



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

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ И ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ
КАФЕДРА ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ И ПРИКЛАДНОЙ ПСИХОЛОГИИ

**Развитие психологической готовности педагогов дошкольной
образовательной организации к инновационной деятельности**

Выпускная квалификационная работа по направлению

44.04.02 Психолого-педагогическое образование

Направленность программы магистратуры

«Психолого-педагогическое консультирование»

Форма обучения очная

Проверка на объем заимствований:

86,44 % авторского текста

Работа Кежликсиз к защите
рекомендована/не рекомендована

«14» 06 2025 г.

зав. кафедрой ТиПП

Кондратьева О.А.

Выполнила:

Студентка группы ОФ-222-270-2-1

Ведерникова Вера Анатольевна

Научный руководитель:

д.псх.н., профессор,

профессор кафедры ТиПП

Долгова Валентина Ивановна

Челябинск

2025

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ ПЕДАГОГОВ ДОУ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	10
1.1 Инновационная деятельность педагогов как психолого-педагогическая проблема.	10
1.2 Психологическая готовность педагогов к инновационной деятельности.....	17
1.3 Модель развития психологической готовности педагогов к инновационной деятельности	26
ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО РАЗВИТИЮ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ ПЕДАГОГОВ ДОУ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	43
2.1 Этапы, методы и методики исследования	43
2.2 Характеристика выборки и анализ результатов констатирующего эксперимента	43
ГЛАВА 3. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ РАЗВИТИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ ПЕДАГОГОВ ДОУ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	55
3.1 Программа развития психологической готовности педагогов к инновационной деятельности.....	55
3.2 Анализ результатов опытно-экспериментального исследования	66
3.3 Технологическая карта внедрения результатов исследования в практику психолого-педагогической работы с педагогами ДОУ.....	71
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	75
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	80

ПРИЛОЖЕНИЕ 1 Методики диагностики психологической готовности к инновационной деятельности.....	89
ПРИЛОЖЕНИЕ 2 Результаты констатирующего исследования уровня психологической готовности к инновационной деятельности.....	92
ПРИЛОЖЕНИЕ 3 Программа развития психологической готовности педагогов ДОУ к инновациям.....	96
ПРИЛОЖЕНИЕ 4 Результаты опытно-экспериментального исследования уровня психологической готовности к инновационной деятельности.	112

ВВЕДЕНИЕ

В современной психолого-педагогической литературе тема инноваций в образовании занимает большой сегмент исследований. Внедрение в практику дошкольного образования инноваций является одним из способов обогащения и изменения содержания образования, роста эффективности воспитания и обучения детей дошкольного возраста. Именно поэтому педагог дошкольной образовательной организации сегодня призван постоянно профессионально расти и развиваться. Инновационная деятельность может служить основой для профессионального саморазвития педагогов ДОУ, потому что строится на основе саморефлексии педагогами своего педагогического опыта. Процесс саморефлексии можно охарактеризовать как целенаправленную деятельность, направленную на преобразование образовательной практики, улучшение образовательных результатов, приобретение новых знаний, овладение новыми современными педагогическими навыками.

Основными задачами инновационной деятельности являются:

- содействие научно-педагогической и научно-исследовательской деятельности педагогов;
- стимулирование инновационной исследовательской деятельности воспитателей, их стремления к освоению новых методов обучения и методов анализа данных педагогической деятельности, а также личностного развития;
- внедрение результатов научных исследований в педагогическую практику детских садов. Инновации, несомненно, меняют сложившуюся педагогическую практику в дошкольном образовательном учреждении (ДОУ). Кроме того, инновации требуют не только изменений в педагогической деятельности, но и в мышлении и поведенческих паттернах педагогов.

Однако, как показывает практика, многие педагоги испытывают ряд трудностей, связанных с освоением и реализацией инноваций в своей работе. Согласно исследованию А.В. Васильевой и О.В. Забровской, наиболее распространенные среди них: отсутствие опыта и системы работы у педагогов в данном направлении, отсутствие материальных стимулов, слабая информированность в коллективе о возможных инновациях, большая нагрузка на работе, отсутствие помощи, разногласия и конфликты в коллективе.

Анализ психолого-педагогических исследований и прикладных научных работ позволяет заключить, что готовность педагогов к участию в инновационной деятельности зависит от нескольких факторов, а именно: от уровня их готовности к ней и ряда важных качеств, таких как: работоспособность на рабочем месте, готовность к творчеству и личностному развитию, умение справляться со стрессом, а также знание современных образовательных технологий, различных методик, умение выявлять проблемы и находить для них творческие решения.

Нельзя рассматривать вопрос о готовности педагогов к инновационной деятельности в отрыве от происходящих в обществе и дошкольном образовании изменений. Отличительной особенностью любого вида образования является то, что оно опережает все остальные направления развития в плане новых технологий и инноваций. Глобальные социальные изменения не могут быть успешными, если они не будут тщательно подготовлены. Таким образом, эффективность реформ в сфере образования зависит от развития общества в целом.

Следовательно, в фокусе внимания теоретиков и практиков дошкольного образования должна быть разработка эффективной системы работы по развитию психологической готовности педагогов к инновационной деятельности через специально организованную психолого-психологическую работу.

На основании вышеизложенного актуальность исследования обусловлена на трех уровнях.

На социальном уровне актуальность темы исследования обусловлена заинтересованностью государственных органов в создании в образовательном пространстве ДОУ таких условий, при которых развитие психологической готовности педагогов к инновационной деятельности, станет основой для профессионального саморазвития педагогов ДОУ.

На научном уровне актуальность обусловлена ориентацией современного дошкольного образования на поиск новых путей совершенствования системы педагогической работы с участниками образовательно-воспитательного процесса в ДОУ.

На практическом уровне значимость обусловлена недостаточной методической обеспеченностью системы психолого-педагогической работы с педагогами ДОУ по развитию психологической готовности педагогов к инновационной деятельности.

Изучив психолого-педагогическую литературу по данной теме, мы выявили, что проблема развития психологической готовности педагогов к инновационной деятельности, рассматривается в трудах многих исследователей. В настоящее время в психолого-педагогической литературе проблема психологической готовности к инновационной деятельности рассматривается с позиции функционального и личностного подходов. В рамках функционального подхода психологическая готовность понимается в ее взаимосвязи с психологическими функциями, необходимыми для достижения высоких результатов в деятельности – В.И. Долгова, Е.С. Кузьмин, В.А. Ядов.

В личностном же подходе психологическая готовность изучается в связи с личностными предпосылками к успешной деятельности – К.М. Дурай-Новакова, М.И. Дьяченко и Л.А. Кандыбович.

Современные научные подходы к проблеме формирования и развития психологической готовности педагогов к инновационной деятельности представлены в работах Т.С. Соловьевой, Т.В. Чирковой, В.А. Слостенина и других авторов.

Данная проблема разрабатывалась многими учеными. В трудах Ф.Н. Гоновина, С.М. Годника, В.И. Завязгинского, Е.А. Кондратенкова, Н.В. Кузьминой, В.А. Слостенина, Л.М. Фридмана отражены общие и специальные особенности творческой (инновационной) педагогической деятельности. В работах К. Ангеловски, Н.В. Горбуновой, М.В. Кларина, М.М. Поташника, С.Д. Полякова, О.Г. Хамерики, Т.И. Шамовой, Н.Р. Юсуфбековой представлены проблемы теоретико-методического характера, относящиеся к инновационной и творческой педагогической деятельности (критерии оценки нового, традиции и инновации).

В настоящий момент в теории разработаны способы, формы и методы развития психологической готовности педагогов к инновационной деятельности, однако их практическое применение не всегда отвечает реальным потребностям системы дошкольного образования. В связи с этим возникает противоречие между необходимостью развития психологической готовности педагогов к инновационной деятельности и отсутствием программы комплексной работы с педагогами в системе дошкольного образования. Это обусловило выбор проблемы исследования: содержание психолого-педагогической работы по развитию психологической готовности педагогов ДОУ к инновационной деятельности.

Гипотеза исследования – можно предполагать, что реализация модели развития психологической готовности педагога к инновационной деятельности будет способствовать повышению психологической готовности педагога к инновационной деятельности.

Цель: теоретически обосновать и экспериментально проверить эффективность работы по развитию психологической готовности педагогов ДОО к инновационной деятельности и апробировать модель развития психологической готовности педагогов ДОО к инновационной деятельности.

Объект исследования – психологическая готовность педагогов ДОО к инновационной деятельности.

Предмет исследования – развитие психологической готовности педагогов ДОО к инновационной деятельности.

Задачи исследования:

1. Изучить теоретические основы инновационной деятельности педагогов как психолого-педагогическую проблему.

2. Уточнить понятие психологическая готовность педагогов к инновационной деятельности.

3. Разработать и апробировать модель развития психологической готовности педагогов к инновационной деятельности.

4. Описать этапы, методы и методики исследования.

5. Охарактеризовать выборку и проанализировать результаты констатирующего эксперимента.

6. Составить Программу развития психологической готовности педагогов к инновационной деятельности.

7. Проанализировать результаты опытно-экспериментального исследования.

8. Разработать технологическую карту внедрения результатов исследования в практику психолого-педагогической работы с педагогами ДОО.

Методы и методики исследования:

1. Теоретические: анализ философской, социологической, педагогической, психологической и методической литературы; обобщение, систематизация, сравнение, целеполагание, моделирование.

2. Эмпирические: констатирующий и формирующий эксперимент, тестирование по методикам: Анкета «Восприимчивость педагогов к новшествам» – автор Т. С. Соловьева. Опросник «Мотивационная готовность педагогического коллектива к инновационной деятельности» - Т.В. Чиркова. Диагностическая карта «Оценка готовности педагога к участию в инновационной деятельности» – автор В.А. Слостенин.

3. Математико-статистические: методы обработки данных U-критерий Манна-Уитни, T-критерий Вилкоксона.

База исследования: исследование проводилось на базе МБДОУ №243 г. Челябинск и СП МБДОУ № 243. В исследовании приняли участие 24 педагога.

Структура работы: работа состоит из введения, трех глав, заключения, библиографического списка в количестве 75 источников и приложения. В тексте работы содержится 11 таблиц и 6 рисунков.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ ПЕДАГОГОВ ДОУ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1.1 Инновационная деятельность педагогов как психолого-педагогическая проблема

Современная социально-экономическая ситуация характеризуется тем, что многие области человеческой деятельности, в том числе и образование, стремительно развиваются за счет внедрения различных инноваций. Человеку в этой ситуации предстоит быть не только исполнителем в их осуществлении, но и непосредственным творцом инновационных процессов. Сегодня от педагога требуется «готовность достойно встречать каждую профессиональную ситуацию, быть готовым к переподготовке в быстро меняющихся условиях». Активность человека в этих условиях, как утверждают психологи, может быть направлена на лучшее и все более полное приспособление к среде за счет своих собственных резервов и внутренних ресурсов (О.С. Советова), где ключевым фактором динамического развития будет выступать самообразование [16, с. 56].

Прежние пути, где организованное, систематическое самообразование осуществлялось в основном во всевозможных курсах, в кружках, народных университетах и т.п., оказываются недостаточными. Их место все больше и больше занимает самостоятельная индивидуальная работа человека над различными источниками получения знаний лишь при небольшой консультации специалистов той или иной области науки и практики.

Рассмотрим теоретические подходы к обоснованию таких понятий, как «инновации», «инновационная деятельность». В современных

педагогических исследованиях различных авторов существуют различные способы толкования понятия «инновации».

В.А. Сластенин определяет, что нововведения, или инновации, характерны для любой профессиональной деятельности человека и поэтому, естественно, становятся предметом изучения, анализа и внедрения. Инновации сами по себе не возникают, они являются результатом научных поисков, передового педагогического опыта отдельных учителей и целых коллективов. Этот процесс не может быть стихийным, он нуждается в управлении [16].

Понятие «инновация» означает новшество, новизну, изменение; инновация как средство и процесс предполагает введение чего-либо нового. Применительно к педагогическому процессу инновация означает введение нового в цели, содержание, методы и формы обучения и воспитания, организацию совместной деятельности учителя и учащегося [16].

По мнению С.О. Батурина понятие «инновация» относится не просто к созданию и распространению новшеств, а именно к таким изменениям, которые носят существенный характер, сопровождаются изменениями в образе деятельности, стиле мышления [16, с. 56].

Термин «инновация» вошёл в обиход ещё в 1930-е годы в качестве социологического внутри социологии культуры и культурной антропологии и был непосредственно связан с идеей диффузии культурных феноменов. Этот подход, дифференцирующий пространственное и временное распространение (диффузию) нововведений, рассматривающий изменения в культуре как некий процесс, происходящий во времени, обладающий разными скоростями, широко распространён и в настоящее время [10, с. 52]. Инновации, при таком подходе, рассматриваются, как основание изменений в культуре, как распространение особенностей культуры или субкультуры за её

собственные пределы. Для операционального определения инновации, – последняя, противопоставлялась традиционным формам действия, мышления и поведения. То, что выходило за рамки традиции и обычая, то и является инновацией, – такова позиция культурной антропологии в первой половине XX века. Новые подходы к определению инновации возникают, прежде всего, в социологии и педагогике. В социологии образования инновационные процессы стали исследоваться в 1960-х годах, причём использовались по преимуществу концептуальные и методологические средства культурной антропологии. В середине 1980-х годов проводятся широкие исследования различных форм инноваций в педагогике и в системе образования, осуществляется обобщение тех инноваций, которые предложены педагогами и администраторами школ различных ступеней в разных странах, налаживается международное сотрудничество в разработке этого круга проблем [10, с. 54]. Под инновацией понимается любая новая идея, новый метод или новый проект, который намеренно вводится в систему традиционного образования.

Понятие «инновация» в настоящее время, чаще всего употребляется в контексте нововведений, реформ, ожидаемых изменений, не всегда точно и ясно представляя смысл этих изменений и ожидаемые результаты. Как правило, мы подразумеваем под «инновацией» то результат, то процесс [6, с. 11].

Система образования не должна только ретранслировать прошлое – она может и обязана создавать образ будущего. Надо вычислять потребности в квалифицированных кадрах не на год или два, а на более отдаленную перспективу. Для этого необходимо прогнозировать и просчитывать отраслевые тренды минимум на пять лет вперед (именно столько требуется для подготовки одного выпуска специалистов). Только данные меры помогут сформировать новое поколение профессионалов.

В условиях быстро меняющегося мира и формирования нового стиля жизни, образовательная система страны должна адекватно реагировать на запросы общества и экономики, внедряя инновации и сохраняя все то ценное, что было наработано не одним поколением русских и советских ученых и педагогов. Однако система образования некогда самой читающей страны в мире сегодня весьма далека от совершенства, от требований и новых задач, стоящих перед государством.

В современном российском образовании (и для научной, и для педагогической общественности) не существует сколь-нибудь определённой и общепринятой Концепции инновационной деятельности в образовании. Более того, отсутствует и внятный, устоявшийся тезаурус инновационной деятельности, её отдельные термины многозначны и размыты, что создаёт устойчивую иллюзию банальности и общепонятности, что есть «инновационность», а отсюда – ещё одна иллюзия, что «только ленивый не занимается инновациями», особенно – в образовании [16, с. 56].

Исследуя готовность педагога к инновационной деятельности, рассматривая ее как когнитивную и мотивационно-ценностную установку на изменение собственной педагогической деятельности, основанную на осмыслении барьеров, препятствующих осуществлению профессиональной деятельности на высоком уровне, самоанализе, Е.Ю. Ибатуллина предлагает авторскую трактовку этого понятия. Инновация - это результат творческой деятельности, направленной на разработку, создание и распространение новых видов изделий, технологий, внедрение новых организационных решений, удовлетворяющих потребности человека и общества, вызывающих в том числе и социальные изменения.

Педагогическая деятельность сама по себе является достаточно творческим процессом, поэтому одним из важных качеств педагога,

условий успешности его как профессионала является готовность к инновационной деятельности [4].

В.И. Долгова предполагает, что понятие «готовность к инновационной деятельности» есть образование зрелой личности, которое включает соответствующие знания, умения и направленность. При этом знания и умения в структуре личности составляют самостоятельную подструктуру. Отношения определяются содержанием социального уровня направленности личности [31].

О.М. Краснорядцева [17] отмечает, что психологическая готовность к инновационной деятельности отражает такие динамические характеристики многомерного жизненного мира человека, как инициативность (готовность человека действовать в условиях непредсказуемости результатов деятельности и отвечать за результаты), готовность к переменам, открытость к изменениям, легкость перестройки.

В.Е. Ключко и Э.В. Галажинский рассматривают психологическую готовность к инновационной деятельности как проявление уровня самореализации, обусловленного, прежде всего, наличными возможностями и особым типом системных образований ценностно-смыслового порядка, определяющими характер и форму открытия самоорганизующейся психологической системы в инновационную среду [5].

Е.А. Андреева [1] в одном из последних исследований ключевые характеристики психологической готовности к инновационной деятельности раскрывает через ее структуру, включающую в себя пять основных компонентов: мотивационный; когнитивный; операциональный; эмоционально-волевой; коммуникативный компоненты.

Сформированность мотивационного компонента готовности к инновационной деятельности определяется мотивационно-ценностным критерием, дающим возможность оценить настрой на профессиональную

деятельность, интерес к ней, мотивацию на ее овладение, устойчивое стремление к успеху и к самообразованию в профессии [2].

Формирование когнитивного компонента Е.А. Андреева связывает с профессионально-гностическим критерием, который дает возможность провести анализ когнитивной сферы педагогов, выявить уровень знаний, умений и навыков в сфере инновационной деятельности.

Эмоционально-волевой компонент готовности к инновационной деятельности определяется посредством эмоционально-оценочного критерия, выявляя у педагогов наличие готовности к риску, гибкости, мобильности, эмоциональной устойчивости.

В нашей педагогической мысли до сих пор преобладает устаревшая, классическая теория систем, далёкая от современной теории сложных самоорганизующихся систем с человеческим фактором. Столь же устаревшими являются и трактовки соотношения теории и практики. Методология исследования пребывает на уровне, далёком даже от Т. Куна, не говоря уже о современных дискуссиях в западной философии науки и философии образования. У нас преобладает, дистанцирование от философии образования, как особой исследовательской области в сфере образовательного знания, между тем как большинство перечисленных выше проблем выходит за пределы собственно педагогических дисциплин, конкретных исследований и связанных с ними инноваций. Исследование инновационных процессов и модернизации образования, очевидно, вовлекает множество различных дисциплин, и их синтез не может обойтись без соучастия квалифицированной философии образования.

Это подход к образованию – как к сложной, многофакторной системе культурного, т.е. человеческого мира. Многофакторный подход позволит выявить и обосновать систему норм современного образования, а уже в соотношении с этой системой норм становится возможным определить и оценить те или иные инновации в образовании, выработать

критерии их оценки. Всё это необходимо для отбора значимых инноваций, их соразмерения друг с другом, их синтеза в инновационные проекты, программы и реформы, иначе говоря, научное исследование и оценка инноваций составляет необходимую основу компетентного управления инновационными процессами и модернизацией образования [56].

В социологии новый подход к инновационным процессам был связан с противопоставлением инновации и институционализации. Инновация – это такая форма индивидуального или группового поведения, когда отдельный человек или группа достигают социально признанной цели средствами, которые ещё не были институционализированы в предшествующем обществе. Инновация оказывается связанной не с диффузией культурных нововведений, а с процессами институционализации новых форм поведения.

Развитие социологии организаций привело не только к различению инноваций в соответствии с длительностью их институционализации, но и к типологии инноваций в соответствии с их направленностью, а также – с характером преодоления сопротивления со стороны различных инстанций внутри организаций (от фирмы до рынка). Это означает, что сами инновации стали рассматриваться как сложный и многоуровневый процесс, внутри которого выделялись различные по своему содержанию акты (открытия, изобретения, технические нововведения, появление нового продукта на рынке, его маркетинг и пр.), но также и поведение человека стало дифференцироваться в соответствии с тем, на что направлена его инновационная деятельность [51].

Философия образования, которая исходит из приоритета инноваций, должна учитывать именно эти две стороны для того, чтобы не лишить инновации в образовании и преемственной связи с культурой прошлого и вместе с тем не лишить их полнокровной связи с будущим, с той системой образования, которая складывается благодаря перманентному потоку

инноваций. Философия образования должна фиксировать уже существующие ценности и нормы культуры для того, чтобы выявлять преемственность между тем, что признано в качестве традиции в культуре, и инновациями, показывать «расхождения» между ними. И вместе с тем философия образования должна апеллировать к тем инновациям, которые могут стать истоком новых направлений в педагогике, в содержании и методах обучения, новых институций в образовательных системах. Эта двуединая задача – осмысления как тех ценностей, которые уже отложились в традициях, так и тех ценностей, которые могут сложиться благодаря инновациям, – стоит и перед исследователями инновационных программ и проектов в образовании.

Таким образом, перед современной российской системой образования, в том числе дошкольным стоит задача психологической готовности педагогов к инновационной деятельности.

