работы. Степень компетентности учителя в инновационном образовании может быть различной, поэтому различным будет и уровень его готовности к инновационной деятельности в этом аспекте.

Третий компонент готовности учителя к инновационной деятельности – совокупность знаний и способов решения задач этой деятельности, которыми владеет учитель, т.е. компетентность в области педагогической инноватики. Учитель, хорошо подготовленный к инновационной деятельности в этом аспекте:

- владеет комплексом понятий педагогической инноватики;
- понимает место и роль инновационной деятельности в образовательном учреждении, ее связь с учебно-воспитательной деятельностью;
- знает основные подходы к развитию педагогических систем школы;
- умеет изучать опыт учителей-новаторов;
- умеет критически анализировать педагогические системы, учебные программы, технологии и дидактические средства обучения;

- умеет разрабатывать и обосновывать инновационные предложения по совершенствованию образовательного процесса;
- умеет разрабатывать проекты внедрения новшеств;
- умеет ставить цели экспериментальной работы и планировать ее;
- умеет работать в рабочих группах внедренческих проектов и проведения экспериментов;
- умеет анализировать и оценивать систему инновационной деятельности школы;
- умеет анализировать и оценивать себя как субъекта инновационной деятельности [27].

Таким образом, общий уровень готовности учителя к инновационной деятельности является функцией от уровня мотивационной готовности, уровня компетентности в инновационном образовании, уровня компетентности в педагогической инноватике [9].

Современное образование нуждается в успешных педагогах. Только успешная личность сможет воспитать личность, настроенную на успех в любой области приложения своих возможностей.

За любой инновацией предполагается наличие инновационно-педагогической деятельности конкретного педагога.

Проблема мотивационной готовности, восприимчивости к педагогическим инновациям является одной из центральных в деятельности учителя, так как только адекватная целям инновационной деятельности мотивация обеспечивает гармоничное осуществление этой деятельности и самораскрытие личности педагога. При этом необходимо помнить о полимотивированности деятельности учителя. В зависимости от содержания мотива инновационная деятельность может иметь разные смыслы для разных людей.

Мотивация и стимулы определяют степень вовлечения в инновационную деятельность максимально большого числа педагогов.

Педагогический коллектив неоднороден по своему составу, и поэтому учителя обладают различными мотивами включения в инновационные процессы, различаются степенью мотивации на освоение новшеств и не одинаково относятся к различным типам инноваций. Для того чтобы возникла и поддерживалась мотивация на освоение новшеств, в школе должна быть создана определенная мотивационная среда, подкрепляющая поведение, ориентированное на инновационную деятельность и саморазвитие.

Таким образом, важный фактор, который обеспечивает успех в педагогической инновационной деятельности – это мотивация. Инновационная деятельность педагога общественно мотивирована, но она побуждается и личными внешними и процессуально-содержательными мотивами, детерминирована множеством потребностей (от физиологических до потребности в самоактуализации).

Психологическая готовность к инновационной педагогической деятельности во многом зависит от привлекательности этой деятельности для личности, что связано с мотивационной сферой человека.

В исследованиях отечественных ученых рассматривается специфика мотивации продуктивной деятельности учителей (Т.П. Афанасьева, Н.В. Журин, Ю.М. Забродин, В.С. Лазарев, А.К. Маркова, М. Митина, В.Н. Никитенко, Р.Х. Шакуров и др.) [47,48,50]...

Факторами-мотиваторами для педагогов чаще всего являются: наличие возможностей для творческого роста, хорошие взаимоотношения в коллективе, оптимальное построение системы управления образовательной организацией, а также факторы, связанные с реализацией потребностей в гарантиях. Значимы для педагогов: премии, аттестация на более высокую квалификационную категорию, вознаграждения, связанные с совершенствованием организации труда в образовательном учреждении, его обогащением, повышением квалификации педагогических кадров[19; 24].

Руководителю ОУ следует учитывать, что мотивация, ценности, потребности подвержены изменениям. Изменения могут происходить как по мере развития личности, так и под влиянием внешних условий, зависящих от складывающейся производственной ситуации в организации; от ситуации в образовательных системах района, города, региона; от социально-политической и экономической ситуации в стране. Это определяет ситуационный подход к управлению (И. Ансофф, Т. Питерс, Р. Уотермен, Ю. А. Шибалкин и др.) как базовый для осуществления мотивации трудового поведения педагогов.

Однако процесс мотивации трудового поведения носит целостный характер, что определяет необходимость его осуществления с позиций не только ситуационного, но и системного подхода к управлению (Д. М. Гвишиани, В. А. Елисеев и др.) [7].

Кроме того, мотивация трудового поведения педагогов должна соотноситься с потребностями руководителей ОУ, что способствует развитию у руководящих кадров навыков управленческой рефлексии как системы приёмов осознания стереотипов осуществляемой управленческой деятельности и переосмысления её ценностей (И. Н. Семенов, С. Ю. Степанов и др.). В результате происходит овладение новыми для руководителей средствами мотивации трудового поведения педагогов.

Достаточно новый ресурс трудовой мотивации педагогов – социально-культурная деятельность [19; 25]. Реализация потенциала социокультурной деятельности как ресурса трудовой мотивации предполагает вовлечение членов трудового коллектива в создание проектов и организацию взаимодействующих команд, содержание деятельности которых выстраивается с учетом возможностей учреждения и интересами сотрудников, на основе методов вовлечения, «соучастия».

Таким образом, мотивирование и стимулирование труда позволяют получить эффект не только за счет экономических механизмов. Ориентация

на человеческий фактор не требует больших затрат и всегда дает убедительные результаты.

Введение Федерального государственного стандарта для детей с ограниченными возможностями здоровья с нашей точки зрения требует разработки и реализации социально-стимулирующих функций управления нововведением. Отсутствие взаимно согласованного целеполагания у субъектов образовательной деятельности при введении ФГОС для детей с ОВЗ может привести к отрицанию либо самой сути «особого детства», либо к рассогласованию удовлетворенности участников образовательной деятельности ее результатами. Так, некоторые ученые, анализируя особенности ФГОС для детей с ОВЗ, отмечают, что цель воспитания (образования) детей с ОВЗ, определяемая как введение в культуру ребенка, вполне применима и по отношению к детям с нормой развития. Отличие целевых ориентиров воспитания детей с ОВЗ состоит лишь в масштабе, объеме качеств и характеристик личности. Кроме того, отмечаются различия в сферах жизни, которые имеют ограниченный характер и на которые экстраполируются формируемые нравственные установки, личностные качества, жизненные компетенции. Различия в педагогической деятельности по воспитанию детей с ОВЗ и в норме развития заключается в средствах и результатах воспитания. В работе с детьми с ОВЗ результат воспитания менее прогнозируем и не всегда достижим в полном объеме, который предполагал педагог, а прогноз эффективности применяемого средства воспитания маловероятен [28,43]. .

С нашей точки зрения процесс планирования введения ФГОС для детей с ОВЗ необходимо начинать не только с позиции использования уже возникшего опыта реализации ФГОС в системе образования, применяя аналитико-синтетические методы. Процесс планирования предполагает прогностическую деятельность руководителя и привлекаемых к этой деятельности экспертов, основанную на рефлексии уровня развития

образовательной системы или организации в актуальный момент деятельности, определение механизмов реализации нововведения, направлений деятельности и планируемых результатов. Первоначальная работа по введению новации должна предполагать обсуждение концептуальных, стратегических документов по введению ФГОС для детей с ОВЗ со всеми категориями педагогических работников, с родительской общественностью, осуществление рефлексии управленческой и педагогической деятельности как условия разработки адекватной тактики введения ФГОС для детей с ОВЗ, определение и формирование подходов к профессиональной экспертизе нововведений при реализации образовательной деятельности, в том числе в условиях инклюзивного образования [28]..

При планировании введения ФГОС для детей с ОВЗ необходимо исходить из основных потребностей - целевых ориентиров практики. Одним из них является признание инклюзивного образования, интеграции детей в образовательном пространстве. В течение последних 10 – 15 лет в нашей стране создана новая нормативно-правовая основа для развития образования обучающихся с ОВЗ; накапливается опыт инклюзивного образования детей с ОВЗ в общеобразовательных организациях, опыт их социокультурной интеграции; обеспечена вариативность и дифференциация образования детей с ОВЗ как условие обеспечения доступности качественного образования детей с ОВЗ. Вместе с тем, противоречием практики образования является недостаточная «уживчивость» понятий «инклюзивная практика» и «введение ФГОС для детей с ОВЗ». Исследования ученых свидетельствуют о недостаточной эффективности влияния на психическое развитие детей с ограниченными возможностями здоровья в условиях инклюзивного обучения и воспитания в массовой школе, очевидности построения новой модели интеграции детей с ОВЗ в условиях введения ФГОС для детей с ОВЗ (3). Необходимо осмыслить возможность стандартизации комплекса требований

(к условиям образования, содержанию образования, результатам образования) в инклюзивной практике, просчитать риски введения ФГОС для детей с ОВЗ в инклюзивной практике, в частности, разработать формализованные адаптированные программы для инклюзивных детей, позволяющие с одной стороны облегчить функцию планирования данного нововведения, с другой стороны обеспечить обязательный минимум действий и инвариантный результат. Взаимосогласованность целевых ориентиров и установок субъектов образовательной деятельности в вопросе обучения и воспитания детей – одна из основных мер социально-стимулирующего характера, позволяющая определить приоритет стандартизации или индивидуализации особого детства и психолого-педагогических подходов к обучению и воспитанию особого ребенка, обеспечить создание комплекса управленческих условий по введению федерального стандарта образования детей с ОВЗ.

Процессом, требующим отдельного управленческого стимулирования, является рефлексия предстоящих изменений условий и содержания образовательной деятельности детей с ОВЗ при введении специальных федеральных стандартов [28].

Обучению и воспитанию детей с ограниченными возможностями здоровья в современной государственной политике отводится много внимания. Разрабатываются условия реализации образовательных услуг, отвечающие особенностям развития ребенка, уточняется дифференцированный результат освоения вариативных образовательных программ, механизмы индивидуализации образовательного процесса и прочее. Вместе с тем, основные позиции, которые затрудняют введение ФГОС для детей с ОВЗ в массовой образовательной практике на организационно-управленческом уровне указывают на:

- отсутствие единого четко оформленного рефлексивного представления о необходимых условиях, обеспечивающих получение

качественного образования детей с ОВЗ у всех участников образовательного процесса;

- недостаточно четко сформулированные критерии эффективной деятельности образовательных организаций, реализующих адаптированные образовательные программы, на государственном уровне;

- наличие незавершенного перечня категорий детей, относящихся к имеющим ОВЗ и порождение тем самым непонимания о возможности отнесения детей с тяжелыми формами соматических заболеваний к данной категории, неопределенность необходимых условий для их обучения и воспитания;

- отсутствие единых методических подходов к диагностике и дифференциации зоны актуального и ближайшего развития детей с ОВЗ, выбору для него оптимального образовательного маршрута;

- недостаток апробированных, научно обоснованных программ обучения и воспитания детей с ОВЗ, особенно детей с расстройствами аутистического спектра;

- необходимость профессиональной переподготовки педагогических работников по вопросам введения ФГОС для детей с ОВЗ;

- недостаточную рефлексивную позицию всех участников образовательного процесса по вопросу разработки адаптированной программы для детей с ОВЗ, особенно в инклюзивной образовательной практике, недостаточность опыта трансляции лучших моделей проектирования адаптированных программ;

- трудности реализации межведомственного взаимодействия в организации комплексной помощи детям с ОВЗ учреждениями образования, медицины и социальной защиты, отсутствие системы сопровождения от рождения до зрелого возраста, основанной на принципах нормализации жизни человека с ОВЗ и инвалидностью [82]..

Анализ типичных затруднений педагогов и специалистов в определении условий и содержания образования детей с ОВЗ синхронизируется с трудностями администраций образовательных организаций при введении ФГОС для детей с ОВЗ. Исследование затруднений педагогов, сформулированные в ходе рефлексии концептуальных документов по введению специальных стандартов для особых детей показало:

- недостаточную аналитическую работу педагогических работников по вопросу планирования изменений в педагогической деятельности, наряду с осознанием необходимости этих изменений при введении ФГОС для детей с ОВЗ;

- трудности педагогов при планировании и организации образовательного процесса в условиях введения ФГОС для детей с ОВЗ, особенно педагогов, обучающихся детей в инклюзивной практике;

- отсутствие или недостаточность опыта проектной работы с содержанием нормативно-правовых документов; ориентация на необходимость при составлении адаптированной программы опоры на примерную адаптированную программу; неготовность составления ее самостоятельно;

- отсутствие четкой государственной политики в сфере регулирования учебно-методических комплексов при организации образовательного процесса, формирование кажущейся самостоятельности в данном вопросе педагогов на уровне образовательных организаций. Данный вопрос отягчается введением новых учебных предметов во ФГОСах («Речь и альтернативная коммуникация», «Человек» и др.) и отсутствием учебников по этим предметам [82].

При планировании деятельности по введению ФГОС для детей с ОВЗ обязательно согласование целей-ценностей образования с родителями этих детей. Центральным вопросом дискуссии с родителями должны быть

изменения подходов в содержании образования и его результатах, индивидуализация обучения детей, требования к результатам обучения, формирование профессионального самоопределения ребенка как итог освоения образовательных программ.

Исследование готовности педагогов к реализации требований ФГОС для детей с ОВЗ, проведенное администрацией МБОУ СКОШ № 7 г. Челябинска показало, что большинство педагогов, работающих с детьми с ОВЗ прогнозируют, что после введения ФГОС начнутся положительные изменения в кадровом, материально-техническом, финансовом, психолого-педагогическом и ином обеспечении реализации адаптированных образовательных программ. Большинство педагогов готовы активно участвовать в разработке и реализации адаптированных образовательных программ, обсуждении результатов этой деятельности, отмечают свой профессионализм в осуществлении отбора учебного материала для детей, умение синхронизировать свои действия с другими участниками образовательного процесса. Вместе с тем, педагогические затруднения, связанные с реализацией адаптированной образовательной программы, выражаются в том, что отсутствуют четко сформулированные требования к изменению процесса педагогической деятельности, рекомендации по планированию и организации образовательного процесса, мониторингу достижений обучающихся в условиях индивидуализации образования, системе оценки достижений планируемых результатов [82].

Таким образом, согласовывание целей, смыслов, концептуальных подходов к обновлению содержания образования детей с ОВЗ у всех субъектов образовательной деятельности является фактором стимулирование нововведения, условием эффективного управления введения ФГОС для детей с ОВЗ.

1.3. Модель формирования мотивационной готовности педагогов образовательных организаций к инновационной деятельности

Опираясь на результаты теоретического исследования, представленные в предыдущих параграфах, была сконструирована модель формирования мотивационной готовности педагогов образовательных организаций к инновационной деятельности.

При этом под моделью понималась некая мысленно представляемая или материально выраженная система, которая замещает некоторую другую, находится с ней в отношении сходства [20].

Моделирование — исследование каких-либо существующих предметов и явлений путем построения и изучения их моделей [26].

Моделирование является не только одним из средств отображения явлений и процессов реального мира, но и объективным практическим критерием проверки истинности наших знаний, умений и навыков. Практически во всех науках построение и использование моделей является ключевым механизмом познания.

Фролов И.Т. полагает, что «моделирование означает материальное или мысленное имитирование реально существующей системы путем специального конструирования аналогов (моделей), в которых воспроизводятся принципы организации и функционирования этой системы».

В западной теории ключевым является определение, которое дает Штофф В.А. в своей книге «Моделирование и философия»: «Под моделью понимается такая мысленно представляемая или материально реализуемая система, которая, отображая или воспроизводя объект исследования, способна замещать его так, что ее изучение дает нам новую информацию об этом объекте» В определении модели Штофф В.А. выделяет четыре признака:

- 1) модель – мысленно представленная или материально реализуемая система;
- 2) модель отражает объект исследования;
- 3) модель способна замещать объект;
- 4) изучение модели дает новую информацию об объекте [40].

По мнению Долговой В. И., построение модели связано с абстрагированием, в чем и заключается одна из функций модели, а сама модель выступает в качестве средства движения познания на двуедином диалектическом пути познания от конкретной действительности к ее абстрактному отображению, от начальных, абстрактных образов к более конкретному, полному воспроизведению действительности в сознании [24].

Разработка модели формирования мотивационной готовности педагогов образовательных организаций к инновационной деятельности – сложный, многоступенчатый процесс, предусматривающий использование научной теории, ее закономерностей, определенных правил, а также опытных данных, мы применили следующую логику построения модели:

- 1 этап –целеполагание;
- 2 этап – изучение источников теоретического материала;
- 3 этап – изучение источников исследовательского материала;
- 4 этап – создание модели формирования мотивационной готовности педагогов образовательных организаций к инновационной деятельности.

Реализация модели формирования мотивационной готовности педагогов образовательных организаций к инновационной деятельности предполагает несколько этапов:

1 этап – первичная диагностика – диагностика всей выборки исследования с целью установления сформированности компонентов мотивационной готовности педагогов к инновационной деятельности. На основании полученных результатов формулируются цели и задачи психолого-педагогического сопровождения.

2 этап – реализация программы формирования мотивационной готовности педагогов образовательных организаций к инновационной деятельности;

3 этап – оценка эффективности реализации психолого-педагогической программы формирования мотивационной готовности педагогов образовательных организаций к инновационной деятельности;

4 этап – разработка рекомендаций по реализации программы формирования мотивационной готовности педагогов образовательных организаций к инновационной деятельности.

Модель формирования мотивационной готовности педагогов образовательных организаций к инновационной деятельности состоит из 4 блоков: целевой блок, содержательный блок, технологический блок, аналитический блок, остановимся на каждом из них подробнее.

Целевой блок структурно – функциональной модели представляет собой этап целеполагания в нашей работе, в него включена генеральная цель диссертационного исследования, используемые в работе подходы и задачи которые мы решаем по ходу выполнения исследовательской деятельности. В содержательный блок включены компоненты, которые являются составляющими феномена мотивационной готовности педагогов образовательных организаций к инновационной деятельности. В технологическом блоке разработана программа формирования мотивационной готовности педагогов образовательных организаций к инновационной деятельности, так же в этом блоке обозначены цели программы, рассмотрены методы используемые для проведения психодиагностических и психопросветительских мероприятий, форма проведения занятий. После проведенных мероприятий, как результат мы ожидаем повышение уровня развития компонентов мотивационной готовности педагогов образовательных организаций к инновационной деятельности. В следующем – аналитико – результативном блоке

представлена схема ожидаемого повышения показателей по выделенным компонентам.

Модель формирования мотивационной готовности педагогов образовательных организаций к инновационной деятельности представлена на рисунке 1.

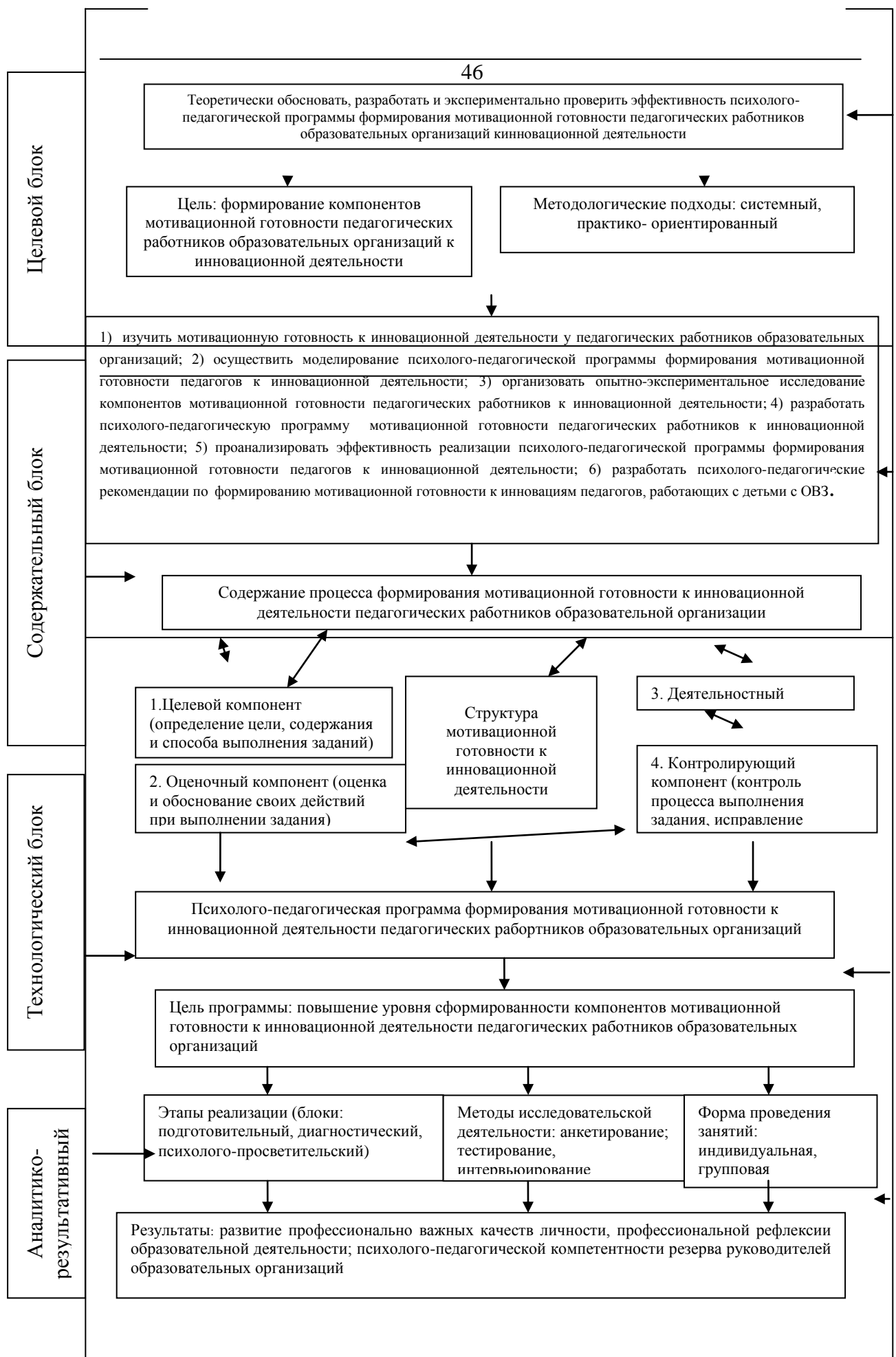


Рисунок 1 - Модель формирования мотивационной готовности педагогов образовательных организаций к инновационной деятельности

Процесс целеполагания является одним из основополагающих этапов построения структурно-функциональной модели формирования мотивационной готовности педагогов образовательных организаций к инновационной деятельности, далее рассмотрим дерево целей в соответствии, с которым строится диссертационное исследование (рисунок 2). Дерево целей - структурированная, построенная по иерархическому принципу совокупность целей программы, плана, в которой выделены: генеральная цель; подчиненные ей подцели первого, второго и последующего уровней [14].

Как метод планирования дерево целей основывается на теории графов и определяет собой как траекторные, определяющие направление движения к заданным стратегическим целям, так и точечные, определяющие достижение тактических целей, которые характеризуют степень приближения к заданным целям по заданной траектории [24].

Построение дерева целей начинается с формирования главной цели. Каждую цель более высокого уровня можно представить как самостоятельную систему, включающую в себя цели более низкого уровня (подцели) как ее элементы.

