


МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГИИ И ПЕДАГОГИКИ
Кафедра общей и социальной педагогики

РЕКОМЕНДОВАНО К ЗАЩИТЕ В ГЭК

И.о. заведующего кафедрой

канд. пед. наук, доцент

 Ю.А. Бояркина
09.02 2023 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
магистерская диссертация

УПРАВЛЕНИЕ ФОРМИРОВАНИЕМ ГОТОВНОСТИ ПЕДАГОГОВ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ К ИННОВАЦИОННОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

44.04.01 Педагогическое образование

Магистерская программа «Управление и инновации в образовании»

Выполнила работу
студентка 3 курса
заочной формы обучения



Кандалинцева Кристина
Сергеевна

Научный руководитель
канд. пед. наук,
доцент



Медведев Павел Сергеевич

Рецензент
канд. пед. наук, доцент, доцент
кафедры бизнес-информатики и
математики Института сервиса
и отраслевого управления
ФГБОУ ВО «Тюменский
индустриальный университет»

Терехова Наталья Владимировна



Тюмень

2023

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	9
1.1. ПОНЯТИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ПСИХОЛОГО- ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ЛИТЕРАТУРЕ	9
1.2. ИННОВАЦИОННЫЕ СТРАТЕГИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	15
ВЫВОДЫ ПО ПЕРВОЙ ГЛАВЕ	20
ГЛАВА 2. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ФОРМИРОВАНИЕМ ГОТОВНОСТИ ПЕДАГОГА К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	22
2.1. УСЛОВИЯ И ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ГОТОВНОСТЬ ПЕДАГОГА К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	22
2.2. ФОРМЫ И МЕТОДЫ РАБОТЫ ПО УПРАВЛЕНИЮ ФОРМИРОВАНИЕМ ГОТОВНОСТИ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	34
2.3. МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ ФОРМИРОВАНИЕМ ГОТОВНОСТИ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	41
ВЫВОДЫ ПО ВТОРОЙ ГЛАВЕ	49
ГЛАВА 3. ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО УПРАВЛЕНИЮ ФОРМИРОВАНИЕМ ГОТОВНОСТИ ПЕДАГОГОВ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	51
3.1. ДИАГНОСТИКА ГОТОВНОСТИ ПЕДАГОГОВ МАУ ДО «МОСКОВСКАЯ ДШИ «ПАЛИТРА» К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	51

3.2. СОДЕРЖАНИЕ ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЙ РАБОТЫ С ПЕДАГОГАМИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ МАУ ДО «МОСКОВСКАЯ ДШИ «ПАЛИТРА»	62
3.3. АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЙ РАБОТЫ.....	71
ВЫВОДЫ ПО ТРЕТЬЕЙ ГЛАВЕ	77
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	78
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	82
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	89

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Современное общество предъявляет качественно новые требования к образованию. Образование - один из важнейших институтов, отвечающих за производство знаний, которые являются основой человеческого прогресса и определяют социально-экономическое благополучие страны и успех каждого человека. Изменения в содержании образования ведут к изменениям в воспитании и формировании подрастающего поколения, что в свою очередь требует изменений в профессиональной деятельности педагогов, в том числе педагогов дополнительного образования.

Так, в концепции художественного образования в Российской Федерации (опирающейся на основополагающий государственный документ - "Национальную доктрину образования в Российской Федерации"), который устанавливает приоритет образования в государственной политике, определяет стратегию и направления развития системы образования в России на период до 2025 года, признавая ведущую роль педагога в достижении целей образования выделяют одной из основных задач в сфере дополнительного образования привлечение в систему образования талантливых специалистов, способных на высоком уровне осуществлять учебный процесс, осваивать новые технологии и информационные системы.

Запросы социальной среды, потребности детей и родителей, необходимость выполнения миссии дополнительного образования в обществе сделали переход к инновационной деятельности одной из тенденций в подготовке педагогов дополнительного образования. В настоящее время переход к новому качеству педагогов дополнительного образования характеризуется структурными изменениями, разработкой и внедрением новых методов обучения и педагогической деятельности.

Поэтому управление формированием инновационной деятельности педагогов дополнительного образования актуально сегодня и уже не осуществляется как подготовка к жизни или приобретение профессиональных

основ, а является основой процесса непрерывного саморазвития современного педагога.

Вышеизложенное позволяет сформулировать ряд **противоречий** между:

– объективной необходимостью инновационной деятельности в образовании и недостаточной подготовленностью педагогов к её использованию;

– необходимостью управления процессом готовности педагогов к инновационной деятельности и недостаточной разработанностью соответствующих научно-теоретических положений, программ, методических разработок и материалов.

Эти противоречия обуславливают проблему данного исследования: какими должны быть содержание, формы и методы подготовки педагогов дополнительного образования к инновационной деятельности.

Объект исследования – процесс формирования готовности педагогов дополнительного образования к инновационной деятельности.

Предмет исследования – содержание, условия, формы и методы деятельности по управлению формированием готовности педагога дополнительного образования к инновационной деятельности.

Цель исследования – теоретически обосновать и экспериментально проверить содержание, формы, методы управления формированием готовности педагогов дополнительного образования к инновационной деятельности.

Гипотеза исследования: управление формированием готовности к инновационной деятельности педагогов дополнительного образования будет эффективным, если:

- определены критерии и методика оценивания готовности педагогов к инновационной деятельности;

– определено содержание деятельности учреждения дополнительного образования по управлению формированием готовности педагогов к инновационной деятельности на основе результатов SWOT-анализа с учетом

актуального состояния мотивационного, когнитивного и практического компонентов;

– в образовательной организации разработан и реализован план мероприятий по формированию готовности педагогов дополнительного образования к инновационной деятельности с использованием таких организационных форм, как участие в методических объединениях, мастер-классах, курсах повышения квалификации, работа в малых группах, лекции.

Для решения поставленной цели необходимо решить ряд следующих **задач:**

1. Рассмотреть понятие, роль и классификацию инноваций и инновационной деятельности педагога дополнительного образования.

2. Изучить инновационные стратегии в управлении персоналом.

3. Определить диагностические критерии и методики, провести диагностику уровня готовности педагогов дополнительного образования к инновационной деятельности МАУ ДО «Московская ДШИ «Палитра».

4. Определить и обосновать содержание, формы и методы управления формированием готовности педагогов дополнительного образования к инновационной деятельности.