1.2 Психологическая готовность педагогов к инновационной деятельности

Психологическая готовность педагогов к инновационной деятельности как проблема современного образования не является вопросом сегодняшнего дня. Данная проблема существует не одно десятилетие, но именно сейчас она стала актуальной потребностью системы дошкольного образования. Рассмотрим теоретические подходы современных исследователей к обоснованию такого понятия, как «психологическая готовность» к инновационной деятельности.

Под психологической готовностью педагога к инновационной деятельности В. А. Сластенин понимает «сформированность у педагога рефлексивно – аналитических и деятельностно-практических навыков и умений. 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 деятельностного компонентов» [65].

Основной характеристикой психологической готовности к инновациям в педагогической деятельности является креативность, высокая ответственность и творческая активность [16].

Современное состояние отечественной образовательной системы характеризуется активным внедрением инновационных технологий в педагогический процесс. Психологическая служба образовательного учреждения не может быть в стороне от этих позитивных изменений. Но в современных условиях в рамках инновационной деятельности образовательных учреждений следует сместить акценты работы психолога. Нужна такая модель психологической службы, при которой основной точкой приложения сил психолога являлись бы не дети, а взрослые, прежде всего педагоги, обучающие и воспитывающие их. В рамках инновационной деятельности образовательного учреждения задача психологической службы заключается в сопровождении педагога.

Т. Яничева под психологическим сопровождением понимает систему организационных, диагностических, обучающих и развивающих мероприятий для педагогов, направленных на создание оптимальных условий. Сущностной характеристикой сопровождения в данном подходе является создание условий для перехода педагога к «самопомощи». Условно можно сказать, что в процессе психологического сопровождения специалист создает условия и оказывает педагогу поддержку для перехода от позиции «я не могу» к позиции «я могу сам справляться со своими жизненными и профессиональными трудностями», то есть поиск скрытых ресурсов личности, опора на его возможности и создание на этой основе условий для развития [11].

Развитие готовности к инновационной деятельности, без которых невозможна успешная педагогическая деятельность в наши дни, – это и есть подлинная задача практического психолога образовательного учреждения в его работе. Педагогу в этой ситуации предстоит быть не только исполнителем в осуществлении, но и непосредственным творцом инновационных процессов.

Инновации, как правило, приводят к изменениям психологического состояния участников образовательного процесса, влияют на степень их уверенности в своих силах.

Таким образом, целью психолого-педагогического сопровождения педагога является обеспечение психологической поддержки инновационной деятельности и развитие психологической готовности педагога к инновационной деятельности, важной задачей психолога становится содействие в создании условий для того, чтобы педагоги захотели что-либо поменять в своей работе.

Под готовностью педагогов к инновационной деятельности понимается совокупность качеств педагога, определяющих его направленность на развитие собственной педагогической деятельности и деятельности всего коллектива школы, а также его способности выявлять актуальные проблемы образования учеников, находить и реализовать эффективные способы их решения.

Первая составляющая готовности к инновационной деятельности – наличие мотива включения в эту деятельность.

Вторая составляющая рассматриваемой готовности – комплекс знаний о современных требованиях к результатам школьного образования, инновационных моделях и технологиях образования, о том, что определяет потребности и возможности развития существующей педагогической практики.

Третий компонент готовности педагога к инновационной деятельности – совокупность знаний и способов решения задач этой деятельности, которыми владеет педагог, т.е. компетентность в области педагогических инноваций.

Готовность к инновационной деятельности в современных условиях – важнейшее качество профессионального педагога, без наличия которого невозможно достичь высокого уровня педагогического мастерства

Под психологической готовностью педагога к инновационной деятельности понимается сформированность у педагога рефлексивно – аналитических и деятельностно-практических навыков и умений. 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. Основной характеристикой психологической готовности к инновациям в педагогической деятельности является креативность, высокая ответственность и творческую активность.

Инновационные механизмы развития образования включают: создание творческой атмосферы в различных образовательных учреждениях, мотивацию интереса в педагогическом сообществе к новшествам; создание социокультурных и материальных (экономических) условий для принятия и действия разнообразных нововведений; инициирование поисковых образовательных систем и механизмов их всесторонней поддержки; интеграцию наиболее перспективных нововведений и продуктивных проектов в реально действующие образовательные системы и перевод накопленных инноваций в режим постоянно действующих образовательных проектов [26, с. 35].

Психологи как специалисты по работе с эмоциональными состояниями, установками, мотивами поведения детей и взрослых способны и просто обязаны протянуть руку помощи в ситуации инновационного развития всему школьному сообществу. Психолог может и должен установить, какова степень инновационных рисков при внедрении тех или иных новшеств в конкретной ситуации, и представить этот анализ руководителю образовательного учреждения. Психолог может заняться экспертизой уже внедренных в образовательное учреждение нововведений, оценивая степень их эффективности и целесообразности. Психолог может включаться в проектирование инновационной деятельности образовательного учреждения для того, чтобы предложить наиболее благоприятные и безопасные условия осуществления необходимых изменений. Именно психологическая безопасность – главный критерий оценки любых инноваций в образовании, а психологическая полезность – тот критерий, который придает любому управленческому решению дополнительную аргументацию.

Носителями педагогических инноваций выступают творческие личности, которые способны на: рефлексивность, 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 отношение 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 [12, с. 16].

Психолог, на основе данных диагностики может и должен установить степень готовности педагогов к инновационной деятельности и совместно с руководителем сделать анализ и определить, какова степень рисков при внедрении инновационной деятельности в педагогическую практику учреждения. Служба практической психологии учреждения занимается экспертизой уже внедренных в образовательное учреждение нововведений, оценивая степень их эффективности и целесообразности, включается в проектирование инновационной деятельности образовательного учреждения для того, чтобы предложить наиболее благоприятные и безопасные условия осуществления необходимых изменений. Именно психологическая безопасность – главный критерий оценки любых инноваций в образовании, а психологическая полезность – тот критерий, который придает любому управленческому решению дополнительную аргументацию.

Необходимо изучение инновационных механизмов развития образования, которые включают в себя: создание творческой атмосферы в различных образовательных учреждениях, мотивацию интереса в педагогическом сообществе к новшествам; создание социокультурных и материальных (экономических) условий для принятия и действия разнообразных нововведений; инициирование поисковых образовательных систем и механизмов их всесторонней поддержки; интеграцию наиболее перспективных нововведений и продуктивных проектов в реально действующие образовательные системы и перевод накопленных инноваций в режим постоянно действующих образовательных проектов.

В.А. Слостенин в своих исследованиях делает акцент на необходимость изучения и распространения опыта отдельного педагога и опыта учреждения, результатов научных исследований группой подготовленных педагогов. Необходимость создания таких групп объясняется рядом обстоятельств: автор педагогического новшества, или какой-либо конструктивной педагогической идеи, или технологии не всегда отдает отчет в их ценности и перспективности; не всегда педагог считает нужным заниматься внедрением своих идей, так как это требует дополнительного времени и пр.; новшество в изложении автора не всегда получает обоснованную научную и методическую инструментовку; при изложении автором своих инноваций и путей их внедрения со стороны педагогов-коллег может проявиться реакция «отторжения» в силу личностных особенностей, как автора, так и его коллег; -указанная группа способна взять на себя функции не только внедрения, но и последующего анализа и коррекции как в отношении отдельного педагога, так и педагогического коллектива; группа осуществляет педагогический мониторинг – систематический отбор, отсеивание новых идей, технологий, концепций по материалам отечественной и зарубежной печати и опыта работы вузов [65, с. 127].

Автор выделяет две причины нереализованных педагогических инноваций. Первая причина состоит в том, что инновация, как правило, не проходит необходимой профессиональной экспертизы и апробации. Второй причиной является то, что 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 инновационной среды – определенной морально-психологической обстановки, подкрепленной комплексом мер организационного,

методического, психологического характера, обеспечивающих введение инноваций в образовательный процесс. Отсутствие такой инновационной среды проявляется в методической неподготовленности педагогов, в их слабой информированности по существу педагогических нововведений.

Наличие благоприятной инновационной среды в педагогическом коллективе снижает коэффициент «сопротивления» нововведениям, помогает преодолеть стереотипы профессиональной деятельности. Инновационная среда находит реальное отражение в отношении педагогов к педагогическим инновациям [56, с. 271].

Существует проблема готовности педагога к использованию нововведений в педагогическом процессе. Речь идет не только об осознании дидактической задачи, продумывании возможностей тех или иных видов учебно-познавательной деятельности - эти стороны нововведений сравнительно хорошо обозримы и поддаются предварительному планированию. Проблема профессиональной подготовленности связана с личностным опытом. Именно недостаточная личностная подготовленность, узость представлений о тонкостях нововведений и собственных возможностях может проявиться в том, что проблема остается неосознанной.

Г.В. Лаврентьев отмечает, что своеобразие педагогического творчества заключается в том, что педагог всегда творит на живом «человеческом материале», воплощение его замыслов связано с общением с людьми. Это выдвигает на первый план этический аспект педагогического творчества, тесно связанный с мотивационным. Именно в педагогической деятельности наиболее отчетливо видна связь мотивации, этики и способов действия [41].

Подчеркивая «творческую» педагогической деятельности, Н.Ю. Посталюк выделяет две подструктуры творческого стиля деятельности: системообразующую и мотивационную. К

системообразующим особенностям творческого стиля деятельности педагога относятся следующие качества: способность к видению проблем, самостоятельность суждений, оригинальность мышления, лёгкость ассоциирования, антиконформизм мышления, лёгкость генерирования идей, критичность мышления, способность к переносу знаний и умений в новые ситуации, готовность памяти.

Личностными коррелятами творческого стиля деятельности Н.Ю. Посталюк считает особенности эмоционально-волевой сферы личности: способность концентрировать творческие усилия, упорство, склонность к разумному риску, смелость и независимость в суждениях, оптимизм, высокий уровень самооценки, стремление и потребность внедрять новое и др. Исходя из практики работы в детском саду, необходимо подчеркнуть, что инновационную деятельность конструктивнее осуществлять с помощью педагогической команды, которая будет заниматься проектированием, внедрением, диагностикой и анализом применяемых методов и приемов. Таким образом, одним из критериев психологической готовности к инновационной деятельности является межличностное взаимодействие в команде.

Что касается особенностей организации инновационной деятельности непосредственно с воспитанниками, необходимо проявлять гибкость действия, широту восприятия, интерес и доброжелательное отношение к детям. Как показывает опыт работы, при освоении новых способов обучения, встают затруднения, прежде всего, профессионально-личностного характера, связанные со стереотипными личностными установками и реакциями в рабочей обстановке. Типичное их проявления – «откат» к привычным шаблонам работы авторитарного склада. По своей природе эти затруднения относятся к сфере межличностного взаимодействия и соответственно могут преодолеваются социально-психологическими методами. Современные дидактические поиски

опираются на способность педагога ставить воспитанников в позицию исследователя, расширять привычные рамки познания, включать в него полноценное насыщенное общение. Тем самым они предполагают способность педагога самому занимать такую позицию. Развивать в себе такую способность - действенный путь освоения продуктивных находок мировой педагогики.

Таким образом, под психологической готовностью к инновационной деятельности мы будем понимать сформированность у педагога рефлексивно – аналитических и деятельностно – практических навыков и умений. 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. Основной характеристикой психологической готовности к инновациям в педагогической деятельности является креативность, высокая ответственность и творческую активность.

1.3 Модель развития психологической готовности педагогов к инновационной деятельности

Успех в инновационной деятельности педагога зависит от многих факторов: направленности или характера мотивации педагогического труда, креативности, уровня профессиональной компетентности, его эмоциональной гибкости, от социально – психологического климата в коллективе, от других объективных или субъективных обстоятельств. Инновационная деятельность педагога в образовательном учреждении, имея творческий характер, являясь одним из важных факторов

личностного саморазвития педагога, во многом снижает вероятность возникновения у него эмоционального выгорания.

И.В. Никишина выделяет основные психологические требования к личности педагога - инноватора: вариативность мышления; эмпатийность (способность к сопереживанию); синтонность (способность настроиться на другого человека); толерантность (терпимость к инакомыслию); коммуникативность (культура диалога).

Развитие этих качеств, высокий уровень общей культуры, психолого-педагогическая и технологическая компетентность, креативные способности педагога – все это способствует повышению уровня готовности к инновациям вообще и к овладению новыми педагогическими технологиями, в частности.

Готовность определяют как условие успешного выполнения деятельности, как изобретательную активность, настраивающую личность на будущую деятельность, как качественный показатель зрелости саморегуляции педагога, как активно-действенное состояние личности, выражающее способность решать педагогические задачи с учетом конкретных условий и обстоятельств практической деятельности [15].

Никишина И.В. отмечает, что готовность педагога к ведению инновационной деятельности определяется способами решения педагогических ситуаций, тем, в какой степени их решение опирается на теоретическое осмысление собственной деятельности [15].

Исследователи С.Ю. Степанов, А.В. Растянников, Д.В. Ушаков выделяют две основные сферы проявления готовности педагога к инновационной деятельности: профессионально-интеллектуальная, личностно-коммуникативная.

К критериям профессионально-интеллектуальной готовности педагога к ведению инновационной деятельности нами отнесены:

- способность к рефлексии профессиональной педагогической

деятельности;

- надситуативный уровень решения профессиональных педагогических ситуаций;

- способность к проектировочно-прогностической деятельности.

К критериям личностно-коммуникативной готовности педагога к ведению инновационной деятельности нами отнесены:

- высокая мотивация к саморазвитию и ведению инновационной деятельности;

- заинтересованность педагогов друг в друге в профессиональном плане (потребность в профессионально-ориентированном общении);

- личностно-ориентированный подход к учащимся и коллегам по педагогической работе (эмпатия, партнерские отношения).

Критерием готовности педагога к инновационной деятельности выступает профессионально ориентированная рефлексия.

Рефлексия рассматривается как познавательная активность субъекта, направленная на него самого. В методологических разработках теории деятельности рефлексия рассматривается с точки зрения обращения к основаниям своих собственных действий, анализа способов и результатов деятельности, проектирование и создание новых образцов деятельности. В данном контексте рефлексия можно определить как «анализ осуществлённой деятельности, направленный на выявление причин затруднений и коррекцию способа деятельности» [25].

Инновационная команда имеет прямое воздействие на инновационную деятельность благодаря ее возможности совершенствовать процесс [8].

Кузьмин С.В. в своих исследованиях предлагает следующие этапы перехода к инновационному режиму работы:

I этап. Осознание важности, необходимости и неизбежности будущих преобразований одним из членов административной команды образовательного учреждения, т.е. наличие своего рода «идейного вдохновителя» и «генератора» будущих идей. Как показывают исследования, самым продуктивным, для последующих действий, является вариант, когда этим «вдохновителем» является директор - уже формальный лидер, со своими властными полномочиями.

II этап. Формирование им своей команды – подразумевающей не столько административную (менеджерскую) команду, что само по себе является не переменным и необходимым условием, сколько идейных сторонников из педагогического коллектива, методически и технологически подготовленных к внедрению того или иного новшества. При формировании команды важно учитывать данные психологических исследований.

III этап. Мотивация членов педагогического коллектива и формирование готовности учителей к инновационной деятельности. Главное заручиться поддержкой и пониманием как минимум четверти членов педагогического коллектива. Это именно та «критическая масса», без наличия которой бессмысленно и даже опасно начинать какие-либо изменения. В целом (акцентируем здесь особое внимание!) формы и методы мотивации педагогического персонала определяет на данном этапе руководитель образовательного учреждения.

IV этап. Проблемный анализ учреждения, построение «проблемного поля» и определение главной (ключевой), на сегодняшний день, проблемы своего образовательного учреждения.

V этап. На основе полученных результатов проблемного анализа и выявленной ключевой проблемы - выработка проектной идеи развития на ближайший период. Это выбор объекта нововведений, который должен исходить из жизненной необходимости конкретного учреждения и

однозначно понимается большинством участников образовательного процесса.

VI этап. Определение конкретных управленческих действий по реализации выработанной идеи, т.е. составление плана или программы ее реализации.

VII этап. Отслеживание первых шагов по реализации проектной идеи с целью коррекции последующих управленческих действий.

Предлагаемый алгоритм перевода образовательного учреждения в режим развития имеет, как минимум, двойное значение:

- механизм формирования и дальнейшего развития инновационного потенциала педагогического коллектива;

- наличие развивающегося педагогического коллектива рассматривается как необходимая гарантия, условие и средство для более эффективного и надежного обеспечения режима развития конкретного образовательного учреждения [8].

Пригожин А.И. подчеркивает, что инновационное поведение – не приспособление, а максимальное развитие своей индивидуальности, самоактуализации [19].

Зинкевич-Евстигнеева Т.Д., Фролов Д.Ф., Грабенко Т.М. считают, что личностные способности членов команды в итоге становятся неформальным ресурсом команды, который может быть целенаправленно использован в различных ситуациях. Таким образом, в команде происходит неформальное распределение между членами команды различных ролевых функций для разрешения проблем в благоприятном для команды направлении.

В команде складываются стереотипы распределения ролей в типовых, часто повторяющихся ситуациях. В спонтанных ситуациях команда оперативно определяет наиболее целесообразное ролевое распределение по принципу «у тебя это получится лучше всех».

Распределение ролей в команде – довольно тонкий вопрос. С одной стороны, чрезвычайно важно, чтобы каждый член команды играл роль, соответствующую его способностям и возможностям. С другой – также важно, чтобы каждый в процессе жизнедеятельности команды «попробовал на себе» как можно больше ролей. Это необходимо для создания условий взаимной страховки и взаимозаменяемости членами команды друг друга в аварийных и экстремальных ситуациях.

Гибкое ролевое распределение повышает уровень мобильности команды, а также степень ее адаптируемости в непредсказуемых условиях.

Адекватное и гибкое ролевое распределение – это эффективный метод повышения конкурентоспособности команды, ее устойчивости к негативному влиянию разнообразных внешних и внутренних факторов. Эти факторы необходимо учитывать руководителю в процессе осуществления управленческой деятельности. Другой, более тонкий, аспект распределения ролей заключается в том, чтобы дать каждому члену команды почувствовать свою значимость и перспективу роста. Это чрезвычайно важно, так как команда – это сообщество «равных». Ощущение своей роли как бы «страхует» индивидуальный вклад каждого члена команды в общее дело.

Главный ресурс команды заключается и в том, что члены команды могут «подстраховать» друг друга в сложной ситуации. Возможность «примерить» на себя разнообразные роли формирует дополнительный ресурс для выполнения членами команды своей «страховочной» функции. Чтобы сочетать «игровой момент» с ощущением индивидуального вклада в общее дело к названиям ролей нужно подходить творчески, не скупясь на яркие образы, метафоры [25].

Т.Н. Разуваева в ходе исследований педагогических коллективов подчеркивает, что готовность к инновационной деятельности педагогического коллектива не простая сумма готовностей его членов.

Свойства коллектива определяются не только свойствами тех, кто входит в него, но и структурой отношений между ними. Когда педагогический коллектив осуществляет образовательную деятельность, его социально-психологическая структура, сложившись, воспроизводится, поскольку решаются стандартные задачи. Но в инновационной деятельности структура не может оставаться неизменной. В инновационной деятельности всякий раз решаются новые, нестандартные задачи. Субъект инновационной деятельности призван определить задачи, которые будут решаться в какой-то временной период, и сформировать структуру, которая будет способной максимально эффективно решить эти задачи.

Согласно деятельностной теории коллектива, деятельность группы совместно работающих людей будет наиболее успешной, когда отношения между ними будут опосредствованы целями, задачами, содержанием совместной деятельности. Исходя из этого, для того чтобы педагогический коллектив был успешным субъектом инновационной деятельности, нужно, чтобы в его социально-психологической структуре были сформированы отношения, необходимые и достаточные для активного включения педагогов в эту деятельность на всех ее уровнях. Максимальное использование существующих возможностей и обеспечение эффективности имеет важное значение для осуществления управленческой деятельности.

Готовность педагогического коллектива быть субъектом инновационной деятельности – это такое качество коллектива, которое определяет его активность и эффективность участия в решении задач развития учреждения. Предполагается, что готовность педагогического коллектива быть эффективным субъектом инновационной деятельности определяется тем, в какой мере в его социально-психологической структуре сформированы отношения, необходимые и достаточные для активного включения педагогов в эту деятельность на всех ее уровнях и

максимального использования ими существующих возможностей для обеспечения ее эффективности. Можно выделить пять типов таких отношений:

1. Отношение к потребностям развития учреждения в целом и отдельных ее частей.
2. Отношение к принятию на себя ответственности за решение задач развития учреждения в целом и ее отдельных частей.
3. Отношения к существующим в учреждении условиям, с точки зрения возможностей реализовать в инновационной деятельности свои ценностные ориентации и избегать нежелательных последствий своего участия в ней.
4. Отношения к использованию существующих в культуре способов решения задач управления инновационной деятельностью.
5. Отношения к использованию существующих вовне разработок, для улучшения образовательной деятельности в учреждении [9].

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод о том, что при введении инновационной деятельности, необходимо понимать, что инновации являются результатом творческих поисков, направленных на изменения в целях, содержании, методах, формах обучения и воспитания, организации совместной деятельности, в стиле мышления. Составляющие инновационного процесса - создание, освоение и применение.