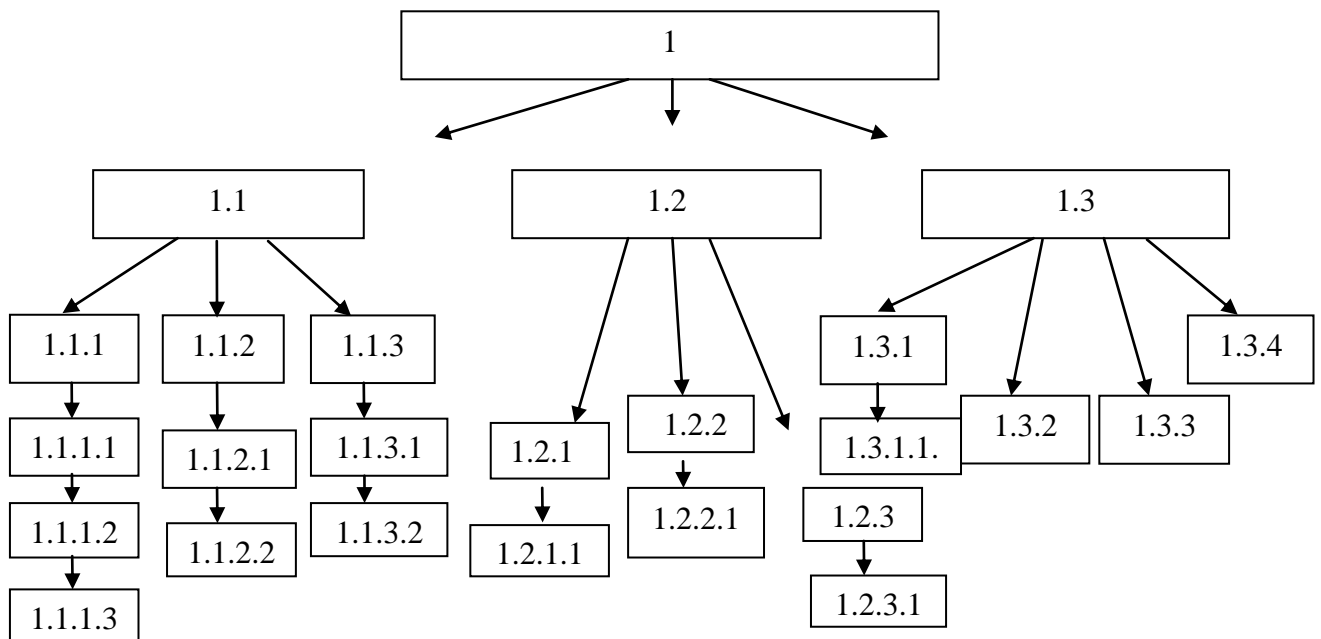


Рисунок 2 - Дерево целей по формированию мотивационной готовности педагогов образовательных организаций к инновационной деятельности

Описание дерева целей:

1. Генеральная цель - теоретически обосновать, разработать и экспериментально проверить эффективность программы формирования мотивационной готовности педагогов образовательных организаций к инновационной деятельности;

1.1. Теоретический анализ проблемы формирования мотивационной готовности педагогов к инновационной деятельности в психологии;

1.1.1. Изучить и теоретически обосновать феномен инновационной деятельности в образовательной практике;

1.1.1.1. Изучить понятия «инновация» и «инновационная деятельность»;

1.1.1.2. Рассмотреть понятие образовательной инноватики;

1.1.1.3. Описать психолого-педагогические условия эффективности реализации инновационной деятельности в образовательной деятельности;

1.1.2. Изучить особенности мотивационной готовности педагогов к инновационной деятельности в научных исследованиях;

1.1.2.1. Охарактеризовать терминологическое значение понятий «мотив» и «потребность»;

1.1.2.2. Охарактеризовать понятия «готовность к инновационной деятельности» в образовательной практике;

1.1.2.3. Изучить особенности мотивационной готовности к педагогической деятельности, в том числе при реализации инклюзивного образования детей с ограниченными возможностями.

1.1.3. Разработать структурно – функциональную модель проблемы формирования мотивационной готовности педагогов к инновационной деятельности;

1.1.3.1. Выделить генеральную цель диссертационного исследования в соответствии с заявленной темой, построить дерево целей;

1.1.3.2. Построить модель формирования мотивационной готовности педагогов к инновационной деятельности.

1.2. Организовать опытно-экспериментальное исследование эффективности формирования мотивационной готовности педагогов к инновационной деятельности.

. 1.2.1. Разработать этапы опытно – экспериментального исследования, и дать характеристику исследовательской деятельности на каждом этапе;

1.2.1.1. Определить базу исследования, сформировать выборку исследования и дать характеристику;

1.2.2. Определить методы и методики для проведения диссертационного исследования;

1.2.2.1. Для диагностики подобрать необходимые методики;

1.2.3. Провести первичную диагностику компонентов мотивационной готовности педагогов к инновационной деятельности;

1.2.3.1. Проанализировать результаты констатирующего этапа исследования;

1.3. Проанализировать эффективность реализации психолого-педагогической программы формирования мотивационной готовности педагогов к инновационной деятельности;

1.3.1. Разработать психолого-педагогическую программу формирования мотивационной готовности педагогов к инновационной деятельности;

1.3.1.1. Провести вторичную диагностику после проведенных мероприятий в соответствии с разработанной программой;

1.3.2. Дать характеристику формирующего этапа исследовательской деятельности;

1.3.3. Разработать рекомендации по формированию компонентов мотивационной готовности педагогических работников инновационной

деятельности по введению ФГОС для детей с ОВЗ в образовательных организациях;

1.3.4. Разработать технологическую карту по формированию мотивационной готовности педагогических работников к инновационной деятельности.

Таким образом, в модели формирования мотивационной готовности педагогов к инновационной деятельности, разработанной на основе личностного и системно-деятельностного подхода к формированию компонентов мотивационной готовности педагогов к инновационной деятельности все основные характеристики представлены во взаимосвязи и взаимозависимости в виде многоуровневой динамической системы. Системообразующим фактором этой системы является ее конечная цель – теоретически обосновать, разработать и экспериментально проверить эффективность психолого-педагогической программы формирования мотивационной готовности педагогов к инновационной деятельности.

Выводы по первой главе.

1. Понятие «инновация» понимается как внедрение чего-либо нового и однозначно полезного, результативного (например, введение новых механизмов, методик, техник, продуктов, услуг). В зависимости от целей и предметов исследования ученые рассматривают инновации как процесс, как систему, как изменение, как результат. Морфологически инновация характеризуется следующими элементами: новация, инновационная деятельность, инновационный процесс.

2. Инновационная педагогическая деятельность имеет следующие признаки: сознательность субъектов инновационной деятельности; активность инновационной деятельности; предметность; преобразующее действие инновационной деятельности. Субъектами образовательной

инновации являются педагогические работники, администрация образовательного учреждения, учащиеся, управленцы. Видами образовательной инновации (по субъектному составу) являются: педагогические новации, управленческие новации, новации для учащихся.

3. Мотивация представляет собой совокупность побуждающих факторов, определяющих активность личности; к ним относятся мотивы, потребности, стимулы, ситуативные факторы, которые детерминируют поведение человека.

4. Психологическая готовность к инновационной деятельности – целостный психологический феномен, представляющий единство когнитивного, аффективного и конативного (деятельностного) компонентов.

5. Мотивация является условием готовности работников образования к инновационной деятельности и включает в себя составляющие: компетентность, нравственность, инициативность, профессиональное мастерство. Готовность к педагогической инновационной деятельности зависит от силы и структуры профессиональной мотивации педагога.

6. Факторами-мотиваторами для педагогов являются: наличие возможностей для творческого роста, хорошие взаимоотношения в коллективе, оптимальное построение системы управления образовательной организацией, а также факторы, связанные с реализацией потребностей в гарантиях.

7. Затруднениями в стимулировании инновации у педагогов, работающих с детьми с ограниченными возможностями здоровья, являются: недостаточная аналитическая работа педагогических работников по вопросу планирования изменений в педагогической деятельности, наряду с осознанием необходимости этих изменений при введении ФГОС для детей с ОВЗ; планирование и организация образовательного процесса в условиях введения ФГОС для детей с ОВЗ, особенно педагогов, обучающих детей в инклюзивной практике; отсутствие или недостаточность опыта проектной

работы с содержанием нормативно-правовых документов; ориентация на необходимость при составлении адаптированной программы опоры на примерную адаптированную программу; неготовность составления ее самостоятельно; отсутствие четкой государственной политики в сфере регулирования учебно-методических комплексов при организации образовательного процесса, формирование кажущейся самостоятельности в данном вопросе педагогов на уровне образовательных организаций.

8. Разработка модели формирования мотивационной готовности педагогов образовательных организаций к инновационной деятельности – сложный, многоступенчатый процесс, предусматривающий использование научной теории, ее закономерностей, определенных правил, а также опытных данных.

Глава 2. Организация опытно-экспериментального исследования мотивационной готовности педагогов образовательных организаций к инновационной деятельности

2.1. Этапы, методы и методики исследования

Поскольку целью исследования является формирование мотивационной готовности педагогических работников образовательных организаций к реализации инклюзивного образования детей с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях, проведение опытно-экспериментального исследования предполагало проведение следующих этапов работы:

1 этап – подготовительный этап. Подбор педагогических коллективов образовательных организаций, потенциальных кандидатов для участия в опытно-экспериментальной работе. В муниципальной образовательной системе города Челябинска на 01.01.2015 года сеть образовательных организаций, реализующих начальное общее, основное общее и среднее общее образование составляла 139 образовательных организаций, из них в 130 образовательных организациях обучались дети-инвалиды и с ограниченными возможностями здоровья. Все образовательные организации, имеющие в своем контингенте более 1 ребенка с ОВЗ или с инвалидностью прошли собеседование и сдали разработанные Комитетом по делам образования города Челябинска и заполненные формы отчетности, свидетельствующие об уровне организации образования для детей.

2 этап - формирование опытно-экспериментальной группы из числа образовательных организаций, обучающих детей с ОВЗ и инвалидностью. Для участия в опытно-экспериментальной работе были подобраны образовательные организации, изъявившие готовность администрации организации на реализацию в экспериментальном (инновационном) режиме с 01.09.2015 года апробировать проекты федеральных государственных

образовательных стандартов для детей с ограниченными возможностями здоровья: 13 образовательных организаций города Челябинска - МБОУ СОШ № 3, 73, 43, 39, МБОУ СКОШ № 7, 83, 119, 60, 72, МБОУ школы-интернаты № 11, 4, 12, 10. Проведение диагностики компонентов мотивационной готовности к инновационной деятельности с использованием диагностических анкет и опросников готовности педагогических работников к инновационной деятельности. Общая численность педагогов, принявших участие в исследовании составило 535 человек. Определение образовательной организации для проведения углубленного исследования факторов мотивационной готовности педагогов к инновационной деятельности.

3 этап – проведение диагностического исследования факторов мотивационной готовности педагогического коллектива МБОУ школы-интерната № 12 г.Челябинска, реализующего в экспериментальном опережающем режиме введение федеральных государственных стандартов для детей с ограниченными возможностями здоровья. В исследовании приняло участие 35 педагогов образовательной организации, из них 3 заместителя руководителя, 1 заведующий библиотекой, 1 педагог-психолог, 1 методист по начальному общему образованию, 7 руководителей методических объединений, 12 учителей-предметников, 10 воспитателей.

Результаты диагностики находятся на конфиденциальном хранении в отделе обеспечения общего образования Комитета по делам образования г. Челябинска и МБОУ школе-интерната № 12 г.Челябинска.

Этапы проведения диагностики:

1) диагностика компонентов мотивационной готовности к инновационной деятельности: диагностические анкеты и опросники готовности к инновационной деятельности (Т.С.Соловьева, В.И.Петрушин, Н.П. Фетискин) (групповое исследование);

2) диагностика факторов мотивационной готовности испытуемых: диагностика интеллекта (интеллектуальный тест СFT-3 Амтхаэра), диагностика личностных ориентаций (самоактуализационный тест А.Шострома) и направленности личности (ориентировочная анкета направленности личности В.Смекало); диагностика мотивации достижения (тест мотивации достижений Г.Меррея); диагностика эмоционального выгорания в профессии (опросник В.В.Бойко) (углубленное исследование).

4 этап – анализ полученных результатов, формирование группы педагогов в образовательной организации, имеющих недостаточный уровень компонентов мотивационной готовности к реализации инновационной деятельности. На данном этапе по результатам диагностических исследований проводились интервью и консультации участников диагностических исследований с целью социально-перцептивного знакомства, формирования представлений о мотивационных факторах трудовой деятельности, факторах удовлетворенности трудом. По итогам интервьюирования сформирована группа в образовательной организации в составе 15 человек, рекомендованных к участию в программе формирования мотивационной готовности к реализации инновационной деятельности по апробации федеральных государственных стандартов для детей с ОВЗ.

5 этап – разработка и реализация программы формирования мотивационной готовности к реализации инновационной деятельности.

6 оценка – рефлексивный прогноз успешности реализации программы формирования мотивационной готовности к реализации инновационной деятельности.

Математические методы обработки результатов: нахождение среднего арифметического значения, стандартного отклонения, коэффициента ранговой корреляции К. Спирмена и коэффициента линейной корреляции Пирсона, t-критерия Стьюдента.

Методики диагностики компонентов мотивационной готовности педагогов образовательных организаций к реализации инновационной деятельности представлены в приложении 1.

2.2. Характеристика выборки и результатов констатирующего эксперимента

На первом этапе исследования проводилось анкетирование педагогических работников с целью диагностики компонентов мотивационной готовности к инновационной деятельности. В исследовании приняли участие педагогические работники 13 образовательных организаций города Челябинска, общая численность участников исследования составила 535 человек, из них 13 руководителей, 40 заместителей руководителей, 22 учителя-логопеда, 13 педагогов-психологов, 25 учителей-дефектологов и 422 учителя-предметника и воспитателя.

Возрастной состав исследуемой группы представлен на рисунке 1.

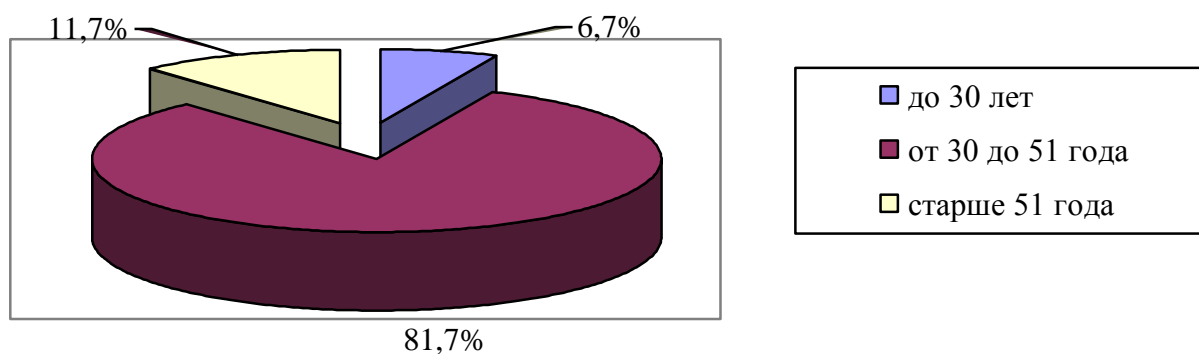


Рисунок 1 - Возрастной состав педагогов (в % от общего числа испытуемых)

Таким образом, можно говорить о том, что преобладающими в исследовании явились педагогические работники в возрасте от 30 до 51 года (81,7% или 437 человек); количество педагогов, старше 51 года – незначительно 11,7 % (63 человека), количество молодых специалистов также незначительно – 35 человек или 6,7 %.

Половой состав исследуемой группы педагогов представлен на рисунке 2.

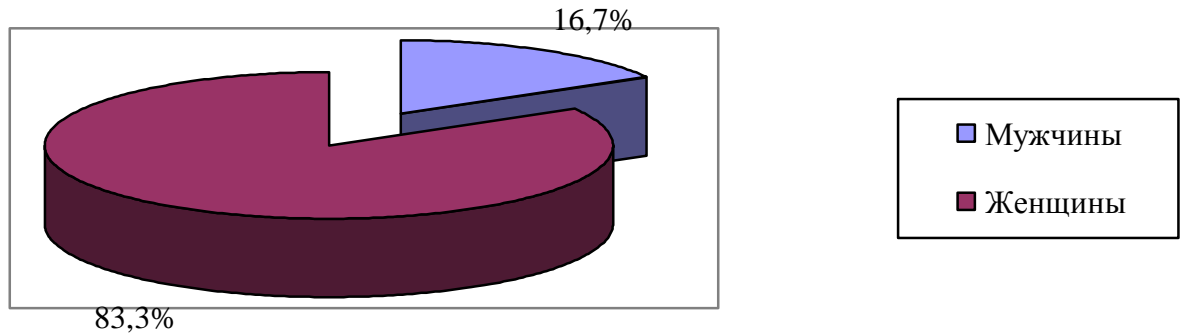


Рисунок 2 - Структура педагогических работников по половому признаку (в % от общего числа испытуемых)

Анализ педагогического коллектива по половому признаку показал, что в коллективе подавляющее большинство женщин – 83,3 % (446 человек), мужчин – 16,7 % (89 человек).

В исследуемой группе 153 человека со стажем работы более 20 лет, что составляет 28%; 221 человек со стажем работы от 10 до 20 лет (41%); 34 педагога со стажем работы от 5 до 10 лет (6%); 99 педагогов – от года до 5 лет (18%); до года – 28 педагогов (5%).

Для наглядности, данные по стажу работы в образовательных организациях представлены на рисунке 3.

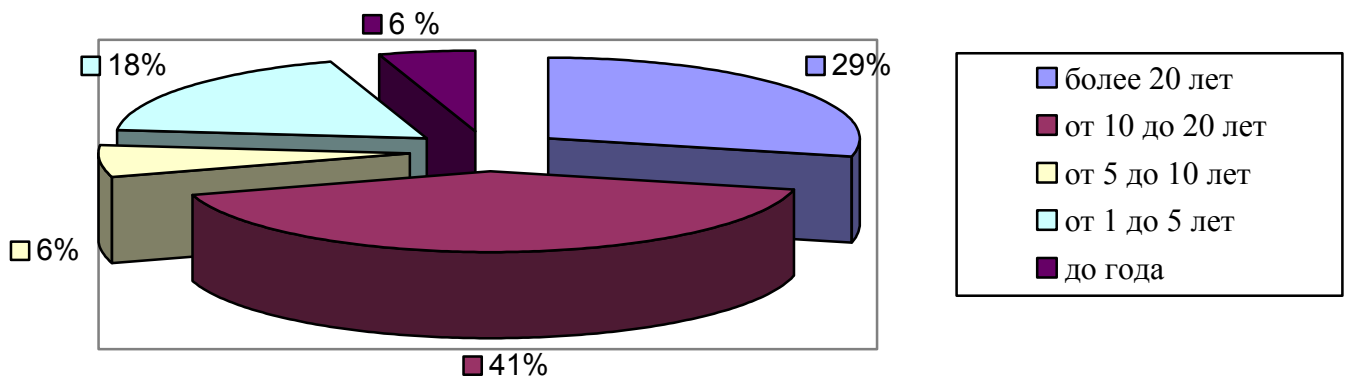


Рисунок 3 - Структура педагогических работников по стажу работы (в % от общего числа испытуемых).

По результатам анализа исследуемой группы педагогов можно говорить о репрезентативности выборки.

На первом этапе диагностического исследования изучались компоненты мотивационной готовности к инновационной деятельности у педагогических работников образовательных организаций, в опережающем режиме реализующих внедрение федеральных государственных образовательных стандартов общего образования для детей с ограниченными возможностями здоровья. В основе исследования – методики анкетирования, разработанные Т.С. Соловьевой.

Результаты исследования готовности к инновационной деятельности по диагностической карте «Оценка готовности учителя к участию в инновационной деятельности» (автор Т.С. Соловьева) представлены на рисунке 4.

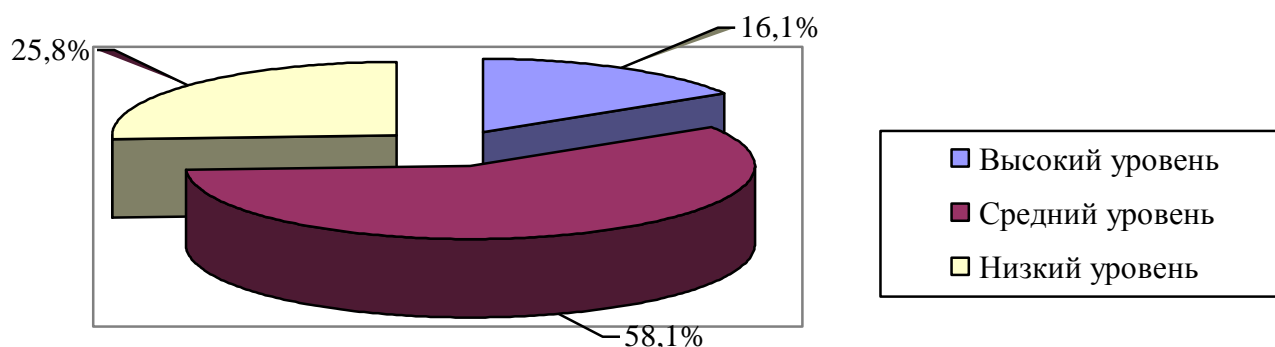


Рисунок 4 - Готовность педагогов к инновационной деятельности (в % от общего числа испытуемых).

По результатам диагностики можно сделать следующие выводы: большинство педагогов характеризуется средним уровнем готовности к инновационной деятельности 58,3% от общего числа опрошенных, низким уровнем готовности к инновационной деятельности характеризуются 25% от общего числа испытуемых, высокий уровень – 16,7% педагогов.

Результаты диагностики оценки готовности учителя к участию в инновационной деятельности (автор Т.С. Соловьева) представлены в таблице 1.

Таблица 1

Средний балл при самооценке педагогических работников готовности к
инновационной деятельности

Параметр	Средний балл по группе	Максимально-возможное количество баллов	Процент от максимально-возможного
I. Мотивационно-творческая направленность личности	15,4	30,0	51,3
II. Креативность педагога	9,6	20,0	48,0
III. Профессиональные способности учителя к осуществлению инновационной деятельности	32,4	40,0	81,0
IV. Индивидуальные особенности личности учителя	12,0	15,0	80,0

Низкие средние баллы по данной методике были получены при самооценке педагогами креативности (48% от максимально-возможного) и мотивационно-творческой направленности (51,3%) к осуществлению профессиональной деятельности.

Наиболее высокие средние баллы получены по следующим параметрам: профессиональные способности (81% от максимально возможного) и индивидуальные особенности личности учителя (80% от максимально возможного).

По результатам изучения восприимчивости к новому педагогов (Анкета «Восприимчивость педагогов к новшествам», автор Т.С. Соловьева) получены следующие результаты: оптимальным уровнем восприимчивости к новому обладают 58,3% от общего числа опрошенных, допустимый уровень восприимчивости – 36,7% педагогов, низкий уровень – 5% от общего числа респондентов.