5. Разработать модель управления формированием готовности педагога дополнительного образования к инновационной деятельности

6. Проанализировать результаты исследования.

Экспериментальная база исследования: Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования «Московская детская школа искусств «Палитра» Тюменского муниципального района.

Теоретико-методологическая база исследования:

1. Готовность педагога к инновационной деятельности в трудах А.К.Маркова, В.А.Сластенина, Л.С. Подымовой, И.А.Колесникова, М.В. Кларина, Е.Ю.Ибатуллина, Г.Н. Ильина, Л.В. Шибяевой и др.

2. Проблема внедрения инноваций в образовательный процесс и разработку инновационной методологии в трудах В.С.Лазарева, М.С. Бургина, В.Н.Иванченко, Н.И. Лапина, А.И. Пригожина, В.А. Слостенина и т.д.

3. Пути, способы и приемы внедрения инноваций в педагогическую практику в трудах С.В Беловой, В.П. Беспалько, Т.В. Воронцовой, Н.А. Моревой, А.М. Саранова.

4. Особенности инновационной деятельности в учреждениях дополнительного образования детей и педагогов в трудах Н.В.Ипполитова, Н. Соколовой, В.А. Ротановой, Е.А. Рыбиной, А. И. Семененко, А.И. Тороповой.

Этапы исследования:

Первый этап – постановочный (октябрь 2020-май 2021) – изучение и анализ состояния исследуемой проблемы в психолого-педагогической и научно-методической литературе, определение теоретических подходов и методологии данного исследования, выбор методик, критериев и показателей для диагностики.

Второй этап – собственно исследовательский (сентябрь 2021-июль 2022) – диагностика готовности педагогов дополнительного образования к инновационной деятельности, разработка и апробация модели управления путем внедрения проекта «Инновационная деятельность педагога в школе искусств».

Третий этап – интерпретационно-оформительский (сентябрь 2022-январь 2023) – анализ и интерпретация результатов исследования, оформление выпускной квалификационной работы.

Для проверки гипотезы и решения поставленных задач были использованы следующие **методы:**

– теоретические: анализ специальной литературы, построение гипотез, классификация, систематизация, анализ продуктов педагогической деятельности;

– эмпирические: наблюдение, беседы, анкетирование, опросы;

– методы обработки результатов: качественный анализ и количественный анализ результатов исследования.

Научная новизна определяется в уточнении дефиниции «готовность педагога дополнительного образования к инновационной деятельности», обозначены критерии готовности педагогов, подтверждена результативность модели управления формированием готовности педагогов дополнительного образования к инновационной деятельности.

Практическая значимость определяется возможностью использования основ теоретических и практических результатов в аналогичных образовательных учреждениях, при организации формирования у педагогов готовности к инновационной деятельности. Предложенная модель управления формированием готовности педагогов к инновационной деятельности может быть использована в процессе обучения студентов в учреждениях высшего и среднего профессионального образования.

Апробация результатов исследования. Результаты исследования были представлены на педагогических советах МАУ ДО «Московская ДШИ «Палитра», на методических объединениях. Разработанные материалы использовались заместителем директора по УВР организации дополнительного образования на практике.

1. Кандалинцева К.С. Результаты исследования готовности педагога дополнительного образования к инновационной деятельности // Новая наука: современное состояние и пути развития. Сборник статей по материалам международной научно-практической конференции. 20 июня 2022 г. Изд-во: «Научно-издательский центр «Мир науки» (Нефтекамск). С. 172 – 183.

2. Кандалинцева К.С. Результаты исследования готовности педагога дополнительного образования к инновационной деятельности // Международный центр образования и педагогики. Международный педагогический журнал. 7 июня 2022 г.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, библиографического списка и приложений.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1.1. ПОНЯТИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ПСИХОЛОГО- ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ЛИТЕРАТУРЕ

Термин «инновация» в настоящее время активно применяется в различных областях производства, науки, культуры и образования, экономических, правовых, социальных отношениях и других сферах деятельности человека. Слово «инновация» произошло от латинского слова «innovus» (in – в и novus – новый) и переводится на русский язык как «новинка», «обновление», «изменение» [Безрукова, 2015].

В работах отечественных и зарубежных специалистов приводится множество различных определений инновационной деятельности. Авторы акцентируют внимание на различных аспектах этого термина. Проблемы инновационной деятельности стали предметом изучения педагогической инноватики – сферы науки, изучающей развитие инновационных процессов в образовательных учреждениях.

В настоящее время изучаются многие аспекты этой проблемы:

– управление инновационными процессами в образовательных учреждениях (И.И. Аркин; С.В. Белова, М.Ю. Галуцкая, В.И. Зверева, В.Ю. Кричевский, Е.А. Языкова, В.С. Лазарев, А.В. Лоренсов, М.М. Поташник, В.И. Рыбакова, А.А. Майоров, А.А. Чураева, О.Г. Хомерики, Р.Ю. Юсуфбекова);

– проблемы диагностики и педагогического сопровождения экспериментальной работы, педагогических коллективов учителей и образовательных учреждений (В.С. Безрукова, Н.В. Рогожкина, Л.Н. Давыдова, А.Н. Нанобошвили, Ю.В. Купцова);

– критерии уровня инновационности и специальные методы диагностики (Д.Л. Бенькович, Н.Ф. Ильина, М.В. Кларин, В.И. Загвязинский, Т.С. Соловьев, Л.С. Подымова, В.А. Сластенин и др.);

– характеристика мотивации креативности как фактора эффективности инновационной деятельности (Л.Г. Богословец, Н.В. Ипполитова, В.А. Кан-Калик, Н.И. Лапин, А.И. Пригожин, Р.Х. Шакуров);

– факторы, влияющие на процессы инновационной деятельности в образовательной организации (Н.П. Фетискин, Н.И. Войтина, Н.В. Горбунова, Л.А. Иванова, В.Н. Казакова, В.Л. Ляудис, И.Е. Пискарева, Н.Ю. Степанова) [Чернова, 2018].

Инновационная деятельность в сфере образования является более сложной и ответственной в связи с высокой важностью человеческого фактора. Инновации в образовательной деятельности – это прямой путь интеграции образования и науки. Содержанием инновационной деятельности педагога является творческое преобразование реальности вокруг учебного заведения, его учеников и самого педагога. В результате инновационной деятельности в конкретном учебном заведении или факультете создается уникальный единый опыт, которого раньше не существовало.