Инновационная деятельность является феноменом не только личностным, но и межличностным, и межгрупповым. Это обязывает дифференцированно подойти к определению и изучению ее субъекта: личность, группа, коллектив, что обуславливает возникновение, существование и развитие внутренних и внешних психологических факторов формирования и проявления готовности к инновационной деятельности.

Внутренние психологические факторы готовности к инновационной деятельности: активность; направленность; индивидуально-типологические особенности; индивидуальный стиль деятельности; установка, ценностные ориентации и отношения, способность к творческой деятельности, профессионализм, готовность к риску.

Внешние (социально-психологические) факторы подразделяются на два типа.

Первый тип внешних факторов («группа-личность») – направленность групповой деятельности на социально-значимые цели: групповой ценностный стандарт, совместимость членов группы, позитивные межличностные отношения; организованность, стимулирование творческой деятельности членов группы.

Второй тип внешних факторов («коллектив-личность») – сотрудничество составляющих коллектив групп, создание благоприятного морально-психологического климата, совершенствование управления коллективом, осуществление индивидуального и дифференцированного подхода, стимулирование групповой творческой деятельности.

В связи с вышесказанным, деятельность службы практической психологии по развитию инновационной деятельности в дошкольном учреждении предполагает следующие мероприятия:

1. Психологическая экспертиза кадрового потенциала (разработка процедур психологического анализа, оценка профессиональной компетентности, готовности к инновационной деятельности, потенциала их становления).

2. Психологическая оценка целесообразности содержания инновационной деятельности с учетом особенностей субъектов образовательного процесса (коллектив педагогов, детей).

3. Выявление мотивов участников инновационной деятельности на начальном этапе.

4. Участие в планировании программ профессионального совершенствования педагогов.

5. Прогнозирование результата с позиции психологического аспекта [12].

Для достижения цели развития психологической готовности педагогов ДООУ к инновационной деятельности и развитию инновационной деятельности в ДООУ в целом можно использовать прием моделирования. Моделирование является не только одним из средств отображения явлений и процессов 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. И.Т. Фролов 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» [5].

Под «моделью» в педагогике и психологии понимается система объектов или знаков, воспроизводящая некоторые существенные свойства, качества и связи предметов.

Под моделированием понимается процесс создания моделей (вместе с детьми) и их использования в целях формирования знаний о свойствах, структуре, отношениях, связях объектов.

Особенности моделирования как метода обучения в том, что оно делает наглядным скрытые от непосредственного восприятия свойства связи, отношения объектов, которые являются существенными для понимания фактов, явлений, при формировании знаний, приближающихся по содержанию к понятиям.

Педагогическое моделирование (создание модели) – это разработка целей (общей идеи) создания педагогических систем, процессов или ситуаций и основных путей их достижения.

Для описания эффективности моделирования в педагогику введено специальное понятие – педагогическая валидность, которое близко к достоверности, адекватности, но не тождественно им. Педагогическую валидность обосновывают комплексно: концептуально, критериально и количественно, т.к. моделируются, как правило, многофакторные явления.

По мнению В.И. Долговой, 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 [37, с. 5].

Проведенный нами теоретический анализ психолого-педагогической литературы по проблеме развития психологической готовности педагогов к инновационной деятельности позволил нам разработать «Древо целей» и модель психологической работы по развитию готовности педагогов к инновационной деятельности ДОО. Графическое изображение «Дерева целей» представлено на рисунке 1.

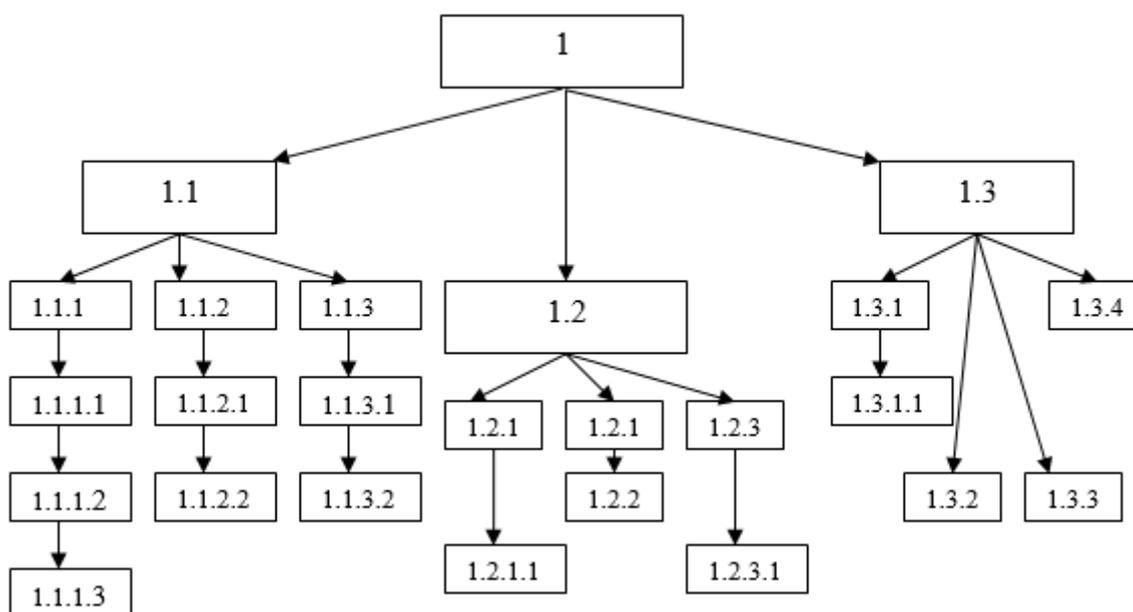


Рисунок 1 – Дерево целей развития психологической готовности педагогов к инновационной деятельности

Описание дерева целей:

1. Генеральная цель – сформировать психологическую готовность педагогов ДООУ к инновационной деятельности.

1.1. Теоретический анализ проблемы развития психологической готовности педагогов к инновационной деятельности.

1.1.1. Изучить и теоретически обосновать проблему развития психологической готовности педагогов к инновационной деятельности.

1.1.1.1. Изучить понятие «психологическая готовность» педагогов к инновационной деятельности.

1.1.1.2. Рассмотреть уровни психологической готовности педагогов к инновационной деятельности.

1.1.1.3. Рассмотреть процесс развития психологической готовности педагогов к инновационной деятельности

1.1.2. Изучить особенности развития психологической готовности педагогов к инновационной деятельности.

1.1.2.1. Охарактеризовать психологической готовности педагогов к инновационной деятельности.

1.1.2.2. Охарактеризовать содержание работы по развитию психологической готовности педагогов к инновационной деятельности.

1.1.3. Разработать модель развития психологической готовности педагогов к инновационной деятельности.

1.1.3.1. Выделить генеральную цель диссертационного исследования в соответствии с заявленной целью, построить дерево.

1.1.3.2. Построить модель развития психологической готовности педагогов к инновационной деятельности.

1.2. Организовать опытно-экспериментальную работу по развития психологической 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 уровня развития психологической готовности педагогов к инновационной деятельности подобрать необходимые методики.

1.2.3. Провести первичную диагностику.

1.2.3.1. Проанализировать результаты констатирующего этапа исследования.

1.3. Проанализировать результаты деятельности по развитию психологической готовности педагогов к инновационной деятельности.

1.3.1. Разработать программу по развития психологической готовности педагогов к инновационной деятельности.

1.3.1.1 Произвести повторную диагностику после проведенных мероприятий в соответствии с разработанной программой.

1.3.2. Дать характеристику формирующего этапа исследовательской деятельности.

1.3.3. Разработать рекомендации.

1.3.4. Разработать технологическую карту по развитию психологической готовности педагогов к инновационной деятельности.

В психологии в современном мире пользуется успехом метод моделирования. В научной литературе предлагаются различные классификации моделей (структурно-функциональные, причинно-следственные, прагматические, образные, концептуальные, эвристические) [5].

Разработка модели формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала ДОО – сложный, многоступенчатый процесс, предусматривающий использование научной теории, ее закономерностей, определенных правил, а также опытных данных [6]. Опираясь на результаты теоретического исследования и на основе анализа научных исследований по проблемам моделирования [34] и на основе «Дерева целей» была составлена модель развития психологической готовности педагогов к инновационной деятельности, которая представлена на рисунке 2.

Степень готовности педагогов к инновационной деятельности опирается на психологическую готовность и является одним из определяющих факторов успешности, что мы и постарались учесть в предложенной модели. Т. Яничева под психологическим сопровождением понимает систему организационных, диагностических, обучающих и развивающих мероприятий для педагогов, направленных на создание оптимальных условий. Развитие готовности к инновационной деятельности, без которых невозможна успешная педагогическая деятельность в наши дни – это задача практического психолога образовательного учреждения в его работе.



Рисунок 2 – Модель психологической работы по развитию готовности педагогов к инновационной деятельности

Выводы по главе 1

В нашем исследовании мы определяем основные термины «инновации», «инновационная деятельность», «готовность» и «психологическая готовность».

В современных педагогических исследованиях различных авторов существуют различные способы толкования понятия «инновации».

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

По мнению С.О. Батурина понятие «инновация» относится не просто к созданию и распространению новшеств, а именно к таким изменениям, которые носят существенный характер, сопровождаются изменениями в образе деятельности, стиле мышления.

Г.В. Лаврентьев подчеркивает, что педагогическая инновация – это теоретически обоснованное, целенаправленное и практико-ориентированное новшество, которое осуществляется на трех уровнях: макроуровне, мезоуровне и микроуровне.

Психологическая готовность педагогов к инновационной деятельности как проблема современного образования не является вопросом сегодняшнего дня. Данная проблема существует не одно десятилетие, но именно сейчас она стала актуальной потребностью системы дошкольного образования.

Под психологической готовностью педагога к инновационной деятельности В.А. Сластенин понимает сформированность у педагога рефлексивно – аналитических и деятельностно – практических навыков и умений. 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 деятельностного компонентов.

Концептуальную основу нашего понимания психологической готовности педагога к инновационной деятельности составляют исследования В. А. Сластенина и Л. С. Подымовой. Готовность педагога к инновационной деятельности рассматривается нами как совокупность личностно-профессиональных качеств, способствующих эффективному решению задач образования в области инноватики. Мы, вслед за В.А. Сластениным, рассматриваем структуру готовности к инновационной деятельности как соединение личностного и операционного аспектов. Совокупность необходимых личностных профессионально важных качеств личности создает инновационный потенциал педагога, выражает готовность к совершенствованию педагогической деятельности.

Основной характеристикой психологической готовности к инновациям в педагогической деятельности является креативность, высокая ответственность и творческая активность.

Готовность педагогического коллектива быть субъектом инновационной деятельности – это такое качество коллектива, которое определяет его активность и эффективность участия в решении задач развития учреждения.

Предполагается, что готовность педагогического коллектива быть эффективным субъектом инновационной деятельности определяется тем, в какой мере в его социально-психологической структуре сформированы отношения, необходимые и достаточные для активного включения педагогов в эту деятельность на всех ее уровнях и максимального использования ими существующих возможностей для обеспечения ее эффективности.

ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО РАЗВИТИЮ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ ПЕДАГОГОВ ДООУ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

2.1 Этапы, методы и методики исследования

Исследование психологической готовности к инновациям в педагогической деятельности у педагогов ДООУ включает в себя следующие этапы:

1. Подготовительный: на данном этапе изучалась и анализировалась научная литература по педагогике, психологии, философии, диссертационные работы по проблеме формирования психологической готовности педагогов ДООУ к инновационной деятельности, формировалась проблема, оценивалось ее современное состояние. Были сформулированы основные методологические положения: объект, предмет, цель, задачи, гипотеза исследования. На основе полученной информации были сформулированы фундаментальные положения и базовая терминология исследования, проведено диагностическое исследование психологической готовности к инновациям в педагогической деятельности у педагогов по методикам - Анкета «Восприимчивость педагогов к новшествам» - автор Т. С. Соловьева. Опросник «Мотивационная готовность педагогического коллектива к инновационной деятельности» - Т.В. Чиркова. Диагностическая карта «Оценка готовности педагога к участию в инновационной деятельности» - автор В. А. Сластенин – сентябрь 2024 г.

2. Основной: анализ результатов психолого-педагогической диагностики психологической готовности к инновациям в педагогической деятельности у педагогов с применением методов математической статистики – ноябрь 2024 г.

3. Заключительный: принятие решения о необходимости или отсутствии необходимости (исходя из анализа результатов исследования)

разработки и внедрения психолого-педагогической программы развития психологической готовности к инновациям в педагогической деятельности. По итогам проведения исследования мы выявили три уровня готовности педагога к инновационной деятельности: низкий, средний, высокий. Таким образом, можно предполагать, что реализация модели развития психологической готовности педагога к инновационной деятельности будет способствовать повышению результативности их деятельности в системе дошкольного образования. На данном этапе разработана модель работы с педагогами по развитию психологической готовности педагогов ДОО к инновационной деятельности – ноябрь 2024 г.

В исследовании психологической готовности к инновациям в педагогической деятельности важным моментом является подбор методов и методик.

В исследовании использовались следующие методы:

Эмпирические:

1. Изучение и анализ психолого-педагогической литературы по теме исследования.

2. Изучение опыта психолого-педагогической практики исследования психологической готовности к инновациям в педагогической деятельности по данным, представленным в психолого-педагогической литературе.

3. Проведение психодиагностических методик по теме исследования.

4. Анализ полученных результатов.

Методы математической статистики: обработка полученных экспериментальных данных по U-критерию Манна-Уитни [65]. Данный критерий позволяет выявлять различия между двумя малыми выборками испытуемых по уровню какого-либо количественно измеренного признака.

Для сопоставления показателей используем U-критерий Вилкоксона. Критерий Вилкоксона позволяет установить не только направленность

изменений, но и их выраженность. С его помощью мы определяем, является ли сдвиг в каком-то одном направлении более интенсивным, чем в другом [65].

В исследовании применялись следующие методики для оценки психологической готовности к инновациям в педагогической деятельности: Анкета «Восприимчивость педагогов к новшествам» - автор Т.С. Соловьева. Педагогам предлагают определить свою восприимчивость к новому, используя оценочную шкалу: 3 балла – всегда, 2 балла – иногда, 1 балл – никогда [43].

Диагностическая карта «Оценка готовности педагога к участию в инновационной деятельности» – автор В.А. Сластенин. Педагогам предлагают оценить предложенные критерии своей готовности по 5-ти балльной шкале [64].

Опросник «Мотивационная готовность педагогического коллектива к инновационной деятельности» - Т.В. Чиркова. Педагогам нужно ответить на вопросы о том, что их побуждает интересоваться инновациями и применять новшества [46].

Используемые методы и методики позволят оценить психологическую готовность к инновационной деятельности педагогов ДОУ.

2.2 Характеристика выборки и анализ результатов констатирующего эксперимента

Наша экспериментальная работа проводилась на базе МБДОУ № 243 г. Челябинска и СП МБДОУ № 243 г. Челябинска. В исследовании приняли участие 24 педагога.

Психодиагностика уровня развития психологической готовности к инновационной деятельности проводилась дважды: в октябре 2024 г. –

констатирующий этап исследования, и в марте – апреле 2025 г. – контрольный этап исследования.

Психодиагностика по теме исследования проводилась в двух группах педагогов – первая группа – педагоги МБДОУ № 243 г. Челябинска и вторая педагоги СП МБДОУ № 243 г. Челябинска.

Первая группа педагогов (МБДОУ № 243) состоит из 12 педагогов, из них 4 педагога высшей категории с высшим образованием, со стажем работы 12-15 лет, 4 педагога первой категории с высшим образованием со стажем 8-10 лет, 4 педагога без категории со специальным образованием со стажем работы 3-5 лет. Характер взаимоотношений в коллективе доброжелательный, конфликты бывают, но быстро урегулируются. Педагоги с воспитанниками принимают участие в районных и городских мероприятиях. Педагоги ведут страницы своих групп в социальных сетях, принимают участие в методической работе.

Вторая группа педагогов (СП МБДОУ № 243) состоит из 12 педагогов, из них 3 педагога высшей категории с высшим образованием, со стажем работы 10-13 лет, 5 педагогов первой категории с высшим образованием со стажем 7-10 лет, 4 педагога без категории со специальным образованием со стажем работы 2-4 года. Характер взаимоотношений в коллективе чаще доброжелательный, конфликты бывают, но быстро урегулируются, чаще с помощью администрации. Педагоги с воспитанниками принимают участие в районных и городских мероприятиях. Педагоги ведут страницы своих групп в социальных сетях, принимают участие в методической работе.

Социально-психологический статус в обеих группах практически идентичен, что позволяет не принимать во внимание незначительные различия в группах.

В двух группах педагогов ДОУ (МБДОУ ДС №243 и СП МБДОУ №243) в октябре 2024 г. была проведена психодиагностика уровня развития психологической готовности к инновационной деятельности.

В ходе диагностики использован метод анкетирования. Педагогам была предложена анкета «Восприимчивость педагогов к инновационной деятельности».

Анкета «Восприимчивость педагогов к инновационной деятельности».

Инструкция: Определите свою восприимчивость к новому, инновационному, используя следующую оценочную шкалу: 3 балла – всегда; 2 балла – иногда, 1 балл – никогда (см. Приложение 1).

Обработка результатов:

- 0-9 – низкий уровень,
- 9-18 – допустимый уровень,
- 18 – оптимальный уровень.

Обработка результатов анкеты «Восприимчивость педагогов к инновационной деятельности» производилась путем простого математического подсчета суммы баллов всех заполненных анкет.

В диагностике приняли участие две группы педагогов – первая МБДОУ ДС №243 и вторая СП МБДОУ №243.

Из 12 педагогов группы МБДОУ ДС №243:

- 0 – 9 баллов – 6 человек (50%),
- 9 – 18 баллов – 4 человека (34%),
- 18 баллов – 2 человека (16%).

Как показывают полученные данные, уровень восприимчивости педагогов к инновационной деятельности не опускается ниже допустимого. Следует также отметить, что оптимальному уровню соответствуют ответы только 16 % респондентов.

Из 12 педагогов группы СП МБДОУ №243:

- 0 – 9 баллов – 5 человек (42%),
- 9 – 18 баллов – 5 человека (42%),
- 18 баллов – 2 человека (16%).

Как показывают полученные данные, уровень восприимчивости педагогов к инновационной деятельности не опускается ниже допустимого. Следует также отметить, что оптимальному уровню соответствуют ответы только 16 % респондентов - 2 педагога.

Графически результаты исследования представлены на рисунке 3.



Рисунок 3 – Результаты диагностики уровня развития восприимчивости педагогов к инновационной деятельности по методике «Восприимчивость педагогов к инновационной деятельности» в октябре 2024 г.

Результаты, полученные по диагностической карте «Оценка готовности учителя к участию в инновационной деятельности» В.А. Слостёнина.

Из 12 педагогов МБДОУ ДС №243:

- высокий показатель психологической готовности к инновационной деятельности отмечен у 3 педагогов (25 % испытуемых);
- средний – у 3 педагогов (25 % испытуемых);
- низкий – у 6 педагогов (50 % испытуемых).

Из 12 педагогов СП МБДОУ ДС №243:

– высокий показатель психологической готовности к инновационной деятельности отмечен у 4 педагогов (32 % испытуемых);

– средний – у 3 педагогов (25 % испытуемых);

низкий – у 5 педагогов (43 % испытуемых).

Предварительный анализ данных, полученных по данной методике, показал следующее:

– в группе педагогов высокий показатель психологической готовности к инновационной деятельности отмечен у 6 педагогов (25 % испытуемых);

– средний – у 12 педагогов (50 % испытуемых);

– низкий – у 6 педагогов (25 % испытуемых).

Испытуемым с высоким уровнем соответствует характеристика зрелой профессиональной мотивации, направленной на освоение и использование нововведений. Ведущую роль играют ценности самореализации и саморазвития.

Испытуемым со средним уровнем хорошо знакомы с теоретические основы, содержание, конкретные методики педагогов-новаторов, они нередко применяют элементы этих систем в собственной педагогической деятельности. Однако использование инноваций в их педагогической практике является неупорядоченным и ситуативным. Педагогическая рефлексия выражена недостаточно.

Испытуемым с низким уровнем характерно отсутствие способности генерировать новые нестандартные идеи в педагогическом процессе. При внедрении инновационных процессов слабо используются интеллектуальные инструменты и механизмы самореализации.

Графически результаты исследования представлены на рисунке 4.