Анкетирование выявило у педагогов следующие антиинновационные

барьеры: слабая информированность в коллективе о возможных инновациях – у 2 % педагогов; убеждение, что эффективно учить можно и по-старому – у 8 %; плохое здоровье, другие личные причины – у 14 %; большая учебная нагрузка – у 25 %; небольшой опыт работы, при котором не получается и традиционное – у 17 %; отсутствие материальных стимулов – у 8 %; чувство страха перед отрицательными результатами – 0 %; разногласия, конфликты в коллективе – 2%.

Таким образом, преобладают такие барьеры, как большая учебная нагрузка, небольшой опыт работы, при котором не получается и традиционное.

Для наглядности результаты исследования представлены на рисунке 5.

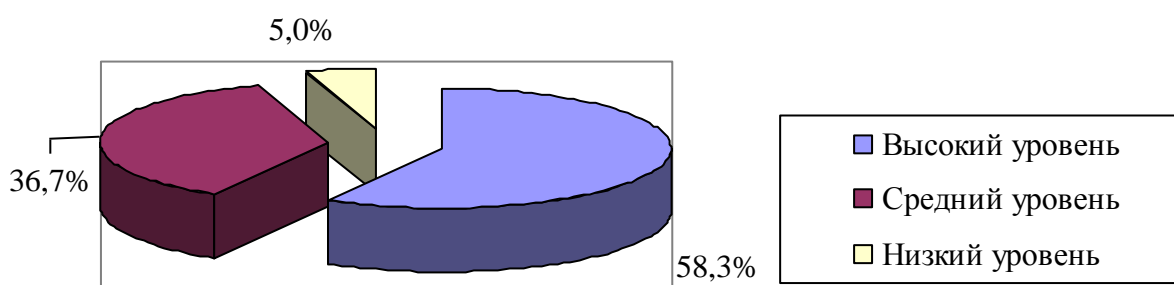


Рисунок 5 - Восприимчивость педагогов к новому (в % от общего числа испытуемых)

Результаты исследования мотивационной готовности педагогов к инновациям (Анкета «Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств») (автор Т.С. Соловьева) представлены на рисунке 7. По результатам анализа можно говорить о преобладающем у педагогов низком уровне готовности педагогов к освоению новшеств (63,8%).

Результаты анкетирования показали, что осознанием недостаточности достигнутых результатов и желанием их улучшить руководствуются в своей инновационной деятельности 28 % педагогов; высоким уровнем

профессиональных притязаний, сильной потребностью в достижении высоких результатов – 40 %; потребностью в контактах с интересными, творческими людьми – 42 %; желанием создать хорошую, эффективную школу для детей – 11 %; потребностью в новизне, обновлении, смене обстановки, преодолении рутины – 34 %; потребностью в лидерстве – 17 %; потребностью в поиске, исследовании, лучшем понимании закономерностей – 17 %; потребностью в самовыражении, самосовершенствовании – 8 %; ощущением собственной готовности участвовать в инновационных процессах, уверенностью в себе 11 %; желанием проверить на практике полученные знания о новшествах – 2 %; потребность в риске – 5%; материальными причинами: повышением заработной платы, возможностью пройти аттестацию и т.д. – 45 %; стремлением быть замеченным и по достоинству оцененным – 37 %.

Таким образом, в своей инновационной деятельности педагоги в первую очередь руководствуются мотивами, связанными с потребностью в контактах с интересными и творческими людьми, с материальными причинами: повышением заработной платы, возможностью пройти аттестацию и т. д., со стремлением быть замеченным и по достоинству оцененным. Мотивы, связанные с самоусовершенствованием не играют у педагогов значительной роли.

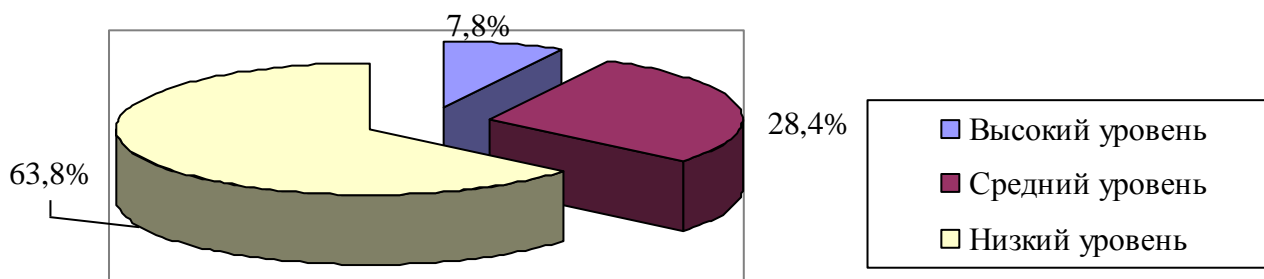


Рисунок 6 - Мотивационная готовность педагогов к освоению новшеств
(в % от общего числа испытуемых)

Сравнение результатов анализа восприятия педагогами новшеств и их мотивированной готовности к этому представлено в таблице 2.

При сравнении результатов анализа восприятия педагогами новшеств и их мотивированной готовности к этому можно сделать вывод о низкой мотивированности педагога к инновационной деятельности в профессиональной деятельности. Высокая восприимчивость к новшествам при низкой мотивационной готовности к инновациям наблюдается у молодых сотрудников (возраст до 30 лет).

Таблица 2

Сравнительные данные компонентов мотивационной готовности педагогических работников к инновационной деятельности (в % от числа опрошенных)

Уровень	Мотивационная готовность педагогов к восприятию новшеств	Готовность педагогов к инновационной деятельности	Восприимчивость педагогов к новшествам
Низкий уровень	15,0	25,8	5,0
Средний уровень	66,7	58,1	36,7
Высокий уровень	18,3	16,1	58,3

По результатам анализа таблицы 2, можно говорить о том, что данные о готовности педагогов к инновационной деятельности соотносимы с данными о мотивационной готовности педагогов к восприятию новшеств; в то время как при высоком уровне восприимчивости педагогов к новшествам (58,3% от общего числа респондентов) только 16,1% респондентов имеют высокий уровень готовности к инновационной деятельности.

Результаты исследования творческого потенциала педагогов (опросник «Каков Ваш творческий потенциал?», автор В.И.Петрушин) представлены на рисунке 8. Большинство педагогов имеет средний уровень

творческого потенциала (61,7% от общего числа опрошенных), высокий уровень творческого потенциала имеет 36,7% (от общего числа опрошенных) педагогов, низкий уровень творческого потенциала – 1,7% опрошенных.

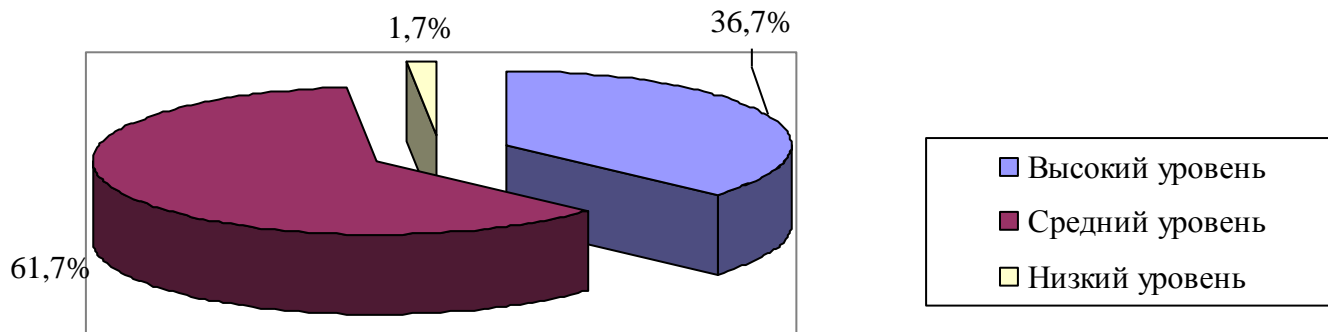


Рисунок 7 - Творческий потенциал педагогов (в % от общего числа испытуемых)

По результатам анализа готовности к саморазвитию педагогов (тест «Готовность педагога к саморазвитию», автор Н.П. Фетискин) получены данные, свидетельствующие о том, что большая часть педагогов хотят знать себя и готовы совершенствоваться; 13% педагогов могут совершенствоваться, но не хотят знать себя; 10% уверены с тем, что изменить себя не смогут; все устраивает и ничего менять в своей жизни не будут тоже 10% исследуемых, т.е. у этих категорий испытуемых недостаточно развита аутопсихологическая подсистема психологической компетентности.

Для наглядности данные представлены на рисунке 8.

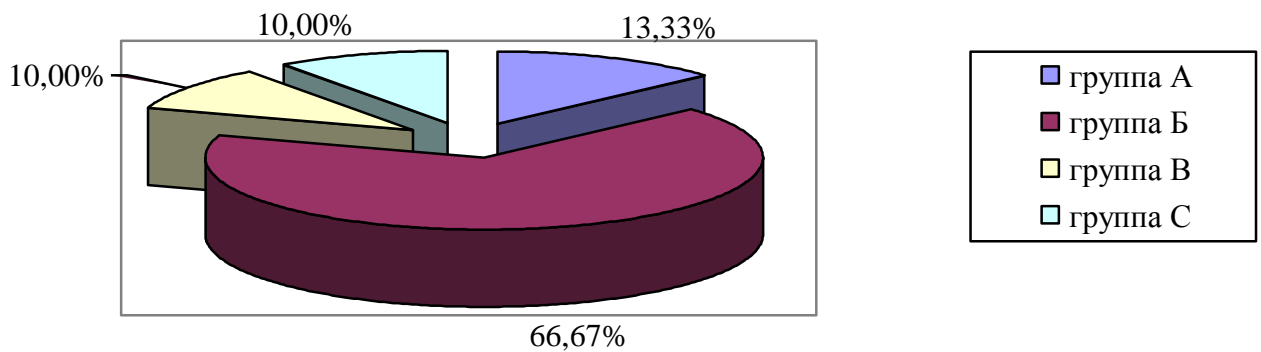


Рисунок 8 - Результаты теста «Готовность к саморазвитию» (в % от общего числа испытуемых)

Результаты данного анализа говорят о том, что при благоприятных условиях и должной мотивации большинство педагогов – 80% от общего числа респондентов - готовы совершенствоваться и воспринимать инновации.

Рассмотрим зависимость мотивационной готовности педагога к инновационной деятельности от возраста и стажа педагога.

Результаты изучения данного аспекта отражены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3

Распределение испытуемых на группы по уровням мотивационной готовности к инновационной деятельности в зависимости от возраста (в % от общего числа респондентов)

Возраст педагогов	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень
22 -30 лет	25,00	25,00	50,00
30 – 51 год	16,33	79,59	4,08
Более 51 года	14,28	57,14	28,58

По результатам анализа таблицы 3, можно говорить о том, что наиболее высокий процент готовности педагогов к инновационной деятельности наблюдается у молодых педагогов (22 – 30 лет) – 50% от общего числа опрошенных, а также у педагогов старше 51 года – 28,58%.

По результатам анализа таблицы 4 можно говорить о том, что наиболее высокий уровень готовности к инновациям наблюдается у педагогов с маленьким стажем работы: от года и до 10 лет.

Таблица 4

Распределение испытуемых на группы по уровням мотивационной готовности к инновационной деятельности в зависимости от стажа работы (в % от общего числа респондентов)

Возраст педагогов	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень
Более 20 лет	5,88	88,24	5,88
От 10 до 20 лет	20,00	76,00	4,00
От 5 до 10 лет	25,00	50,00	25,00
От 1 года до 5 лет	18,18	63,64	18,18
Менее 1 года	33,33	33,33	33,33

Для определения тенденций, обуславливающих недостаточный уровень мотивационной готовности к инновационной деятельности педагогов, был использован непараметрический коэффициент Спирмена, позволивший определить взаимосвязь готовности к инновационной деятельности с творческим потенциалом педагогов их профессиональными характеристиками (возраст и стаж работы).

При использовании коэффициента ранговой корреляции условно оценивают тесноту связи между признаками, считая значения коэффициента равные 0,3 и менее, показателями слабой тесноты связи; значения более 0,4, но менее 0,7 - показателями умеренной тесноты связи, а значения 0,7 и более - показателями высокой тесноты связи.

Рассчитаем коэффициент корреляции рангов для каждой из пар, результаты расчетов представлены в таблице 5.

Таблица 5

Коэффициенты корреляции рангов между исследованными
показателями

Параметры	Коэффициент корреляции
Готовность педагога к инновационной деятельности – творческий потенциал	0,924*
Готовность педагога к инновационной деятельности – профессиональные характеристики	0,938*

* - взаимосвязь достоверна при $p \leq 0,05$

По результатам расчета корреляции выявлена прямая связь между мотивационной готовностью педагога к инновационной деятельности и его творческим потенциалом и профессиональными характеристиками.

Для исследования взаимосвязи между готовностью педагога к инновационной деятельности и готовности к саморазвитию используем коэффициент корреляции Пирсона, т.к. оба ряда переменных (тестовые и критериальные оценки) носят континуальный характер (характеризуются нормальным распределением).

Результаты расчетов представлены в таблице 6.

Таблица 6

Результаты расчеты корреляции между исследуемыми показателями

	Готовность педагога к инновационной деятельности – шкала «готовность знать себя»	Готовность педагога к инновационной деятельности – шкала «готовность к самосовершенствованию»
Критерий Пирсона	0,95*	0,94*

* - взаимосвязь достоверна при $p \leq 0,05$

Значения коэффициента корреляции по рассмотренным параметрам – достоверно. Соответственно, связь между рассматриваемыми понятиями сильная, прямая.

Таким образом, анкетирование показало низкий уровень восприимчивости педагогов к новому; оптимальный уровень информационной готовности педагогического коллектива к инновациям; преобладание таких антиинновационных барьеров, как большая учебная нагрузка. Большинство педагогов воспринимают новшества умеренно. Не стремятся быть среди первых, но и не хотят быть среди последних.

В своей инновационной деятельности педагоги в первую очередь руководствуются мотивами, связанными с потребностью в контактах с интересными и творческими людьми, с материальными причинами: повышением заработной платы, возможностью пройти аттестацию и т. д., со стремлением быть замеченным и по достоинству оцененным. Мотивы, связанные с самоусовершенствованием не играют у педагогов значительной роли. Выявлена прямая связь между мотивационной готовностью педагога к инновационной деятельности и его творческим потенциалом и профессиональными характеристиками, а также прямая взаимосвязь между готовностью педагога к инновационной деятельности и готовностью к саморазвитию.

На следующем этапе опытно-экспериментального исследования диагностировался уровень развития факторов, определяющих уровень мотивационной готовности педагогических работников к инновационной деятельности. Выбор образовательной организации, педагогическом коллектив которой принял участие в углубленном исследовании, был осуществлен методом случайного выбора. В исследовании приняло участие 35 педагогических работников МБОУ школы-интерната № 12 г. Челябинска для детей с нарушениями слуха (слабослыщащие). Формирование состава участников углубленного исследования также осуществлено методом

случайной выборки из числа желающих принять участие в исследовании. В качестве факторов мотивационной готовности к инновационной деятельности определены: уровень интеллектуального развития испытуемых, поведенческие и ценностные индикаторы личности, направленность личности испытуемых, уровень мотивации достижений, эмоционального выгорания в профессии. Факторы определены на основе теоретических исследований по данному вопросу.

Результаты диагностики интеллекта при использовании теста Амтхауэра SFT-3 представлены в таблице 7.

Таблица 7

Распределение испытуемых по уровням интеллектуального развития

уровень	высокий	средний	низкий
количество человек	12	20	3
проценты	31,6%	60,5%	7,9%

Из таблицы 7 мы видим, что высокий уровень интеллектуального развития имеет 12 испытуемых (31,6%), средний уровень интеллектуального развития – 20 человек (60,5%), низкий – 3 человека (7,9%). Для среднего уровня интеллектуального развития характерно оптимальное развитие интеллектуальных невербальных функций, не зависящих от влияния окружающей среды и возможностью эффективного профессионального решения принципиально новых задач, способность к причинно-следственному рассуждению, склонность к интерференции функциональной нестабильности.

Для исследования личностных особенностей респондентов нами была проведена диагностика поведенческих и ценностных индикаторов личности. Диагностика проходила на основе самоактуализационного теста А.Шострома. Её результаты отображены в таблице 8.

Таблица 8

Распределение испытуемых в зависимости от личностных ориентаций

	высокий		средний		низкий	
	Ч-к	%	Ч-к	%	Ч-к	%
ориентация во времени	9	25,7%	20	57,1%	6	17,2%
синергия	20	57,1%	6	17,2%	9	25,7%
самопринятие	7	20%	24	68,6%	4	11,4%
гибкость поведения	11	31,4%	17	48,6%	7	20%
контактность	12	34,3%	21	57,1%	3	8,6%

Из таблицы 8 мы видим, что 9 испытуемых продемонстрировали высокий уровень ориентации во времени, что составляет 25,7%, на средний уровень – 20 человек и это составляет 57,1%, а низкий уровень имеет 6 человек (17,2%).

Ориентация во времени определяет степень правильности ориентированности испытуемых во времени и представляет собой отражение в психике системы временных отношений между событиями жизненного пути. Испытуемые, обладающие средним уровнем самоактуализации, правильно ориентируются во времени.

Высокий уровень синергии имеет 20 человек (57,1%), средний уровень 6 человек (17,2%) и низкий 9 человек (25,7%). Большинство испытуемых характеризуются способностью к целостному восприятию мира и людей, умением находить закономерные связи во всех явлениях жизни.

Самопринятием на высоком уровне характеризуется 7 человек (20%), на среднем уровне 24 человека (68,6%) и на низком – 4 человека (11,4%). Таким образом у большинства респондентов самопринятие развито на среднем уровне. Под самопринятием подразумевается способность испытуемых принимать себя вопреки своей слабости, осознание и оценка собственных действий, психических процессов и состояний.

Гибкость поведения на высоком уровне имеет 11 человек, что составляет 31,4%, на среднем уровне – 17 человек, что составляет 48,6% и на низком – 7 человек, что составляет 20%. Для большинства испытуемых характерна способность быстро реагировать на изменяющуюся ситуацию, гибкость, разумность в применении некоторых стандартных принципов.

Высокий уровень контактности имеет 12 человек (33,3%), средний уровень 21 человек (58,3%), а низкий – 3 человека (8,3%). Контактность определяет способность респондентов устанавливать глубокие и тесные контакты с окружающими. Большая часть испытуемых обмениваются информацией, используют единую знаковую систему с адресатом, взаимодействуют с партнёром при организации и выполнении совместной деятельности, воспринимают одним партнёром по общению другого партнёра.

С целью исследования факторов мотивационной готовности педагогических работников к инновационной деятельности было проведено исследование направленности личности испытуемых. Результаты диагностики направленности личности при использовании ориентировочной анкеты В.Смекало, М.Кучера представлены в таблице 9.

Таблица 9

Распределение испытуемых в зависимости от направленности личности

направленность	на задачу	на взаимодействие
количество человек	25	10
проценты	71,4%	28,6%

Результаты выявления направленности личности получились следующие: направленностью на задачу характеризуются 25 испытуемых (71,4%), на взаимодействие – 10 человек (28,6%). Направленность личности – это система устойчивых предпочтений и мотивов личности, ориентирующих динамику её развития, задающая главные тенденции её поведения. Направленность личности характеризуется интересами, склонностями, убеждениями и идеалами, выражающими мировоззрение респондентов.

Выражается в гармоничности и непротиворечивости знаний, отношений и господствующих мотивов поведения и действий личности.

Деловая направленность (направленность на задачу - НЗ) отражает преобладание мотивов, порождаемых самой деятельностью, увлечение процессом деятельности, бескорыстное стремление к познанию, овладению новыми умениями и навыками. Обычно такой человек стремится сотрудничать с коллективом и добивается наибольшей продуктивности группы, а поэтому старается доказать точку зрения, которую считает полезной для выполнения поставленной задачи.

Коллективистскую направленность, или направленность на взаимные действия (ВД) характеризует ситуация, когда поступки человека определяются потребностью в общении, стремлением поддерживать хорошие отношения с коллегами по работе. Такой человек проявляет интерес к совместной деятельности.

На втором этапе исследования диагностировался уровень мотивации достижений. Результаты диагностики уровня мотивации достижений при использовании теста Г. Меррея представлены в таблице 10.

Таблица 10

Распределение испытуемых по уровням мотивации достижений

уровень	высокий	средний	низкий
количество человек	2	30	3
проценты	5,7%	85,7%	8,6%

Из таблицы 10 видно, что 2 человека имеют высокий уровень мотивации достижения, что составляет 5,7%, средний – 30 человек и это составляет 85,7%, а низкий уровень имеет 3 человека и это составляет 8,6%.

Средний уровень мотивации достижения превышает два других уровня и характеризуется оптимальной оценкой субъективной вероятности успеха, субъективной трудности задачи, привлекательностью для испытуемого личного успеха.

Мотивация достижений выражается в потребности испытуемых преодолевать препятствия и добиваться высоких показателей в труде, самосовершенствоваться, соперничать с другими и опережать их, реализовывать свои таланты и тем самым повышать самоуважение.

На завершающем этапе исследования мы с помощью опросника В.В.Бойко провели диагностику эмоционального выгорания в профессии респондентов. Результаты диагностики представлены в таблице 11.

Таблица 11

Распределение испытуемых в зависимости от симптома эмоционального выгорания в профессии

симптом	не сложившейся	складывающийся	сложившийся
количество человек	17	11	7
проценты	48,6%	31,4%	20%

Выявление симптомокомплексов эмоционального выгорания и стрессоустойчивости показало, что у 17 человек (48,6%) – не сложившийся симптом, у 11 (31,4%) – складывающийся, а у 7 человек (20%) – симптом сложившийся. Эмоциональное выгорание представляет собой динамический процесс, возникающий поэтапно в соответствии с механизмом развития стресса. Оно включает в себя реакцию на внешние и внутренние факторы, приёмы психологической защиты, состояние нервной системы. Не сложившийся симптом доминирует над двумя другими и характеризуется отсутствием симптомов эмоционального выгорания, эмоциональной лабильностью и гибкостью поведения.

Следующим этапом в опытно-экспериментальной работе являлось формирование группы педагогических работников для включения в психолого-педагогическую программу формирования мотивационной готовности к инновационной деятельности в условиях введения ФГОС для детей с ОВЗ. Основопологающим для принятия индивидуальных решений явился корреляционный анализ, свидетельствующий о направленности и

силе взаимосвязи факторов мотивационной готовности к инновационной деятельности у испытуемых.

Для того, чтобы выявить взаимосвязь личностных особенностей и профессионально важных качеств респондентов нами был проведён корреляционный анализ К.Пирсона. Гипотеза: между факторами мотивационной готовности к инновационной деятельности существует взаимосвязь. Результаты отражены в таблице 12.

Из таблицы 12 мы видим, что между личностными ориентациями испытуемых, уровнем мотивации достижений и симптомам эмоционального выгорания в профессии не существует зависимости.

Таблица 12

Результаты корреляционного анализа между личностными ориентациями, уровнем мотивации достижений и симптомами эмоционального выгорания в профессии (коэффициенты корреляции)

личностные ориентации	уровень мотивации достижений	ориентация на людей	ориентация на отношения	напряж- ние	резистенц ия	истощени е
ориентация во времени	0,0011	0,087575	0,07477	0,04251	0,08483	0,23712
синергия	0,112971	0,223025	0,27306	0,11421	0,06079	0,14051
самопринятие	0,0942	0,019414	0,09403	0,13416	0,15824	0,12368
гибкость поведения	0,015455	0,001189	0,31375	0,11579	0,26782	0,05774
контактность	0,051435	0,00042	0,26511	0,20715	0,17451	0,39558

Условные обозначения: *- различия, значимые при $p = 0,05$; ** - различия, значимые при $p = 0,01$; *** - различия, значимые при $p = 0,001$.