В педагогической теории в определении разными авторами основных понятий (инновация, новшество, нововведения) существуют некоторые разногласия. Согласно первой позиции (Г. М. Коджаспирова, А. Ю. Коджаспиров, С. А. Баранникова) считают понятия «новшество, нововведения, инновации» - синонимами. Сюда же можно отнести исследователей, которые не делают четкого разграничения между понятиями «новшество, нововведения, инновации», связывают данные категории с внесением элементов нового в изучаемый объект (Н.В. Горбунова, В.Н. Кузькин, И.П. Подласый, Л.В. Поздняк и другие).

Исследователи, представляющие вторую позицию, К.Ю. Белая, С.Ф. Багаутдинова, В.С. Лазарев, А.В. Лоренсов, М.М. Поташник, О.Г. Хомерики и другие группируют данные понятия, считая синонимами «новое — новшество», «инновации — нововведения». Новшество – это именно новое средство, новый метод, методика, технология, программа и т.д. Инновации — нововведение — это процесс освоения этого средства.

Нововведение определяется данными авторами как целенаправленное изменение, вносящее в среду внедрения новые стабильные элементы (новшества), вызывающие переход системы из одного состояния в другое. При определении понятия «инновационный процесс» К.Ю. Белая, В.С. Лазарев, М.М. Поташник используют категорию «деятельность». Инновационный процесс — это комплексная деятельность по созданию, освоению, использованию и распространению новшеств.

Согласно исследователям третьей позиции (Т.М. Давыденко, Т.И. Шамова и другие) инновационный процесс включает в себя инновации, нововведения-условия, обеспечивающие успешность перевода системы в новое качественное состояние. В инновационном процессе Т.И. Шамова выделяет содержательную и организационную стороны. Содержательная сторона инновационных процессов – это научная идея и технология её реализации. А нововведения — это организационный механизм использования инноваций, позволяющий перевести систему из одного качественного состояния в другое [Чернова, 2018].

Структура инновационной деятельности имеет различные трактовки. Это предполагает несколько подходов к интерпретации. Представляет интерес концепция инновационной деятельности педагога Л.С. Подымовой и В.А. Сластенина. По их мнению, инновационная деятельность способствует преобразованию существующих форм и методов образования, созданию новых целей и средств его реализации. В связи с этим инновационная деятельность является одним из продуктивных видов творческой деятельности [Гибадуллина, 2019].

Л.С. Подымова и В.А. Сластенин представляют мотивационный, креативный, технологический и рефлексивный компоненты инновационной деятельности педагога. Авторы рассматривают мотивационный компонент инновационной деятельности педагога как профессиональную мотивацию в общей структуре мотивов, а также с точки зрения отношения педагога к изменениям.

Мотивация может быть внешней и внутренней. Она складывается из таких факторов, как стимулы к самоутверждению, самореализации, материальные и профессиональные мотивы.

- Креативный компонент инновационной деятельности педагога. Сформированность данного компонента предполагает творчество педагога, а именно умение образовывать новые формы решения задач. В философии педагогического творчества существует множество техник формирования творческого мышления. Одним из наиболее перспективных направлений для изучения творчества выделяется изучение исследований Д.Б. Богоявленской, которая в своих экспериментальных работах выделила единицу анализа творчества. В качестве такой единицы была выделена интеллектуальная активность, которая отражает познавательные и мотивационные характеристики в единстве [Башина, 2010].

В работах ученых-философов (Н.М. Гнатко, А.Г. Ковалевой, Б.Д. Парыгиной, В.А. Просецкого) рассмотрены процессы, которые являются основой движущей силы инновационной деятельности. Именно через эти процессы можно рассмотреть суть творческой составляющей инноваций. Основная идея заключается во включении в творческую деятельность подражания: копирование, подлинное творчество и др. В.А. Просецкий линию развития деятельности индивидуума предлагает представить в виде схемы в соответствии с рисунком 1.

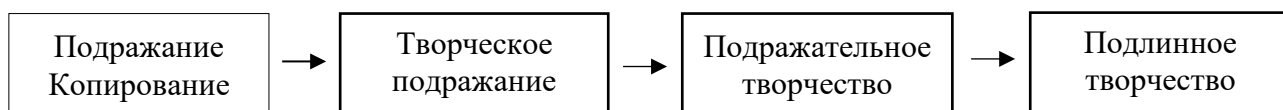


Рис. 1. Линии развития деятельности индивидуума по В. А. Просецкому

- Технологический компонент инновационной деятельности педагога. В.А. Сластенин и Л.С. Подымова выделяют ключевые элементы технологического компонента инновационной деятельности:

– личностно-мотивированная переработка имеющихся образовательных процессов, их самостоятельная интерпретация, вычисление и

классификация проблемных педагогических ситуаций, активный поиск информации, ознакомление с новшеством;

– профессионально мотивированный анализ собственных возможностей по созданию или освоению новшества, принятие решения об использовании нового;

– формулирование целей и общих концептуальных подходов, этапов экспериментальной работы;

– реализация инновационных действий: введение новшества в педагогический процесс и отслеживание хода его развития и внедрения;

– осуществление контроля и коррекции введения новшества и всей инновационной деятельности, оценка результатов внедрения, рефлексия самореализации педагога;

- Рефлексивный компонент инновационной деятельности. Под рефлексией педагогической деятельности подразумевается анализ собственной деятельности, влияние изменений этой деятельности на качество. Педагог с инновационным потенциалом должен уметь оценивать не только собственные последствия внедрения нововведения, но и анализировать труд других педагогов, предусматривая последствия. Процесс рефлексии может быть только индивидуальным. Конечно, рефлексивный компонент у педагога будет сформирован только при наличии ориентира на самосовершенствование. Источником этого процесса выступают системы осознаваемых педагогом противоречий в педагогической деятельности, именно поэтому необходимо осознать рефлексивную позицию, создать позитивное самовосприятие, создать в учебной и профессиональной деятельности ситуации, стимулирующие процесс самоутверждения [Белова, 2018].

Инновационная деятельность в образовании – деятельность, объединяющая в себе набор действий и инструментов, по итогу которых идеи о содержании образовательного процесса становятся инновациями в образовании. Ключевыми функциями инновационной деятельности являются изменения

компонентов образовательного процесса: цели и содержания образовательного процесса, образовательных инструментов, методов и форм, системы управления.