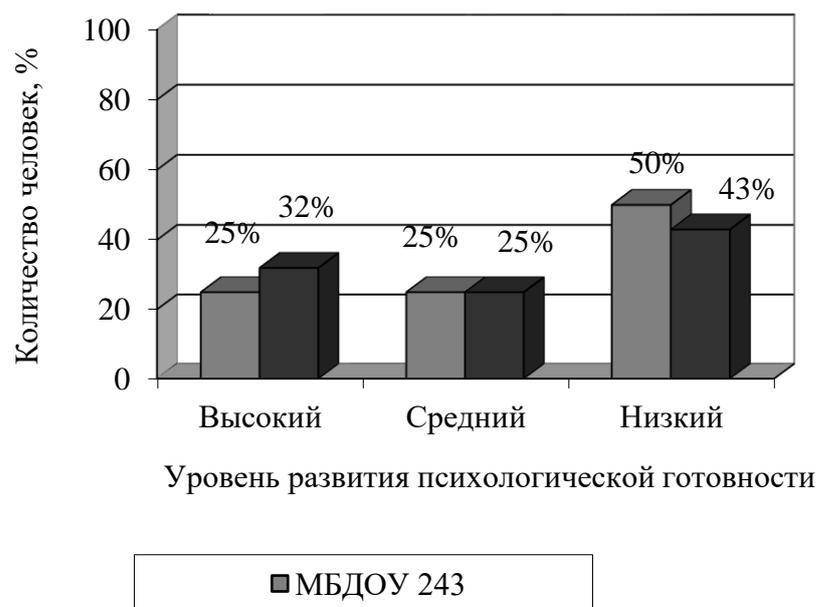


Рисунок 4 – Результаты диагностики уровня развития психологической готовности педагогов к инновационной деятельности по методике «Оценка готовности учителя к участию в инновационной деятельности» В.А. Слостёнина в октябре 2024 г.

По Опроснику «Мотивационная готовность педагогического коллектива к инновационной деятельности» Т.В. Чирковой в группе МБДОУ ДС №243 получено: у педагогов мотивы, связанные с возможностью самореализации личности (п. 2, 6, 8, 13) находятся на среднем уровне, только четыре педагога из двенадцати выбрали данные пункты.

По Опроснику «Мотивационная готовность педагогического коллектива к инновационной деятельности» Т.В. Чирковой в группе СП МБДОУ ДС №243 получено: у педагогов мотивы, связанные с возможностью самореализации личности (п. 2, 6, 8, 13) находятся на среднем уровне, только пять педагогов из двенадцати выбрали данные пункты.

Таким образом, в обеих исследованных группах уровень инновационного потенциала педагогов находится на среднем и низком уровне.

Качественный анализ полученных результатов показал, что значительных различий в уровне развития инновационного потенциала в обеих исследованных группах педагогов контрольной и экспериментальной нет.

С целью выбора участников программы развития психологической готовности к инновационной деятельности, была проведена математическая обработка полученных экспериментальных данных по U-критерию Манна-Уитни [63, С.49-55]. Данный критерий позволяет выявлять различия между двумя малыми выборками испытуемых по уровню какого-либо количественно измеренного признака.

Применив U-критерий Манна-Уитни, мы сопоставили две выборки и оценили достоверность различий между процентными долями двух выборок, в которых зарегистрирован интересующий нас эффект (Приложение 2).

Сопоставление данных, полученных при диагностике развития восприимчивости педагогов к инновационной деятельности свидетельствует о том, что уровень развития восприимчивости педагогов к инновационной деятельности в первой и во второй группах не имеет значимых различий.

Результат: $U_{Эмп} = 64.5$

Таблица 1 – Критические значения

$U_{кр}$	
$p \leq 0.01$	$p \leq 0.05$
31	42

$U_{Эмп} > U_{кр}$ принимаем H_0 – уровень развития восприимчивости педагогов к инновационной деятельности в первой и во второй группах не имеет значимых различий.

Результат: $U_{Эмп} = 69.5$

Таблица 2 – Критические значения

$U_{кр}$	
$p \leq 0.01$	$p \leq 0.05$
31	42

Сопоставление данных, полученных при диагностике уровня развития психологической готовности педагогов к инновационной деятельности свидетельствует о том, что уровень развития психологической готовности педагогов к инновационной деятельности в первой и во второй группах не имеет значимых различий.

$U_{эмп} > U_{кр}$, принимаем H_0 - уровень развития психологической готовности педагогов к инновационной деятельности в первой и во второй группах не имеет значимых различий.

Анализ, полученных в ходе психодиагностики результатов, дает нам право сделать вывод о том, что у большинства педагогов уровень развития психологической готовности к инновационной деятельности - средний и низкий уровень. Педагоги данных групп нуждаются в развивающей работе.

Выборка педагогов репрезентативна по использованным методикам. Опираясь на полученные в ходе математической обработки результаты, мы пришли к выводу о реализации модели развития психологической готовности к инновационной деятельности в экспериментальной, за которую мы принимаем педагогов из СП МБДОУ ДС № 243 г. Челябинска.

Выводы по главе 2

Наша экспериментальная работа проводилась на базе МБДОУ № 243 г. Челябинск и СП МБДОУ № 243. В исследовании приняли участие 24 педагога.

Цель экспериментальной работы: проверить результативность модели работы по развитию психологической готовности к инновационной деятельности.

В обеих исследованных группах уровень инновационного потенциала педагогов находится на среднем и низком уровне. Качественный анализ полученных результатов показал, что значительных различий в уровне развития инновационного потенциала в обеих исследованных группах педагогов нет. С целью выбора участников программы развития психологической готовности к инновационной деятельности, была проведена математическая обработка полученных экспериментальных данных по U-критерию Манна-Уитни. Применяя U-критерий Манна-Уитни, мы сопоставили две выборки и оценили достоверность различий между процентными долями двух выборок, в которых зарегистрирован интересующий нас эффект. Уровень развития восприимчивости педагогов к инновационной деятельности в первой и во второй группах не имеет значимых различий. Уровень развития психологической готовности педагогов к инновационной деятельности в первой и во второй группах не имеет значимых различий. Анализ, полученных в ходе психодиагностики результатов, дает нам право сделать вывод о том, что у большинства педагогов уровень развития психологической готовности к инновационной деятельности - средний и низкий уровень. Педагоги данных групп нуждаются в развивающей работе.

Выборка педагогов репрезентативна по использованным методикам. Опираясь на полученные в ходе математической обработки результаты, мы пришли к выводу о реализации модели развития психологической готовности к инновационной деятельности в экспериментальной группе, за которую мы принимаем педагогов из СП МБДОУ ДС № 243 г. Челябинска.

Проведенный анализ психолого-педагогической литературы по проблеме формирования и развития готовности педагогов к инновационной деятельности педагогов позволил разработать модель психологической работы по формированию и развитию готовности педагогов к инновационной деятельности:

Моделирование является не только одним из средств отображения явлений и процессов 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. И.Т. Фролов 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».

По мнению В.И. Долговой, 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.

ГЛАВА 3. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ РАЗВИТИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ ПЕДАГОГОВ ДОУ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

3.1 Программа развития психологической готовности педагогов к инновационной деятельности

В рамках формирующего этапа эксперимента проведена апробация модели Программы развития психологической готовности педагогов к инновационной деятельности. По полученным результатам оценивалось изменение уровня сформированности психологической готовности педагогов ДОУ к инновационной деятельности. Проводился итоговый эксперимент, в котором осуществлялась математическая обработка результатов исследования.

Целью психологической работы в подготовке педагогов к инновационной деятельности является выявление совокупности психологических факторов определяющих эффективность формирования готовности педагогов к применению инновационных технологий в процессе работы в дошкольном образовательном учреждении, определить прояснить психолого-педагогические основы инновационной деятельности, помочь участникам эксперимента осознать, на каких позициях они находятся. Помочь участникам эксперимента найти возможности для максимально продуктивной адаптации к изменяющимся условиям и способы наиболее продуктивного развития в этих условиях.

Важной задачей педагога-психолога является работа в двух направлениях: первое – это помощь педагогам эффективно включиться в процесс инновации; второе – это помочь руководителю учреждения организовать работу с педагогами таким образом, чтобы коллеги не только приняли, но и захотели осуществлять инновационную деятельность.

Важно при этом учитывать индивидуальные качества участников инновационного процесса, их профессиональный уровень, организаторские навыки, умения, психологическую готовность к новым видам деятельности, к дополнительной педагогической нагрузке. Педагогический коллектив всегда неоднороден. Его изучение и анализ помогают правильно организовать инновационную деятельность с учётом оценки уровня готовности членов коллектива к восприятию инноваций и готовности включиться в инновационный процесс.

Готовность к инновациям включает три основных компонента:

1. Психологический (личностно-мотивационный: необходимые личностные свойства и стремление внедрять новое).
2. Теоретический (система знаний осваиваемых новшеств, технологии их внедрения, новых способов и форм осуществления профессиональной деятельности и т.д.).
3. Практический (совокупность умений реализовывать эти новшества).

В структуре данной готовности ведущей является личностная готовность, т.е. наличие у педагога основных личностных свойств, необходимых для инновационной, в первую очередь, опытно-экспериментальной деятельности:

- вариативность мышления;
- креативность (способность к творчеству);
- перцептивность (способность к восприятию нового);
- коммуникативность (способность общаться, культура диалога);
- толерантность (терпимость к инакомыслию);
- синтонность (способность «настроиться на волну» другого человека: руководителя, коллеги, ребёнка, родителя);
- эмпатийность (способность к сопереживанию) и ряд других.

Психологическое сопровождение позволяет педагогам преодолевать психологические барьеры, связанные с готовностью к нововведениям, развивать стилевые характеристики общения, позитивные взаимоотношения друг с другом, администрацией, родителями, детьми.

В соответствии с целями была разработана модель формирования и развития психологической готовности педагогов к формированию и развитию психологической готовности к инновационной деятельности, которая включала в себя:

1) диагностический этап – исследование уровня сформированности готовности педагогов ДООУ к инновационной деятельности с помощью подобранных методик для проведения исследования готовности педагогов ДООУ к инновационной деятельности;

2) коррекционно-развивающий этап – проведение работы с группой воспитателей, нуждающихся в формировании и развитии психологической готовности к инновационной деятельности, составлена и апробирована программа формирования и развития психологической готовности к инновационной деятельности;

3) контрольно-диагностический этап – отслеживание эффективности проведённой работы.

Формирование готовности педагога к инновационной деятельности осуществляется в совокупности применения таких форм и методов, как индивидуальные (психологические консультации, диагностирование, портфолио); групповые (тренинги, лекции, семинары, ролевые игры, дискуссии). Данные формы и методы способствуют предупреждению и преодолению проблем в профессиональном становлении и саморазвитии педагогов [8], осознанию внутренних ресурсов для развития психологической готовности к инновациям.

Формирование готовности педагога к инновационной деятельности включает в себя развитие совокупности качеств,

определяющих направленность на развитие собственной педагогической деятельности, а также способность выявлять актуальные проблемы образовательного процесса, находить, адаптировать и реализовать новые эффективные способы их решения. Некоторые рекомендации по формированию готовности педагога к инновационной деятельности:

1. Создание и поддержание инновационной развивающей среды в учреждении образования. Это предполагает стимулирование и поддержку педагогических инициатив, творческой активности педагогов, в том числе по внедрению современных методов и технологий обучения и воспитания.

2. Организация информационно-просветительской работы. Необходимо информировать педагогический коллектив о современных тенденциях развития психолого-педагогической науки и практики, создавать и поддерживать в актуальном состоянии информационные ресурсы учреждения образования, содержащие научно-методическое обоснование, методическое и дидактическое обеспечение педагогических инноваций.

3. Организация методической деятельности. Она направлена на формирование методологической, исследовательской и проектной культуры педагогических работников. Например, через владение методами и приёмами педагогического поиска, умение осуществлять выбор инновационной проблемы и темы исследования, составлять развёрнутую программу исследовательской работы, владение методиками составления авторских дидактических систем, разнообразными способами введения новшеств в образовательный процесс.

Также важную роль играют психолого-педагогические практики, которые совмещают теорию и практику, дают актуализировать полученные знания, сформировать основные значимые профессиональные умения и навыки будущих педагогов.

Приведем пример из Программы работы с педагогами ДОУ.
Психологический тренинг «Готовность педагога к инновациям»

Тема: Развитие эмоциональной готовности педагогов к инновационной деятельности.

Цель: Развитие творческого потенциала у педагога, снижение напряжения

Задачи:

1. Включение в групповое взаимодействие.
2. Поддержка и развитие творческого самовыражения.

Инновация, нововведение – это внедрённое новшество, обеспечивающее качественный рост эффективности процессов или продукции, востребованное рынком. Является конечным результатом интеллектуальной деятельности человека, его фантазии, творческого процесса, открытий, изобретений и рационализации.

Термин «инновация» происходит от латинского «novatio», что означает «обновление» (или «изменение»), и приставки «in», которая переводится с латинского как «в направление», если переводить дословно «Innovatio» – «в направлении изменений»

Инновация – это не всякое новшество или нововведение, а только такое, которое серьёзно повышает эффективность действующей системы.

1. Упражнение «Взбодримся!»

Цель: эмоциональный подъем, групповое сплочение, осознание ограничений, мешающих нам в решении задачи.

Одному члену группы дается мячик. Участники не предупреждаются о том, что они должны встать со стульев. Устанавливается лимит времени на это упражнение (сначала дается 15 секунд, потом - 10, затем - 3).

Инструкция: «Задача состоит в том, чтобы мячик прошел через руки всей команды, но при этом нельзя передавать мячик тем, кто сидит рядом».

Обсуждаемый вопрос: что помогало, что мешало выполнить упражнение?

Главная цель - продемонстрировать, как часто мы сами создаем ограничения, мешающие нам чего-либо добиться. Никто не говорил, что люди должны оставаться на одном месте, кроме того, спешка, как правило, не создает творческих решений. Встав с места, участники сразу же снимают одно из ограничений - никто уже не сидит рядом друг с другом. Упражнении также в полной мере демонстрирует то, что многие вещи, кажущиеся поначалу невозможными, на самом деле не таковы.

2. Деление на творческие группы с помощью приемов социо-игровой технологии. Участники получают записочки с фразой из сказок и, закрыв глаза, двигаются по помещению и произносят эту фразу. Прислушиваясь друг к другу, собираются в малые группы. Фразы: «Свет мой, зеркальце, скажи...»; «Там русский дух, там Русью пахнет», «Три девицы под окном пряли поздно вечерком»

3. Упражнение «Придумай историю».

Цель: развитие творческого мышления, освобождение от рамок привычных взглядов.

Инструкция: «Педагогам даётся время, чтобы прогуляться по зданию, где проводится тренинг или выйти на улицу. Найти предмет, который можно взять с собой. Это может быть что угодно попавшееся на глаза - естественно, легко переносимое, подумать об описании предмета. Это может быть что-то совершенно несуразное. За пять минут написать коротенький рассказ на тему: «Тайна незнакомой планеты». Рассказ может быть совершенно серьезным, в виде газетной статьи или речи или

комичным, не надо тратить на него много сил и времени, какой бы чепухой это ни казалось».

Обсуждаемые вопросы:

Что помогало, что мешало выполнить задание?

4. Упражнение «Восточный стих».

Участникам предлагается сочинить восточное стихотворение (синквейн) на тему инновация по следующей форме:

Существительное (инновация).

Прилагательное, прилагательное.

Глагол, глагол, глагол.

Выражение отношения.

Существительное (инновация).

5. Упражнение «Четыре точки».

Инструкция: соединить четыре точки, образующие квадрат, тремя прямыми линиями, не отрывая карандаша от бумаги так, чтобы карандаш вернулся в исходную точку.

(Решение заключается в выходе за пределы плоскости, ограниченной четырьмя точками. В обсуждении отмечается особенность творческого мышления - выход за рамки, заданные нашим восприятием ситуации. Для закрепления итогов упражнения можно предложить участникам задачу «Девять точек», основанную на тех же принципах).

6. Упражнение «Что делает буква».

Описание упражнения.

Участникам предлагается выбрать какую-нибудь часто встречающуюся в русском языке букву (приблизительно из такого набора: Б, И, К, М, П, Р, С, Т) и изобразить ее в виде человечка. После этого они придумывают как можно больше начинающихся на выбранную букву глаголов, обозначающих действия и передавать положительные смыслы, которые

может совершать этот человечек, и рисуют его (по-прежнему в виде буквы) за каждым из этих занятий. Проводится выставка получившихся рисунков.

Обсуждение. Что и чем именно интереснее всего в созданных рисунках?

7. Упражнение «Калоши счастья» (10 мин.).

Цель: развитие позитивного мышления педагогов. Задачи: развитие навыков самопознания, формирование навыков позитивного восприятия мира, развитие позитивной Я-концепции, развитие навыков эмоциональной саморегуляции.

Инструкция. Я хочу предложить вам поиграть в игру, которая называется «Калоши счастья». У Андерсена есть сказка с таким названием. В этой сказке фее подарили на день рождения калоши счастья, которые она решила отдать людям, чтобы те стали счастливее. Человек, который надевал эти калоши, становился самым счастливым человеком. Калоши исполняли все его желания, он мог перенестись в любое время или эпоху. Итак, я предлагаю вам обуть эти калоши и стать счастливым человеком. Я также буду зачитывать вам различные ситуации, а ваша задача – надев эти калоши, найти в ситуации, предложенной вам, позитивные стороны. Другими словами, посмотрите на ситуацию глазами счастливого человека-оптимиста.

Ожидаемый результат: участники игры, надев «калоши счастья», отвечают на предложенную ситуацию в позитивном ключе. Тому, кто затрудняется дать позитивный ответ, остальные участники игры помогают, предлагая свои варианты. Участники получают эмоциональную разрядку и позитивный настрой.

Карточки с предложенными ситуациями и возможными вариантами ответов к игре «Калоши счастья»

Старший воспитатель отчитал вас за плохо выполненную работу.

Я сделаю соответствующие выводы и постараюсь не допускать ошибок.

В следующий раз постараюсь выполнять свою работу лучше.

Вам дали необычного ребёнка.

Есть возможность попробовать свои силы в работе с такими детьми.

Это хорошая возможность освоить новые методы работы.

На работе задержали зарплату.

Можно сэкономить на чем-то.

Можно теперь сесть на диету.

По дороге на работу вы сломали каблук.

Хороший повод купить новые сапоги.

Вы внезапно заболели.

Хороший повод отдохнуть.

Заняться наконец-то своим здоровьем.

Вы попали под сокращение.

Хорошая возможность заняться чем-то другим, сменить род профессиональной деятельности.

Новый коллектив, новые перспективы.

8. Сказка «Царевна-лягушка».

Цель: Теоретическое осмысление процесса инновации на основе анализа сказки «Царевна-лягушка». Соотнести сюжет сказки с этапами инновационного процесса.

Инструкция:

Выберите себе одно отрицательное эмоциональное состояние главного героя сказки и попробуйте проследить.

В какие моменты герои могли испытывать его?

Какие средства использовались в сказке для его преодоления?

Предположить, что было бы:

– если отец не дал бы им такого задания....

- если бы Иван-царевич поддавался сиюминутным порывам....
- ушёл в другое болото...
- лягушка обиделась...

Вопросы.

Что является катализатором инновационных процессов? (проблемная ситуация).

Какие факторы являются вспомогательными в процессе? (нравственная позиция, которая создает возможность пойти, собрать команду, быть сильным и смелым, любить).

Что является итогом? (радость и благополучие).

Итог: Ресурс для преодоления - нравственная позиция героев, его творческий потенциал.

Выделяют следующие этапы развития инновационного процесса:

1. Осознание важности, необходимости и неизбежности будущих преобразований одним из членов административной команды образовательного учреждения, т.е. наличие своего рода «идейного вдохновителя» и «генератора» будущих идей.

2. Формирование команды, подразумевающей не столько административную (менеджерскую) команду, что само по себе является неизменным и необходимым условием, сколько идейных сторонников из педагогического коллектива, методически и технологически подготовленных к осуществлению инновации.

3. Мотивация членов педагогического коллектива и формирование готовности учителей к инновационной деятельности.

4. Проблемный анализ условий детского сада, выработка проектной идеи развития учреждения и определение конкретных управленческих действий по реализации выработанной идеи.

5. Собственно само внедрение, включая пробное использование новшества.

6. Отслеживание первых шагов по реализации проектной идеи с целью коррекции последующих управленческих действий

9. Упражнение «Все у меня в руках».

Цели: подведение итогов занятия, предоставление возможности высказать свое мнение по поводу содержания и организации работы.

Процедура проведения: У каждого участника лист бумаги А 4. Обводится ладонь, на пальцах записываются ответы на следующие вопросы:

Большой – «над этим я хотел бы поработать».

Указательный – «здесь мне были даны конкретные указания»

Средний – «это мне совсем не понравилось».

Безымянный – «я себя чувствую».

Мизинец – «мне здесь не хватало».

Участники демонстрируют рисунки и комментируют, какие мысли и чувства о прошедшем тренинге они изначально хотели выразить с их помощью, насколько получившееся в итоге изображение отвечает их исходным замыслам и что оно, с их точки зрения, выражает в окончательном варианте участников группы.

Таким образом, модель формирования готовности педагогов ДОО к инновационной деятельности осуществлялась нами в совокупности применения таких форм и методов, как индивидуальные (психологические консультации, диагностирование, портфолио); групповые (тренинги, лекции, семинары, ролевые игры, дискуссии).

Данные формы и методы призваны способствовать предупреждению и преодолению проблем в профессиональном становлении и саморазвитии педагогов [8], осознанию внутренних ресурсов для формирования и развития психологической готовности к инновациям.

Таким образом, модель формирования готовности педагогов ДОО к инновационной деятельности осуществлялась нами в совокупности

применения таких форм и методов, как индивидуальные (психологические консультации, диагностирование, портфолио); групповые (тренинги, лекции, семинары, ролевые игры, дискуссии).