Следующим этапом нашей работы было определение взаимосвязи между личностными особенностями испытуемых и направленностью личности. Результаты корреляционного анализа представлены в таблице 13.

Определение степени взаимосвязи показало, что между направленностью личности, уровнем мотивации достижений и симптомами эмоционального выгорания в профессии не существует зависимости.

Таблица 13

Результаты корреляционного анализа между направленностью личности, уровнем мотивации достижений и симптомами эмоционального выгорания в профессии

направленность на задачу	уровень мотивации достижений	ориентация на людей	ориентация на отношения	напряженность	резистентность	истощение
	0,14191	0,0483	0,05459	0,0643	0,19596	0,19475
направленность на взаимодействие	0,12273	0,03351	0,06896	0,08198	0,07843	0,0051

Условные обозначения: *- различия, значимые при $p = 0,05$; **- различия, значимые при $p = 0,01$; ***- различия, значимые при $p = 0,001$.

Таким образом, мы пришли к выводу, что между факторами мотивационной готовности педагогических работников к инновационной деятельности существует слабая взаимосвязь. В связи с этим, при проведении индивидуальных консультаций по итогам участия в диагностике и формировании группы испытуемых для участия в программе формирующего эксперимента (15 человек) был использован принцип учета личной мотивации к участию и наименьшей представленности в личных диагностических результатах испытуемого низких уровней сформированности диагностируемых свойств и качеств личности.

Выводы по главе 2.

1. Опытное-экспериментальное исследование включало этапы: подготовительный этап; формирование опытно-экспериментальной группы; проведение диагностического исследования компонентов и факторов мотивационной готовности педагогических работников к инновационной

деятельности; анализ результатов исследования; формирование группы испытуемых для участия в формирующем эксперименте.

2. Методами исследования явились: эмпирические (беседа, интервьюирование, анкетирование, тестирование), интерпретационные (количественного и качественного анализа, математической обработки результатов диагностики).

3. Методики диагностики:

1) диагностика компонентов мотивационной готовности к инновационной деятельности: диагностические анкеты и опросники готовности к инновационной деятельности (Т.С.Соловьева, В.И.Петрушин, Н.П. Фетискин) (массовое исследование);

2) диагностика факторов мотивационной готовности испытуемых: диагностика интеллекта (интеллектуальный тест СФТ-3 Амтхаэра), диагностика личностных ориентаций (самоактуализационный тест А.Шострома) и направленности личности (ориентировочная анкета направленности личности В.Смекало); диагностика мотивации достижения (тест мотивации достижений Г.Меррея); диагностика эмоционального выгорания в профессии (опросник В.В.Бойко) (углубленное исследование).

4. По результатам диагностики в своей инновационной деятельности педагоги в первую очередь руководствуются мотивами, связанными с потребностью в контактах с интересными и творческими людьми, с материальными причинами: повышением заработной платы, возможностью пройти аттестацию и т. д., со стремлением быть замеченным и по достоинству оцененным. Мотивы, связанные с самоусовершенствованием не играют у педагогов значительной роли.

5. Высокая восприимчивость к новшествам при низкой мотивационной готовности к инновациям наблюдается у молодых сотрудников (возраст до 30 лет). Наиболее высокий уровень готовности к

инновациям наблюдается у педагогов с маленьким стажем работы: от года и до 10 лет.

6. Выявлена прямая связь между мотивационной готовностью педагога к инновационной деятельности и его творческим потенциалом и профессиональными характеристиками.

7. Между факторами мотивационной готовности педагогических работников к инновационной деятельности (уровень интеллектуального развития испытуемых, поведенческие и ценностные индикаторы личности, направленность личности испытуемых, уровень мотивации достижений, эмоционального выгорания в профессии) существует слабая взаимосвязь.

Глава 3. Опытнo-экспериментальное исследование эффективности формирования мотивационной готовности педагогов образовательных организаций к инновационной деятельности

3.1. Психолого-педагогическая программа формирования мотивационной готовности педагогов образовательных организаций к инновационной деятельности

Исходя из полученных, для повышения мотивации педагогов к участию в экспериментальной и инновационной деятельности нами была разработана психолого-педагогическая программа формирования мотивационной готовности педагогических работников образовательных организаций к инновационной деятельности, включающая в себя краткосрочную образовательную программу повышения квалификации педагогических работников «Психолого-педагогическое сопровождение в условиях введения и реализации ФГОС общего образования» и долгосрочный проект «Управление мотивацией персонала образовательного учреждения к участию в инновационной деятельности».

Цель программы: формирование компонентов мотивационной готовности педагогического коллектива к инновационной деятельности.

Первый блок программы формирования мотивационной готовности - образовательная программа повышения квалификации «Психолого-педагогическое сопровождение в условиях введения и реализации ФГОС общего образования» (далее – образовательная программа).

Цель образовательной программы: формирование компетентности педагога в осуществлении психолого-педагогического сопровождения образования учащихся с особыми образовательными потребностями в образовательной организации.

Задачами образовательной программы являются:

- моделировать организационно-методические условия обеспечивающие достижение результатов при осуществлении психолого-педагогического сопровождения с детьми и подростками, имеющими особенности в развитии;
- обозначить важность изучения и применения на практике основ нейропсихологии и специальной психологии;
- обозначить важность изучения и применения нормативно-возрастной модели развития, при проектировании образовательных программ;
- осуществлять методическую поддержку педагогов образовательных организаций в их профессиональной самореализации в условиях реализации инклюзивного образования;
- повысить уровень профессиональной компетентности учителей в вопросах осуществления психолого-педагогического сопровождения;
- повышение уровня профессиональной компетентности учителей в вопросах осуществления психолого-педагогического сопровождения детей и подростков имеющих гиперактивное расстройство с дефицитом внимания;
- развивать теоретико-методологические представления педагогов о специфике содержания, технологий и методов психолого-педагогического сопровождения учащихся с особыми образовательными потребностями;
- раскрыть теоретико-методологические и содержательные аспекты проведения специальной психологической работы с детьми и подростками, имеющими особенности в развитии;
- способствовать подготовке педагогов к осуществлению оптимального выбора технологий, методов и приемов профессиональной деятельности при проектировании адаптированных образовательных программ, индивидуальных учебных планов для учащихся с ОВЗ с учетом их реальных возможностей;
- способствовать пониманию педагогами необходимости осуществления психолого-педагогического сопровождения участников

образовательных взаимодействий;

- способствовать пониманию педагогами необходимости осуществления психолого-педагогического сопровождения детей, подростков и семей их воспитывающих;

- формировать мотивационную готовность педагогов к педагогической деятельности в условиях лично-ориентированного обучения и воспитания учащихся с особыми образовательными потребностями в образовательной организации.

Содержание программы:

Раздел 1. «Нормативно-правовые аспекты организации психолого-педагогического сопровождения ФГОС» освещает такие темы как: современные правовые основы регламентирующие деятельность образовательной организации в части образования детей с ограниченными возможностями здоровья; понятие, структура и содержание «Типовых пакетов специальных образовательных условий» для детей с ограниченными возможностями здоровья, отражает вопросы касающиеся приоритетов и принципов реализации адаптированной образовательной программы в соответствии с уровнями образования детей с ограниченными возможностями здоровья; раскрывает алгоритм разработки и реализации адаптированной образовательной программы обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в образовательной организации.

Раздел 2 «Система психолого-педагогического сопровождения при учебно-воспитательных взаимодействиях в условиях модернизации образования» направлен на рассмотрение нормативно-правовых аспектов организации психолого-педагогического сопровождения, а так же на изучение организационно-методической основы психолого-педагогического сопровождения, целей и задач сопровождения, условий и принципов реализации системы психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса.

Раздел 3. «Прикладные аспекты решения проблемы психолого-педагогического сопровождения в образовательной организации». Особое

внимание уделено учету рекомендаций индивидуальной программы реабилитации и (или) психолого-медико-педагогической комиссии при проектировании индивидуального учебного плана учащегося с ОВЗ. Осуществляется проектирование образовательных результатов в индивидуальном учебном плане учащегося с ограниченными возможностями здоровья с учетом реальных возможностей ребенка.

Раздел 4. «Практико-технологическая деятельность педагогических работников» создает условия для практической работы по проблемам коррекционной работы как содержательный компонент адаптированной образовательной программы, учет рекомендаций индивидуальной программы реабилитации и (или) психолого-медико-педагогической комиссии при проектировании индивидуального коррекционного образовательного маршрута учащегося с ограниченной возможностью здоровья. Методы и технологии специальной психологической коррекционно-развивающей работы с детьми и подростками имеющими гиперактивное расстройство с дефицитом внимания или с синдромом внимания с гиперактивностью.

Продолжительность обучения: 72 часа.

Форма обучения: очная, очно-заочная, заочная (в т. ч. с использованием дистанционных образовательных технологий)

Режим занятий: по 6 часов в день.

Образовательная программа представлена в приложении 2.

Второй блок психолого-педагогической программы формирования мотивационной готовности педагогических работников к инновационной деятельности больше имеет прогностно-рефлективное планирование – проект «Управление мотивацией персонала образовательного учреждения к участию в инновационной деятельности».

Задачи Проекта:

1. Разработать и внедрить рейтинговую систему оценки результатов инновационной деятельности педагогов и использовать ее как основу при

материальном стимулировании персонала (модуль "Материальное стимулирование").

2. Создать систему развития внутреннего эффективного имиджа школы через формирование команды педагогов-единомышленников.

3. Разработать систему морального стимулирования педагогов – участников инновационных процессов – через внедрение эксклюзивных форм их поощрения (модуль "Признание").

4. Разработать школьный стандарт оснащенности современного учебного кабинета и обеспечить его реализацию не менее чем в 50% учебных кабинетов (модуль "Условия труда").

5. Создать комфортные условия для педагогической деятельности (модуль "Психологический климат").

6. Создать условия для поддержания здоровья работников школы и членов их семей (модуль "Здоровье работников гимназии и членов их семей").

7. Создать организационные условия для участия не менее 60% педагогов в процессе совместного принятия решений по инновационной деятельности образовательной организации (модуль "Корпоративная культура").

8. Изучить опыт образовательных учреждений города, области и РФ по мотивации и стимулированию педагогического коллектива к повышению профессионального мастерства, создать систему стимулирования потребности педагогов в профессиональном росте (модуль "Повышение квалификации учителей").

9. Разработать модель объективной оценки результатов деятельности педагогов-новаторов (модуль "Объективность").

Ожидаемый результат Проекта – реализация программы инновационной деятельности образовательной организации во всей ее полноте. Проект рассчитан на пять лет.

План реализации Проекта представлен в приложении 3.

За период разработки квалификационной работы в рамках реализации долгосрочного проекта проведены конференции:

1. Всероссийская научно-практическая конференция «Организация и содержание обучения детей со сложной структурой дефекта» (12-14 марта 2014 года);

2. Международная научно-практическая конференция «Особенности организации образовательного процесса детей с ограниченными возможностями здоровья в условиях переходного периода к введению СФГОС» (19-20 марта 2015 года).

Таким образом, в течение пяти лет планируется реализовать полный комплекс мотивации педагогов к инновационной деятельности.

Для рефлексии предложенных мероприятий было проведено повторное исследование мотивационной готовности педагогов к инновационной деятельности.

3.2. Анализ эффективности реализации психолого-педагогической программы формирования мотивационной готовности педагогов образовательных организаций к инновационной деятельности

Эффективность реализации психолого-педагогической программы формирования мотивационной готовности педагогов образовательных организаций к инновационной деятельности оценивалась посредством интервьюирования участников, а также посредством установления динамики развития компонентов мотивационной готовности к инновационной деятельности и факторов мотивационной готовности педагогических работников у участников программы. В силу специфики проведения исследования, контрольная группа отсутствовала.

В ходе реализации программы предполагалось решение следующих задач:

- анализ и переосмысление испытуемыми своего эмпирического опыта, связанного с их жизнедеятельностью в различных педагогических и управленческих системах посредством самодиагностики и рефлексии;
- настройка их на конструктивную ассимиляцию достижений мировой культуры, науки и практики в сфере инклюзивного образования;
- концептуализация и развитие собственных профессиональных ценностей;
- проживание и рефлексия различных педагогических ситуаций;
- обнаружение ограничений старых способов решения проблем взаимодействия с детьми с ОВЗ и их родителями и создание новых педагогических средств;
- культивирование рефлексивных способностей и их возможностей саморазвития.

Интервьюирование предполагало проведение беседы по вопросам, вытекающим из задач исследования на формирующем этапе.

По итогам проведения интервьюирования 90% участников программы отметили переосмысление своего эмпирического опыта, связанного с жизнедеятельностью в различных педагогических системах посредством самодиагностики и рефлексии; конструктивную ассимиляцию достижений мировой культуры, науки и практики в сфере образования детей с ОВЗ отметили 100% участников программы; концептуализацию и развитие собственных профессиональных ценностей отметили 100% участников; рефлексию различных педагогических ситуаций – 85% участников по причине отсутствия у некоторых участников опыта инклюзивного обучения детей с ОВЗ; 100% участников обнаружили ограничения старых способов решения проблем взаимодействия с детьми с ОВЗ и их семьями и создание новых педагогических средств; культивирование рефлексивных способностей и возможности саморазвития отметили 95% участников программы.

Для оценки эффективности реализации программы с учетом результатов констатирующего эксперимента повторно предложены участникам программы диагностические методики:

- 1) диагностика компонентов мотивационной готовности к инновационной деятельности;
- 2) диагностика факторов мотивационной готовности педагогических работников к инновационной деятельности: диагностика личностных ориентаций (самоактуализационный тест А.Шострома) и направленности личности (ориентировочная анкета направленности личности В.Смекало).

Диагностика интеллекта (интеллектуальный тест СФТ-3 Амтхаэра), диагностика мотивации достижения (тест мотивации достижений Г.Меррея), диагностика эмоционального выгорания в профессии (опросник В.В.Бойко) для изучения эффективности реализации программы психолого-педагогического сопровождения не использовались с учетом высоких

результатов испытуемых по данным показателям, устойчивости в структуре личности взрослых данных показателей и низкой целевой направленности реализованной программы на изменение данных показателей.

Таблица 14

Средний балл при самооценке педагогических работников готовности к инновационной деятельности до и после участия в психолого-педагогической программе формирования мотивационной готовности педагогических работников к инновационной деятельности

Параметр	Средний балл по группе		t – критерий значимости различий Стьюдента	Максимально возможное количество баллов	Процент от максимально-возможного	
	Пред – тест (М)	Пост – тест (М)			Пред – тест (М)	Пост – тест (М)
I. Мотивационно-творческая направленность личности	15,4	24,2	-2,511**, p≤0,001882	30,0	51,3	80,7
II. Креативность педагога	9,6	15,4	-2,511*, p≤0,01882	20,0	48,0	77
III. Профессиональные способности учителя к осуществлению инновационной деятельности	32,4	40,0	-2,8174**, p≤0,0084	40,0	81,0	100
IV. Индивидуальные особенности личности учителя	12,0	15,0	-2,8174**, p≤0,0084	15,0	80,0	100

Условные обозначения: М – средние значения; t – критерий значимости различий Стьюдента; * - различия, значимые при p = 0,05; ** - различия, значимые при p = 0,01; *** - различия, значимые при p = 0,001.

Высокие средние баллы по данной методике по итогам участия в психолого-педагогической программе были получены при самооценке педагогами по всем компонентам мотивационной готовности педагогов к инновационной деятельности. Значимые различия подтверждены критерием t-Стьюдента по всем критериям методики диагностики.

Таблица 15

Изменение личностных особенностей и профессионально важных качеств у участников программы до и после реализации программы психолого-педагогического сопровождения (N=15)

№	Критерии и показатели	Экспериментальная группа		t – критерий значимости различий Стьюдента
		Пред – тест (M)	Пост – тест (M)	
5	Направленность на задачу	23,04	28,69	-4,696***, p≤0,00008
6	Направленность на взаимодействие	25,88	28,00	-2,511**, p≤0,001882
7	Ориентация на людей	25,88	28,00	-2,511*, p≤0,01882
8	Ориентация на производственные отношения	6,225	4,903	7,794***, p≤0,0000

Условные обозначения: M – средние значения; t – критерий значимости различий Стьюдента; * - различия, значимые при p = 0,05; ** - различия, значимые при p = 0,01; *** - различия, значимые при p = 0,001.

Изменение факторов мотивационной готовности к инновационной деятельности у участников психолого-педагогической программы показало:

- выявлены незначительные изменения по показателю ориентация на людей;
- значимые изменения зафиксированы по показателям: направленность на задачу, направленность на взаимодействие, ориентация на производственные отношения.

Статистический анализ результатов опытно-экспериментальной работы подтвердил содержательность выдвинутой гипотезы.

3.3. Психолого-педагогические рекомендации по формированию мотивационной готовности педагогов образовательных организаций к инновационной деятельности

Важной функцией системного управления образованием является целенаправленное преобразование образовательной системы из того состояния, в котором она находится, в то, которое соответствует сути целевого заказа. При этом системное управление образованием призвано выполнять психолого-педагогическую, материально-экономическую и жизненноохранную функции.

Введение Федерального государственного стандарта для детей с ограниченными возможностями здоровья с нашей точки зрения требует разработки и реализации социально-стимулирующих функций управления нововведением. Отсутствие взаимосогласованного целеполагания у субъектов образовательной деятельности при введении ФГОС для детей с ОВЗ может привести к отрицанию либо самой сути «особого детства», либо к рассогласованию удовлетворенности участников образовательной деятельности ее результатами. Так, некоторые ученые, анализируя особенности ФГОС для детей с ОВЗ, отмечают, что цель воспитания (образования) детей с ОВЗ, определяемая как введение в культуру ребенка, вполне применима и по отношению к детям с нормой развития. Отличие целевых ориентиров воспитания детей с ОВЗ состоит лишь в масштабе, объеме качеств и характеристик личности. Кроме того, отмечаются различия в сферах жизни, которые имеют ограниченный характер и на которые экстраполируются формируемые нравственные установки, личностные качества, жизненные компетенции. Различие в педагогической деятельности по воспитанию детей с ОВЗ и в норме развития заключается в средствах и результатах воспитания. В работе с детьми с ОВЗ результат воспитания менее прогнозируем и не всегда достижим в полном объеме, который предполагал педагог, а прогноз эффективности применяемого средства воспитания маловероятно (2).

С нашей точки зрения процесс планирования введения ФГОС для детей с ОВЗ необходимо начинать не только с позиции использования уже возникшего опыта реализации ФГОС в системе образования, применяя аналитико-синтетические методы. Процесс планирования предполагает прогностическую деятельность руководителя и привлекаемых к этой деятельности экспертов, основанную на рефлексии уровня развития образовательной системы или организации в актуальный момент деятельности, определение механизмов реализации нововведения, направлений деятельности и планируемых результатов. Первоначальная работа по введению новации должна предполагать обсуждение концептуальных, стратегических документов по введению ФГОС для детей с ОВЗ со всеми категориями педагогической работников, с родительской общественностью, осуществление рефлексии управленческой и педагогической деятельности как условия разработки адекватной тактики введения ФГОС для детей с ОВЗ, определение и формирование подходов к профессиональной экспертизе нововведений при реализации образовательной деятельности, в том числе в условиях инклюзивного образования.

При планировании введения ФГОС для детей с ОВЗ необходимо исходить из основных потребностей - целевых ориентиров практики. Одним из них является признание инклюзивного образования, интеграции детей в образовательном пространстве. В течение последних 10 – 15 лет в нашей стране создана новая нормативно-правовая основа для развития образования обучающихся с ОВЗ; накапливается опыт инклюзивного образования детей с ОВЗ в общеобразовательных организациях, опыт их социокультурной интеграции; обеспечена вариативность и дифференциация образования детей с ОВЗ как условие обеспечения доступности качественного образования детей с ОВЗ. Вместе с тем, противоречием практики образования является недостаточная «уживчивость» понятий «инклюзивная практика» и «введение

ФГОС для детей с ОВЗ». Исследования ученых свидетельствуют о недостаточной эффективности влияния на психическое развитие детей с ограниченными возможностями здоровья в условиях инклюзивного обучения и воспитания в массовой школе, очевидности построения новой модели интеграции детей с ОВЗ в условиях введения ФГОС для детей с ОВЗ (3). Необходимо осмыслить возможность стандартизации комплекса требований (к условиям образования, содержанию образования, результатам образования) в инклюзивной практике, просчитать риски введения ФГОС для детей с ОВЗ в инклюзивной практике, в частности, разработать формализованные адаптированные программы для инклюзивных детей, позволяющие с одной стороны облегчить функцию планирования данного нововведения, с другой стороны обеспечить обязательный минимум действий и инвариантный результат. Взаимосогласованность целевых ориентиров и установок субъектов образовательной деятельности в вопросе обучения и воспитания детей – одна из основных мер социально-стимулирующего характера, позволяющая определить приоритет стандартизации или индивидуализации особого детства и психолого-педагогических подходов к обучению и воспитанию особого ребенка, обеспечить создание комплекса управленческих условий по введению федерального стандарта образования детей с ОВЗ.

Процессом, требующим отдельного управленческого стимулирования, является рефлексия предстоящих изменений условий и содержания образовательной деятельности детей с ОВЗ при введении специальных федеральных стандартов.

При планировании деятельности по введению ФГОС для детей с ОВЗ обязательно согласование целей-ценностей образования с родителями этих детей. Центральным вопросом дискуссии с родителями должны быть изменения подходов в содержании образования и его результатах, индивидуализация обучения детей, требования к результатам обучения,

формирование профессионального самоопределения ребенка как итог освоения образовательных программ.

Таким образом, согласовывание целей, смыслов, концептуальных подходов к обновлению содержания образования детей с ОВЗ у всех субъектов образовательной деятельности является фактором стимулирование нововведения, условием эффективного управления введением ФГОС для детей с ОВЗ.

Более подробные рекомендации, сформированные на основе исследования и теоретического анализа представлены в приложении 4.