Основная цель инновационной деятельности педагогов образовательных учреждений - развитие педагога как творческой личности, переход от репродуктивного типа деятельности к самостоятельному поиску методических решений, превращение педагога в разработчика и создателя инновационных методов и средств воспитания, развития и обучения, реализующих их [Соколова, 2018].

В настоящее время инновации в образовательных учреждениях включают в себя исследования, создание инноваций, внедрение инноваций и рефлексию по поводу инноваций. Сформулированный методологический аппарат является главным результатом исследовательского этапа, за которым следует инновационная идея развития.

Механизм этапа реализации инновационной деятельности: разрабатываются программа и сценарий инновационной деятельности, организовывается сопровождение педагога, осуществляемое администрацией образовательного учреждения, апробируется и анализируется сам эксперимент, оформляются результаты. Сравняются результат заключительный и исходный. Функцией рефлексивного этапа становится обратная связь.

В инновационной деятельности учреждений образования выделяют четыре взаимосвязанных типа образовательных видов деятельности: методологическая, научно-исследовательские, педагогическая и учебная.

Методологическая деятельность направлена на разработку методологий инновационного процесса. Проводится методологом.

Исследовательский труд направлен на изучение особенностей работы преподавателей и обучающихся. Проводится ученым. Продуктом деятельности этого исследования является педагогическая инновация (определение педагогической деятельности учителя в контексте инновационности).

Педагогическая деятельность педагогов-новаторов направлена на организацию образовательной деятельности учащихся. Продуктом деятельности

является образовательный процесс, в который внедряются инновации (инновационные образовательные процессы) [Шарипов, 2017].

Таким образом, в психолого-педагогической литературе приводится множество различных определений инновационной деятельности. Это Л.С. Подымова, В.А. Сластенин, В.И. Загвязинский, Т.С. Соловьев и др. Авторы рассматривают данный термин с различных точек зрения. При этом основой для фактической реализации инновационной деятельности педагога является создание концептуальной основы образовательных инноваций, в которых входят диагностика, прогнозирование, разработка программ, анализ их реализации, проведение инновационной программной деятельности, инновационные действия, внедрение, мониторинг процессов и результатов, а также модификация и рефлексия.

1.2. ИННОВАЦИОННЫЕ СТРАТЕГИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

На сегодняшний день инновационные стратегии управления персоналом в образовательных учреждениях стали неотъемлемой частью инновационной политики управления. С помощью инновационных стратегий решается проблема планирования и реализации инновационных проектов педагогических инноваций, направленных на значимые и качественные изменения в образовательной сфере [Вдовина, 2020].

Инновационная деятельность педагогов в образовательных учреждениях является неотъемлемой частью личной педагогической системы и приобретает характер избирательный и исследовательский. Она подразумевает переоценку профессиональной деятельности педагога, выход из зоны традиционной исполнительской деятельности на проблемно-поисковую, рефлексивно-аналитическую, удовлетворяя потребности общества и создавая условия для личностного саморазвития.

Поскольку образовательные инновации становятся необходимыми в России, выдвинуты две главные задачи. Первая – выявление целей и направлений развития педагогической инновации, место инноваций в педагогическом процессе, поиск возможностей для воплощения и распространения идей. Вторая задача – привлечь творческих и талантливых педагогов, готовых открыть, представить и распространить собственный подход.

Практика показывает, что не все педагоги занимаются инновационной деятельностью. Учитель может не обладать определенными знаниями и навыками, мотивацией к такой деятельности, отношением к нововведениям в образовании как к ценности [Куденкова, 2020].

Включение в инновационную деятельность педагога зависит от:

1) существующих условий в конкретном учреждении дополнительного образования:

- положительная морально-психологическая атмосфера и позитивная творческая среда;

- помощь в приобретении знаний об инновационных технологиях;

- финансовые выгоды: премии, стимулирующие выплаты;

- поддержка административной команды сотрудничества преподавателя с учащимися и коллегами.

2) от степени готовности преподавателя к этой деятельности, от формирующих его отношение к преобразованию собственной педагогической деятельности качеств, которые делятся на:

- личностные (продуктивность, креативность, высокое эмоциональное состояние);

- специальные (знание новых технологий, овладение новыми методами обучения, анализ и выявление причин недостатков, способность выявлять реальные образовательные проблемы и умение применять эффективные методы для их решения).

Значительно разнится содержание инновационной и традиционной педагогической деятельности. Большинство экспертов выделяют отличия в инновационной деятельности, такие как:

1. Содержание образовательной деятельности усложняется, используются новые педагогические технологии.

2. Ребенок (и его качества - активность, избирательность, креативность) становятся ключевой фигурой.

3. Интересные способы взаимодействия между субъектами образовательного процесса. Подача познавательного материала и методы передачи опыта подразумевают личностно-ориентированный подход, активное взаимодействие между педагогом и ребенком [Ротанова, 2022].

Управление педагогическим коллективом при реализации инновационной деятельности будет успешным, если будет организован взаимовыгодный процесс. Сотрудничество, интеграция сил, ресурсов, помощь и поддержка друг друга.

Между тем, новаторы - люди с настоящим духом креативности, исследующие, открывающие новое, активно внедряющие и распространяющие новшества - являются главными участниками инновационного процесса.

Согласно этому принципу, для результативной инновационной деятельности педагога необходимо использовать стратегии управления преподавателями в образовательной организации, состоящие из шести шагов:

1) Для выявления учителей-энтузиастов (их следует вовлечь в инновационный процесс как можно раньше) перед началом обучения следует определиться с критериями отнесения индивида к категории учителей-энтузиастов. Они всегда открыты новому и могут смело демонстрировать свои достижения посредством следующих компонентов.

2) База знаний (доклады, конференции и семинары: средства донесения инноваций на теоретическом уровне; демонстрация отрывков из лекций или открытых курсов по технологии для внедрения инновационных технологий).

3) Разработка (формулировка новых идей, вовлечение преподавателей в непосредственное проектирование курсов).

4) Предварительный анализ инновационности «первой группы» преподавателей, привлечение сомневающих педагогов, анализ апробирования новшества.

5) Учителя должны быть мотивированы на результат урока, проведенного экспериментатором. Для формирования мотивации целесообразно определить фазы неприятия и сопротивления учителей.

6) Выразить результаты опыта на методических конференциях, совещаниях и семинарах с целью объединения сильных сторон нововведения и принятия решения о дальнейшем использовании.