Данные формы и методы призваны способствовать предупреждению и преодолению проблем в профессиональном становлении и саморазвитии педагогов, осознанию внутренних ресурсов для формирования и развития психологической готовности к инновациям.

3.2 Анализ результатов опытно-экспериментального исследования

Цель экспериментальной работы: проверить результативность модели работы развитию психологической готовности к инновационной деятельности.

После завершения работы по Программе развития психологической готовности к инновационной деятельности в экспериментальной группе в апреле-мае 2025 года была повторно проведена психодиагностика уровня развития психологической готовности к инновационной деятельности.

В ходе диагностики использованы ранее предложенные методики.

Из 12 педагогов экспериментальной группы:

– 0 – 9 баллов – 3 человека (24%),

– 9 – 18 баллов – 5 человек (44%),

– 18 баллов – 4 человека (32%),

Как показывают полученные данные, уровень восприимчивости педагогов к инновационной деятельности не опускается ниже допустимого. Следует также отметить, что оптимальному уровню соответствуют ответы четырех педагогов - 32 % респондентов.

Графически результаты исследования представлены на рисунке 5.

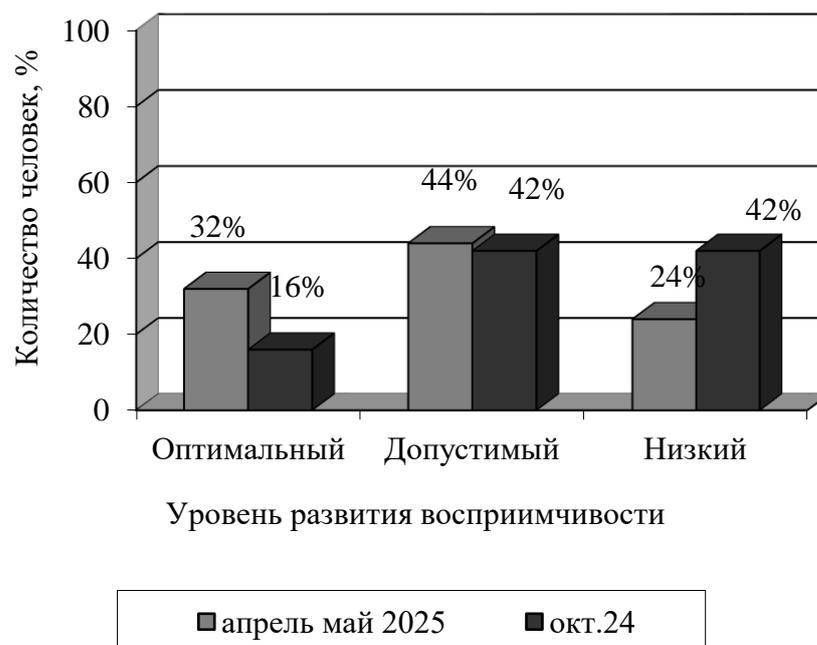


Рисунок 5 – Результаты повторной диагностики уровня развития восприимчивости педагогов к инновационной деятельности по методике Анкета «Восприимчивость педагогов к инновационной деятельности» в апреле-мае 2025 г.

Результаты, полученные по диагностической карте «Оценка готовности учителя к участию в инновационной деятельности» В.А. Слостёнина.

Из 12 педагогов экспериментальной группы:

- высокий показатель психологической готовности к инновационной деятельности отмечен у 5 педагогов (44 % испытуемых);
- средний у 4 педагогов (32 % испытуемых);
- низкий у 3 педагогов (24 % испытуемых).

Испытуемым с высоким уровнем соответствует характеристика зрелой профессиональной мотивации, направленной на освоение и использование нововведений. Ведущую роль играют ценности самореализации и саморазвития.

Испытуемым со средним уровнем хорошо знакомы с теоретические основы, содержание, конкретные методики педагогов-новаторов, они нередко применяют элементы этих систем в собственной педагогической

деятельности. Однако использование инноваций в их педагогической практике является неупорядоченным и ситуативным. Педагогическая рефлексия выражена недостаточно.

Испытуемым с низким уровнем характерно отсутствие способности генерировать новые нестандартные идеи в педагогическом процессе. При внедрении инновационных процессов слабо используются интеллектуальные инструменты и механизмы самореализации.

Графически результаты исследования представлены на рисунке 6.

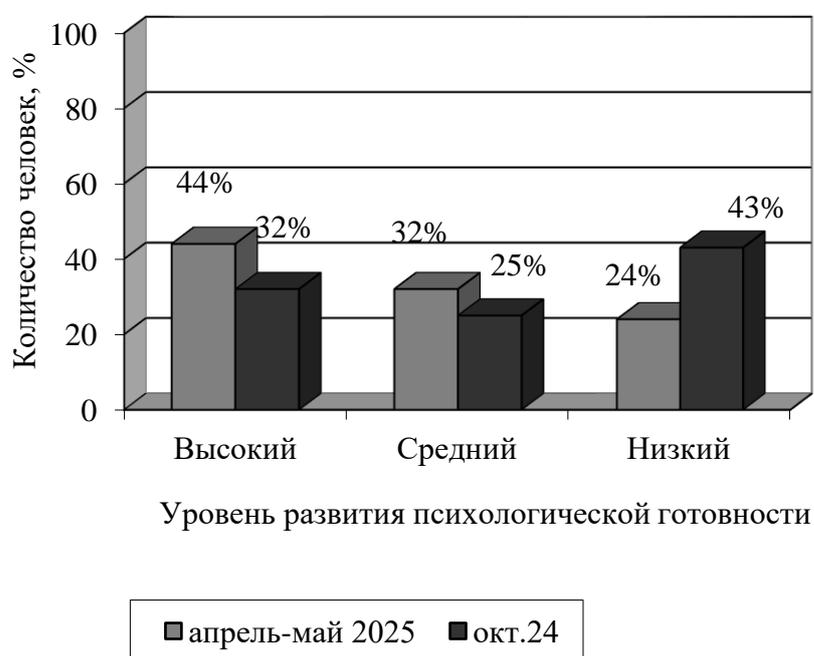


Рисунок 6 – Результаты повторной диагностики уровня развития психологической готовности педагогов к инновационной деятельности по методике «Оценка готовности учителя к участию в инновационной деятельности» В.А. Сластёнина в апреле-мае 2025 г.

По Опроснику «Мотивационная готовность педагогического коллектива к инновационной деятельности» Т.В. Чирковой в экспериментальной группе получено: у педагогов мотивы, связанные с возможностью самореализации личности (п. 2, 6, 8, 13) находятся на среднем и высоком уровне, восемь педагогов из двенадцати выбрали данные пункты.

Для сопоставления показателей уровня развития психологической готовности в экспериментальной группе, полученных в октябре 2024 г. с показателями, полученными в апреле-мае 2025г., используем U-критерий Вилкоксона (Приложение 4).

Критерий Вилкоксона позволяет установить не только направленность изменений, но и их выраженность. С его помощью мы определяем, является ли сдвиг в каком-то одном направлении более интенсивным, чем в другом [63].

Ограничения критерия: минимальное количество испытуемых, прошедших измерения в двух условиях – 5 человек, максимальное количество испытуемых – 50 человек. Нулевые сдвиги из рассмотрения исключаются, количество наблюдений уменьшается на количество этих нулевых сдвигов.

Количество испытуемых в нашем исследовании ($n=12$; $n=12$) позволяет использовать данный метод для математического анализа.

Сопоставим показатели уровня развития восприимчивости педагогов к инновационной деятельности в экспериментальной группе, полученные в октябре 2024 г. с показателями, полученными в апреле-мае 2025 г. после проведения психолого-педагогической программы развития психологической готовности педагогов к инновационной деятельности (Приложение 4).

Результат: $T_{Эмп} = 3$

Таблица 3 – Критические значения T при $n=12$

n	$T_{кр}$	
	0.01	0.05
12	43	60

Полученное эмпирическое значение $T_{Эмп}$ находится в зоне значимости.

При сопоставлении показателей уровня развития восприимчивости педагогов к инновационной деятельности в экспериментальной группе до

проведения формирующего эксперимента и после проведения, в экспериментальной группе, с использованием критерия Вилкоксона, было получено следующее: интенсивность сдвигов в сторону увеличения уровня развития восприимчивости педагогов к инновационной деятельности в экспериментальной группе превышает интенсивность сдвигов в сторону ее уменьшения (Приложение 4).

Сопоставим показатели уровня развития психологической готовности педагогов к инновационной деятельности в экспериментальной группе, полученные в октябре 2024 г. с показателями, полученными в апреле-мае 2025 г. после проведения психолого-педагогической программы развития психологической готовности педагогов к инновационной деятельности (Приложение 4).

Результат: $T_{Эмп} = 11$

Таблица 4 – Критические значения T при n=12

n	$T_{кр}$	
	0.01	0.05
12	43	60

Полученное эмпирическое значение $T_{Эмп}$ находится в зоне значимости.

При сопоставлении показателей уровня развития психологической готовности педагогов к инновационной деятельности до проведения формирующего эксперимента и после проведения, в экспериментальной группе, с использованием критерия Вилкоксона, было получено следующее: интенсивность сдвигов в сторону увеличения уровня развития психологической готовности педагогов к инновационной деятельности превышает интенсивность сдвигов в сторону ее уменьшения (Приложение 4).

Таким образом, гипотеза нашего исследования подтверждена, задачи решены, а значит и достигнута цель нашего исследования.

3.3 Технологическая карта внедрения результатов исследования в практику психолого-педагогической работы с педагогами ДОУ

Таблица 5 – Технологическая карта внедрения результатов исследования в практику

Цель	Содержание	Методы	Формы	Период	Ответственные
1. Изучить отечественную и зарубежную психолого-педагогическую литературу по теме исследования	Изучение и анализ литературы	Обсуждение	Самостоятельная работа. Консультация с научным руководителем.	Сентябрь 2024 г.	Магистрант, научный руководитель
2. Поставить цели и задачи исследования	Обоснование целей и задач исследования	Обсуждение	Консультация с научным руководителем. Самостоятельная работа.	Октябрь 2024 г.	Магистрант, научный руководитель
3. Разработать этапы исследования	Анализ каждого исследовательского этапа, его принципов, условий, задач, критериев эффективности	Обсуждение, анализ работы в ДОУ	Самостоятельная работа. Консультация с научным руководителем.	Ноябрь 2024г.	Магистрант, научный руководитель
4. Разработать программу психолого-педагогического развития готовности педагогов к инновационной деятельности	Анализ уровня готовности педагогов к инновационной деятельности	Составление программы, анализ материалов	Самостоятельная работа	Ноябрь 2024 г.	Магистрант, научный руководитель, педагог-психолог ДОУ
5. Провести программу психолого-педагогического развития готовности педагогов к инновационной деятельности и анализ результатов исследования на этапе формирующего эксперимента	Работа инициативной группы	Анализ полученных результатов исследования	Работа с педагогами ДОУ	Декабрь 2024 г.	Магистрант, научный руководитель, педагог-психолог ДОУ
6. Разработать рекомендации для педагогов и администрации	Работа инициативной группы	Составление рекомендаций, анализ материалов	Работа с педагогами ДОУ	Январь-май 2025 г.	Магистрант, научный руководитель, педагог-психолог ДОУ

Рекомендации по развитию готовности педагогов к инновационной деятельности.

Сформировать готовность педагогов дошкольных учреждений к инновационной деятельности возможно при создании благоприятных для этого условий, заключающихся в стимулировании совместной деятельности в дошкольном образовательном учреждении, методической помощи во внедрении новых технологий в образование и дружественной творчески вдохновляющей атмосфере.

Выводы по главе 3

В рамках формирующего этапа эксперимента проведена апробация модели Программы развития психологической готовности педагогов к инновационной деятельности. По полученным результатам оценивалось изменение уровня сформированности психологической готовности педагогов ДООУ к инновационной деятельности. Проводился итоговый эксперимент, в котором осуществлялась математическая обработка результатов исследования.

Целью психологической работы в подготовке педагогов к инновационной деятельности является выявление совокупности психологических факторов определяющих эффективность формирования готовности педагогов к применению инновационных технологий в процессе работы в дошкольном образовательном учреждении, определить и прояснить психолого-педагогические основы инновационной деятельности, помочь участникам эксперимента осознать, на каких позициях они находятся. Помочь участникам эксперимента найти возможности для максимально продуктивной адаптации к изменяющимся условиям и способы наиболее продуктивного развития в этих условиях.

Цель экспериментальной работы: проверить результативность модели работы развитию психологической готовности к инновационной деятельности.

После завершения работы по Программе развития психологической готовности к инновационной деятельности в экспериментальной группе в апреле-мае 2025 года была повторно проведена психодиагностика уровня развития психологической готовности к инновационной деятельности.

Как показывают полученные данные Анкеты, уровень восприимчивости педагогов к инновационной деятельности не опускается ниже допустимого. Следует также отметить, что оптимальному уровню соответствуют ответы четырех педагогов - 32 % респондентов.

Результаты, полученные по диагностической карте «Оценка готовности учителя к участию в инновационной деятельности» В. А. Сластёнина:

Из 12 педагогов экспериментальной группы: высокий показатель психологической готовности к инновационной деятельности отмечен у 5 педагогов (44 % испытуемых), средний у 4 педагогов (32 % испытуемых), низкий у 3 педагогов (24 % испытуемых).

По Опроснику «Мотивационная готовность педагогического коллектива к инновационной деятельности» Т.В. Чирковой в экспериментальной группе получено: у педагогов мотивы, связанные с возможностью самореализации личности (п. 2, 6, 8, 13) находятся на среднем и высоком уровне, восемь педагогов из двенадцати выбрали данные пункты.

Для сопоставления показателей уровня развития психологической готовности в экспериментальной группе, полученных в октябре 2024 г. с показателями, полученными в апреле-мае 2025г., используем U-критерий Вилкоксона. При сопоставлении показателей уровня развития восприимчивости педагогов к инновационной деятельности в

экспериментальной группе до проведения формирующего эксперимента и после проведения, в экспериментальной группе, с использованием критерия Вилкоксона, было получено следующее: интенсивность сдвигов в сторону увеличения уровня развития восприимчивости педагогов к инновационной деятельности в экспериментальной группе превышает интенсивность сдвигов в сторону ее уменьшения.

При сопоставлении показателей уровня развития психологической готовности педагогов к инновационной деятельности до проведения формирующего эксперимента и после проведения, в экспериментальной группе, с использованием критерия Вилкоксона, было получено следующее: интенсивность сдвигов в сторону увеличения уровня развития психологической готовности педагогов к инновационной деятельности превышает интенсивность сдвигов в сторону ее уменьшения.

Таким образом, гипотеза нашего исследования подтверждена, задачи решены, а значит и достигнута цель нашего исследования.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В настоящий момент в теории разработаны способы, формы и методы развития психологической готовности педагогов к инновационной деятельности, однако их практическое применение не всегда отвечает реальным потребностям системы дошкольного образования. В связи с этим возникает противоречие между необходимостью развития психологической готовности педагогов к инновационной деятельности и отсутствием программы комплексной работы с педагогами в системе дошкольного образования. Это обусловило выбор проблемы исследования: содержание психолого-педагогической работы по развитию психологической готовности педагогов ДОУ к инновационной деятельности

Гипотеза исследования – можно предполагать, что реализация модели развития психологической готовности педагога к инновационной деятельности будет способствовать повышению психологической готовности педагога к инновационной деятельности.

Цель: теоретически обосновать и экспериментально проверить эффективность работы по развитию психологической готовности педагогов ДОУ к инновационной деятельности и апробировать модель развития психологической готовности педагогов ДОУ к инновационной деятельности.

Объект исследования – психологическая готовность педагогов ДОУ к инновационной деятельности.

Предмет исследования – развитие психологической готовности педагогов ДОУ к инновационной деятельности.

Рассмотрение инновационной педагогической деятельности требует осознания и обращения к вопросу готовности педагога к данному виду деятельности. Основная цель изучения готовности педагога к инновационной деятельности заключается в непрерывном наблюдении за

динамикой развития психологической готовности педагога к инновационной деятельности и ее прогнозировании. Рассмотрим и проанализируем полученные результаты диагностики готовности педагогов к инновационной деятельности.

В нашем исследовании мы определяем основные термины «инновации», «инновационная деятельность», «готовность» и «психологическая готовность». Понятие «инновация» означает новшество, новизну, изменение; инновация как средство и процесс предполагает введение чего-либо нового. Применительно к педагогическому процессу инновация означает введение нового в цели, содержание, методы и формы обучения и воспитания, организацию совместной деятельности педагога и учащегося.

Под психологической готовностью педагога к инновационной деятельности В.А. Сластенин понимает сформированность у педагога рефлексивно – аналитических и деятельностно – практических навыков и умений. Концептуальную основу нашего понимания психологической готовности педагога к инновационной деятельности составляют исследования В.А. Сластенина и Л.С. Подымовой. Готовность педагога к инновационной деятельности рассматривается нами как совокупность личностно-профессиональных качеств, способствующих эффективному решению задач образования в области инноватики. Мы, вслед за В.А. Сластениным, рассматриваем структуру готовности к инновационной деятельности как соединение личностного и операционного аспектов. Совокупность необходимых личностных профессионально важных качеств личности создает инновационный потенциал педагога, выражает готовность к совершенствованию педагогической деятельности.

Наша экспериментальная работа проводилась на базе МБДОУ № 243 г. Челябинск и СП МБДОУ № 243. В исследовании приняли участие 24 педагога. Цель экспериментальной работы: проверить результативность

модели работы по развитию психологической готовности к инновационной деятельности.

В обеих исследованных группах уровень инновационного потенциала педагогов находится на среднем и низком уровне. Качественный анализ полученных результатов показал, что значительных различий в уровне развития инновационного потенциала в обеих исследованных группах педагогов нет. С целью выбора участников программы развития психологической готовности к инновационной деятельности, была проведена математическая обработка полученных экспериментальных данных по U-критерию Манна-Уитни. Применяя U-критерий Манна-Уитни, мы сопоставили две выборки и оценили достоверность различий между процентными долями двух выборок, в которых зарегистрирован интересующий нас эффект. Уровень развития восприимчивости педагогов к инновационной деятельности в первой и во второй группах не имеет значимых различий. Уровень развития психологической готовности педагогов к инновационной деятельности в первой и во второй группах не имеет значимых различий. Анализ, полученных в ходе психодиагностики результатов, дает нам право сделать вывод о том, что у большинства педагогов уровень развития психологической готовности к инновационной деятельности - средний и низкий уровень. Педагоги данных групп нуждаются в развивающей работе.

Выборка педагогов репрезентативна по использованным методикам. Опираясь на полученные в ходе математической обработки результаты, мы пришли к выводу о реализации модели развития психологической готовности к инновационной деятельности в экспериментальной группе, за которую мы принимаем педагогов из СП МБДОУ ДС № 243 г. Челябинска.

Проведенный анализ психолого-педагогической литературы по проблеме формирования и развития готовности педагогов к

инновационной деятельности педагогов позволил разработать модель психологической работы по формированию и развитию готовности педагогов к инновационной деятельности. По мнению В. И. Долговой, 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.

Одним из возможных путей дальнейшего развития сферы педагогической деятельности являются инновации, то есть управляемые процессы создания, восприятия, оценки, освоения и применения педагогических новшеств. Модель формирования готовности педагогов ДООУ к инновационной деятельности осуществлялась нами в совокупности применения таких форм и методов, как индивидуальные (психологические консультации, диагностирование, портфолио); групповые (тренинги, лекции, семинары, ролевые игры, дискуссии).

После завершения работы по Программе развития психологической готовности к инновационной деятельности в экспериментальной группе в апреле-мае 2025 года была повторно проведена психодиагностика уровня развития психологической готовности к инновационной деятельности.

Как показывают полученные данные Анкеты, уровень восприимчивости педагогов к инновационной деятельности не опускается ниже допустимого. Следует также отметить, что оптимальному уровню соответствуют ответы четырех педагогов - 32 % респондентов.

Результаты, полученные по диагностической карте «Оценка готовности учителя к участию в инновационной деятельности» В.А. Сластёнина: из 12 педагогов экспериментальной группы: высокий показатель психологической готовности к инновационной деятельности

отмечен у 5 педагогов (44 % испытуемых), средний у 4 педагогов (32 % испытуемых), низкий у 3 педагогов (24 % испытуемых).

По Опроснику «Мотивационная готовность педагогического коллектива к инновационной деятельности» Т.В. Чирковой в экспериментальной группе получено: у педагогов мотивы, связанные с возможностью самореализации личности (п. 2, 6, 8, 13) находятся на среднем и высоком уровне, восемь педагогов из двенадцати выбрали данные пункты.

Для сопоставления показателей уровня развития психологической готовности в экспериментальной группе, полученных в октябре 2024 г. с показателями, полученными в апреле-мае 2025г., используем U-критерий Вилкоксона. При сопоставлении показателей уровня развития восприимчивости педагогов к инновационной деятельности в экспериментальной группе до проведения формирующего эксперимента и после проведения, в экспериментальной группе, с использованием критерия Вилкоксона, было получено следующее: интенсивность сдвигов в сторону увеличения уровня развития восприимчивости педагогов к инновационной деятельности в экспериментальной группе превышает интенсивность сдвигов в сторону ее уменьшения.