3.4 Технологическая карта внедрения результатов опытно-экспериментального исследования

Цель	Содержание	Методы	Формы	Кол-во	Время	Ответственные
1-й этап: «Целеполагание внедрения технологии формирования мотивационной готовности педагогических работников к инновационной деятельности»						
1.1. Изучить документы по проблеме	Изучение и анализ литературы, опросников по данной проблеме	Обсуждение, анализ, наблюдение	Поиск и анализ литературы Психодиагностическое исследование	1	С 2014г.	Психолог
1.2. Поставить цели внедрения программы	Выдвижение и обоснование целей внедрения программы	Обсуждение, анализ материалов по цели внедрения программы, круглый стол	Работа психологической службы, наблюдение, беседа	1	Сентябрь 2014г.	Психолог
1.3. Разработать этапы исследования	Изучение и анализ содержания этапов исследования, задач, принципов, условий, критериев и показателей эффективности	Анализ программы внедрения, анализ готовности к инновационной деятельности по внедрению программы	Работа психологической службы, анализ документации, работа по разработке этапов исследования	1	Сентябрь 2014 г.	Психолог
1.4. Разработать программно-целевой комплекс внедрения программы	Анализ уровня подготовленности педагогических работников к участию в исследовательской работе	Составление программы внедрения, анализ материалов готовности к инновационной деятельности	Анализ документов, работа по составлению Программы внедрения	1	Сентябрь 2014 г.	Психолог, администрация курсовой подготовки
2-й этап: «Формирование положительной психологической установки на внедрение психолого-педагогической программы формирования мотивационной готовности педагогических работников к инновационной деятельности»						
2.1. Выработать состояние готовности к освоению	Формирование готовности внедрить Программу, психологическое	Обоснование практической значимости внедрения, тренинги	Индивидуальные беседы с заинтересованными	1	Октябрь 2014 г.	Психолог, администрация ОУ

предмета внедрения у администрации и ОУ и заинтересованных субъектов внедрения	кий подбор и расстановка субъектов внедрения	(развития, готовности к инновационной деятельности, внедрения), беседы, обсуждения, популяризация идеи внедрения программы	субъектами внедрения программы, работа психологической службы, участие в семинарах со смежной тематикой			
2.2. Сформируют положительную реакцию на предмет внедрения программы у участников	Пропаганда передового опыта по внедрению инновационных технологий в ОУ и их значимости для ОУ, значимости и актуальности внедрения Программы	Методический консультации. Консультации для участников курсов	Беседы, семинары, изучение передового опыта внедрения инновационных технологий в ОУ, творческая деятельность	Не менее 5	Сентябрь - ноябрь 2014г.	Психолог, администрация
2.3. Сформируют положительную реакцию на предмет внедрения программы у заинтересованных внешних субъектов	Пропаганда передового опыта по внедрению инновационных технологий вне ОУ и их значимости для системы образования, значимости и актуальности внедрения программы	Семинары, консультации, научно-исследовательская работа, конференции и конгрессы	Участие в конгрессах, конференциях, семинарах по теме внедрения, статьи, выставки	Не менее 2	Сентябрь - ноябрь 2014 г.	Психолог
2.4. Сформируют веру в свои силы по внедрению инновационной технологии	Анализ своего состояния по теме внедрения, подбор и расстановка субъектов внедрения, исследование психологического паспорта	Постановка проблемы, обсуждение, тренинг развития, консультации с научным руководителем диссертационного исследования	Беседы, консультации, самоанализ	1	Сентябрь – ноябрь 2014 г.	Психолог, научный руководитель диссертационного исследования

	субъектов внедрения					
3-й этап: «Изучение предмета внедрения психолого-педагогической программы формирования мотивационной готовности педагогических работников к инновационной деятельности»						
3.1. Изучить необходимые материалы и документы о предмете внедрения	Изучение материалов и документов о предмете внедрения инновационной программы и документации	Фронтально	Семинары, работа с литературой и информационными источниками	1	Декабрь 2014г.	Психолог
3.2. Изучить сущность предмета внедрения инновационной программы	Освоение системного подхода в работе над темой изучения предмета внедрения, его задач, принципов, содержания, форм и методов	Фронтально и в ходе самообразования	Семинары, тренинги (развития, готовности к инновационной деятельности)	1	Январь 2015 г.	Психолог
3.3. Изучить методику внедрения темы программы	Освоение системного подхода в работе над темой	Фронтально и в ходе самообразования	Семинары, тренинги (целеполагания, внедрения)	1	Февраль 2015 г.	Психолог
4-й этап: «Опережающее (пробное) освоение предмета внедрения психолого-педагогической программы формирования мотивационной готовности педагогических работников к инновационной деятельности»						
4.1. Создать инициативную группу для опережающего внедрения программы	Определение состава инициативной группы, организационная работа, исследование психологического портрета субъектов внедрения	Наблюдение, анализ, собеседование, обсуждение	Работа психологической службы, тематические мероприятия	Не менее 6	Апрель 2015 г.	Психолог, администрация ОУ, научный руководитель диссертационного исследования
4.2. Закрепить и углубить знания и умения, полученные	Изучение теории предмета внедрения, теории систем	Самообразование, научно-исследовательская работа, обсуждение	Беседы, консультации, работа психологической службы	1	Апрель 2015 г.	Психолог, администрация ОУ

на предыдущем этапе	и системного подхода, методики внедрения					
4.3. Обеспечить инициативной группе условия для успешного освоения методики внедрения программы	Анализ создания условий для опережающего внедрения инновационной программы	Изучение состояния дел в ОУ по теме внедрения программы, обсуждения, экспертная оценка	Производственное совещание, анализ документации ОУ	1	Май 2015 г.	Психолог, администрация ОУ
4.4. Проверить методику внедрения программы	Работа инициативной группы по внедрению программы	Изучение состояния дел в ОУ, корректировка программы	Работа психологической службы ОУ	Не менее 5	Сентябрь – декабрь 2015г.	Психолог, администрация ОУ
5-й этап: «Фронтальное освоение предмета внедрения психолого-педагогической программы формирования мотивационной готовности педагогических работников к инновационной деятельности»						
5.1. Мобилизовать педагогический коллектив на внедрение инновационной программы	Анализ работы инициативной группы по внедрению программы	Сообщение о результатах работы по инновационной технологии, тренинги (внедрения, готовности к инновационной деятельности), работа психологической службы	Мероприятие просветительской направленности, работа психологической службы	1	Январь 2016 г.	Психолог, администрация ОУ
5.2. Развить знания и умения, сформированные на предыдущем этапе	Обновление знаний о предмете внедрения программы, теории систем и системного подхода, методики внедрения	Обмен опытом внедрения инновационных программ, самообразование, тренинги (готовности к инновационной деятельности, саморегуляции), работа психологической службы	Консультации, работа психологической службы, семинар	1	Январь – март 2016 г.	Психолог, администрация ОУ
5.3. Обеспечить	Анализ состояния	Изучение состояния дел	Работа психологической	1	Май 2016	Психолог, администрация

условия для фронтального внедрения инновационной программы	условий для фронтального внедрения программы	по теме внедрения программы, обсуждения, работа психологической службы	ской службы, совещание, анализ документов		г.	ация ОУ
5.4. Освоить всем коллективом участников инновации предмет внедрения	Фронтальное освоение программы	Обмен опытом, анализ и корректировка технологии внедрения программы	Работа психологической службы, консультации	1	Январь 2016 г.	Психолог, администрация ОУ
6-й этап: «Совершенствование работы над темой составления психолого-педагогической программы формирования мотивационной готовности педагогических работников к инновационной деятельности»						
6.1. Совершенствовать знания и умения, сформированные на предыдущем этапе	Совершенствование знаний и умений по системному подходу	Наставничество, обмен опытом, корректировка методики	Семинар по теме внедрения, анализ материалов, работа психологической службы	1	Январь 2016 г.	Психолог, администрация ОУ
6.2. Обеспечить условия совершенствования методики работы по внедрению программы	Анализ зависимости конечного результата от создания условий для внедрения программы	Анализ состояния дел по теме внедрения программы, обсуждение, доклад	Собрание, анализ документации, работа психологической службы	1	Январь 2016 г.	Психолог, администрация ОУ
6.3. Совершенствовать методику освоения внедрения программы	Формирование единого методического обеспечения освоения внедрения программы	Анализ состояния дел по теме внедрения программы, методическая работа	Работа психологической службы, методическая работа	Не менее 3	Сентябрь – декабрь 2015 г.	Психолог, администрация ОУ
7-й этап: «Распространение передового опыта внедрения психолого-педагогической программы формирования мотивационной готовности педагогических работников к инновационной деятельности»						
7.1. Изучить и обобщить опыт внедрения инновационной технологии	Изучение и обобщение опыта работы по инновационной технологии	Наблюдение, изучение документов	Работа психологической службы	Не менее 5	Сентябрь – декабрь 2015 г.	Психолог

7.2. Осуществить наставничество над другими ОУ, приступающими к внедрению программы	Обучение психологов и педагогов других ОУ работе по внедрению программы	Наставничество, обмен опытом, консультации, семинары	Выступления на семинарах, работа психологической службы	1	Март – май 2016 г.	Психолог, администрация ОУ
7.3. Осуществить пропаганду передового опыта по внедрению программы в ОУ	Пропаганда опыта внедрения в работе	Выступления на семинарах, конференциях, конгрессах, научная и творческая деятельность	Участие в конференциях, конгрессах, написание статей и научной работы по внедрению программы	2-3	Январь – февраль 2016 г.	Психолог, администрация ОУ
7.4. Сохранить и углубить традиции работы над темой, сложившееся на предыдущих этапах	Обсуждение динамики работы над темой, научная работа по теме внедрения программы	Наблюдение, анализ, работа психологической службы, научная деятельность	Семинары, написание научной работы, статей по теме внедрения программы, изучение последующего опыта внедрения программы в различных ОУ	Не менее 2	февраль – май 2016 г.	Психолог, администрация ОУ

Выводы по главе 3.

1. Целями психолого-педагогической программы является формирование компонентов мотивационной готовности педагогического коллектива к инновационной деятельности посредством формирования компетентности педагога в осуществлении психолого-педагогического сопровождения образования учащихся с особыми образовательными потребностями в образовательной организации.

2. Программа формирования мотивационной готовности включает в себя два блока: образовательная программа повышения квалификации «Психолого-педагогическое сопровождение в условиях введения и реализации ФГОС общего образования» (далее – образовательная программа); проект «Управление мотивацией персонала образовательного учреждения к участию в инновационной деятельности».

3. Эффективность реализации психолого-педагогической программы формирования мотивационной готовности педагогов образовательных организаций к инновационной деятельности оценивалась посредством интервьюирования участников, а также посредством установления динамики развития компонентов мотивационной готовности к инновационной деятельности и факторов мотивационной готовности педагогических работников у участников программы.

4. По итогам проведения интервьюирования 90% участников программы отметили переосмысление своего эмпирического опыта, связанного с жизнедеятельностью в различных педагогических системах посредством самодиагностики и рефлексии; конструктивную ассимиляцию достижений мировой культуры, науки и практики в сфере образования детей с ОВЗ отметили 100% участников программы; концептуализацию и развитие собственных профессиональных ценностей отметили 100% участников; рефлексия различных педагогических ситуаций – 85% участников по причине отсутствия у некоторых участников опыта инклюзивного обучения детей с ОВЗ; 100% участников обнаружили ограничения старых способов решения проблем взаимодействия с детьми с ОВЗ и их семьями и создание новых педагогических средств; культивирование рефлексивных способностей и возможности саморазвития отметили 95% участников программы.

5. По итогам реализации психолого-педагогической программы формирования мотивационной готовности педагогов к инновационной

деятельности обнаружило значимые различия в формировании мотивационно-творческой направленности личности, креативности педагога, профессиональных способностей учителя к осуществлению инновационной деятельности, индивидуальных особенностей личности педагога, направленности на задачу, направленности на взаимодействие, ориентации на производственные отношения.

6. Психолого-педагогические рекомендации к участникам образовательных организаций, реализующих инклюзивное образование, основаны на идее согласовывания целей, смыслов, концептуальных подходов к обновлению содержания образования детей с ОВЗ у всех субъектов образовательной деятельности.

Заключение

Тема исследования предполагала разработку технологии формирования мотивационной готовности педагогов образовательных организаций к инновационной деятельности в условиях введения федерального государственного стандарта для детей с ограниченными возможностями здоровья.

Цель работы - теоретически обосновать, разработать и экспериментально проверить эффективность психолого-педагогической программы формирования мотивационной готовности педагогов образовательных организаций к инновационной деятельности.

Гипотеза исследования являлся тезис о том, что формирование мотивационной готовности педагогов к инновационной деятельности будет эффективным, если будут реализованы следующие психолого-педагогические условия:

- 1) диагностирование и учет компонентов и факторов мотивационной готовности педагогов к инновационной деятельности;
- 2) прогнозирование эффективности реализации психолого-педагогической образовательной программы формирования мотивационной готовности педагогов к инновационной деятельности;
- 3) создание и реализация опытно-экспериментальной программы по формированию мотивационной готовности педагогов к инновационной деятельности.

Поставленная цель определила решение следующих задач:

- 1) теоретически проанализировать проблему мотивационной готовности педагогических работников к инновационной деятельности;
- 2) осуществить моделирование психолого-педагогической программы формирования мотивационной готовности педагогических работников к инновационной деятельности;

3) организовать опытно-экспериментальное исследование эффективности реализации психолого-педагогической программы формирования мотивационной готовности педагогических работников к инновационной деятельности;

4) разработать психолого-педагогической программу формирования мотивационной готовности педагогических работников к инновационной деятельности;

5) проанализировать эффективность реализации психолого-педагогической программы формирования мотивационной готовности педагогических работников к инновационной деятельности;

6) разработать психолого-педагогические рекомендации по реализации психолого-педагогической программы формирования мотивационной готовности педагогических работников к инновационной деятельности.

Для реализации цели работы и подтверждения гипотезы были проанализированы компоненты и факторы мотивационной готовности педагогов к инновационной деятельности, изучены основные теоретические подходы к инновационной образовательной деятельности, мотивации инновационной деятельности, проведено опытно-экспериментальное исследование компонентов и факторов мотивационной готовности педагогов к инновационной деятельности.

Для получения экспериментальных данных использовалась батарея методик, предполагавших изучение компонентов мотивационной готовности педагогов к инновационной деятельности (диагностические анкеты Т.С. Соловьевой и др.) и факторов мотивационной готовности (интеллектуальный тест СФТ-3 Амтхаэра, самоактуализационный тест А.Шострома и ориентировочная анкета направленности личности В.Смекало, тест мотивации достижений Г.Меррея, опросник В.В.Бойко).

Для обеспечения достоверных результатов была использована валидная выборка и метод математической обработки: корреляционный анализ К.Пирсона, Спирмена, t- критерий Стьюдента.

Базой исследования выступили 13 образовательных организаций города Челябинска, реализующих в экспериментальном режиме апробацию федеральных государственных стандартов для детей с ограниченными возможностями здоровья. Экспериментальную выборку составили заместители директоров по учебно-воспитательной работе, заместители директоров по научно-методической работе, заместители директоров по воспитательной работе, заведующие кафедрами, педагоги-психологи, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, воспитатели, заведующие библиотекой, методисты образовательных организаций города Челябинска. Общий объем выборки исследования составил 535 человек. В контрольном эксперименте приняли участие 35 педагогов МБОУ школы-интерната № 12 города Челябинска, мотивационно и ценностно настроенных на участие в программе.

По результатам диагностики выявлено, что в своей инновационной деятельности педагоги в первую очередь руководствуются мотивами, связанными с потребностью в контактах с интересными и творческими людьми, с материальными причинами: повышением заработной платы, возможностью пройти аттестацию и т. д., со стремлением быть замеченным и по достоинству оцененным. Мотивы, связанные с самоусовершенствованием не играют у педагогов значительной роли. Высокая восприимчивость к новшествам при низкой мотивационной готовности к инновациям наблюдается у молодых сотрудников (возраст до 30 лет). Наиболее высокий уровень готовности к инновациям наблюдается у педагогов с маленьким стажем работы: от года и до 10 лет. Выявлена прямая связь между мотивационной готовностью педагога к инновационной деятельности и его творческим потенциалом и профессиональными характеристиками.

Установлено, что между факторами мотивационной готовности педагогических работников к инновационной деятельности (уровень интеллектуального развития испытуемых, поведенческие и ценностные индикаторы личности, направленность личности испытуемых, уровень мотивации достижений, эмоционального выгорания в профессии) существует слабая взаимосвязь.

В формирующем эксперименте приняли участие 15 испытуемых. Для определения их состава было установлено, что между факторами мотивационной готовности педагогов к инновационной деятельности существует слабая взаимосвязь. В связи с этим, при формировании группы испытуемых для участия в программе формирующего эксперимента использован принцип учета личной мотивации к участию и наименьшей представленности в личных диагностических результатах испытуемых низких уровней сформированности диагностируемых свойств и качеств личности.

Целями психолого-педагогической программы явилось формирование компонентов мотивационной готовности педагогического коллектива к инновационной деятельности посредством формирования компетентности педагога в осуществлении психолого-педагогического сопровождения образования учащихся с особыми образовательными потребностями в образовательной организации. Программа формирования мотивационной готовности включала в себя два блока: образовательная программа повышения квалификации «Психолого-педагогическое сопровождение в условиях введения и реализации ФГОС общего образования» (далее – образовательная программа); проект «Управление мотивацией персонала образовательного учреждения к участию в инновационной деятельности».

Эффективность реализации психолого-педагогической программы формирования мотивационной готовности педагогов образовательных организаций к инновационной деятельности оценивалась посредством

интервьюирования участников, а также посредством установления динамики развития компонентов мотивационной готовности к инновационной деятельности и факторов мотивационной готовности педагогических работников у участников программы.

По итогам проведения интервьюирования 90% участников программы отметили переосмысление своего эмпирического опыта, связанного с жизнедеятельностью в различных педагогических системах посредством самодиагностики и рефлексии; конструктивную ассимиляцию достижений мировой культуры, науки и практики в сфере образования детей с ОВЗ отметили 100% участников программы; концептуализацию и развитие собственных профессиональных ценностей отметили 100% участников; рефлексию различных педагогических ситуаций – 85% участников по причине отсутствия у некоторых участников опыта инклюзивного обучения детей с ОВЗ; 100% участников обнаружили ограничения старых способов решения проблем взаимодействия с детьми с ОВЗ и их семьями и создание новых педагогических средств; культивирование рефлексивных способностей и возможности саморазвития отметили 95% участников программы.

По итогам реализации психолого-педагогической программы формирования мотивационной готовности педагогов к инновационной деятельности обнаружили значимые различия в формировании мотивационно-творческой направленности личности, креативности педагога, профессиональных способностей учителя к осуществлению инновационной деятельности, индивидуальных особенностей личности педагога, направленности на задачу, направленности на взаимодействие, ориентации на производственные отношения.

На основе выводов, полученных по итогам проведения исследования, составлены психолого-педагогические рекомендации к участникам образовательных организаций, реализующих инклюзивное образование,

основанные на идее согласовывания целей, смыслов, концептуальных подходов к обновлению содержания образования детей с ОВЗ у всех субъектов образовательной деятельности.

Список использованной литературы:

1. Алексеева Л. Н. Инновационные технологии как ресурс эксперимента // Учитель. – 2004. – № 3. С. 26 -28.
2. Аниськина Н.Н. Качество дополнительного профессионального образования: новая концепция// Компетентность. - 2012. - №9-10. С.5-13.
3. Бабина Е.И. Рейтинговая система оценивания педагогов // Педагогика. – 2010. - № 1. С. 24 – 26.
4. Бадагуева О.Р. Формирование готовности будущего учителя к инновационной деятельности в условиях педагогического колледжа. - Улан-Удэ, 2010. – 176 с.
5. Бадьина Н.П., Дементьева Л.А.Формирование готовности педагогов-психологов к психологическому сопровождению инновационной деятельности в образовательном учреждении // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров.- 2011.- 2(7)/ 2011. С. 119-125.
6. Батаршев А.В. Психодиагностика способности к общению, или как определить организаторские и коммуникативные качества личности. – С-пб.: Питер, 2012. - 176 с.
7. Бекетова О. А. Инновация в образовании: понятие и сущность// Теория и практика образования в современном мире: материалы V Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, июль 2014 г.). – Санкт-Петербург: СатисЪ, 2014. – 108 с.
8. Белозерцев Е.П. Нужны ли научно-педагогические школы современному отечественному образованию? // Психолого-педагогический поиск.- 2011 (3).
9. Белоусова С.А. Психологические механизмы актуализации руководителем субъектного ресурса педагогического персонала / С.А. Белоусова. – Челябинск Изд-во Челяб. гос. пед. ун-та, 2011.- 220 с.

10. Болотов В.А., Ефремова Н.Ф. Система оценки качества российского образования // <http://www.den-za-dnem.ru/page.php?article=150>.
11. Бурлакова Т. Ю. Развитие профессионального сознания педагогов в процессе аналитико-коррекционного взаимодействия методиста с педагогическим коллективом// Теория и практика образования в современном мире: материалы V Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, июль 2014 г.). – Санкт-Петербург: СатисЪ, 2014. – 108 с.
12. Варченко Е. И. Управление качеством образования в образовательном учреждении // Молодой ученый. - 2013. - №3. С. 471 - 474.
13. Вахитова Г. Х. Психолого-педагогические аспекты компетентностного подхода в системе высшего профессионального образования // Вест. Томского гос. пед. унта (Tomsk State Pedagogical Universitet Bulletin). 2011. - Вып. 10. С. 9–12.
14. Вилюнас В.К. Психологические механизмы мотивации человека. М., 1999. – 479 с.
15. Воробьева Т.П. Развитие профессиональной компетентности педагогов дополнительного образования в процессе повышения квалификации// Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров.- 2011.- 2(7)/ 2011. С.18-21.
16. Воцкий А.З. Сущность понятия «мотивационная готовность к инновационной деятельности» // Современные проблемы науки и образования. – 2014. № 4.
17. Гнездилова О.Н. Психологические аспекты инновационной деятельности педагога // Психологическая наука и образование. - 2006. - № 4. С. 61-65.
18. Гузеев В.В. Преподавание. От теории к мастерству. М.: НИИ школьных технологий, 2009. - 288с.
19. Гуров В. Инновационная деятельность педагога // Дополнительное образование и воспитание. - 2008. - № 2. С. 9-15.

20. Дахин А. Н. Моделирование компетентности участников открытого образования. Монография. М.: НИИ школьных технологий 2009.- 290 с.
21. Дебердеева Т. Х. Образование через всю жизнь: непрерывное образование в интересах устойчивого развития. Выпуск № 1 / том 10.- 2012.
22. Денисова Е.В. Исследование готовности педагогического коллектива к инновационной экспериментальной деятельности // Инновации в педагогике. – 2010. - № 3. С. 24.
23. Дмитриев Н.А. Непрерывное образование как основа формирования региональной системы непрерывного профессионального образования // Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки .-№ 2 / 2010. С. 467 – 472.
24. Долгова В. И. Психолого-педагогические проблемы формирования готовности к инновационной деятельности у руководителей системы образования: Автореф. дисс...д. пс. н. – Челябинск, 1997. – 43 с.
25. Долгова В.И., Ткаченко В.А..Управление инновационными процессами в образовании: сущность, закономерности и тенденции. // Наука и бизнес: пути развития. - № 7(13) 2012. С. 17 – 22.
26. Ерофеева Н. И. Управление проектами в образовании // <http://nsportal.ru/shkola/materialy-metodicheskikh-obedinenii/library/> 2011/12/25/innovatsionnye-protsessy-v-obrazovanii.
27. Ильина Н.Ф. Профессиональное становление педагога в инновационном комплексе: монография. Germany, Saarbrucher: LAP LAMBERT, 2011.
28. Ильина Н.Ф. Начальная школа: введение федеральных государственных образовательных стандартов // Народное образование. 2011. №7.

29. Ильина Н.Ф. Общедидактическая подготовка будущих педагогов к реализации новых стандартов общего образования // Стандарты и мониторинг в образовании. 2011. №5.

30. Ильина Н.Ф. Особенности методического обеспечения инновационной педагогической деятельности // Инновации в образовании 2011 – № 10.

31. Ильясов Д.Ф., Ильясова О.А. Технология проектирования образовательных программ повышения квалификации педагогических работников // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров.- 2011.- 2(7)/ 2011. С.5-12.

32. Загвязинский В. И.Изменение социальных функций образования и его стратегических ориентиров в период модернизации// Инновационные проекты и программы в образовании. - М., 2012. -№ 1. С.3-6.