При формировании и реализации инновационной стратегии в управлении педагогами дополнительного образовательного учреждения должен учитываться ряд инновационных факторов и технологий, что представлено на рисунке 2 [Майоров, 2017].

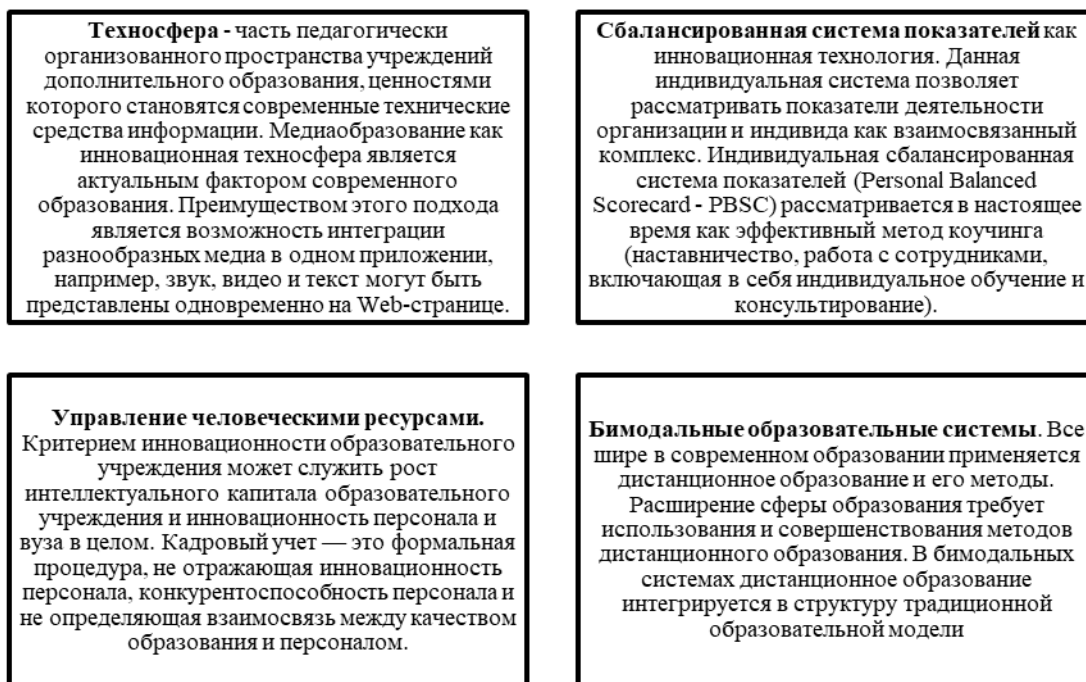


Рис. 2. Инновационные факторы и технологии по А.А. Майорову

Таким образом, инновационная стратегия в образовательном учреждении сегодня является ключевым фактором успешности как самого образовательного учреждения, так и педагогического коллектива. Инновационные стратегии

позволяют решать проблемы планирования и реализации педагогических проектов, изменять значимые качественные и количественные показатели в учреждении. Использование инновационных решений и проектов педагогами позволяет выйти им на новый уровень педагогической деятельности, создавая условия для личного роста. При этом включение педагога в инновационную деятельность зависит от условий в образовательном учреждении и от готовности самого педагога. Поэтому инновационная деятельность тесно связана с человеческим фактором и лично-творческими ресурсами педагога.

ВЫВОДЫ ПО ПЕРВОЙ ГЛАВЕ

Сегодня в области образования происходят серьезные изменения, проводятся реформы, различные по направлению и значимости, меняются методика и содержание образовательного процесса. Для того, чтобы образовательное учреждение было конкурентоспособным, обеспечивало социальную безопасность как учеников, так и педагогов, достойно функционировало в современных условиях, предъявляются новые требования к образовательной сфере и к самому педагогу и его мастерству. Именно на этом этапе возникает необходимость инновационной деятельности.

Инновационная деятельность в образовании – деятельность, объединяющая в себе набор действий и инструментов, по итогу которых идеи о содержании образовательного процесса становятся инновациями в образовании. Несмотря на некоторое различие обозначенных позиций ученых, общей основой понятий «новшество», «инновации», «нововведения» является внесение элементов нового в изучаемый объект, приводящий к его развитию. Конечно, характер инновационной деятельности педагога зависит от условий, которые существуют в конкретном учебном заведении, но, в первую очередь, от уровня личного стремления к этой деятельности.

В настоящее время учеными изучаются управление инновационными процессами в образовательных учреждениях, проблемы диагностики и педагогического сопровождения экспериментальной работы, педагогических коллективов учителей и образовательных учреждений, критерии уровня инновационности и специальные методы диагностики, факторы, влияющие на процессы инновационной деятельности в образовательной организации и др. Среди ученых можно выделить И.И. Аркина, С.В. Белову, М.Ю. Галуцкую, В.С. Безрукову, Н.В. Рогожкину, Т.С. Соловьева, Л.С. Подымову и др.

Сегодня включение в инновационную деятельность педагога зависит от существующих условий в конкретном учреждении дополнительного образования, от степени готовности преподавателя к этой деятельности, от

формирующих его отношение к преобразованию собственной педагогической деятельности качеств и др. Для эффективной реализации инновационной деятельности педагога необходимо соблюдать ряд этапов: определение критериев педагога и его базы знаний, анализ внедряемой инновации, мотивация педагогов и т.д. При этом при формировании и реализации инновационной стратегии в управлении педагогами должен учитываться ряд инновационных факторов и технологий.

Таким образом, какой бы ни была принятая высшим руководством целевая ориентация, возникает необходимость инновационного развития и управления персоналом в образовательной организации. Применение инновационного управления как комплекса мер будет способствовать положительной динамике в образовательных процессах, тем самым повышению качества образования и конкурентоспособности учреждения в целом.

ГЛАВА 2. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ФОРМИРОВАНИЕМ ГОТОВНОСТИ ПЕДАГОГА К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

2.1. УСЛОВИЯ И ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ГОТОВНОСТЬ ПЕДАГОГА К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Тема готовности человека к реализации различных видов деятельности имеет глубокую проработанность в педагогической науке на теоретическом и практическом уровнях.