При сопоставлении показателей уровня развития психологической готовности педагогов к инновационной деятельности до проведения формирующего эксперимента и после проведения, в экспериментальной группе, с использованием критерия Вилкоксона, было получено следующее: интенсивность сдвигов в сторону увеличения уровня развития психологической готовности педагогов к инновационной деятельности превышает интенсивность сдвигов в сторону ее уменьшения.

Таким образом, гипотеза нашего исследования подтверждена, задачи решены, а значит и достигнута цель нашего исследования.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Аминов И. И. Психология делового общения : учеб. пособие / И. И. Аминов. – Москва : ЮНИТИ, 2013. – 287 с. – ISBN 5-98119-234-8.
2. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания / Б. Г. Ананьев. – Санкт-Петербург : Питер, 2010. – 288 с. – ISBN 5-98119-254-7.
3. Андреева Г. М. Социальная психология / Г. М. Андреева. – Москва : Аспект Пресс, 2010. – 368 с. – ISBN 5-98219-234-6.
4. Андриенко Е. В. Социальная психология : учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Е. В. Андриенко. – Москва : Academia, 2018. – 320 с. – ISBN 978-5-4468-0137-4.
5. Арсёнова М. А. К проблеме организации психологического сопровождения инновационного процесса в дошкольном образовательном учреждении / М. А. Арсёнова, С. А. Панова // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2014. – Т. 20. – С. 3456–3460.
6. Архипова В. Ф. Психология межличностных отношений : учеб. пособие / В. Ф. Архипова, А. В. Голумидова. – Владимир : Изд-во ВлГУ, 2015. – 124 с. – ISBN 5-89368-584-9.
7. Асмолов А. Г. Психология личности. Принципы общепсихологического анализа / А. Г. Асмолов. – Москва : МГУ, 1990. – 367 с.
8. Баксанский О. Е. Современная психология : теоретические подходы и методологические основания. Аффективная сфера личности и психология общения / О. Е. Баксанский, В. М. Самойлова. – Москва : Изд-во КД Либроком, 2013. – 368 с. – ISBN 4-98519-234-5.
9. Бердникова А. Г. Психолого-педагогическое сопровождение как составляющая образовательного процесса / А. Г. Бердникова // Сибирский педагогический журнал. – 2013. – № 5. – С. 240–242.

10. Бука Т. Л. Психологический тренинг в группе. Игры и упражнения : учеб. пособие / Т. Л. Бука, М. Л. Митрофанова. – Москва : Институт Психотерапии, 2018. – 144 с. – ISBN 5-89939-128-6.
11. Бурмистров А. В. Какие методы повышения мотивации персонала являются наиболее действенными? / А. В. Бурмистров // Управление персоналом. – 2003. – № 7. – С. 48–49.
12. Васильева И. Л. Психолого-педагогического сопровождения педагогов ДОУ в условиях введения инноваций / И. Л. Васильева // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2013. – Т. 3. – С. 696–700. – URL: <http://e-koncept.ru/2013/53141.htm>. (дата обращения: 06.02.2024).
13. Волков А. А. Формирование психологической готовности педагога к инновационной деятельности / А. А. Волков // Фундаментальные исследования. – 2015. – № 2-23. – С. 5223–5227. – URL: <https://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=38186> (дата обращения: 27.02.2025).
14. Верещагина Л. С. Организация педагогического эксперимента / Л. С. Верещагина, С. С. Орехова, О. А. Шумакова // Экономика и социум. – 2018. – № 8(51). – С. 235–237.
15. Введение в психологию : учеб. / под общ. ред. проф. А. В. Петровского. – Москва : Издательский центр «Академия», 2021. – 512 с. – ISBN 5-7695-0001-8.
16. Воеводина Н. А. Социология и психология управления : учеб. пособие / Н. А. Воеводина, И. А. Данилова. – Москва : Изд-во Омега-Л, 2019. – 199 с. – ISBN 978-5-370-01302-7.
17. Волынская М. В. О месте инноваций в образовании / М. В. Волынская // Высшее образование сегодня : реформы, нововведения, опыт. – 2015. – № 5. – С. 45–49.

18. Герцог Г. А. Основы научного исследования : методология, методика, практика : учеб. пособие / Г. А. Герцог. – Челябинск : Изд-во Челяб. гос. пед. ун-та, 2018. – 208 с.
19. Гримак Л. П. Психология активности человека : психологические механизмы и приемы саморегуляции / Л. П. Гримак. – Москва : Либроком, 2018. – 366 с. – ISBN 2-98159-134-3.
20. Дахтин А.Н. Педагогическое моделирование : сущность, эффективность и ... неопределенность // Педагогика. – 2003. – № 4. – С. 21–26.
21. Долгова В. И. Готовность к инновационной деятельности в образовании / В. И. Долгова. – Москва : КДУ, 2009. – 288 с.
22. Долгова В. И. Психолого-педагогическая коррекция межличностных отношений у старших подростков / В. И. Долгова, Е. В. Попова, А. В. Молоканов // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – Т. 31. – С. 91–95.
23. Долгова В. И. Моделирование эмоциональной личности / В. И. Долгова // *Has a factor of quality and life time of biological species* : сб. труд. Междунар. виртуальной Интернет-конф. – Великобритания, 2012. – С. 67–70.
24. Долгова В. И. Регламент аттестационных материалов : метод. пособие для студ. / В. И. Долгова, Л. В. Иванова, Н. В. Крыжановская. – Челябинск : Изд-во Челяб. гос. пед. ун-та, 2015. – 132 с.
25. Долгова В. И. Психолого-педагогическая коррекция эмоционального выгорания воспитателей ДОУ / В. И. Долгова, В. К. Шаяхметова, Е. В. Образцова // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 44. – С. 222–231. – URL: <http://e-koncept.ru/2016/56998.htm>.

26. Долгова В. И. Инновационные психолого-педагогические технологии в работе с дошкольниками : моногр. / В. И. Долгова, Е. В. Попова. – Москва : Перо, 2015. – 208 с.

27. Долгова В. И. Актуальные проблемы психолого-педагогического сопровождения личности / В. И. Долгова, Н. В. Крыжановская, Н. А. Непомнящая // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 44. – С. 1–8. – URL: <http://e-koncept.ru/2016/46370.htm> (дата обращения: 12.12.2024).

28. Долгова В. И. Здоровьесберегающая психологически безопасная развивающая среда дошкольного образовательного учреждения / В. И. Долгова, И. А. Апплеева // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. – 2016. – № 6 (136). – С. 222–226.

29. Долгова В. И. Моделирование процесса формирования конструктивных стратегий конфликтного поведения педагогического персонала дошкольной образовательной организации / В. И. Долгова, С. Ю. Киселева // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 44. – С. 103–109. – URL: <http://e-koncept.ru/2016/56982.htm> (дата обращения: 09.01.2025).

30. Долгова В. И. Влияние стиля управления на уровень развития педагогического коллектива дошкольного образовательного учреждения / В. И. Долгова, Г. Ю. Гольева, Н. Н. Ушакова // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – Т. 31. – С. 136–140. – URL: <http://e-koncept.ru/2015/95534.htm> (дата обращения: 09.02.2025).

31. Долгова В. И. Феномен инновационной культуры / В. И. Долгова // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – Т. 10. – С. 1–5. – URL: <http://e-koncept.ru/2015/95044.htm> (дата обращения: 09.02.2025).

32. Долгова В. И. Адаптация молодых специалистов в образовательном учреждении / В. И. Долгова, Е. В. Мельник,

Ю. В. Моторина // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – Т. 31. – С. 76–80. – URL: <http://e-koncept.ru/2015/95522.htm> (дата обращения: 09.04.2025).

33. Доценко Е. Л. Психология общения : учеб. пособие / Е. Л. Доценко. – Тюмень : Издательство Тюменского государственного университета, 2011. – 296 с.

34. Ефимова Н. С. Психология общения. Практикум по психологии : учеб. пособие / Н. С. Ефимова. – Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 92 с.

35. Инновации в образовании : человекообразный ракурс : сб. науч. тр. / под ред. А. В. Хуторского. – Москва : ЦДО «Эйдос», 2009. – 220 с.

36. Ильин Е. П. Психология общения и межличностных отношений : учеб. пособие для высш. учеб. заведений / Е. П. Ильин. – Санкт-Петербург : Питер, 2009. – 576 с. – ISBN 978-5-388-00425-3.

37. Кирсанов А. И. Конфликты в общеобразовательных организациях. Причины усиления конфликтности образовательной среды / А. И. Кирсанов // Язык и текст. – 2019. – Т. 6, № 4. – С. 32–41.

38. Ковалева В. Н. Влияние межличностных отношений на формирование команды образовательного учреждения / В. Н. Ковалева // Психология, социология и педагогика. – 2015. – № 4. – С. 42–67. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=26172281> (дата обращения: 11.10.2024). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

39. Коломинский Я. Л. Психология взаимоотношений в малых группах : учеб. пособие для психологов, педагогов, социологов / Я. Л. Коломинский. – Москва : Академия, 2006. – 350 с.

40. Коломинский Я. Л. Социальная психология взаимоотношений в малых группах : учеб. пособие / Я. Л. Коломинский. – Москва : АСТ, 2020. – 446 с. – ISBN 978-5-17-069390-0.

41. Конева Е. В. Психология общения : учеб. пособие / Е. В. Конева, Е. В. Драпак. – Ярославль : ЯрГУ, 2016. – 204 с. – ISBN 978-5-8397-1081-8.
42. Кремень М. А. Практическая психология управления : пособие для студ. вузов / М. А. Кремень. – Минск : ТетраСистемс, 2019. – 400 с. – ISBN 9789855361191.
43. Кустов А. Роль инноваций в развитии образования и науки / А. Кустов // Официальные документы в образовании : информ. бюл. : журнал. – 2004. – № 28. – С. 50–60.
44. Куликова С. В. Взаимодействие традиций и инноваций, как методологический ориентир исследования инновационных процессов в образовании / С. В. Куликова // Педагогическое образование и наука : науч.-метод. журн. – 2005. – № 1. – С. 47–51.
45. Кулюткин Ю. Н. Психология обучения взрослых / Ю. Н. Кулюткин. – Москва : Просвещение, 2015. – 128 с. – ISBN 7-98459-239-2.
46. Кучерявенко И. А. Особенности психологической готовности к инновационной деятельности педагогов с разным уровнем эмоционального выгорания / И. А. Кучерявенко, М. В. Мацнева // Молодой ученый. – 2019. – № 5 (243). – С. 296–299. – URL: <https://moluch.ru/archive/243/56228/> (дата обращения: 21.01.2025).
47. Лазарев В. С. Педагогическая инноватика : объект, предмет и основные понятия / В. С. Лазарев, Б. П. Мартиросян // Педагогика : науч.-теорет. журн. – 2004. – № 4. – С. 11–21.
48. Мещерякова Б. Г. Психологический словарь / Б. Г. Мещерякова, В. П. Зинченко. – Москва : Педагогика. – Пресс, 1996. – 672 с.
49. Московичи С. Социальная психология / С. Московичи. – Санкт-Петербург : ПИТЕР, 2017. – 794 с. – ISBN 7-98679-239-6.

50. Монахов В. М. Педагогическое проектирование – современный инструментарий дидактических исследований // Школьные технологии. – 2021. – № 5. – С.75–89.
51. Найданова А. Д. Исследование эмоциональной стороны межличностных отношений в малой группе / А. Д. Найданова // Master'sJournal. – 2019. – № 1. – С. 145–149.
52. Немов Р. С. Психология : учеб. для студ. высш. пед. учеб. заведений / Р. С. Немов. – Москва : ВЛАДОС, 2018. – 688 с. – ISBN 5-691-00553-7.
53. Новикова Т. Г. Условия эффективности инновационной деятельности в образовании : зарубежный опыт и взгляд на российскую практику / Т. Г. Новикова // Школьные технологии : науч.-практ. журн. школ. технолога (завуча). – 2005. – № 5. – С. 25–32.
54. Новикова Т. Г. Эксперт по инновационной деятельности в образовании : качества, способы отбора / Т. Г. Новикова // Школьные технологии науч.-практ. журн. школ. технолога (завуча). – Москва, 2018. – С. 124–133.
55. Новикова Т. Г. Экспертиза инноваций в образовании. Подготовка экспертов гражданских институтов / Т. Г. Новикова // Народное образование : рос. обществен.-пед. журн. – 2016. – № 4. – С. 104–109.
56. Ойстер К. Социальная психология групп / К. Ойстер. – Санкт-Петербург : ПИТЕР, 2004. – 224 с. – ISBN 5-98119-234-8.
57. Пеленёв А. Ф. Система управления педагогическим коллективом : учеб.-метод. пособие / А. Ф. Пеленёв. – Санкт-Петербург : АНО «ИПП», 2019. – 160 с.
58. Психологическая готовность педагогов к инновационной деятельности в современных образовательных условиях. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskaya-gotovnost-pedagogov-k->

innovatsionnoy-deyatelnosti-v-sovremennyh-obrazovatelnyh-usloviyah (дата обращения: 21.01.2025).

59. Рогов Е. И. Психология группы. Азбука психологии / Е. И. Рогов. – Москва : Владос, 2005. – 218 с. – ISBN 5-98119-234-8.

60. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии : моногр. / С. Л. Рубинштейн. – Санкт-Петербург : Питер, 2012. – 720 с. – ISBN 5-314-00016-4.

61. Самыгин С. И. Социология и психология управления : учеб. пособие / С. И. Самыгин, Г. И. Колесникова. – Москва : КноРус, 2016. – 256 с. – ISBN 978-5-406-04659-3.

62. Сепиашвили Е. Н. Роль управления межличностными отношениями в коллективе / Е. Н. Сепиашвили // Актуальные проблемы гуманитарного знания. – Москва, 2018. – С. 109–113.

63. Сидоренков А. В. Социальная психология малых групп : учеб. пособие / А. В. Сидоренков. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2012. – 381 с. – ISBN 978-5-222-18818-7.

64. Сидоренко Е. В. Методы математической обработки в психологии : практ. руководство для исслед. / Е. В. Сидоренко // Санкт-Петербург : Изд-во ООО «Речь», 2002. – 350 с. – ISBN 5-9268-0010-2.

65. Слостенин В. А. Педагогика : учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В. А. Слостенин. – Москва : Академия, 2022. – 576 с.

66. Собчик Л. Н. Метод сравнения парных таблиц : учеб.-метод. пособие / Л. Н. Собчик. – Санкт-Петербург : Речь, 2002. – 38 с. – ISBN 5-9268-0150-8.

67. Столяренко Л. Д. Психология общения : учеб. для вузов / Л. Д. Столяренко, С. И. Самыгин. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2013. – 317 с. – ISBN 978-5-222-26800-1.

68. Сухачёва К. С. Социально-психологический феномен межличностных отношений / К. С. Сухачёва // Образование и наука в России и за рубежом. – 2019. – № 14 (62). – С. 54–60.
69. Таланов В. Л. Справочник практического психолога / В. Л. Таланов, И. Г. Малкина-Пых. – Санкт-Петербург : «Сова», 2015. – 928 с. – ISBN 5-699-01577-9.
70. Трифонова С. А. Диагностика формирования готовности педагогов к реализации инновационной деятельности / С. А. Трифонова // Актуальные задачи педагогики : мат-лы I Междунар. науч. конф. (г. Чита, декабрь 2011 г.). – Чита : Издательство Молодой ученый, 2011. – С. 35–38. – URL: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/20/1338/> (дата обращения: 17.03.2024).
71. Шилов К. В. Классификация инноваций : определение понятия «инновация», история термина, общая классификация инноваций / К. В. Шилов // Инновации в образовании. – 2017. – № 3. – С. 52–58.
72. Шургина С. А. Организация экспертизы инновационной деятельности в образовании / С. А. Шургина // Справочник руководителя образовательного учреждения. – Москва, 2016. – С. 22–30.
73. Целуйко В. М. Психологические основы педагогического общения / В. М. Целуйко. – Москва : КноРус, 2017. – 301 с. – ISBN 8-94569-234-4.
74. Чепель Т. Л. Психологическое просвещение как путь к развитию креативности педагогов и их готовности к инновационной деятельности / Т. Л. Чепель // Творческая педагогика. – Новосибирск, 2002. – С. 39–63.
75. Чернышев А. С. Социальная психология личности и группы : учебное пособие для вузов / А. С. Чернышев, С. В. Сарычев. – Москва, 2020. – С. 32–77.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Методики диагностики психологической готовности к инновационной деятельности

Анкета «Восприимчивость педагогов к новшествам» Т.С. Соловьева.

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!

Обработка результатов

Обработка результатов производится путем простого математического подсчета суммы баллов всех заполненных анкет. Уровень восприимчивости педагогического коллектива к новшествам (К) определяется по формуле.

Таблица 1.1 – Формула уровня восприимчивости педагогического коллектива к новшествам

К =	$\frac{K_{\text{факт}}}{K_{\text{макс}}}$	

где: $K_{\text{факт}}$ – фактическое количество баллов, полученных всеми педагогами;

$K_{\text{макс}}$ – максимально возможное количество баллов.

Для оценки уровня восприимчивости педагогического коллектива к новшествам используются следующие показатели:

$K < 0,45$ – критический уровень,

$0,45 < K < 0,65$ – низкий уровень,

$0,65 < K < 0,85$ – допустимый уровень,

$K > 0,85$ – оптимальный уровень.

Анкета: «Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств» Т.В. Чиркова

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 атмосферу в группе 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!

Обработка результатов

Обработка результатов производится путем анализа ответов. Чем сильнее у педагогов преобладают мотивы, связанные с возможностью самореализации личности (п. 2, 6, 8, 13), тем выше уровень инновационного потенциала педагогического коллектива.

Методика «Оценка готовности педагога к участию в инновационной деятельности» В. А. Сластенин

Инструкция: Уважаемые коллеги! Оцените, пожалуйста, предложенные критерии своей готовности по 5-балльной шкале

Таблица 1.2 – Бланк к методике

№	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 педагога 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 педагога						
19	Работоспособность в творческой деятельности					
20	Уверенность в себе					
21	Ответственность					
Всего:						

Обработка результатов:

На основе полученных результатов делаются выводы:

О высоком уровне готовности педагога к участию в инновационной деятельности – набрано от 84 до 71 балла. Средний уровень – от 70 до 55 баллов. Низкий уровень – менее 55 баллов.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Результаты констатирующего исследования уровня психологической готовности к инновационной деятельности

Таблица 2.1 – Результаты констатирующего исследования уровня психологической готовности к инновационной деятельности педагогов МБДОУ ДС № 243

Испытуемый		Методика «Восприимчивость педагогов к новшествам» Т.С. Соловьева		Методика «Оценка готовности педагога к участию в инновационной деятельности» В.А. Сластенин		Методика «Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств» Т.В. Чиркова	
		баллы	уровень	баллы	уровень	-	уровень
1	Анна В.	6	низкий	44	низкий		низкий
2	София Г.	7	низкий	49	низкий		низкий
3	Арина В.	11	допустимый	78	высокий		средний
1	Елизавета К.	5	низкий	48	низкий		низкий
5	Анджела Б.	6	низкий	45	низкий		низкий
6	Елена Л.	9	низкий	49	низкий		низкий
7	Надежда А.	18	оптимальный	79	высокий		средний
8	Карина Р.	13	допустимый	7	средний		низкий
9	Евгения А.	18	оптимальный	70	средний		средний
10	Анастасия А.	15	допустимый	70	средний		низкий
11	Гульфия Н.	15	допустимый	79	высокий		средний
12	Дарья Р.	6	низкий	48	низкий		низкий

Таблица 2.2 – Сводная таблица результатов констатирующего исследования уровня психологической готовности к инновационной деятельности педагогов МБДОУ ДС № 243

«Восприимчивость педагогов к новшествам» Т. С. Соловьева	Кол-во человек/%	«Оценка готовности педагога к участию в инновационной деятельности» В. А. Сластенин	Кол-во человек/%	«Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств» Т.В. Чиркова	Кол-во человек/%
низкий	6 - 50%	низкий	6 - 50%	низкий	8 – 66%
допустимый	4 - 34%	средний	3 – 25%	средний	4 – 34%
оптимальный	2 - 16%	высокий	3 – 25%	высокий	–

Таблица 2.3 – Результаты констатирующего исследования уровня психологической готовности к инновационной деятельности педагогов СП МБДОУ ДС № 243

Испытуемый		Методика «Восприимчивость педагогов к новшествам» Т.С. Соловьева		Методика «Оценка готовности педагога к участию в инновационной деятельности» В. А. Слостенин		Методика «Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств» Т.В. Чиркова	
		баллы	уровень	баллы	уровень	-	уровень
1	Виктория А.	6	низкий	44	низкий		низкий
2	Марина Г.	7	низкий	49	низкий		низкий
3	Ирина В.	11	допустимый	78	высокий		средний
1	Елизавета Н.	15	допустимый	48	низкий		низкий
5	Анна В.	6	низкий	45	низкий		низкий
6	Елизавета Д.	9	низкий	49	низкий		низкий
7	Нонна А.	18	оптимальный	79	высокий		средний
8	Катерина Д.	13	допустимый	7	средний		средний
9	Евгения В.	18	оптимальный	70	средний		средний
10	Альфия Р.	15	допустимый	70	средний		низкий
11	Галина Н.	15	допустимый	79	высокий		средний
12	Дарина О.	6	низкий	48	низкий		низкий

Таблица 2.4 – Сводная таблица результатов констатирующего исследования уровня психологической готовности к инновационной деятельности педагогов СП МБДОУ ДС № 243

«Восприимчивость педагогов к новшествам» Т. С. Соловьева	Кол-во человек/%	«Оценка готовности педагога к участию в инновационной деятельности» В. А. Слостенин	Кол-во человек/%	«Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств» Т.В.Чиркова	К Кол-во человек/%
низкий	5 - 42%	низкий	5 - 43%	низкий	7 – 58%
допустимый	5 - 42%	средний	3 – 25%	средний	5 – 42%
оптимальный	2 - 16%	высокий	4 – 32%	высокий	–

Таблица 2.5 – Расчет U-критерия Манна-Уитни при сопоставлении показателей уровня развития восприимчивости педагогов к инновационной деятельности. Автоматический расчет U-критерия Манна-Уитни. Шаг 2

№	Выборка 1 (МБДОУ 243) Индивидуальные значения	Ранг 1	Выборка 2 (СП МБДОУ 243) Индивидуальные значения	Ранг 2
1	7.5	4.5	7.5	4.5
2	7.5	4.5	7.5	4.5
3	33.5	20.5	33.5	20.5
4	18.5	11	18.5	11
5	24.5	15	33.5	20.5
6	7.5	4.5	7.5	4.5
7	33.5	20.5	33.5	20.5
8	7.5	4.5	7.5	4.5

Продолжение таблицы 2.5

9	33.5	20.5	33.5	20.5
10	18.5	11	33.5	20.5
11	18.5	11	18.5	11
12	24.5	15	24.5	15
Суммы:		142.5		157.5

Результат: $U_{Эмп} = 64.5$

Таблица 2.6 – Критические значения

$U_{Кр}$	
$p \leq 0.01$	$p \leq 0.05$
31	42

Сопоставление данных, полученных при диагностике развития восприимчивости педагогов к инновационной деятельности свидетельствует о том, что уровень развития восприимчивости педагогов к инновационной деятельности в первой и во второй группах не имеет значимых различий.