33. Загвязинский В. И. Как снять инновационные барьеры // Народное образование. -М, 2014. -№ 5. С. 18-25.

34. Занина Л.В. Дополнительное профессиональное образование в контексте новых аттестационных требований к компетентности специалистов образования // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров.- 2011.- 2(7)/ 2011. С. 13-18.

35. Занковский А.Н. Организационное лидерство в пространстве корпоративной культуры // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена.- Выпуск № 145 / 2012.

36. Зеер Э.Ф. Концепция профессионального развития человека в системе непрерывного образования// Педагогическое образование в России . -№ 5 / 2012. С. 122 – 128.

37. Зеер Э.Ф. , Сыманюк Э. Э. Теоретико-прикладные основания прогнозирования профессионального будущего человека // Фундаментальные исследования.- № 9-8 / 2014. С. 1863-1871.

38. Зыкова Н.Ю., Лапкина О.С., Хлоповских О.С. Методы математической обработки данных психолого-педагогического исследования. - Воронеж, 2008. С. 48 – 49.
39. Калачикова О.Н. Исследование содержания и этапов вхождения педагогов в инновационную деятельность // Вестник Томского государственного университета. - 2008. - № 316. С. 174-177.
40. Каминская М.В. Коммуникативно-семиотические аспекты модели диалогической деятельности учителя в системе развивающего обучения // <http://refdb.ru/look/2467314.html>.
41. Кашапов М.М. Психология педагогического мышления. – СПб., 2000. – 134 с.
42. Комплекс диагностических методик по изучению уровня готовности педагогов к инновационной деятельности / Сост. Т.А. Ефимова. - Ульяновск, 2006. – 44 с.
43. Конева И.А. К проблеме интеграции подростков с задержкой психического развития в среду нормально развивающихся сверстников // Коррекционная педагогика. - 2014.- №4(62).С.34-39.
44. Корепанова Н.В., Хакимзянова И.М., Щербакова О.И. Профессионально-личностное становление и развитие педагога // Педагогика. - 2003. - № 3. С.66-71.
45. Курганский С.М. Как поддержать творческий настрой коллектива // Справочник классного руководителя. - 2014. - № 2. С.16.
46. Курганский С.М. Анализ научно-методической деятельности педагогического коллектива // Справочник заместителя директора школы. - 2013. - № 7. С. 4.
47. Лазарев В.С. Системное развитие школы. – М., 2002. – 167 с.
48. Лазарев В. С. Проблемы современного образования.- Выпуск № 6 / 2011.
49. Лаздина Т. И. Технологии мотивационного управления

инновационной деятельностью учителей // Начальная школа. – 2006. – № 2. С.19 – 25.

50. Митина Л.М. Психология труда и профессионального развития учителя. – М., 2004. – 376 с.

51. Новосёлов А.С., Маршалова А.С. Проблемы инновационного управления региональной и муниципальной экономикой // Проблемы инновационного управления экономикой регионов Сибири: сб. науч. тр. / Под ред. А.С. Новосёлова, В.Е. Селиверстова; Ин-т экон. и орг. пр-ва СО РАН. - Новосибирск: Изд-во ИЭОПП СО РАН, 2015. С. 7-22.

52. Психологическое обеспечение управления образованием: технологии психологического обеспечения управления образованием. Учебное пособие в 2-х частях. // http://window.edu.ru/catalog/pdf2txt/005/73005/51226?p_page=8.

53. Орлова Т.В. Управление образовательными системами. – М., 2006. – 426 с.

54. Петракова Т.И. Инновационные процессы в педагогике. Православная школа как инновационная модель современного образования // Материалы круглого стола в ИНИОН РАН по инноватике. – 2010. – Том 1. С. 36 – 69.

55. Петрушин В.И. Психологические аспекты деятельности учителя и классного руководителя. – М., 2001.- 164 с.

56. Поташник М. М. Креативность руководителя: управленческое ремесленничество, мастерство, искусство // http://old.gnpbu.ru/cgi-bin/irbis64r_91/cgiirbis_64.

57. Прикот О.Г. Непрерывное дополнительное профессиональное образование: новые модели и правовое поле // Человек и образование. - 2012. №3.

58. Психодиагностические методы изучения личности / Под ред. Т.А. Ратанова, Н.Ф. Шляхта. – М., 2000. – 68 с.

59. Пугачёва Н. Б. Источники инноваций общеобразовательного учреждения // Завуч. – 2005. – № 3. С.29 – 32.
60. Пугачёва Н. Б. Психолого-педагогическое обеспечение инновационной деятельности общеобразовательного учреждения // Завуч. - 2005 – № 3. С.22.
61. Разина Н.А. Профессионально-личностное развитие педагога в условиях инновационной деятельности образовательного учреждения // Современные наукоемкие технологии. - 2008. - № 1. С. 14.
62. Разуваева Т.Н., Данильченко О.В., Кусяпкулова Г.Р. К проблеме повышения активности участия учителей в инновационной деятельности // По материалам научно-практической конференции «VI Знаменские чтения», 4 марта 2007 года СурГПУ. – 2007. С. 28-29.
63. Рапацевич Е.В. Инновации и проблемы развития современного образования // <http://www.scienceforum.ru/2013/134/3102>.
64. Сафронова Е.М. Воспитание детей с ограниченными возможностями здоровья и в норме: общее и различное // Коррекционная педагогика: теория и практика. - 2015.- № 1(63). С.6-12.
65. Сериков В.В., Черникова Т.В. Инновационная деятельность в педагогике. – М., 2004. С. 41- 47.
66. Сидоренко Е.В. Методы математической обработки в психологии. – СПб.: ООО «Речь», 2001. 350 с.
67. Слостенин В.А., Подымова Л.С. Готовность педагога к инновационной деятельности // Сибирский педагогический журнал. – 2007. – № 1. С. 42-49.
68. Строкова Т. И. Мониторинг педагогических нововведений // <http://www.den-za-dnem.ru/page.php?article=387>
69. Тестов В. А. Стратегия образования в современных условиях // <https://infourok.ru/rol-innovacionnoy-deyatelnosti-v-obrazovanii-480461.html>.

70. Тонконогая Е.П. Основные направления в развитии образования взрослых на современном этапе // Человек и образование.- №1 ((22)).- 2010. С. 25-27.

71. Тюнников Ю. С. Анализ инновационной деятельности общеобразовательного учреждения: сценарий, подход // Стандарты и мониторинг в образовании. – 2004. – № 5. С.8 – 14.

72. Фельдштейн Д.И. Глубинные изменения современного детства и обусловленная ими актуализация психолого-педагогических проблем развития образования// Психолого-педагогический поиск.- 2011 (3).

73. Хуторской А.В. Педагогическая инноватика – рычаг образования // Сибирский учитель. – 2011. - №2. С.5-8.

74. Хуторской А.В. Инновационный аспект компетентностного подхода в образовании // Научное наследие Т.И.Шамовой и его влияние на решение актуальных проблем современного образования. Сборник статей : В 2 т. Т.1. - М., 2011. С. 79-83.

75. Чекунова Е. А. Психолого-педагогическое сопровождение развития личности в образовательном пространстве школы// Гуманитарные и социальные науки.- 2010. № 6.

76. Чернова Л.Т. Формирование профессионально-личностной готовности учителя к инновационной деятельности в системе повышения квалификации: Автореф дисс. ... канд. пед. наук : 13.00.01 : Казань, 1997. - 159 с.

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

78. Чечель И. Д. Профессиональная компетентность руководителя общеобразовательного учреждения // Управление образованием: теория и практика. - 2012.- №1. С.93-101.

79. Чечель И.Д. Профессиональное развитие руководителей образовательного учреждения // Отечественная и зарубежная педагогика.- № 3(24).- 2015. С.32-41.

80. Чечель И.Д. Современные подходы к профессиональному развитию руководителей общеобразовательных организаций // Современное дополнительное профессиональное педагогическое образование.- № 2.- 2015. С. 32-44.

Список публикаций магистранта:

81. Кутепова Н.Г. Проектирование инклюзивной образовательной среды в муниципальной образовательной системе как условие обеспечения доступности образования для детей с ограниченными возможностями здоровья // Организация и содержание обучения детей со сложной структурой дефекта. Материалы Всероссийской научно-практической конференции.- Челябинск, 2014 . С. 303-315.

82. Кутепова Н.Г. Стимулирование субъектов образовательной деятельности как фактор эффективного управления введением ФГОС для детей с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях // Особенности организации образовательного процесса детей с ограниченными возможностями здоровья в условиях переходного периода к введению СФГОС: материалы Международной научно-практической конференции.- М.-Челябинск, 2015. С.7-12.

Диагностическая карта
"Оценка готовности учителя к участию в инновационной
деятельности"

№	Критерии	1	2	3	4	5
I. Мотивационно-творческая направленность личности						
1	Заинтересованность в творческой деятельности					
2	Стремление к творческим достижениям					
3	Стремление к лидерству					
4	Стремление к получению высокой оценки деятельности со стороны администрации					
5	Личная значимость творческой деятельности					
6	Стремление к самосовершенствованию					
Всего:						
II. Креативность педагога						
7	Способность отказаться от стереотипов в педагогической деятельности, преодолеть инерцию мышления					
8	Стремление к риску					
9	Критичность мышления, способность к оценочным суждениям					
10	Способность к самоанализу, рефлексии					
Всего:						
III. Профессиональные способности учителя к осуществлению инновационной деятельности						
11	Владение методами педагогического исследования					
12	Способность к планированию экспериментальной работы					
13	Способность к созданию авторской концепции					
14	Способность к организации эксперимента					
15	Способность к коррекции своей деятельности					
16	Способность использовать опыт творческой деятельности других педагогов					
17	Способность к сотрудничеству					
18	Способность творчески разрешать конфликты					
Всего:						
IV. Индивидуальные особенности личности учителя						
19	Работоспособность в творческой деятельности					
20	Уверенность в себе					
21	Ответственность					
Всего:						

Анкета "Восприимчивость педагогов к новшествам"

Инструкция: Уважаемый педагог! Определите свою восприимчивость к новому, используя следующую оценочную шкалу: 3 балла – всегда; 2 балла – иногда, 1 балл – никогда.

1. Вы постоянно следите за передовым педагогическим опытом, стремитесь внедрить его с учетом изменяющихся образовательных потребностей общества, индивидуального стиля вашей педагогической деятельности?

2. Вы постоянно занимаетесь самообразованием?

3. Вы придерживаетесь определенных педагогических идей, развиваете их в процессе педагогической деятельности?

4. Вы сотрудничаете с научными консультантами?

5. Вы видите перспективу своей деятельности, прогнозируете ее?

6. Вы открыты новому?

Спасибо!

Опросник «Каков Ваш творческий потенциал?»

1. Считаете ли Вы что окружающий Вас мир может быть улучшен?
 - а) да;
 - б) нет, он и так достаточно хорош;
 - в) да, но только кое в чем.
2. Думаете ли Вы, что сами можете участвовать в значительных изменениях окружающего мира?
 - а) да, в большинстве случаев;
 - б) нет;
 - в) да, в некоторых случаях.
3. Считаете ли Вы, что некоторые из Ваших идей принесли бы значительную пользу в той сфере деятельности, в которой Вы работаете?
 - а) да;
 - б) да, при благоприятных обстоятельствах;
 - в) лишь в некоторой степени.
4. Считаете ли Вы, что в будущем станете играть столь важную роль, что сможете что-то принципиально изменить?
 - а) да, наверняка;
 - б) это маловероятно;
 - в) возможно.
5. Когда Вы решаете предпринять какое-то действие, думаете ли Вы, что осуществите свое начинание?
 - а) да;
 - б) часто думаю, что не сумею;
 - в) да, часто.
6. Испытываете ли Вы желание заняться делом, которое абсолютно не знаете?

- а) да, неизвестное меня привлекает;
- б) неизвестное меня не интересует;
- в) все зависит от характера этого дела.

7. Вам приходится заниматься незнакомым делом. Испытываете ли Вы желание добиться в нем совершенства?

- а) да;
- б) нет, я хочу научиться только самому основному;
- в) нет, я хочу только удовлетворить свое любопытство.

8. Когда Вы терпите неудачу, то:

- а) какое-то время упорствуете вопреки здравому смыслу;
- б) решаете махнуть рукой на эту затею, так как понимаете, что она нереальна;
- в) продолжаете делать свое дело, даже когда становится очевидно, что препятствия непреодолимы.

9. По-вашему, профессию надо выбирать, исходя из:

- а) своих возможностей, дальнейших перспектив для себя;
- б) стабильности, значимости, нужности профессии, потребности в ней;
- в) преимуществ, которые она обеспечивает.

10. Путешествуя, могли бы Вы легко ориентироваться на маршруте, по которому уже прошли?

- а) да;
- б) нет, боюсь сбиться с пути;
- в) да, но только там, где местность мне понравилась и запомнилась.

11. Сразу же после какого-то разговора Вы сможете вспомнить, о чем шла речь?

- а) да, без труда;
- б) всего вспомнить не смогу;
- в) запоминаю только то, что меня интересует.

12. Когда Вы слышите слово на незнакомом Вам языке, то сможете повторить его по слогам без ошибки, даже не зная его значения?

- а) да, без затруднений;
- б) да, если это слово легко запомнить;
- в) повторяю, но не совсем правильно.

13. В свободное время Вы предпочитаете:

- а) оставаться наедине, поразмыслить;
- б) находиться в компании;
- в) Вам безразлично, будете ли Вы один или в компании.

14. Вы занимаетесь каким-то делом. Решаете прекратить это занятие, только когда:

- а) дело закончено и кажется Вам отлично выполненным;
- б) Вы более-менее довольны;
- в) Вам еще не все удалось сделать.

15. Когда Вы один, то:

- а) любите мечтать о каких-то вещах, даже, может быть, абстрактных;
- б) любой ценой пытаетесь найти себе конкретное занятие;
- в) иногда любите помечтать, но о вещах, которые связаны с Вашей работой.

16. Когда какая-то идея захватывает Вас, то Вы станете думать о ней:

- а) независимо от того, где и с кем Вы находитесь;
- б) только наедине с собой;
- в) только там, где будет не слишком шумно.

17. Когда Вы отстаиваете какую-то идею, то:

- а) можете отказаться от нее, если выслушиваете убедительные аргументы оппонентов;
- б) останетесь при своем мнении, какие бы аргументы ни выслушали;
- в) измените свое мнение, если сопротивление окажется слишком сильным.

Анкета "Мотивационная готовность педагогического коллектива
к освоению новшеств"

Инструкция: Уважаемый педагог! Если вы интересуетесь инновациями, применяете новшества, что вас побуждает к этому? Выберите не более трех ответов и поставьте напротив них "галочку".

1. Осознание недостаточности достигнутых результатов и желание их улучшить.
2. Высокий уровень профессиональных притязаний, сильная потребность в достижении высоких результатов.
3. Потребность в контактах с интересными, творческими людьми.
4. Желание создать хорошую, эффективную школу для детей.
5. Потребность в новизне, смене обстановки, преодолении рутины.
6. Потребность в лидерстве.
7. Потребность в поиске, исследовании, лучшем понимании закономерностей.
8. Потребность в самовыражении, самосовершенствовании.
9. Ощущение собственной готовности участвовать в инновационных процессах, уверенность в себе.
10. Желание проверить на практике полученные знания о новшествах.
11. Потребность в риске.
12. Материальные причины: повышение заработной платы, возможность пройти аттестацию и т. д.
13. Стремление быть замеченным и по достоинству оцененным.

Спасибо!

Тест «Готовность к саморазвитию»

Прочитайте каждое утверждение в задании и оцените, насколько это утверждение верно для Вас. Если верно, то напротив номера поставьте знак «+», если неверно – знак «-».

1. У меня часто появляется желание больше узнать о себе.
2. Я считаю, что мне нет необходимости в чем-то меняться.
3. Я уверен(а) в своих силах.
4. Я верю, что все задуманное мною осуществиться.
5. У меня нет желания знать свои плюсы и минусы.
6. В моих планах я чаще надеюсь на удачу, чем на самого себя.
7. Я хочу лучше и эффективнее работать.
8. Я умею заставить и изменить себя, когда надо.
9. Мои неудачи во многом связаны с неумением это делать.
10. Я интересуюсь мнением других о моих качествах и возможностях.
11. Мне трудно самостоятельно добиться задуманного и воспитать себя.
12. В любом деле я не боюсь неудач и ошибок.
13. Мои качества и умения соответствуют требованиям моей профессии.
14. Мои обстоятельства сильнее меня, даже если я очень хочу что-то сделать.

Самоактуализационный тест (САТ)

Методика может быть использована как для индивидуального, так и для группового обследования, она применяется в брошюрном либо в компьютеризированном вариантах. В случае необходимости респондент может работать с тестом и в отсутствие экспериментатора. Пункты теста, оставленные без ответа, или те, в которых отмечены оба варианта, при обработке не учитываются. В случае, если количество таких пунктов превысит 10 % от их общего числа (13 и более), результаты исследования считаются недействительными.

Инструкция к методике не ограничивает времени ответов, хотя практика показывает, что в норме оно обычно не превышает 30-35 минут.

При обработке результатов тестирования подсчёт баллов, полученных испытуемым, осуществляется с помощью ключей к методике. Каждый ответ обследованного, совпадающий с вариантом, указанным в ключах, оценивается в один балл. Затем подсчитывается сумма баллов, набранных испытуемым по каждой шкале.

Инструкция к тесту

Респондентам предлагается тест-опросник, состоящий из 126 вопросов, каждый пункт которого содержит два высказывания, обозначенные буквами «а» и «б». Респондентам предлагается внимательно прочитать каждую пару и пометить на регистрационном бланке напротив номера соответствующего вопроса то из них, которое в большей степени соответствует его точке зрения. (Поставить крестик в квадрате под соответствующей буквой).

Определение направленности личности (ориентационная анкета)

Для определения личностной направленности в настоящее время используется ориентационная анкета, впервые опубликованная Б. Бассом в 1967 г..

Анкета состоит из 27 пунктов-суждений, по каждому из которых возможны три варианта ответов, соответствующие трем видам направленности личности. Респондент должен выбрать один ответ, который в наибольшей степени выражает его мнение или соответствует реальности, и еще один, который, наоборот, наиболее далек от его мнение или же наименее соответствует реальности. Ответ «наиболее» получает 2 балла, «наименее» – 0 баллов, оставшийся невыбранным – 1 балл. Баллы, набранные по всем 27 пунктам, суммируются для каждого вида направленности отдельно.

С помощью методики выявляются следующие направленности:

1. Направленность на себя (Я) – ориентация на прямое вознаграждение и удовлетворение безотносительно работы и сотрудников, агрессивность в достижении статуса, властность, склонность к соперничеству, раздражительность, тревожность, интровертированность.

2. Направленность на общение (О) – стремление при любых условиях поддерживать отношения людьми, ориентация на совместную деятельность, но часто в ущерб выполнению конкретных заданий или оказанию искренней помощи людям, ориентация на социальное одобрение, зависимость от группы, потребность в привязанности и эмоциональных отношениях с людьми.

3. Направленность на дело (Д) – заинтересованность в решении деловых проблем, выполнение работы как можно лучше, ориентация на деловое сотрудничество, способность отстаивать в интересах дела собственное мнение, которое полезно для достижения общей цели.

Инструкция: «Опросный лист состоит из 27 пунктов. По каждому из них возможны три варианта ответов: А, Б, В.

1. Из ответов на каждый из пунктов выберите тот, который лучше всего выражает Вашу точку зрения по данному вопросу. Возможно, что какие-то из вариантов ответов покажутся Вам равноценными. Тем не менее, мы просим Вас отобрать из них только один, а именно тот, который в наибольшей степени отвечает Вашему мнению и более всего ценен для Вас.

Букву, которой обозначен ответ (А, Б, В), напишите на листе для записи ответов рядом с номером соответствующего пункта (1-27) под рубрикой «больше всего».

2. Затем из ответов на каждый из пунктов выберите тот, который дальше всего отстоит от Вашей точки зрения, наименее для Вас ценен. Букву, которой обозначен ответ, вновь напишите на листе для записи ответов рядом с номером соответствующего пункта, в столбце под рубрикой «меньше всего».

3. Таким образом, для ответов на каждый из вопросов Вы используете две буквы, которые и запишите в соответствующие столбцы. Остальные ответы нигде не записываются.

Старайтесь быть максимально правдивым. Среди вариантов ответа нет «хороших» или «плохих», поэтому не старайтесь угадать, какой из ответов является «правильным» или «лучшим» для Вас».