Разработкой такого понятия, как «готовность», идеей определения и развития занимались М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович, Ф.И. Иващенко, П.Р. Чамата, Я.Л. Коломенский, А.Т. Короткевич, И.Б. Котова, А.И. Кочетов, В.Н. Мясищев, А.С. Нерсисян, А.Ц. Пуни, В.Н. Пушкин, Н.Д. Левитов, В.С. Мерлин, К.К. Платонов, Д.Н. Узнадзе. Дано большое количество интерпретаций дефиниции «готовность» к деятельности: исследователями подробно проанализированы содержание, структура, основные критерии готовности; условия, влияющие на динамику готовности, длительность и интенсивность проявлений.

На сегодняшний день известен ряд подходов к анализу структуры готовности преподавателя к инновационной деятельности. Отметим, что наиболее распространенными подходами в отечественной и зарубежной научной литературе являются личностный и функциональный.

Группа авторов (М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович, Б.Г. Ананьев, В.А. Крутецкий, В.Д. Шадриков, А.А. Деркач) личностный подход в анализе готовности инновационной деятельности рассматривают как совокупность индивидуальных качеств личности, явленных в эффективном характере деятельности с высоким результатом. Готовность личности к эффективному труду проявляется, по мысли ученых, в ее способности к организации, реализации и регулированию собственной деятельности.

С точки зрения личностного подхода, в рассмотрении готовности к инновационной деятельности можно выделить ряд структурных элементов. Во-первых, познавательный процесс, выражающий границы производимой деятельности; во-вторых, эмоциональные качества, влияющие на человека – эти качества во многом активируют психологическую и физическую активность индивида; в-третьих, волевые усилия, которые обеспечивают совершение затруднительных действий в процессе достижения цели инновационной деятельности.

Среди исследователей функционального подхода к изучению готовности к инновационной деятельности можно выделить Ф. Генова, Е.П. Ильина, Н.Д. Левитова, Л.С. Нерсесяна, В.Н. Пушкина, Д.Н. Узнадзе и др.

Данный подход выделяется тем, что готовность преподавателя к инновационной деятельности анализируется как некоторое психологическое состояние в определенном временном промежутке, под влиянием которого в определенный момент деятельности иницируются нужные психические функции. Таким образом, «готовность» понимается как умение мобилизовать физические и психические усилия для выполнения деятельности.

В.Н. Пушкин и Л.С. Нерсесян, создатели функционального подхода, выделили компоненты готовности к инновационной деятельности, представленные ниже рисунком 3 [Нерсесян, 1969].

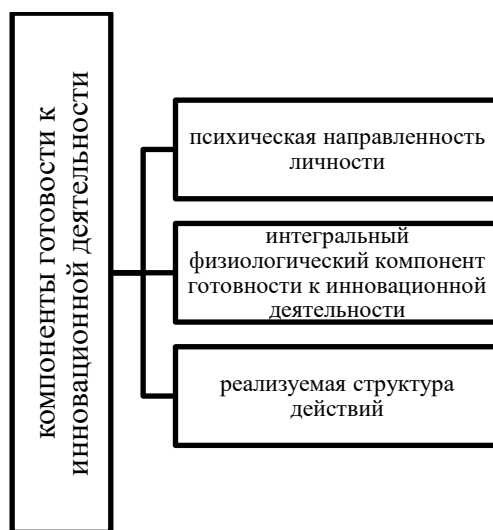


Рис. 3. Компоненты готовности инновационной деятельности по В.Н.Пушину и Л.С.Нерсесян

При управлении формированием готовности педагогов дополнительного образования к инновационной деятельности важной задачей является определение условий, содействующих этому процессу. Еще Л.С. Выготский утверждал, что «необходимо заранее создавать условия, необходимые для развития соответствующих психических качеств, хотя они еще «не созрели» для самостоятельного функционирования» [Выготский, с. 258].

В философии термин «условие» рассматривается как демонстрация отношения объекта к окружающим его явлениям, без которых этот объект не может существовать и развиваться [Вишнякова, с. 205].

Научные источники, выделяют такие условия готовности человека к деятельности:

- 1) осознание необходимости деятельности, наличие цели
- 2) соотношение волевых качеств с объемом задач
- 3) овладение комплексом методик, методов.
- 4) сформированность компетенций, необходимых для подготовки и реализации деятельности путем непосредственной включенности в нее личности.

При выделении условий, способствующих готовности к инновационной деятельности у педагога дополнительного образования, существует потребность конкретизировать это понятие. В педагогической литературе существуют разнообразные варианты его рассмотрения. Представляет интерес понимание определения «педагогическое условие» ученого Н.М. Борытко, он рассматривает его как «некое внешнее обстоятельство, оказывающее существенное влияние на протекание педагогического процесса, в той или иной мере сознательного сконструированного педагогом, предполагающего достижение определенного результата» [Третьякова, с. 85].

По В.И. Андрееву, педагогические условия являют собой результат «целенаправленного отбора, конструирования и применения элементов содержания, методов, а также организационных форм обучения для достижения целей» [Андреев, с. 171].

Таким образом, дефиницию «педагогические условия» мы рассматриваем как совокупность условий необходимых для достижения поставленных целей. Данные условия синэргичны и дополняют друг друга, именно это не позволяет проникнуть в процесс создания условий случайных, стохастических флуктуаций, мешающих достижению требуемой эффективности.

Анализ научно-педагогической литературы предоставляет различные интерпретаций педагогический условий, однако нам предоставляется возможным выделить основные, такие как организационно-педагогические психолого-педагогические, дидактические.

Следует раскрыть сущность организационно-педагогических условий. Под данным понятием подразумеваются возможности образовательной организации, обеспечивающие создание среды, способствующей инновационной деятельности и эффективному функционированию [Добротворская, 2019].

Дидактические условия выполняют функцию преобразования возможностей под цели обучения, то есть определение содержания процесса обучения, организационных форм и методов по организации деятельности. [Быстрова, 2020].

Что касается психологических и педагогических (далее – психолого-педагогических) условий готовности педагога к инновационной деятельности, то здесь можно выделить следующих ученых: Г.А. Кручинина, Л.А. Кандыбович, М.И. Дьяченко, Д.И. Узнадзе. В их работах фактором готовности выделяется интенция педагога на модификацию педагогической деятельности, через воздействие на знаниевый аспект.

Н.В. Ипполитова отмечает в условиях готовности три взаимообусловленных аспекта: мотивационный, когнитивный и операционный. [Ипполитова, с 236].

Когнитивный аспект предполагает сформированность знаний, требуемых человеку для удовлетворительной, с точки зрения результатов, педагогической деятельности. Когнитивный аспект направляет познавательную деятельность человека.