$U_{Эмп} > U_{Кр}$, принимаем H_0 - уровень развития восприимчивости педагогов к инновационной деятельности в первой и во второй группах не имеет значимых различий.

Таблица 2.7 – Расчет U-критерия Манна-Уитни при сопоставлении показателей уровня развития готовности педагога к участию в инновационной деятельности.

Автоматический расчет U-критерия Манна-Уитни. Шаг 2

№	Выборка 1 (МБДОУ 243) Индивидуальные значения	Ранг 1	Выборка 2 (СП МБДОУ 243) Индивидуальные значения	Ранг 2
1	12.5	6.5	12.5	6.5
2	12.5	6.5	12.5	6.5
3	34.5	20.5	34.5	20.5
4	12.5	6.5	12.5	6.5
5	29	16	37	22.5
6	12.5	6.5	12.5	6.5
7	12.5	6.5	12.5	6.5
8	12.5	6.5	12.5	6.5
9	39.5	24	37	22.5
10	29	16	29	16
11	29	16	29	16
12	29	16	29	16
Суммы:		147.5		152.5

Результат: $U_{Эмп} = 69.5$

Таблица 2.8 – Критические значения

$U_{Кр}$	
$p \leq 0.01$	$p \leq 0.05$
31	42

Сопоставление данных, полученных при диагностике уровня развития психологической готовности педагогов к инновационной деятельности свидетельствует о том, что уровень развития психологической готовности педагогов к инновационной деятельности в первой и во второй группах не имеет значимых различий.

$U_{Эмп} > U_{Кр}$, принимаем H_0 - уровень развития психологической готовности педагогов к инновационной деятельности в первой и во второй группах не имеет значимых различий.

Анализ, полученных в ходе психодиагностики результатов, дает нам право сделать вывод о том, что у большинства педагогов уровень развития психологической готовности к инновационной деятельности - средний и низкий уровень. Педагоги данных групп нуждаются в развивающей работе.

Выборка педагогов репрезентативна по использованным методикам. Опираясь на полученные в ходе математической обработки результаты, мы пришли к выводу о реализации модели развития психологической готовности к инновационной деятельности в экспериментальной, за которую мы принимаем педагогов из СП МБДОУ ДС № 243 г. Челябинска.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Программа развития психологической готовности педагогов ДООУ к ИННОВАЦИЯМ

Программа «Педагогический коллектив – это группа единомышленников, готовых развиваться»

Цель Программы: развитие групповой сплоченности коллектива, коммуникативных умений педагогов (эмпатия, рефлексия), развитие эмоциональной готовности педагога к инновациям в системе образования (снятие тревоги и неуверенности).

Задачи:

- 1) развитие у участников умения общаться при помощи вербальных и невербальных средств общения, умения осуществлять рефлексия;
- 2) развитие у педагогов способности разбираться в своих чувствах и умений адекватно оценивать эмоциональные состояний других людей (эмпатии);
- 3) осознание участниками своей индивидуальности, поиск резервов для более эффективной работы;
- 4) накопление эмоционально-положительного опыта, снижение негативных переживаний.

Упражнения и ролевые игры, входящие в Программу, объединены в законченную последовательность действий, приводящих к развитию чувства собственной ценности и уверенности в педагогических компетенциях, а также профессиональному росту личности через расширение сферы осознания себя и других, и с помощью процессов, происходящих в группе (групповая динамика). Группа в тренинге используется для развития и отработки навыков межличностного общения ее участников. Участники могут исследовать свои межличностные стили и экспериментировать с ними, устанавливая взаимоотношения с другими членами группы, которые дают обратную связь.

Каждое занятие рассчитано на 60-90 минут с группой из 10-15 человек. Периодичность проведения занятий – 1 раз в 2 недели. Общая продолжительность работы по Программе составляет 5-6 месяцев.

Принятие правил работы в группе

После знакомства ведущий объясняет особенности предстоящей формы работы и выносит на обсуждение правила взаимодействия между участниками группы: «Для

того чтобы наше общение было наиболее эффективным, предлагаю в процессе нашей работы придерживаться следующих правил:

1. «Доверительный стиль общения» (одно из его отличий - называние друг друга на «ты», что психологически уравнивает всех членов группы и ведущего).
2. «Общение по принципу «здесь и теперь» (говорить только о том, что волнует участников в данный момент, и обсуждать то, что происходит в группе).
3. Правило «Поднятой руки» - желающий высказаться поднимает руку, никто из участников не перебивает говорящего.
4. Очередность высказываний (когда один говорит, другой ожидает своей очереди).
5. «Безоценочное восприятие партнера» - не давать оценок другим участникам тренинга, если они об этом не просят.
6. «Персонификация высказываний» (отказ от безличных речевых форм, помогающих людям в повседневном общении скрывать собственную позицию и уходить от ответственности, свои суждения выдвигать в форме «Я считаю...», «Я думаю...»).
7. «Искренность в общении» (говорить только то, что действительно чувствуем, или молчать; открыто выражать свои чувства по отношению к действиям других участников).
8. «Конфиденциальность» (происходящее на занятии не выносится за пределы группы, что способствует раскрытию участников).
9. «Определение сильных сторон личности» (в ходе обсуждения обязательно подчеркивать положительные качества выступившего).
10. Активность (время тренинга регламентировано, поэтому для максимальной эффективности мы должны работать активно).
11. Правило «стоп» (я не хочу о чём-то высказываться, я передаю слово другому).

Затем идет коллективное обсуждение этих правил: что-то можно исправить, что-то добавить и в дальнейшем пользоваться только этими принятыми нормами общения.

Принятые правила записываются мелом на доске или фломастером на специальных листах; они всегда присутствуют в помещении, где работает группа, постепенно пополняются, что облегчает возможность возвращаться к ним по мере необходимости.

Занятие № 1. «Педагогический коллектив – это команда»

Упражнение 1. «Обмен»

Ход: «Я предлагаю вам поприветствовать друг друга пожатием рук. Но это будет не простое рукопожатие. Каждый из участников группы должен подойти по очереди ко всем остальным, скрестить свои руки (показываю), взять в них сложенные накрест руки партнера и во время рукопожатия сказать ему что-то приятное, комплимент или пожелание».

2. Упражнение «Поменяйтесь местами...»

Ход: Эта игра позволит немного подвигаться, поднять настроение, а также узнать друг о друге дополнительную информацию. Убирается один стул, и водящий, стараясь занять освободившееся место, предлагает поменяться местами тем, кто: носит брюки, любит яблоки, умеет играть на гитаре и т.п. Когда правила игры становятся понятны, условия перемены мест усложняются. После подвижного упражнения можно спросить желающих, во-первых, кто, что и о ком запомнил, а во-вторых, кто хотел бы, чтобы рассказали другие, что о нем запомнили. Таким образом, участники меняются местами, а затем четверо сидящих рядом становятся членами одной малой группы.

3. Упражнение «Маска»

Ход: «Маски издревле создавались для того, чтобы отразить какой-то образ. Ваша маска должна отражать то, что, на ваш взгляд, видят в вас ваши воспитанники, - ваши положительные и отрицательные стороны. Нарисуйте на листе овал лица, глаза, рот и, используя любые материалы, сделайте маску (20-30 минут). Необходимо придумать маске имя и монолог от ее имени.

4. Упражнение «..., зато ты»

Ход: каждый из участников подписывает свой лист и пишет на нем один какой-то свой недостаток, затем передает свой лист другим участникам. Они пишут на его листе «..., зато ты...» и далее какое-то положительное качество этого человека: все, что угодно (у тебя очень красивые глаза, ты лучше всех рассказываешь анекдоты)

В конце выполнения задания каждому участнику возвращается его лист.

5. Упражнение «Аромалампа»

Ход: «Я включу негромкую музыку, чтобы вы смогли расслабиться. Пожалуйста, сядьте удобно. Можете положить руки на колени. Старайтесь держать спину прямо, закройте глаза и дышите медленно и глубоко. Глубокое дыхание или даже попытка осознанно ощутить свое дыхание - помогает расслабиться. Сейчас мы попробуем одну из методик расслабления. Считая про себя до четырех, сделайте

медленный глубокий вдох... Ненадолго задержите дыхание... а затем медленно и спокойно выдохните тоже на четыре счета. Вдох... два, три, четыре, задержали... и спокойный выдох... два, три, четыре. Подышите так в течение минуты, и почувствуете, как расслабляетесь... А теперь откройте глаза, сделайте глубокий вдох и выдох, оглядитесь вокруг.

Упражнение 6. «Обратная связь»

Ход: «Уважаемые участники, в конце занятия я прошу оставить отметку в виде точки на мишени в четырех секторах. Место вашей отметки зависит от оценки вашей работы по четырем критериям: 1. Деятельность ведущего. 2. Содержание занятия. 3. Деятельность участника (самооценка). 4. Психологический климат в группе. Оценка осуществляется по 10-балльной шкале».

Занятие № 2. «Мы заслуживаем лучшего!»

Упражнение 1. «Только хорошее»

Ход: Участникам предлагается поздороваться и вспомнить, что хорошее произошло с ними в это утро.

Упражнение 2. «Поляна»

Ход: «Представьте поляну и себя на ней. Во что или в кого вы превратились бы на этой поляне? Что делаете на ней?».

Представление по кругу. Ведущий задает уточняющие вопросы: сколько вам лет, как себя чувствуете, не мешает ли вам... (называет того, кто уже есть на поляне), как вы относитесь к ...?

Организация пространства и проигрывание ролей (15-20 минут). Каждый участник должен взаимодействовать со всеми героями

Упражнение 3. «Посещение зоопарка»

Ход: Участники разбиваются по парам и встают друг за другом. Ведущий становится позади одного из участников и рассказывает о посещении зоопарка, массируя спину тому, кто стоит впереди.

В зоопарке утро. Служащий зоопарка чистит граблями дорожки (при помощи пальцев делать по спине движения сверху вниз, справа налево).

Затем он открывает ворота зоопарка (ребрами ладоней проводить направо и налево от позвоночника).

Приходят первые посетители (при помощи кончиков пальцев “сбегать” вниз по спине).

Они идут к вольеру с жирафами и смотрят, как они радостно прыгают (короткие, но сильные хлопки по спине крест-накрест).

Рядом загон со львами. Сейчас раздают корм, и львы с жадностью едят мясо (двумя руками мять шею и лопатки).

Затем посетители идут к пингвинам, которые весело скользят в воду (медленно провести ладонями вниз по спине рядом с позвоночником, но не по позвоночнику).

Слышатся дикие прыжки кенгуру (“топать” кончиками пальцев по спине).

Рядом находится вольер со слонами (медленно и сильно нажимать кулаками на спину).

А сейчас посетители идут в террариум со змеями. Змеи медленно ползают по песку (делать ладонями движения, похожие на змеиные).

Вот и крокодил разевает пасть и хватает еду (коротко и сильно щипать руки и ноги).

А здесь колибри прилетела в гнездо и устраивается там поудобнее (запустить пальцы в волосы и слегка подергать их).

Сейчас посетители идут к выходу и садятся на скамейку (кончиками пальцев пробежать по спине и положить обе руки на плечи; почувствовать дыхание партнера, затем убрать руки и поменяться местами).

Упражнение 4. «Я заслуживаю...»

Ход: Счастье редко дается человеку «большим куском». В течение дня бывают такие кусочки, но мы их не замечаем. Учиться замечать их просто необходимо. Это помогает видеть хорошее не только в себе, но и в окружающих, в том числе и в детях, которые вас часто огорчают.

Сейчас возьмите ручки и листочки бумаги, запишите фразу «Я заслуживаю...», вспомните все то хорошее, что у вас произошло сегодня, и проговорите это про себя. Например: «Я заслуживаю вовремя пришедшего автобуса», «Я заслуживаю того, чтобы сын выполнил домашнее задание», и т.п. Вспомните не менее пяти событий.

Задание на дом: каждый вечер перед сном вспоминайте не менее двадцати хороших событий дня, начиная фразой: «Я заслуживаю...» Это необходимо делать в течение трех недель. Чтобы не забыть, напишите эту фразу на листе бумаги и повесьте возле кровати, это будет напоминать вам домашнее задание. Поверьте – это изменит ваше отношение к себе и окружающим.

Рефлексия: Какой опыт вы приобрели? Чему научились в процессе занятий? Замечания и пожелания ведущему (можно в письменном виде).

Упражнение 5. «Обратная связь»

Ход: Каждому присутствующему дается 4 листочка бумаги. На трех листах нужно написать послания трем сидящим справа после него участникам круга. Послания должны иметь позитивное содержание, личностную обращенность. На четвертом листке формулируется впечатление от прошедшего занятия, всего тренинга – это для тренера.

Занятие № 3. «Снимаем напряжение»

Упражнение 1. «Дадим отпор...»

Ход: Все участники становятся в круг. Ведущий называет страхи и опасность. Если кто-то из участников боится того, что было озвучено ведущим, то он должен встать в круг. Все остальные участники, оставшиеся за кругом, в течение 5 секунд возьмутся за руки (как бы защищая тех, кто вошёл в круг) и громко, дружно скажут: «Дадим отпор...». Основные критерии этого упражнения – быстрота, громкость и дружность защиты. Фразы ведущего начинаются со следующего выражения: «На нас напали...» Ответ участников начинается с фразы: «Дадим отпор...»

Неуверенность.

Тревога.

Страх.

Внутреннее напряжение.

Отчаяние.

Беспокойство.

Боязнь не соответствовать ожиданиям окружающих.

Упражнение 2. «Цветок в ладошках»

Ход: Всем участникам предлагается удобно сесть, закрыть глаза и представить, что они на зеленом лугу (звучит релаксационная музыка со звуками природы).

Ведущий: «Представьте зеленый луг, ласковое солнце, поют птицы, журчит ручей. Появляется маленький, симпатичный, наивный и очень счастливый ребенок, он не знает печали, неуверенности, плохого настроения. Это вы. Узнали себя? Малыш тянет к вам руки, он такой доверчивый и доброжелательный, и вы отвечаете ему тем же. Хочется радоваться и улыбаться, забыть все трудности жизни, почувствовать себя уверенным и счастливым. Вы берете малыша на руки, а он превращается в цветок в ваших ладошках, он прекрасный цветок детства, и вы несете его с собой по жизни. У кого-то он очень глубоко в душе, а кто-то часто видит его во сне, у кого-то это скромный, неприметный цветочек, а у кого-то яркий, бурный, запоминающийся. Они

все хороши, цветы нашего детства. И если вам будет трудно, вы не сможете найти ответ на какой-то вопрос, вспомните малыша, подарившего вам цветок детства в ладошках, и я надеюсь, что это вам поможет почувствовать себя маленьким наивным, счастливым ребенком, а уж он - точно подскажет, как почувствовать себя счастливым. Открывайте глаза. Пора возвращаться...»

Ведущий спрашивает об ощущениях, испытанных участниками.

Упражнение 3. «Прекрасный сад»

Ход: Участники сидят в кругу. Ведущий предлагает вспомнить, какой цветок детства в ладошках они представляли в предыдущем упражнении. Каким он был? Какие листья, стебель, а может быть шипы? Высокий или низкий? Яркий или не очень? А теперь после того, как все представили это – нарисуйте свой цветок, напишите что-то важное на лепестках, что поможет вам быть счастливыми. Всем раздается бумага, фломастеры, мелки, клей, бусины.

Далее участникам предлагается вырезать свой цветок. Затем все садятся в круг. Ведущий расстилает внутри круга полотно любой ткани, (можно использовать ватман и клей) желательной однотонной, раздает каждому участнику по булавке. Ткань объявляется поляной сада, которую нужно засадить цветами. Все участники по очереди выходят и прикрепляют свой цветок.

Обсуждение: Предлагается полюбоваться на «прекрасный сад», запечатлеть эту картинку в памяти, чтобы она поделилась своей положительной энергией. Заметить, что хоть и много цветов, но всем хватило места, каждый занял только свое, то, которое выбрал сам. Увидеть, в окружении каких разных, непохожих на других растет твой. Но есть и общее - у кого-то окраска, у кого-то размер или форма листьев. И всем без исключения цветам нужно солнце и внимание. Эта полянка символизирует о том, что душа каждого педагога всегда полна прекрасными цветами.

Психологический смысл упражнения: оно используется для психологического сброса внутреннего напряжения, служит для изучения чувств, для развития межличностных навыков и отношений, укрепления самооценки и уверенности в себе. Упражнение позволяет понять и ощутить себя, быть самим собой, выразить свободно свои мысли и чувства, а также понять уникальность каждого, увидеть место, которое занимаешь в многообразии этого мира и ощутить себя частью этого прекрасного мира.

Упражнение 4. «Эндорфин»

Ход: Наконец, сложите руки в замок перед собой. Потянитесь, напрягая плечи и руки (во время потягивания в организм выбрасывается эндорфин – «гормон счастья»).

Упражнение 5. «Пожелание от души!»

Лист А4 поделить на 4 части. На 3 написать пожелание 3 соседям слева, а на 4 – тренеру.

Занятие № 4. «Повышение уверенности в себе»

Упражнение 1. «Приветствие в зеркале».

Ход: Участники по кругу приветствуют группу словами и жестами. Все остальные представляют себя зеркалами, которые отражают увиденное.

Упражнение 2. «Этот тренинг будет иметь для меня смысл...»

Ход: Всем участникам тренинга раздаются карточки, на которых написано: с одной стороны - «этот тренинг будет иметь для меня смысл, если...», а на другой - «тренинг будет для меня бессмысленным, если...». Нужно дополнить предложения. Затем каждый читает и комментирует написанное им на карточках, группа и тренер задают уточняющие вопросы.

Упражнение 3. «Счет»

Ход: Ведущий называет цифру от 1 до того числа, сколько членов группы присутствуют на занятии. В группе каждый раз должно встать быстро без предварительной договоренности ровно столько человек, какое число названо. Так повторяется несколько раз, пока названная цифра и число встающих не совпадут.

Упражнение 4. «Девиз».

Ход: Все участники по очереди говорят о том, какую футболку и с какой надписью-девизом они купили бы себе. Эта надпись должна отражать кредо человека, его основной жизненный принцип, а цвет соответствовать его характеру.

Упражнение 5. «Уверенный человек»

Ход: На первом этапе этого задания проводится дискуссия с целью выяснения коллективного мнения о качествах личности, характерных уверенному поведению. Любой член группы может высказаться, аргументируя свое мнение. Составляется сводный список качеств.

На втором этапе каждый участник заполняет свой листок, указывая качества, которые, по мнению группы, наиболее важны для уверенного общения. В этот индивидуальный список можно включить и дополнительные качества, важные, по мнению участника, но не включенные группой в сводный список.