Приложение 2

План реализации проекта Управление мотивацией персонала
образовательной организации к участию в инновационной деятельности

Задачи	Сроки	Ответственный
Модуль "Материальное стимулирование"		
Разработать Положение о надбавках и доплатах учителей, участвующих в реализации инновационных проектов	Август первого года реализации	Директор
Разработать Положение о мониторинге инновационной деятельности	Сентябрь первого года реализации	Зам.директора по науке и содержанию образования
Разработать Положение о стимулировании педагогов на основе результатов мониторинга инновационной деятельности, Положение о моральном и материальном стимулировании педагогов	Ноябрь первого года реализации	Директор
Разработать систему грантов для педагогов-новаторов	Октябрь первого года реализации	Директор
Разработать Положение о предоставлении льгот учителям, активно участвующим в инновационных проектах	Ноябрь первого года реализации	Профсоюзный комитет
Модуль "Признание"		
Организация торжественных приемов учителей-новаторов директором	Ежегодно	Директор
Награждение педагогов-новаторов на Дне Чести ОУ	Ежегодно в марте	Директор
Подготовка статей в гимназическую газету "Большая переменa" об участии учителей в инновационных проектах	В течение учебного года	Заместитель директора по ВР
Оформление стенда "Аплодисменты учителям"	Август первого года реализации	Заместитель директора по ВР

Поддержка учителей – участников профессиональных конкурсов	В течение учебного года	Директор, заместитель директора по УВР
Проведение Фестиваля педагогических достижений "Радуга успеха"	Ежегодно в апреле	Заместитель директора по УВР
Организация городских семинаров с участием педагогов-новаторов	Ежемесячно	Заместитель директора по науке и содержанию образования
Учреждение почетного знака "Золотое сердце" (за многолетний труд, активную инновационную деятельность и т. д.)	Май второго года реализации	Директор
Выпуск фирменных календарей с фотографиями и именами учителей-новаторов	Ежегодно	Заместитель директора по ВР
Информирование о результатах работы учителей по реализации инновационных проектов на общешкольных родительских собраниях, совещаниях, конференциях	В течение учебного года	Директор
Информирование о результатах работы учителей по реализации инновационных проектов в открытом интернет-отчете директора	Ежегодно	Директор
Вручение почетных грамот и благодарственных писем	В течение учебного года	Директор
Подготовка документов для награждения педагогов грамотами главы администрации, Управления образования города, Министерства общего и профессионального образования Челябинской области	В течение учебного года	Директор
Модуль "Условия труда"		

Проведение аттестации рабочих мест	Август первого и последнего годов реализации	Заместитель директора по АХЧ
Организация производственного контроля факторов окружающей среды	В течение учебного года	Заместитель директора по АХЧ
Создание программы "Современный кабинет"	Ноябрь второго года реализации	Заместитель директора по УВР
Реализация программы "Современный кабинет" для поддержки педагогов, реализующих инновационные проекты	Третий – пятый годы реализации	Директор, заместитель директора по АХЧ, НП "Родительский союз"
Создание психологической комнаты песочной терапии	Июль третьего года реализации	Заместитель директора по АХЧ
Оснащение компьютерной и множительной техникой учительской, информационно-методического центра	Август второго года реализации	Заместитель директора по финансово-экономическим вопросам
Оснащение компьютерной и множительной техникой методических кафедр словесности, математики, естественных наук, иностранного языка, начальных классов, общественных наук	Июнь – август третьего года реализации	Заместители директора по ФЭВ и АХЧ
Оснащение ПК кабинетов учителей, реализующих инновационные проекты	Первый – второй годы реализации проекта	Заместитель директора по АХЧ
Создание "зеленых зон" в учебных кабинетах	Первый – второй годы реализации проекта	Заместитель директора по АХЧ,

		учителя биологии
Открытие информационно-методического центра (медиаотека, Интернет, периодические методические издания и т. д.)	Сентябрь третьего года реализации	Заведующий информационно-методическим центром
Монтаж локальной сети, объединяющей компьютерные классы и рабочие места педагогов	Июнь – август третьего года реализации	Заместители директора по АХЧ и по информационным технологиям
Подключение локальной сети к Интернету	Сентябрь – декабрь второго года реализации	Зам.директора по информационным технологиям
Проведение капитального ремонта учительской в соответствии с направлениями современного дизайна	Июль – август второго года реализации	Заместитель директора по АХЧ
Модуль "Психологический климат"		
Определение обязанностей по работе с коллективом одному из психологов	Сентябрь второго года реализации	Директор, психологическая служба
Проведение тренингов с педагогами на темы "Психологическая устойчивость человека в семье и в коллективе", "Ты и я – одна семья"	В течение учебного года	Директор, психологическая служба
Проведение сюрпризных дней ("День белых роз", "День оранжевого настроения", "Самый добрый день", "Мармеладный день" и т. п.)	В течение учебного года	Заместитель директора по ВР
Поздравление работников с днем рождения	В течение учебного года	Заместитель директора по ВР

Проведение тематических вечеров	В течение учебного года	Профсоюзный комитет
Вручение фирменных презентов и подарков к календарным и профессиональным праздникам	В течение учебного года	Профсоюзный комитет
Организация выходов в кафе для празднования знаменательных событий в ОУ	В течение учебного года	Директор, профсоюзный комитет
Приготовление в столовой сюрпризных блюд ("коктейль доброты", "пицца удачи", "шоколадный фонтан") для учителей	В течение учебного года	Заведующий производством
Модуль "Здоровье работников ОУ и членов их семей"		
Реализация программы "Чистая вода" (установка систем очистки воды в производственном цехе столовой, установка кулеров с питьевой водой в учительской и в вестибюле)	Январь первого года реализации – сентябрь второго года реализации	Заместитель директора по АХЧ
Программа "Чистый воздух" (установка аппаратов по увлажнению и очистке воздуха)	Сентябрь третьего года реализации	Заместитель директора по АХЧ
Введение системы бесплатного посещения работниками гимназии и членами их семей тренажерного зала, физиопроцедурного кабинета, оздоровительного комплекса, кабинета охраны зрения	Первый – третий годы реализации	Директор, НП "Родительский союз"
Введение системы льготной оплаты за услуги стоматологического кабинета	Сентябрь первого года реализации	Директор
Проведение компьютерной диагностики здоровья работников гимназии и членов их семей	Декабрь, июнь первого, второго годов реализации	Врач
Проведение УЗИ педагогам	В начале учебного года	Врач
Организация фитнес-выездов в санатории-профилактории	Два раза в год	Директор
Организация практики школьно-участкового	Сентябрь второго года	Директор

врача, систематических приемов терапевта	реализации	
Организация походов выходного дня	В течение учебного года	Профсоюзный комитет
Модуль "Корпоративная культура"		
Разработка программы "Организационная культура школы"	Март – июнь первого года реализации	Директор
Реализация программы "Организационная культура школы "	Сентябрь второго и четвертого годов реализации	Директор
Создание Этического кодекса школы	Сентябрь – декабрь первого года реализации	Директор, заместитель директора по ВР
Проведение конференций на тему "Перспективы развития школы "	Август первого года реализации	Директор, заместитель директора по ВР
Использование форм коллективного планирования при составлении планов инновационной деятельности, утверждения методической темы года, разработки положений конкурсов профессионального мастерства	В течение года	Заместитель директора по УВР
Реализация принципа коллегиальности в ходе разработки новой редакции "Программы развития школы "	Март – август первого и пятого годов реализации	Заместитель директора по науке и содержанию образования
Разработка программы "Бренд школы "	Март – июнь четвертого года реализации	Директор
Модуль "Повышение квалификации учителей"		
Проведение конференции "Инновационная деятельность МОУ – Школа № __". Определение направлений инновационной	Ноябрь первого года реализации	Директор

деятельности на _ гг.		
Разработка "Программы инновационной деятельности МОУ – Школа № ___"	Ноябрь – март первого года реализации	Заместитель директора по науке и содержанию образования
Проведение анкетирования педагогов о желании и готовности участвовать в инновационных проектах	Ежегодно	Заместитель директора по науке и содержанию образования
Проведение индивидуальных собеседований с педагогами по выбору направлений инновационной деятельности	В течение учебного года	Заместитель директора по науке и содержанию образования
Создание информационного банка тематики методических семинаров, практикумов	Март второго года реализации	Заместитель директора по науке и содержанию образования
Создание проектных групп учителей по инновационным направлениям, назначение руководителей	Апрель первого года реализации	Директор, заместитель директора по науке и содержанию образования
Создание плана-графика повышения квалификации педагогов	Апрель второго года реализации	Директор, заместитель директора по ФЭД
Утверждение планов работы инновационных проектных групп	Июнь первого года реализации	Заместитель директора по науке и
Проведение педагогических чтений «Золотые	Март первого, второго	

россыпи» по тематике инновационной деятельности	годов реализации	содержанию образования
Организация обучающих семинаров, практикумов по тематике инновационных направлений работы	В течение учебного года	Заместитель директора по методической работе, руководитель проектной группы
Организация открытых уроков, мастер-классов по тематике инновационной деятельности	В течение учебного года	Заместитель директора по методической работе
Выпуск методических бюллетеней	Апрель первого года реализации	Заместитель директора по методической работе
Организация конкурсов профессионального мастерства «Педагог-исследователь», «Педагог-новатор»	Апрель первого и второго годов реализации проекта	Заместитель директора по методической работе
Создание учебно-методического центра «Призвание»	Сентябрь первого года реализации – апрель второго года реализации	Директор
Проведение городских семинаров по тематике инноваций	Февраль, апрель первого, второго, третьего годов реализации	Заместитель директора по науке и содержанию образования
Проведение конференции "Современные образовательные технологии"	Июнь второго года реализации	Директор
Проведение анкетирования учителей о	Июнь второго года	Заместитель

предпочтении тех или иных образовательных технологий в контексте компетентного подхода	реализации	директора по методической работе
Формирование проблемных лабораторий из педагогов, желающих осваивать и внедрять новые образовательные технологии, назначение руководителей проблемных лабораторий	Июнь второго года реализации	Директор
Утверждение планов работы проблемных лабораторий	Сентябрь второго года реализации	Директор
Организация компьютерных курсов для учителей	В течение года	Заместитель директора по информационным технологиям
Модуль "Объективность"		
Коллегиальное создание пакета комплексной диагностики результативности работы педагога по реализации инновационной деятельности	Июнь – август первого года реализации	Заместитель директора по науке и содержанию образования
Утверждение программ комплексной диагностики по инновационным проектам	Сентябрь первого года реализации	Заместитель директора по науке и содержанию образования
Проведение педагогической диагностики	Первый – второй годы реализации	Заместитель директора по науке и содержанию образования
Проведение психологической диагностики педагогов	По плану	Психологи
Проведение диагностики результативности	По плану	Заместитель

внедрения современных образовательных технологий в учебный процесс представителями администрации		директора по науке и содержанию образования
Проведение анкетирования учащихся "Определение степени удовлетворенности условиями учебно-воспитательного процесса"	По плану	Заместитель директора по УВР
Проведение анкетирования родителей "Определение степени удовлетворенности условиями учебно-воспитательного процесса"	По плану	Заместитель директора по УВР
Проведение медико-психолого-педагогического консилиума	Конец третьего года реализации	Директор

Анкета для осуществления отбора в группу психолого-педагогической программы формирования мотивационной готовности педагогов к инновационной деятельности

1. Персональные данные слушателя

1.1.Ф.И.О.:

1.2.Место работы:

1.3.Должность:

1.4.Образование:

1.5.Стаж работы:

1.6.Последний раз Вы повышали квалификацию...

1.7.Область Ваших профессиональных интересов:

2. Учебная направленность слушателя

Отвечая на последующие вопросы, оцените уровень своего предпочтения по 5-балльной шкале. Оценка «3» будет означать, что Вы не готовы определиться с однозначным ответом

не согласен 1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5 *согласен*

2.1. Назовите причины, побудившие Вас обучаться по данному модулю программы повышения квалификации:

1) Обязательное повышение квалификации (1 раз в 5 лет) 1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5

2) Необходимость прохождения аттестации 1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5

3) Интерес к конкретной теме, проблеме 1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5

4) Развитие профессиональных компетенций (теоретических знаний, практических навыков и др.) 1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5

83.Проблемы профессиональной деятельности, поиск путей их решения

1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5

6) Другое (напишите) _____ 1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5

2.2. Оцените меру важности для Вас основных направлений профессиональной деятельности:

1) Профессиональный рост, самореализация в работе 1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5

2) Удовлетворение от работы 1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5

3) Карьерный рост 1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5

4) Повышение квалификационного разряда, повышение уровня заработной платы 1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5

5) Слабая материально-техническая база учреждения 1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5

6) Недостаточный уровень Ваших знаний 1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5

7) Недостаточный уровень Ваших коммуникативных умений 1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5

8) Непонимание администрацией целей Вашей работы 1__2__3__4__5

3. Общая компетентность слушателя

3.1. В чем, по Вашему мнению, заключаются основные цели Вашей работы:

3.2. Перечислите Ваши основные должностные обязанности:

3.3. Перечислите основные методы, которые Вы используете в Вашей деятельности:

4. Специфика деятельности слушателя

4.1. Укажите, с какими проблемами и насколько часто Вам приходится иметь дело:

	Никогда	Редко	Часто
Нарушения поведения			
Трудности обучения			
Низкая учебная мотивация			
Конфликтные отношения ребенка со сверстниками			
Конфликтные отношения ребенка с учителем			
Конфликтные отношения ребенка с родителями			
Другие трудности общения			
Химические зависимости (алкоголь, наркотики)			
Эмоциональные нарушения			
Нарушения речи			
Отклонения в психомоторном развитии			
Сниженный уровень интеллектуального развития			
Одаренность			
Соматическая ослабленность			
Необходимость профориентации			
Проблемы взрослого (педагога, родителей), инициатора запроса			

4.2. С какими препятствиями Вы сталкиваетесь в своей работе?

	Верно	Не знаю	Неверно
Нет концепции совместной работы			
Школа не обеспечивает организационные условия для сотрудничества			
Не хватает материальных и временных возможностей для совместной работы у всех			

потенциальных партнеров			
У моих партнеров недостаточно развита мотивация к сотрудничеству			
Лично я не вижу необходимости в сотрудничестве			

4.3. Что, с Вашей точки зрения, могло бы повысить эффективность Вашей профессиональной деятельности?

	Согласен	Не знаю	Не согласен
Анонимное анкетирование воспитанников, их родителей и преподавателей			
Проведение обучающих занятий			
Методическая помощь более опытных специалистов (супервизия)			
Индивидуальное психологическое консультирование по личностным проблемам специалистов			
Изменение организационных форм работы (режим, отчеты и т.д.)			
Оснащение методическими средствами			
Переподготовка и повышение квалификации			
Самостоятельный анализ работы			
Мнение специалистов смежных специальностей			

5. Предварительные знания по данному модулю программы повышения квалификации

Оцените уровень своих знаний и навыков по пятибалльной шкале:

1 – ничего не знаю;

2 – имею смутное представление;

3 – представляю в общих чертах;

4 – имею некоторую систему знаний, позволяющую планировать деятельность в этом направлении;

5 – имею некоторую систему знаний и навыков, позволяющую планировать и реализовывать деятельность в этом направлении

Название темы	Оценка				
Нормативная и правовая база получения образования детьми с ограниченными возможностями здоровья, в том числе с					

инвалидностью, в образовательных организациях					
История развития инклюзивного образования детей с ограниченными возможностями здоровья в зарубежных странах и России					
Философские основания инклюзии и принципы инклюзивного образования					
Описание организационных моделей деятельности ПМПК в современных условиях					
Модели и технологии психолого-педагогического сопровождения детей с ограниченными возможностями здоровья в условиях инклюзивного образования					
Реализация адаптированной образовательной программы и индивидуального учебного плана учащегося с ОВЗ в образовательной организации с учетом рекомендаций индивидуальной программы реабилитации и (или) психолого-медико-педагогической комиссии					
Создание специальных условий в общеобразовательной организации					

Анкета для оценки эффективности психолого-педагогической программы формирования мотивационной готовности педагогов к инновационной деятельности

1. Персональные данные слушателя

Ф.И.О.:

Место работы:

Должность:

Образование:

Стаж работы:

Последний раз Вы повышали квалификацию...

Область Ваших профессиональных интересов:

2. Основные результаты обучения

2.1. Оцените в целом по 5-балльной шкале степень удовлетворения Ваших ожиданий от обучения по программе повышения квалификации (дайте общую оценку курсов) 5

Отвечая на вопросы 2.2. и 2.3., оцените уровень своего предпочтения по 5-балльной шкале. Оценка «3» будет означать, что Вы не готовы определиться с однозначным ответом

Полностью

не согласен

1 2 3 4 5

Полностью

согласен

2.2. Оцените степень удовлетворения Ваших ожиданий по отдельным разделам (только по тем разделам, которые рассматривались в ходе обучения на данных курсах повышения квалификации)

1. Знание современных сведений по проблеме

2. Обогащение методической базы работы

3. Обновление знаний по моделям и технологиям психолого-педагогического сопровождения детей с ограниченными возможностями здоровья в условиях инклюзивного образования

4. Овладение новыми умениями пореализация адаптированной образовательной программе

5. Развитие умений по организации инклюзивного образования детей-инвалидов, детей с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях

6. Обновление знаний по основам инклюзивного образования

7. Обновление знаний по использованию организационных моделей деятельности ПМПК в современных условиях

8. Развитие умений создания специальных условий в общеобразовательной организации

2.3. Оцените, какие проблемы Вашей профессиональной деятельности будут легче решаться с использованием знаний, полученных Вами на курсах?

1. Ваш профессиональный рост, самореализация в работе

2. Удовлетворение от работы благодаря уважению педагогического коллектива, детей и родителей
 3. Ваш карьерный рост
 4. Повышение Вашего квалификационного разряда, повышение уровня заработной платы
 5. Слабая материально-техническая база учреждения
 6. Недостаточный уровень Ваших знаний
 7. Недостаточный уровень Ваших коммуникативных умений
 - 2.4. Что нового Вы узнали, изучая данный курс?
 - 2.5. Что Вы считаете необходимым добавить или исключить из программы курса?
 - 2.6. Сформулируйте в одном-двух предложениях основное содержание данного курса
 - 2.7. Сформулируйте 2-3 вопроса по тому содержанию курса, которое осталось Вам непонятным:
 3. Знания по направлению (теме) повышения квалификации
- Оцените уровень своих знаний и навыков по пятибалльной шкале:
- 1 – ничего не знаю;
 - 2 – имею смутное представление;
 - 3 – представляю в общих чертах;
 - 4 – имею некоторую систему знаний, позволяющую планировать деятельность в этом направлении;
 - 5 – имею некоторую систему знаний и навыков, позволяющую планировать и реализовывать деятельность в этом направлении

№	Название темы	Оценка				
1	Нормативная и правовая база получения образования детьми с ограниченными возможностями здоровья, в том числе с инвалидностью, в образовательных организациях					
2	История развития инклюзивного образования детей с ограниченными возможностями здоровья в зарубежных странах и России					
3	Философские основания инклюзии и принципы инклюзивного образования					
4	Описание организационных моделей деятельности ПМПК в современных условиях					
5	Модели и технологии психолого-педагогического сопровождения детей с					

	ограниченными возможностями здоровья в условиях инклюзивного образования					
6	Реализация адаптированной образовательной программы и индивидуального учебного плана учащегося с ОВЗ в образовательной организации с учетом рекомендаций индивидуальной программы реабилитации и (или) психолого-медико-педагогической комиссии					
7	Создание специальных условий в общеобразовательной организации					

Управление по делам образования г. Челябинска

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов

«Учебно-методический центр г. Челябинска»

РЕКОМЕНДОВАНО И ОДОБРЕНО

решением методического совета

МБОУ ДПО УМЦ

от «__» _____ 201__ г.

протокол № ____.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ ДПО УМЦ

«__» _____ 201__ г.

Образовательная программа
повышения квалификации

«Психолого-педагогическое сопровождение в условиях введения и реализации ФГОС общего образования»

по направлению «Введение и реализация ФГОС общего образования»

Челябинск
2015 г.

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность. Разработка психолого-педагогического сопровождения введения Федеральных государственных образовательных стандартов (далее ФГОС) в системе общего образования отвечает новым социальным запросам, отражающим переход России от индустриального к постиндустриальному информационному обществу, основанному на знаниях и высоком инновационном потенциале.

Приоритетным направлением ФГОС является реализация развивающего потенциала основного общего образования, в связи с этим актуальной задачей становится обеспечение развития универсальных учебных действий как психологической составляющей фундаментального ядра образования наряду с традиционным изложением предметного содержания конкретных дисциплин.

Введение ФГОС существенно изменяет всю образовательную ситуацию в школе, посредством организации психологического сопровождения педагогов, обучающихся, родителей на этапе его внедрения, развития психологической культуры всех участников образовательного процесса.

Изменение парадигмы педагогического образования и превращение его по существу в образование психолого-педагогическое, позволяет осуществлять в школе процесс обучения, ориентированный на развитие обучающихся, учет их особенностей и всестороннее раскрытие их интеллектуального и личностного потенциала.

Важное место в образовательном процессе занимают психическое здоровье обучающихся, индивидуализация образовательных маршрутов, создание психологически безопасной и комфортной образовательной среды.

Целью психологического сопровождения является содействие созданию социальной ситуации развития, соответствующей

индивидуальности обучающихся и обеспечивающей психологические условия для успешного обучения, охраны здоровья и развития личности обучающихся, их родителей (законных представителей).

Реальная практика образования испытывает потребность в педагоге-профессионале, способном к работе с различными категориями детей в соответствии с различными типами норм развития. Введение ФГОС ОО требует от учителя иного уровня квалификации, обеспечивающего реализацию требований ФГОС к результатам освоения основной образовательной программы на основе системно-деятельностного подхода. В этих условиях основной задачей методической работы следует считать обеспечение психолого-педагогической подготовки учителя, овладение им различными методиками диагностики психического развития ребенка, технологиями коррекционно-развивающего воздействия.

Программа направлена на раскрытие и наполнение конкретным содержанием направлений модели психолого-педагогического сопровождения в образовательной организации в процессе реальной практической деятельности. Программа ориентирована на овладение педагогами компетентностями в вопросах возрастных и индивидуальных особенностей психофизического развития учащегося и раскрывает подходы применения различных диагностических и психокоррекционных методик и технологий направленных на своевременную организацию и осуществление психолого-педагогической помощи детям и подросткам, имеющих ограниченные возможности здоровья (ОВЗ), гиперактивное расстройство с дефицитом внимания (ГРДВ) или с синдромом внимания с гиперактивностью (СДВГ).

Цель образовательной программы: формирование компетентности педагога в осуществлении психолого-педагогического сопровождения образования учащихся с особыми образовательными потребностями в образовательной организации.

Задачами образовательной программы являются:

- моделировать организационно-методические условия обеспечивающие достижение результатов при осуществлении психолого-педагогического сопровождения с детьми и подростками, имеющими особенности в развитии;
- обозначить важность изучения и применения на практике основ нейропсихологии и специальной психологии;
- обозначить важность изучения и применения нормативно-возрастной модели развития, при проектировании образовательных программ;
- осуществлять методическую поддержку педагогов образовательных организаций в их профессиональной самореализации в условиях реализации инклюзивного образования;
- повысить уровень профессиональной компетентности учителей в вопросах осуществления психолого-педагогического сопровождения;
- повышение уровня профессиональной компетентности учителей в вопросах осуществления психолого-педагогического сопровождения детей и подростков имеющих гиперактивное расстройство с дефицитом внимания;
- развивать теоретико-методологические представления педагогов о специфике содержания, технологий и методов психолого-педагогического сопровождения учащихся с особыми образовательными потребностями;
- раскрыть теоретико-методологические и содержательные аспекты проведения специальной психологической работы с детьми и подростками, имеющими особенности в развитии;
- способствовать подготовке педагогов к осуществлению оптимального выбора технологий, методов и приемов профессиональной деятельности при проектировании адаптированных образовательных программ, индивидуальных учебных планов для учащихся с ОВЗ с учетом их реальных возможностей;
- способствовать пониманию педагогами необходимости

осуществления психолого-педагогического сопровождения участников образовательных взаимодействий;

- способствовать пониманию педагогами необходимости осуществления психолого-педагогического сопровождения детей, подростков и семей их воспитывающих;

- формировать мотивационную готовность педагогов к педагогической деятельности в условиях лично-ориентированного обучения и воспитания учащихся с особыми образовательными потребностями в образовательной организации.

Требования к квалификации слушателей. К освоению образовательной программы допускаются лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование, а также лица, получающие среднее профессиональное или высшее специальное (коррекционное) образование.

Планируемые результаты обучения.

В результате освоения образовательной программы слушатели должны *знать*:

- актуальные психологические, педагогические теории с видением их практического применения как условия успешного личностного, интеллектуального и социального развития учащихся в ограниченных возможностями здоровья, детей-инвалидов и с детьми и подростками, имеющими особенности в развитии;

- виды (направления) работ по психолого-педагогическому сопровождению;

- возрастные психофизиологические критерии развития ребенка;

- диагностические критерии гиперактивного расстройства с дефицитом внимания;

- задачи психолого-педагогического сопровождения в. ч. на разных уровнях (ступенях) образования;

- особенности проектирования адаптированной образовательной

программы, индивидуального учебного плана учащегося с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов в части своей компетентности;

- особенности структуры и содержания специальных образовательных условий успешного образования учащихся с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов, в том числе на разных ступенях образования;

- правовые нормы, регламентирующие деятельность в сфере образования, в части осуществления образования учащихся с ОВЗ, детей-инвалидов с детьми и подростками, имеющими особенности в развитии;

- принципы модернизации, обеспечивающие доступность качественного образования;

- систему организации психолого-педагогического сопровождения детей и подростков, имеющих гиперактивное расстройство с дефицитом внимания;

- систему организации психолого-педагогического сопровождения участников образовательного взаимодействия;

- систему организации психолого-педагогического сопровождения учащихся с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов в образовательной организации и с детьми и подростками, имеющими особенности в развитии;

- формы психолого-педагогического сопровождения.