Мотивационный аспект отвечает за формирование намерений, которые соответствовали бы целям и задачам осуществляемой индивидом педагогической деятельности.

Операционный аспект обеспечивает комплекс компетенций, нужных при практическом решении задач, возникающих перед преподавателем при осуществлении профессиональной деятельности. В такой структуре готовности определяется, что когнитивный фактор выражает степень внутренней готовности, а мотивационный и операционный – степень внешней формы, главным образом деятельностной, в которой соответствующие характеристики проявляют себя.

Объективное отношение педагога к собственной деятельности – важнейший элемент готовности к инновационной деятельности, благодаря которому появляется сама возможность потребность к переходу к инновационной деятельности.

Выше мы рассмотрели три аспекта, влияющих на готовность к инновационной деятельности: когнитивный, мотивационный, операционный. Именно они характеризуют интенцию педагога на усердие и интенсивность, на самостоятельность освоения нового материала, творческое осуществление приемов педагогического труда, внедрение интерактивных и метапредметных приемов в работе. Рассмотрим каждый из них более подробно.

Мотивационный компонент, в первую очередь, проявляется в твердой интенции на профессиональное саморазвитие, личностный рост, который выражается в усилении образовательного уровня. Также важным элементом мотивационного компонента является потребность в освоении новой методологии и новых методик педагогического ремесла. Мотивационный компонент есть устойчивый интерес к теоретическим проблемам, актуальным научным исследованиям и апробации инновационных методик на практике. Интерес к дискуссиям по вопросам инновации, потребности внедрения инноватики также может свидетельствовать о сформированности мотивационного компонента.

Когнитивный компонент показывает уровень знаний, их качество, эрудированность по проблематике инновационной педагогической деятельности. Для исследователя характеризуется рядом критериев, например,

1) владением понятиями и категориями – это отражение качества теоретической подготовки;

2) понимание закономерностей в области инновационной деятельности – отражает аналитические способности педагога, кроме того, указывает на информированность по вопросам инновационной методики. «Личностный компонент включает способность к адекватной оценке себя как личности, профессионала, субъекта образовательного процесса в области использования различных приемов и методов обучения» [Яковлев, с. 450].

Операционный компонент отражается степенью владения профессиональными компетенциями в сфере инновационной педагогической деятельности. Этот компонент определяется умением воплощать теоретические знания на практике. Здесь можно сказать, что практический компонент является как бы пространством воплощения первых двух компонентов: когнитивный – как базис, без которого невозможна инновационная деятельность, мотивационный – как связующее звено между теорией и практикой, т.е. как импульс, который преобразует теорию в практику.

Здесь возникает проблема, связанная с тем, что часть инновационных продуктов остается невостребованными, об этом свидетельствует небольшой процент внедренных инновационных методов в педагогический процесс. Для преодоления этой проблемы нужно обратиться к опыту других исследователей. Так, В.А. Сластенин выделяет две предпосылки, влияющие на невостребованность [Сластенин, Подымова, с. 94].

Первая предпосылка – большинство инноваций не проходит профессиональной экспертизы на теоретическом уровне и должной апробации – на практическом уровне.

Вторая предпосылка – отсутствие инновационного пространства – некоей морально-психологической среды, стимулирующей педагога повышать

квалификационный уровень и активно пользоваться новейшими методами преподавания. Помимо прочего, для организации такого пространства необходимо создание комплекса условий: организационного, методического, психологического характера, который будет обеспечивать применение инноваций в образовательном процессе [Лобок, с. 6-10].

Мы готовы выделить два ключевых фактора, необходимых для актуализации готовности педагога дополнительного образования к инновационной деятельности.

1. Формирование мотивации работников дополнительного образования к овладению инновационными формами и методами работы. Под мотивацией мы понимаем ряд внутренних и внешних характеристик, побуждающих индивида к деятельности, задающих предел и форму осуществляемой деятельности. Мотивация придает деятельности интенциональность, ориентированную на достижение поставленных целей [Педагогический энциклопедический словарь]. Нужно побуждать преподавателя к активной преподавательской деятельности, сфокусированной на достижении индивидуального смысла в осуществлении профессиональной деятельности, направленной на получение качественно нового результата.

Анализ научной литературы и исследовательский опыт говорят нам, что участие в инновационной деятельности педагог может интерпретировать как:

- 1) Инновационная деятельность как способ дополнительного заработка.
- 2) Метод избежания конфликтов внутри коллектива (особенно, если образовательное учреждение ориентируется на инновационные методы, а педагог по каким-либо причинам обладает недостаточным уровнем готовности к инновационной деятельности).
- 3) Способ самореализации. В данном случае инновационная работа является для педагога средством достижения личного признания.
- 4) Выполнение профессионального долга. Некоторые педагоги считают своим долгом овладение самыми новыми средствами педагогического мастерства.

2. Большую роль в формировании мотивации педагога играет политика организации. Такая политика должна направляться на профессиональное развитие собственных педагогических кадров. Климат внутри образовательного учреждения должен (если учреждение стремится к качественному образовательному процессу, к эффективной инновационной практике) способствовать не только профессиональному, но и личностному росту педагога. Политика организации должна быть направлена на произвольную выработку у педагога ответственного отношения к выполнению профессиональных обязанностей, повышению педагогической культуры. Именно в этом выражается внешняя мотивация.

Мотивация обуславливает творческую активность личности. Именно мотивационный компонент внутри структуры готовности к инновационной деятельности выделяется как системообразующий, потому как именно он указывает на уровень восприимчивости и инициативности к реализации нововведений, на желание педагога самореализовываться профессионально. Если пытаться выделить критерии сформированности мотивационного компонента, то можно отметить следующие показатели: познавательный интерес к инновационным педагогическим методикам; осознанная потребность в создании и внедрении инноваций в процесс обучения; понимание целей, а также применимости инновационной деятельности; желание экспериментировать на всех этапах инновационной деятельности.

В этом исследовании данные условия обеспечивают достижение целей образовательной деятельности и включают: 1) овладение преподавателем инновационными методами и формами работы; 2) активизацию процесса обучения педагогов инновационным методам благодаря включению интерактивных форм обучения [Дири, 2017]

Принимая во внимание вышесказанное, нужно выделить ступени готовности педагога к инновационной деятельности, чтобы у нас была возможность отслеживать сформированность каждого из факторов. Данное определение понимается как все возможные количественные и качественные

показатели готовности к инновационной деятельности. На данном этапе исследования мы выделим три степени готовности к инновационной деятельности: низкую, среднюю, высокую.