Затем все оценивают проявление этих качеств у себя, используя шкалу от 0 до 10. После того, как все это сделали, оценочный лист сдается руководителю. На

последнем занятии к этому можно вернуться и попросить членов группы заново оценить эти качества, чтобы узнать - произошли ли какие-либо изменения.

Упражнение 6. «Я так боюсь, а многие этого не боятся»

Ход: Нужно найти в себе минимум 3 вещи, которых вы боитесь, выстроив фразы по следующему шаблону «Я боюсь чего – то, а многие этого не боятся». Затем идет обсуждение.

Упражнение 7. «Я не боюсь, а многие боятся»

Ход: Нужно обнаружить в себе «зоны смелости» и найти такие действия, совершать которые вы не боитесь, хотя многие люди этого боятся. Фразы выстраивайте так «Я не боюсь чего – то, хотя этого боятся многие люди». Обсуждение задания.

Затем, если обнаруживаются пары участников, один из которых не боится того, чего очень боится другой, можно использовать следующее упражнение.

Упражнение 8. «Как же ты научился этого не бояться?»

Ход: Составляются пары, в которых один участник боится того, чего не боится другой. Нужно выяснить, как первый участник научился не бояться, что ему в этом помогло.

Затем идет обсуждение различных способов формирования смелости.

Упражнение 9. «Доброе слово»

Ход: Группа делится на две части, одна из них образует внутренний круг, другая - внешний. Внутренний круг начинает двигаться по часовой стрелке. Каждый участник во внутреннем кругу делает комплимент тому, перед кем останавливается.

Занятие № 5. «Наши сильные стороны»

Упражнение 1. «Приветствие»

Ход: Члены группы по кругу здороваются друг с другом, легко касаясь, при этом, какой-либо части тела (руки, уха, головы...).

Затем каждый пытается ответить, какие чувства вызвало у него прикосновение.

Упражнение 2. «Подарки»

Ход: Все участники по кругу высказывают «Что бы я хотел подарить участнику, сидящему рядом?» Называется то, что, по мнению говорящего, могло бы по-настоящему обрадовать человека, которому сделали такой подарок.

Затем тот, кому подарили благодарит и объясняет, действительно ли он был рад этому подарку и почему.

Упражнение 3. «10 секунд»

Ход: Нужно быстро и спонтанно передвигаться по комнате, но быть внимательными, потому что ведущий будет задавать различные задания, на выполнение которых отводится 10 секунд. Каждое задание важно выполнять с максимальной точностью.

Примерный перечень заданий:

- 1) распределиться на группы по цвету волос;
- 2) по любимому занятию;
- 3) по цвету глаз;
- 4) по настроению, которое вы сейчас испытываете и т.д.

Затем идет обсуждение: что понравилось, что нет, что заставило задуматься, как чувствовали себя те, кто остался один.

Упражнение 4. «Сильные стороны»

Ход: Каждый член группы должен рассказать о своих сильных сторонах – о том, что он любит, ценит, принимает в себе, о том, что дает ему чувство внутренней уверенности в себя. Нужно избегать любых высказываний о своих недостатках.

Упражнение 5. «Комплимент»

Ход: Сидя в кругу, каждый участник должен внимательно посмотреть на соседа слева и подумать о том, какая черта характера, привычка этого человека ему нравится, и сделать комплимент.

Упражнение 6. «Уверенность, неуверенность, агрессивность»

Ход: Нужно вспомнить из реальной жизни человека, который на ваш взгляд является уверенным. Попробуйте объяснить почему. Идет обсуждение.

Определение качеств, которыми обладают уверенные, неуверенные и агрессивные люди. Общее обсуждение качеств, присущих трем видам поведения: уверенного, неуверенного, агрессивного. Запись их на доске. Групповое обсуждение.

Таблица 3.1 – Характеристики уверенного, неуверенного и агрессивного поведения

	Агрессивное	Уверенное	Неуверенное
Контакт глаз	Пристальный взгляд прямо в глаза собеседнику	Устойчивый контакт глаз: в глаза партнеру смотрят в момент предъявления требований, отводят взгляд, когда слушают возражения	Отсутствие контакта глаз: смотрят себе под ноги, на потолок, в свои бумаги, но не в глаза собеседнику
Дистанция общения	Минимальная. На партнера все время «наступают», вторгаются на его территорию	Оптимальная. Соответствует принятым в данной среде стандартам дистанции официального общения	Стремится к увеличению: от партнера «отступают», начинают говорить с очень большого расстояния

Продолжение таблицы 3.1

Жестикуляция	Бурная. Размахивают руками, совершают шумные и хаотичные движения, стучат дверями и бьют посторонние предметы	Соответствует смыслу сказанного	Напряженная. Дрожь и хаотичные движения. Судорожно перебирают бумаги, не знают, куда деть руки
Тон, громкость голоса	Крики, вопли, угрожающие интонации. Собеседника совсем не слушают, не дают ему договорить. Говорят короткими рубленными фразами	Говорят достаточно громко, чтобы быть услышанным собеседником. Уверенные интонации. Собеседника внимательно выслушивают	Говорят тихо, сбивчиво, стремятся сократить паузы в разговоре. Фразы неоправданно затянуты
Чувства	Злость, ярость	Спокойствие, уверенность	Страх, тревога, вина
Содержание речи	Упреки, угрозы, приказы, оскорбления	Информирование о своих правах, желаниях, намерениях, действиях	Оправдания, извинения, объяснения
Местоимение: Я, мне	В фразах, содержащих угрозы и приказы	Указывает на тот факт, что именно я сам стою за данным требованием	Используется неопределенная форма глагола, речь от третьего лица
Содержание требования	Угрозы, приказы	Краткое и четкое	Понять, что именно хочет человек, невозможно – об этом не говорят
Обоснование	Не дается	Краткое и четкое	Обоснование излишне длинное и путаное, насыщено извинениями и ненужными объяснениями

Упражнение 7. «Найди свою пару».

Ход: Каждому участнику тренинга выдается карточка на которой написано животное, которое нужно изобразить. В группе все животные парами. Нужно найти свою пару.

Затем идет обсуждение: что было легко, что сложно, какие возникли эмоции. Образовавшиеся пары можно оставить для следующего упражнения.

Упражнение 8. «Захват инициативы в диалоге».

Ход: Пары садятся друг против друга. Один из участников начинает диалог с любой реплики на любую тему. Второй должен подхватить разговор, но при этом переключить собеседника на свою тему. Затем все собираются в большой круг и обсуждают, что у кого получилось, какие были эмоции, чувства.

Упражнение 9. «Цепочка речи»

Ход: Проводится в большом кругу. Игра будет идти «с накоплением», т.е. информация будет накапливаться от игрока к игроку. Первый участник произносит свое предложение на заданную тему, второй – буквально дословно повторяет услышанное предложение, добавляя к нему свою реакцию. Третий возвращается по смыслу к предыдущим двум предложениям и добавляет свое.

Упражнение 10. «Карусель»

Ход: Группа делится на две части, одна из них образует внутренний круг, другая - внешний. По сигналу ведущего круги начинают двигаться: один по часовой стрелке, другой - против. Затем снова по сигналу - остановка и работа в парах.

Стоящий во внутреннем круге играет роль продавца, который должен что-то продать покупателю, т.е. партнеру, стоящему во внешнем круге. В течение 2-3 минут идет ролевая игра, затем по сигналу руководителя происходит ролевой обмен.

Примерный перечень ролей:

- 1) продавец, который хочет продать холодильник эскимосу;
- 2) предприниматель просит ссуду в банке;
- 3) кандидат на вакантную должность беседует с менеджером фирмы.

Затем идет обсуждение.

Упражнение 11. «Доброе слово»

Ход: Группа делится на две части, одна из них образует внутренний круг, другая - внешний. Внутренний круг начинает двигаться по часовой стрелке. Каждый участник во внутреннем кругу делает комплимент тому, перед кем останавливается.

Занятие № 6. «Разрушаем барьеры»

Упражнение 1. «Приветствие»

Ход: Все сидят в большом кругу. Нужно, бросая мяч, назвать имя кому бросаем. Тот, кто получит мяч, принимает любую позу, какую захочет, и все остальные вслед за ним воспроизводят эту позу. После этого тот, у кого мяч, бросает его следующему и так до тех пор, пока мяч не побывает у каждого.

Упражнение 2. «Эстафета чувств»

Ход: Группа сидит в большом кругу. Нужно невербально, по кругу передать заданное ведущим некое выражение определенной эмоции. Все остальные игроки сидят с закрытыми глазами. Первый игрок решает, как он может передать то же чувство другим способом, касается своего соседа рукой и, когда тот открывает глаза, передает ему свой вариант того же чувства. Так исходная информация передается по кругу. Отыгравшие участники уже не закрывают глаза, они имеют возможность наблюдать за тем, как трансформируется исходное чувство, в каком месте происходит ситуация «испорченного телефона» из-за непонимания. Пройдя круг, эстафета приходит к ведущему, который показывает исходное задание. Затем идет обсуждение.

Упражнение 3. «Скажи-ка, дядя»

Ход: Группа разбивается на три-четыре подгруппы. Каждая подгруппа получает от тренера один и тот же блок вопросов. Задание: как можно скорее и точнее ответить на все вопросы и отдать их тренеру. Команда сама определяет для себя тактику игры.

Примерные вопросы:

1. Имена скольких участников тренинга начинается на букву «Г»?
2. Сколько окон есть в коридоре первого этажа нашего здания?
3. Что написано на входной двери комнаты, в которой проходит тренинг?
4. Выясните у Светы, в каком городе она родилась?
5. Сколько ламп дневного света расположено в кабинете у секретаря?
6. Какой любимый анекдот у Антона?
7. Сколько карманов есть в куртке, которую носит Лена?
8. Узнайте, какое любимое блюдо у Максима?
9. Как зовут члена тренинговой группы, который живет в доме № 5 по Маяковского?
10. Сколько берез растет перед зданием нашего центра?

Затем идет обсуждение: что было сделать легко, что сложно, как справлялись.

Упражнение 4. «Крокодил»

Ход: Группа делится на две подгруппы. Каждая команда загадывает слово (имя существительное в единственном числе) и, вызвав игрока из другой команды, потихоньку передает ему загаданное слово. Получив слово, игрок с помощью мимики и жестов в течение 2 минут должен передать своей команде информацию о полученном слове. Можно задавать вопросы, содержащие положительный или отрицательный ответ.

Упражнение 5. «Выступление перед публикой»

Ход: Выбирается один участник и ему говорится задание, которое он должен выполнить сразу же. Нужно заставить публику поверить, что ты уверенный человек. Задания могут быть любые. Например, нужно рассказать о приготовлении одного из блюд в китайской кухне.

Затем идет обсуждение: по каким критериям можно сказать, что человек вел себя уверенно, по каким нет.

Упражнение 6. «Умение сказать НЕТ»

Ход: Группа делится парами (рассчитаться на первый-второй). В каждой паре первый участник должен что-нибудь попросить у своего напарника, а тот должен ему отказать. Затем поменяться ролями. После идет обсуждение: что было легче – просить

или отказывать, какими чувствами это сопровождалось. Пары могут остаться на следующее задание.

Упражнение 7. «Я считаю тебя уверенной(ым), потому что...»

Ход: Группа делится на две части, одна из них образует внутренний круг, другая - внешний. Внутренний круг начинает двигаться. Образовавшаяся пара поочередно говорит друг другу: « Я считаю тебя уверенным, потому что...».

Упражнение 8. «Обратная связь»

Ход: «Уважаемые участники, в конце занятия я прошу оставить отметку в виде точки на мишени в четырех секторах. Место вашей отметки зависит от оценки вашей работы по четырем критериям: 1. Деятельность ведущего. 2. Содержание занятия. 3. Деятельность участника (самооценка). 4. Психологический климат в группе. Оценка осуществляется по 10-балльной шкале».

Занятие № 7. «Позитивный образ будущего»

Упражнение 1. «Приветствие»

Ход: Все сидят в большом кругу. Нужно повернуться к соседу слева и поприветствовать его. Например: «Здравствуй, Катя, ты мне нравишься, потому что...»

Упражнение 2. «Не думайте о хромой обезьяне»

Ход: Группе дается задание в течение 3-5 минут не думать о хромой обезьяне. Если кто-то подумает, то хлопнет в ладоши и продолжает не думать о хромой обезьяне.

Упражнение 3. «Конкурс ораторов»

Ход: Один из участников произносит речь в течение 5-6 минут на любую заданную тему. Группа играет роль аудитории. Затем каждое выступление обсуждается примерно по такой схеме:

- 1) удачным ли было начало выступления, его конец;
- 2) насколько выразительны были жесты, позы, интонации;
- 3) удалось ли оратору справиться с волнением;
- 4) удалось ли оратору наладить контакт с аудиторией.

Анализ начинается с достоинств, затем обсуждаются недостатки, ошибки в выступлении. Затем сам выступающий говорит о своем выступлении:

- 1) как справился с проблемой, которая была заявлена;
- 2) личные ощущения во время выступления.

Необходимо, чтобы каждый участник группы обязательно выполнил это упражнение.

Упражнение 4. «Дискуссия»

Ход: искусственный спор о качествах, которыми обладает уверенный человек. Ведущий раздает участникам листы с 4 занятия (Упражнение «Уверенный в себе человек»), на которых написаны положительные качества, которыми должен обладать уверенный в себе человек.

Теперь снова нужно оценить проявление этих качеств у себя, используя шкалу от 0 до 10. После того, как все это сделали, идет групповое обсуждение полученных результатов.

Шесть характеристик здоровой, уверенной в себе личности:

1. Эмоциональность речи. Уверенный человек чувства «называет своими именами» и не заставляет партнера догадываться, какое чувство стоит за его словами. Уверенный человек выражает чувства спонтанно, т.е. именно в тот момент, когда они возникли. Он говорит о тех чувствах, которые испытывает и не стремится скрыть или смягчить проявление как позитивных, так и негативных чувств.

2. Экспрессивность и конгруэнтность поведения и речи. Ясное невербальное проявление чувств и соответствие между словами и невербальным проявлением.

3. Умение противостоять и атаковать. Оно проявляется в прямом и честном выражении собственного мнения, без оглядки на мнения и реакции окружающих.

4. Использование Я – высказываний, т.е. умение говорить от первого лица и не прятаться за неопределенными формулировками.

5. Уверенный человек способен без неловкости выслушивать похвалу в свой адрес, ему не свойственно самоуничижение и недооценка своих способностей и качеств.

6. Уверенный в себе человек способен к импровизации, т.е. к спонтанному выражению чувств и потребностей.

Тревога и уверенность являются несовместимыми реакциями.

Неуверенный человек не проявляет уверенного поведения для того, чтобы снизить тревогу. Можно провести несколько тестов на выявление тревожности.

Упражнение 5. «Чемодан»

Ход: Один из участников выходит из комнаты, остальные начинают «собирать ему в дальнюю дорогу чемодан». В этот чемодан складывается то, что, по мнению группы, поможет их товарищу быть уверенным в общении с людьми, те качества, которые группа ценит в этом человеке. Но обязательно отъезжающему напоминают о том, что будет мешать ему в дороге, т.е. его отрицательные качества. Нужно выбрать

секретаря, который на листе бумаги будет записывать для каждого участника все положительные и отрицательные качества, названные группой. Мнение того или иного члена группы должно быть поддержано большинством. В лист «отъезжающего» нужно записать не менее 5-7 положительных и отрицательных качеств. Затем участнику, который выходил из комнаты зачитывается и передается этот список. У него есть право задать любой вопрос. И так до тех пор, пока все члены группы не получат свой чемодан.

Упражнение 6. «Больше всего мне понравилось»

Участники тренинга садятся в большой круг для заключительных посиделок, во время которых есть возможность высказать свои впечатления, задать любому человеку вопрос или сказать ему то, что не успел во время занятий.

Заключительная часть. Подведение итогов.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Результаты опытно-экспериментального исследования уровня психологической готовности к инновационной деятельности

Таблица 4.1 – Результаты контрольного исследования уровня психологической готовности к инновационной деятельности педагогов СП МБДОУ ДС № 243

Испытуемый		Методика «Восприимчивость педагогов к новшествам» Т.С. Соловьева		Методика «Оценка готовности педагога к участию в инновационной деятельности» В.А. Сластенин		Методика «Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств» Т.В. Чиркова	
		баллы	уровень	баллы	уровень	-	уровень
1	Виктория А.	15	допустимый	70	средний		низкий
2	Марина Г.	7	низкий	49	низкий		низкий
3	Ирина В.	18	оптимальный	78	высокий		средний
1	Елизавета Н.	15	допустимый	48	низкий		низкий
5	Анна В.	7	низкий	45	низкий		низкий
6	Елизавета Д.	15	допустимый	49	низкий		низкий
7	Нонна А.	18	оптимальный	79	высокий		средний
8	Катерина Д.	15	допустимый	70	средний		средний
9	Евгения В.	18	оптимальный	79	высокий		средний
10	Альфия Р.	18	оптимальный	79	высокий		низкий
11	Галина Н.	15	допустимый	79	высокий		средний
12	Дарина О.	7	низкий	48	низкий		низкий

Таблица 4.2 – Сводная таблица результатов контрольного исследования уровня психологической готовности к инновационной деятельности педагогов СП МБДОУ ДС № 243

«Восприимчивость педагогов к новшествам» Т. С. Соловьева	Кол-во человек/%	«Оценка готовности педагога к участию в инновационной деятельности» В. А. Сластенин	Кол-во человек/%	«Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств» Т.В.Чиркова	Кол-во человек/%
низкий	3 - 24%	низкий	3 - 24%	низкий	4 – 32%
допустимый	5 - 44%	средний	4 – 32%	средний	8 – 68%
оптимальный	4 - 32%	высокий	5 – 44%	высокий	–

Таблица 4.3 – Расчет критерия Т при сопоставлении показателей уровня развития восприимчивости педагогов к новшествам экспериментальной группы до и после проведения психолого-педагогической развивающей программы

Испытуемый	Показатель уровня развития восприимчивости педагогов к новшествам		Разность (t _{после} - t _{до})	Абсолютное значение разности	Ранговый номер разности
	До применения развивающей программы	После применения развивающей программы			

1	Виктория А.	6	15	+9	9	6
---	-------------	---	----	----	---	---

Продолжение таблицы 4.3

2	Марина Г.	7	7	0		
3	Ирина В.	11	18	+7	7	4
4	Елизавета Н.	15	15	0		
5	Анна В.	6	7	+1	1	1
6	Елизавета Д.	9	15	+6		5
7	Нонна А.	18	18	0		
8	Катерина Д.	13	15	+2	2	2
9	Евгения В.	18	18	0		
10	Альфия Р.	15	18	+3	3	3
11	Галина Н.	15	15	0		
12	Дарина О.	6	7	+1	1	1

Результат: $T_{Эмп} = 3$

Таблица 4.4 – Критические значения T при n=12

n	$T_{Кр}$	
	0.01	0.05
12	43	60

Полученное эмпирическое значение $T_{Эмп}$ находится в зоне значимости.

При сопоставлении показателей уровня развития восприимчивости педагогов к инновационной деятельности в экспериментальной группе до проведения формирующего эксперимента и после проведения, в экспериментальной группе, с использованием критерия Вилкоксона, было получено следующее: интенсивность сдвигов в сторону увеличения уровня развития восприимчивости педагогов к инновационной деятельности в экспериментальной группе превышает интенсивность сдвигов в сторону ее уменьшения.

Таблица 4.5 – Расчет критерия T при сопоставлении показателей уровня развития восприимчивости педагогов к новшествам экспериментальной группы до и после проведения психолого-педагогической развивающей программы

Испытуемый	Показатель уровня развития восприимчивости педагогов к новшествам		Разность ($t_{после} - t_{до}$)	Абсолютное значение разности	Ранговый номер разности	
	До применения развивающей программы	После применения развивающей программы				
1	Виктория А.	44	70	+26	26	3
2	Марина Г.	49	49	0		

Продолжение таблицы 4.5

3	Ирина В.	70	78	+8	8	1
4	Елизавета Н.	48	48	0		
5	Анна В.	45	45	0		
6	Елизавета Д.	49	49	0		
7	Нонна А.	79	79	0		
8	Катерина Д.	70	70	0		
9	Евгения В.	70	79	+9	9	2
10	Альфия Р.	70	79	+9	9	2
11	Галина Н.	79	79	0		
12	Дарина О.	48	48	0		

Сопоставим показатели уровня развития психологической готовности педагогов к инновационной деятельности в экспериментальной группе, полученные в октябре 2024 г. с показателями, полученными в апреле-мае 2025 г. после проведения психолого-педагогической программы развития психологической готовности педагогов к инновационной деятельности.

Результат: $T_{эмп} = 11$

Таблица 4.6 – Критические значения T при n=12

n	$T_{кр}$	
	0.01	0.05
12	43	60

Полученное эмпирическое значение $T_{эмп}$ находится в зоне значимости.

При сопоставлении показателей уровня развития психологической готовности педагогов к инновационной деятельности до проведения формирующего эксперимента и после проведения, в экспериментальной группе, с использованием критерия Вилкоксона, было получено следующее: интенсивность сдвигов в сторону увеличения уровня развития психологической готовности педагогов к инновационной деятельности превышает интенсивность сдвигов в сторону ее уменьшения.