уметь:

- осмысленно применять действующие правовые нормы в сфере психолого-педагогического сопровождения образования учащихся с ОВЗ и детей-инвалидов;

- анализировать наличие специальных образовательных условий успешного образования учащихся с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов в образовательной организации;

- в рамках своей компетентности проектировать адаптированную образовательную программу, индивидуальный учебный план для учащихся с ограниченными возможностями здоровья, с учетом их индивидуальных

психофизиологических особенностей;

- вносить корректировки в пакет специальных образовательных условий в соответствии с установленными требованиями к организации образования учащихся с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов в образовательной организации;

- организовать в рамках своей компетентности психолого-педагогическое сопровождение;

- организовать в рамках своей компетентности психолого-педагогическое сопровождение детей и подростков, имеющих гиперактивное расстройство с дефицитом внимания;

- проектировать обучение и воспитание с учетом индивидуальных психофизиологических особенностей учащихся.

владеть:

- методами и технологиями специальной психологической коррекционно-развивающей работы с детьми и подростками имеющими гиперактивное расстройство с дефицитом внимания;

- методами нейропсихогической и психолого-педагогической диагностики;

- методами и приемами убеждения и аргументации своей позиции;

- методами управления образовательным взаимодействием при осуществлении психолого-педагогического сопровождения;

- навыками проектирования, диагностирования образовательных результатов учащихся с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов с учетом их реальных возможностей;

- навыками системного анализа проблемной ситуации при проектировании адаптированной образовательной программы, индивидуального учебного плана для учащихся с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов;

- современными технологиями, специальными методами и приемами

организации и осуществления психолого-педагогического сопровождения учащихся с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов в образовательной организации;

– формами и приемами организации и осуществления психолого-педагогического сопровождения.

Содержание программы

Образовательная программа раскрывает актуальность психолого-педагогического сопровождения и важность учета индивидуальных психофизиологических особенностей учащихся с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов в инклюзивном образовании. Обосновывается необходимость создания специальных образовательных условий. Акцентируется внимание на зависимости образовательных результатов учащегося с ограниченными возможностями здоровья от содержания учебных программ, современных технологий.

Раздел 1 «Нормативно-правовые аспекты организации психолого-педагогического сопровождения ФГОС» освещает такие темы как: современные правовые основы регламентирующие деятельность образовательной организации в части образования детей с ограниченными возможностями здоровья; понятие, структура и содержание «Типовых пакетов специальных образовательных условий» для детей с ограниченными возможностями здоровья, отражает вопросы касающиеся приоритетов и принципов реализации адаптированной образовательной программы в соответствии с уровнями образования детей с ограниченными возможностями здоровья; раскрывает алгоритм разработки и реализации адаптированной образовательной программы обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в образовательной организации.

Раздел 2 «Система психолого-педагогического сопровождения при учебно-воспитательных взаимодействиях в условиях модернизации образования» направлен на рассмотрение нормативно-правовых аспектов

организации психолого-педагогического сопровождения, а так же на изучение организационно-методической основы психолого-педагогического сопровождения, целей и задач сопровождения, условий и принципов реализации системы психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса. Темы раздела направлены на расширение представлений о направлениях и основных форм сопровождения в рамках требований ФГОС. В рамках изучения тем рассматриваются такие направления психолого-педагогического сопровождения как: сохранение и укрепление психического здоровья; формирование ценности здоровья и безопасного образа жизни; развитие экологической культуры; мониторинг возможностей и способностей обучающихся; выявление и поддержка детей с ОВЗ и одаренных; поддержка детских объединений и ученического самоуправления; формирование и развитие психолого-педагогической компетентности педагогических и административных работников, родительской общественности. Тематика раздела раскрывает методы и технологии сохранения и укрепления психического здоровья; формирования ценности здоровья и безопасного образа жизни; формирования коммуникативных навыков в разновозрастной среде и среде сверстников; поддержки детских объединений и ученического самоуправления; формирования и развития психолого-педагогической компетентности педагогических и административных работников, родительской общественности.

Раздел 3. «Прикладные аспекты решения проблемы психолого-педагогического сопровождения в образовательной организации». Особое внимание уделено учету рекомендаций индивидуальной программы реабилитации и (или) психолого-медико-педагогической комиссии при проектировании индивидуального учебного плана учащегося с ОВЗ. Осуществляется проектирование образовательных результатов в индивидуальном учебном плане учащегося с ограниченными возможностями здоровья с учетом реальных возможностей ребенка.

Раздел 4 «Практико-технологическая деятельность педагогических работников» создает условия для практической работы по проблемам коррекционной работы как содержательный компонент адаптированной образовательной программы, учет рекомендаций индивидуальной программы реабилитации и (или) психолого-медико-педагогической комиссии при проектировании индивидуального коррекционного образовательного маршрута учащегося с ограниченной возможностью здоровья. Методы и технологии специальной психологической коррекционно-развивающей работы с детьми и подростками имеющими гиперактивное расстройство с дефицитом внимания или с синдромом внимания с гиперактивностью.

Итоговый контроль. Итоговой работой, направленной на оценку качества освоения образовательной программы, является контрольное тестирование по теме «Психолого-педагогическое сопровождение введения и реализации ФГОС общего образования».

Управление по делам образования г. Челябинска

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов

«Учебно-методический центр г. Челябинска»

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МБОУ ДПО УМЦ

« ____ » _____ 201__ г.

Учебный план

образовательной программы повышения квалификации
«Психолого-педагогическое сопровождение в условиях введения и
реализации ФГОС общего образования»

Цель обучения: формирование компетентности педагога в осуществлении психолого-педагогического сопровождения образования учащихся с особыми образовательными потребностями в образовательной организации.

Категория обучаемых: учителя, педагоги-психологи, социальные педагоги образовательных учреждений, педагоги, специалисты коррекционного образования (учителя-логопеды, учителя-дефектологи)

Продолжительность обучения: 72 часа.

Форма обучения: очная, очно-заочная, заочная (в т. ч. с использованием дистанционных образовательных технологий)

Режим занятий: по 6 часов в день.

№ п/ п	Наименование разделов	Вс ег о ча со в	В том числе					Формы контроля
			Лекции	практические занятия	Стажировка	Дистант	работа (заочная форма)	
1.	Нормативно-правовые аспекты организации психолого- педагогического сопровождения ФГОС	4	4					Входная диагностика
2.	Система психолого- педагогического сопровождения при учебно-воспитательных взаимодействиях в условиях модернизации образования	14	14					
3.	Прикладные аспекты решения проблемы психолого- педагогического сопровождения в образовательной организации	31	16,5	14,5				
4.	Практико- технологическая деятельность педагогических	21		21				

	работников							
5.	Итоговый контроль	2		2				Тестировани е
	Итого:	72	34.5	37.5				

Управление по делам образования г. Челябинска

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов

«Учебно-методический центр г. Челябинска»

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МБОУ ДПО УМЦ

_____ С.В. Мачинская

« ____ » _____ 201 ____ г.

Учебно-тематический план
образовательной программы повышения квалификации
«Психолого-педагогическое сопровождение в условиях введения и
реализации ФГОС общего образования»

Цель обучения: формирование компетентности педагога в осуществлении психолого-педагогического сопровождения образования учащихся с особыми образовательными потребностями в образовательной организации.

Категория обучаемых: учителя, педагоги-психологи, социальные педагоги образовательных учреждений, педагоги, специалисты коррекционного образования (учителя-логопеды, учителя-дефектологи)

Продолжительность обучения: 72 часа.

Форма обучения: очная, очно-заочная, заочная (в т. ч. с использованием дистанционных образовательных технологий)

Режим занятий: по 6 часов в день.

№ п/п	Наименование разделов	Всего о часов	В том числе					Формы контроля
			Лекции	практические занятия	Стажировка	Дистант	работа (заочная форма)	
1.	Нормативно-правовые аспекты организации психолого-педагогического сопровождения ФГОС	4	4					Входная диагностика
1.1.	Современные правовые основы регламентирующие деятельность образовательной организации в части организации психолого-педагогического сопровождения.	2	2					
1.2.	Структура и содержание «Типовых пакетов специальных образовательных условий»	2	2					
2.	Система психолого-педагогического сопровождения при	14	14					

	учебно-воспитательных взаимодействиях в условиях модернизации образования							
2.1.	Направления реализации психолого-педагогического сопровождения участников образовательных отношений.	2	2					
2.2.	Специфика возрастного психофизического развития обучающихся при организации психолого-педагогического сопровождения на разных уровнях (степенях) образования.	5	5					
2.3.	Психолого-педагогическое сопровождение одаренных детей, детей с ограниченными возможностями здоровья.	3	3					
2.4	Актуальность психолого-педагогического сопровождения семьи в	4	4					

	условиях модернизации образования.							
3.	Прикладные аспекты решения проблемы психолого-педагогического сопровождения в образовательной организации	31	16,5	14,5				
3.1.	Приоритеты и принципы реализации адаптированной образовательной программы (АОП) в соответствии с уровнями образования детей-инвалидов и детей с ОВЗ	2	1	1				
3.2.	Алгоритм разработки и реализации АОП обучающихся с ОВЗ в образовательной организации	4	2	2				
3.3.	Методы и технологии специальной психологической коррекционно-развивающей работы.	7	3	4				
3.4.	Формирование коммуникативных	6	3	3				

	навыков в разновозрастной среде и среде сверстников; поддержка детских объединений и ученического самоуправления							
3.5	Развитие психолого-педагогической компетентности педагогических и административных работников, родителей (законных представителей)	7	5	2				
3.6	Обеспечение осознанного и ответственного выбора профессиональной сферы деятельности.	5	2,5	2,5				
4.	Практико-технологическая деятельность педагогических работников	21		21				
4.1	Модель психолого-педагогического сопровождения участников	2		2				

	образовательного процесса, обеспечивающая реализацию психолого-педагогических условий ФГОС ООО.							
4.2.	Программа коррекционной работы как содержательный компонент адаптированной образовательной программы (АОП)	7		7				
4.3.	Учет рекомендаций индивидуальной программы реабилитации и (или) психолого-медико-педагогической комиссии при проектировании индивидуального коррекционного образовательного маршрута учащегося с ограниченной возможностью здоровья	5		5				
4.4.	Программы психолого-педагогического сопровождения	7		7				Итоговая аттестация /защита

	участников образовательных отношений.							проектной работы
5.	Итоговый контроль	2		2				Тестирование
	Итого:	72	34.5	37.5				

ВСЕГО: количество часов по УТП 72

Из них:

- теоретические 34.5

- практические 37.5

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное учреждение
«Федеральный институт развития образования»
Министерство образования и науки Челябинской области
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Челябинский государственный педагогический университет»
Управление по делам образования г. Челябинска

ПРОГРАММА

ВСЕРОССИЙСКОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ
КОНФЕРЕНЦИИ
«ОРГАНИЗАЦИЯ И СОДЕРЖАНИЕ ОБУЧЕНИЯ ДЕТЕЙ СО
СЛОЖНОЙ СТРУКТУРОЙ ДЕФЕКТА»

Челябинск
12-14 марта 2014 года

Место проведения Всероссийской научно-практической конференции
«Организация и содержание обучения детей со сложной структурой
дефекта»:

12.03.2014 г.

Планерное заседание

г. Челябинск, пр. Ленина, 69, остановка транспорта «Алое поле»

ФГБОУ ВПО «Челябинский государственный педагогический университет»

13.03.2014 г. Секции, дискуссионные площадки в образовательных
организациях г. Челябинска

14.03.2014 г. Дискуссионные площадки в образовательных организациях
г. Челябинска

Публичная лекция, актовый зал ГБОУ ОЦДиК г. Челябинск ул. Худякова 20,
остановка транспорта «Профилакторий Солнечный»

Круглый стол, подведение итогов Конференции, ГБОУ ОЦДиК г. Челябинск
ул. Худякова 20, остановка транспорта «Профилакторий Солнечный»

ВСЕРОССИЙСКАЯ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ
«ОРГАНИЗАЦИЯ И СОДЕРЖАНИЕ ОБУЧЕНИЯ ДЕТЕЙ СО СЛОЖНОЙ
СТРУКТУРОЙ ДЕФЕКТА»

РЕГЛАМЕНТ

Время	Мероприятие	Место проведения
12 марта (среда)		
09.00– 10.00	Регистрация участников конференции	ФГБОУ ВПО «ЧГПУ» фойе 2 этажа
10.00- 10.30	«Необычное творчество необычных детей». Выступления творческих коллективов учащихся С(К)ОУ г. Челябинска	ФГБОУ ВПО «ЧГПУ» Актовый зал
10.30- 12.30	Официальное открытие Конференции Приветствие участников Конференции: Заместитель Министра образования и науки Челябинской области Елена Александровна Коузова Начальник Управления по делам образования г. Челябинска Светлана Викторовна Портье Ректор ФГОУ ВПО «ЧГПУ» к.п.н, доцент Владимир Витальевич Садырын Пленарное заседание (ч. 1)	ФГБОУ ВПО «ЧГПУ» Актовый зал
12.30- 13.30	Регистрация участников на секции 13.03.2014 г. и 14.03.2014 г. Обед Выставка проектных работ студентов ФГОУ	ФГБОУ ВПО «ЧГПУ» фойе 2 этажа

	ВПО «ЧГПУ» «Интерактивное обучение на примере сенсора «Кинект»	
13.30-16.00	Планарное заседание (ч.2)	ФГБОУ ВПО «ЧГПУ» Актальный зал
16.00-16.30	«Необычное творчество необычных детей». Выступления творческих коллективов учащихся С(К)ОУ г. Челябинска	ФГБОУ ВПО «ЧГПУ» Актальный зал
17.00-19.00	Посещение образовательной организации. Дискуссия на тему «Организация обучения детей с нарушением интеллекта и сложной структурой дефекта в специальной (коррекционной) образовательной организации»	г. Копейск, ул. Медиков, д.5 МС(к)ОУ VIII вида г. Копейска
13 марта (четверг)		
9.30.-16.00	Секции, дискуссионные площадки в образовательных организациях г. Челябинска	
14 марта (пятница)		
9.00-14.30	Дискуссионные площадки в образовательных организациях г. Челябинска. Публичная лекция Круглый стол Подведение итогов конференции	г. Челябинск ул. Худякова 20, остановка транспорта «Профилакторий «Солнечный» ГБОУ ОЦДиК

РЕЗОЛЮЦИЯ

Международной научно-практической конференции
«Особенности организации образовательного процесса детей с
ограниченными возможностями здоровья в условиях переходного периода к
введению СФГОС»

Челябинск, 19 – 20 марта 2015 года

В международной научно-практической конференции «Особенности организации образовательного процесса детей с ограниченными возможностями здоровья в условиях переходного периода к введению СФГОС», проходившей в Челябинске с 19 по 29 марта 2015 года, приняли участие более 340 участников из 6 регионов России: Санкт-Петербурга; Москвы; Саратовской, Красноярской, Свердловской, Челябинской областей. В конференции приняли участие международные эксперты из Белоруссии. Активными участниками конференции явились руководители и специалисты государственных и муниципальных организаций, работающих с детьми с ограниченными возможностями здоровья, специалисты научно-исследовательских организаций, преподаватели вузов, представители органов власти, общественных организаций.

Конференция была проведена по инициативе Управления по делам образования города Челябинска при непосредственной помощи в организации конференции МБОУ ДПО «Учебно-методического центра города Челябинска». Соорганизаторами конференции явились специальные (коррекционные) образовательные учреждения города Челябинска, являющиеся федеральными экспериментальными площадками ФГАО ФИРО (г.Москва) и РГПУ им А.И.Герцена (г.Санкт-Петербург): МБСКОУ школа-интернат для детей с нарушениями слуха № 1, МБСКОУ школа-интернат для слабослышащих детей № 12, МБСКОУ школа-интернат № 4 для детей с

нарушениями опорно-двигательного аппарата, МБСКОУ СКОШ № 127 для детей с нарушениями зрения, МБСКОУ школа-интернат № 11 для детей с тяжелыми нарушениями речи, МАОУ СОШ № 73, МБСКОУ СКОШ № 7 для детей с нарушениями интеллекта, МБСКОУ СКОШ № 60 для детей с нарушениями интеллекта, МБСКОУ СКОШ № 119 для детей с нарушениями интеллекта, МАУ ЦППМСП города Челябинска.

Участники конференции приняли во внимание содержание Концепции федеральных государственных образовательных стандартов для детей с ограниченными возможностями здоровья, утвержденных Министерством образования и науки Российской Федерации приказов о введении ФГОС для детей с ОВЗ. Руководствуясь опытом организации образовательной деятельности для детей с ОВЗ, участники конференции обсудили положительные и проблемные вопросы введения ФГОС для детей с ОВЗ, особо уделив внимание организационно-управленческим вопросам введения ФГОС для детей с ОВЗ в образовательных организациях, в том числе обучающихся детей с ОВЗ инклюзивно, механизмам реализации сетевой формы взаимодействия между образовательными организациями при реализации ФГОС для детей с ОВЗ, особенностям и актуальным проблемам реализации адаптированных образовательных программ для обучающихся с ОВЗ, интеграции образовательных программ в инклюзивной практике, перспективам взаимодействия ПМПК и образовательных организаций в условиях реализации ФГОС для обучающихся с ОВЗ, преемственности реализации ФГОС для детей с ОВЗ на всех уровнях образования.

Актуальность темы конференции обусловлена необходимостью осуществления осознанной профессиональной рефлексии управленческой деятельности по созданию организационно-управленческих условий введения ФГОС для детей с ОВЗ в переходный период (до 2016 года), отсутствием сформированной и детально описанной модели стратегических и тактических действий администраций образовательных учреждений по

введению специальных федеральных государственных образовательных стандартов.

Целью конференции явилось стимулирование продуктивной профессионально-рефлексивной деятельности руководящих и педагогических работников образовательных организаций, направленной на разработку и реализацию организационно-управленческих механизмов введения ФГОС для детей с ОВЗ. Задачами конференции стали: обсуждение концептуальных, стратегических документов по введению ФГОС для детей с ОВЗ с широкой педагогической общественностью; осуществление рефлексии управленческой и педагогической деятельности как условия разработки адекватной тактики введения ФГОС для детей с ОВЗ; формирование подходов к профессиональной экспертизе нововведений при реализации образовательной деятельности, в том числе в условиях инклюзивного образования.

Решение поставленных задач происходило в ходе пленарного заседания участников конференции, на дискуссионных площадках и круглом столе по итогам проведения конференции.

В ходе пленарного заседания были заслушаны доклады по основным направлениям работы конференции, актуализирован региональный и муниципальный опыт организации образовательной деятельности для детей с ОВЗ, осуществлен перспективно-ориентированный анализ организационно-управленческих механизмов введения ФГОС для детей с ОВЗ в образовательных организациях города Челябинска. В режиме онлайн-включения заслушаны доклады учредителей федеральных экспериментальных площадок – ФГАУ «Федерального института развития образования» г. Москвы, РГПУ им. А.И.Герцена(г.Санкт-Петербург), научных сотрудников лаборатории специального образования Национального института образования г. Минска, Института политики детства и прикладной социальной работы (г.Санкт-Петербург), практико-

ориентированные сообщения из опыта работы образовательных организаций Свердловской, Саратовской и Челябинской областей.

Дальнейшая детальная работа над вопросами конференции происходила на девяти дискуссионных площадках, участниками которых явились руководители, заместители руководителей, педагогические работники образовательных организаций города Челябинска, эксперты-аналитики из числа специалистов органов управления, общественных организаций, учреждений по повышению квалификации работников образования.

Участниками конференции отмечены положительные изменения, происходящие в образовании детей с ОВЗ в течение последних 10 – 15 лет за рубежом и в нашей стране, в частности: в России создается новая нормативно-правовая основа для развития образования обучающихся с ОВЗ; накапливается опыт инклюзивного образования детей с ОВЗ в общеобразовательных организациях, опыт их социокультурной интеграции; обеспечена вариативность и дифференциация образования детей с ОВЗ как условие обеспечения доступности качественного образования детей с ОВЗ.

Участниками конференции выделены проблемы, затрудняющие реализацию организационно-управленческих механизмов введения ФГОС для детей с ОВЗ в образовательных организациях, в частности:

- отсутствие единого четко оформленного рефлексивного представления о необходимых условиях, обеспечивающих получение качественного образования детей с ОВЗ у всех участников образовательного процесса;

- недостаточно четко сформулированные критерии эффективной деятельности образовательных организаций, реализующих адаптированные образовательные программы, на государственном уровне;

- наличие незавершенного перечня категорий детей, относящихся к имеющим ОВЗ и порождение тем самым непонимания о возможности

отнесения детей с тяжелыми формами соматических заболеваний к данной категории, неопределенность необходимых условий для их обучения и воспитания;

- отсутствие единых методических подходов к диагностике и дифференциации зоны актуального и ближайшего развития детей с ОВЗ, выбору для него оптимального образовательного маршрута;

- недостаток апробированных, научно обоснованных программ обучения и воспитания детей с ОВЗ, особенно детей с расстройствами аутистического спектра;

- необходимость профессиональной переподготовки педагогических работников по вопросам введения ФГОС для детей с ОВЗ;

- недостаточная рефлексивная позиция всех участников образовательного процесса по вопросу разработки адаптированной программы для детей с ОВЗ, особенно в инклюзивной образовательной практике, недостаточность опыта трансляции лучших моделей проектирования адаптированных программ;

- трудности реализации межведомственного взаимодействия в организации комплексной помощи детям с ОВЗ учреждениями образования, медицины и социальной защиты, отсутствие системы сопровождения от рождения до зрелого возраста, основанной на принципах нормализации жизни человека с ОВЗ и инвалидностью.

В результате обсуждения широкого спектра вопросов в рамках обозначенных задач участниками конференции сформулированы следующие предложения:

Министерству образования РФ и региональным структурам образования в целях реализации права на образование детей с ОВЗ:

1. Разработать методические рекомендации по определению подходов к отнесению детей к категории «ОВЗ», учитывая в качестве отдельной группы детей с тяжелыми формами соматических заболеваний.

2. Разработать методические рекомендации по использованию единых подходов к диагностике и, как следствие, дифференциации детей с ограниченными возможностями здоровья, моделированию вариантов адаптированных программ для детей с ОВЗ, в том числе в условиях инклюзивного образования.

3. Разработать методические рекомендации по формулировкам заключений ПМПК по результатам обследований детей с ОВЗ.

4. Разработать методические рекомендации по реализации преимущественности ФГОС для детей с ОВЗ на разных уровнях образования.

5. Разработать рекомендации к оценке эффективности деятельности образовательных организаций и работников образовательных организаций, реализующих адаптированные образовательные программы.

6. Продолжить практику трансляции лучшего опыта реализации образовательной деятельности детей с ОВЗ через систему открытия и поддержки ресурсных центров, научно-практических семинаров и конференции.

7. Реализовать мероприятия по повышению квалификации педагогических и административных работников по вопросам введения ФГОС для детей с ОВЗ.

8. Создать информационный ресурс, раскрывающий весь спектр образовательных, реабилитационных услуг, предоставляемых детям с ОВЗ и инвалидностью на федеральном и региональном уровнях государственными, общественными и коммерческими организациями, для реализации комплексного подхода и организации внеурочной деятельности детей с ОВЗ.

9. Рассмотреть возможность инвестирования проектов по созданию специальных условий образования детей с ОВЗ в инклюзивной практике.

Выполнение данных предложений, безусловно, обеспечит формирование продуктивной профессионально- рефлексивной деятельности руководящих и педагогических работников образовательных организаций,

направленной на разработку и реализацию эффективных организационно-управленческих механизмов введения ФГОС для детей с ОВЗ, существенно повысит качество реализации образовательной услуги для данной категории детей.

Участники конференции