Низкая степень готовности к инновационной деятельности определяется слабовыраженной когнитивной активностью в отношении инновационных педагогических методов. У педагогов, показывающих низкий уровень готовности к инновационной работе, наблюдается периодическое, неустойчивое позитивное отношение к инновациям, оригинальные практические решения не применяются.

Средний уровень готовности к деятельности характеризуется умеренной, переменчивой, но более устойчивой мотивацией преподавателя к инновационной деятельности. Нет стабильного запроса во внедрении, а также реализации актуальных педагогических методик. Примером таких методик может служить проектно-ориентированное обучение. Нет восприимчивости к нововведениям.

Наконец, высокий уровень готовности к реализации инновационной деятельности характеризуется достоверно отмечаемой чувствительностью к новшествам. Индивид владеет обширными познаниями в актуальных педагогических практиках. Выделяется совершенным владением современными инновационными инструментами. Педагог высокого уровня готовности четко осознает потребность в инновационной деятельности в рамках образовательного процесса.

Управление формированием готовности преподавателей к инновационной деятельности – постоянный процесс, который требует методического контроля и сопровождения, особенно при апробации результатов обучения педагогов в их практической деятельности [Саидзода, 2021].

Для профессионального становления субъекта, конкретно – педагога, в образовательной организации требуется целенаправленная организация процесса обучения инновационным методикам. Ключевой здесь является готовность преподавателя к воплощению инновационных практик. Если

педагогический коллектив не готов к восприятию и внедрению инноваций, то требуется определить траекторию личностного и профессионального роста каждого педагога в отдельности. Эта траектория должна включать в том числе средства мотивации педагога к реализации инновационной деятельности. Наилучшей опцией здесь видится разработка комплекса мероприятий, способствующих изменению ситуации на личностном, мотивационном и практических уровнях.

Такой комплексный подход необходим в силу того, что готовность к инновационной деятельности является не только лишь психическим качеством или качеством личности, а интегративным качеством, слагающимся из целого ряда психических и личностных функций.

Работы видных специалистов в данной области исследований дают возможность отметить в структуре каждого отдельного компонента готовности педагога к выполнению инновационной деятельности подкомпоненты внутренней и внешней готовности, которые обусловлены характеристиками самих структурных компонентов. Подкомпоненты внутренней готовности подразумевают присутствие потенциала, позволяющего преподавателю качественно подготовиться к выполнению инновационной деятельности.

Подкомпоненты внешней готовности отвечают за наличие готовности к инновационной деятельности путем различных внешних по отношению к этой деятельности факторов: методическим обучением, самообразованием, курсами повышения квалификации, консультативной помощи и т.п. Подкомпонент имплицитно включает знания об умении педагога оперировать теоретическими и практическими данными для рефлексии над совершенствованием производимой инновационной деятельности, свидетельствующей, в свою очередь, об умении мыслить педагогически.

Знаниевые структурные компоненты включают в себя методологический (внешний) и познавательный (внутренний) подкомпоненты.

Методологический подкомпонент воплощает в себе «совокупность разнообразных методов познания и творческого преобразования окружающей

действительности в соответствии с ее законами, овладение теоретическими основами исследовательской деятельности, формирование собственной педагогической философии» [Максимов, с. 340].

Познавательный подкомпонент включает в себя умение пользоваться наукой для совершенствования инновационной деятельности.

Практические структурные компоненты включают в себя технологический (внешний) и ориентационный (внутренний) подкомпоненты.

Технологический подкомпонент отмечен владением методами и методиками профессиональной педагогической деятельности, ключевыми умениями и навыками для ведения инновационной деятельности. Н.Н. Никитина в своих работах, посвященных этому вопросу, обращает внимание на следующие навыки: «выбирать инновационную проблему и тему исследования, составлять программу экспериментальной и поисковой работы; овладевать методикой разработки авторских программ, разнообразными способами введения новаций в педагогический процесс; овладение диагностикой и методикой отслеживания результатов инновационной педагогической деятельности» [Антология педагогической мысли, 1990].

Ориентационный подкомпонент отвечает за формирование у преподавателя морально-ценностных установок, а также научного мировоззрения. Формирует привычку в своей деятельности опираться на научные данные.

Анализируя ориентационный подкомпонент, нужно акцентировать внимание на самой дефиниции «ориентация». В.А. Беликов дает такое определение: «Процесс и результат реализации отношений определенного типа» [Беликов, с.78]. По его мнению, ценностные ориентации являются «способностью личности выбирать в качестве ориентира в соответствующий момент своей деятельности ту или иную ценность, а также способность личности осознать и воспринять как собственные социально-значимые ценности» [Беликов, с.79].

Личностные структурные компоненты включают в себя мотивационный (внешний) и рефлексивный (внутренний) подкомпоненты.

Мотивационный субкомпонент, по мнению Н.Н. Никитиной, выделяет отношение преподавателя к инновационной деятельности, его внутреннюю интенцию на ее воплощение, реализуя тем самым «стремление и потребности к инновационной деятельности» [Никитина, с. 10-12].

Рефлексивный подкомпонент включает в себя навык педагога анализировать итоги собственной деятельности, что, в конечном счете, должно приводить к улучшению итогов деятельности. Рефлексивный подкомпонент включается в компонент внешней готовности к инновационной деятельности. Именно его ученые Л.С.Подымова, В.А. Слостенин определяют в самостоятельную группу педагогических компетенций – рефлексивных.

Благодаря позициям, которые мы рассмотрели выше, проясняется взаимосвязь подкомпонентов внутри компонента готовности. «Так, подкомпонент внутренней готовности есть своеобразная основа для проявления подкомпонента внешней готовности, который, в свою очередь, в процессе своего воплощения улучшает подкомпоненты внутренней готовности.

Вся эта система компонентов и подкомпонентов отражает системный характер феномена готовности педагога к инновационной деятельности как педагогического феномена» [Трифонова, с. 71].

Таким образом, в нашей научной работе мы рассматриваем готовность преподавателя к инновационной деятельности как проявление творческого стиля профессиональной деятельности, через анализ обозначенных выше компонентов, объединяющих умение желание, знание и умение реализовывать новые формы и методы профессиональной деятельности.

При управлении формированием готовности преподавателей дополнительного образования к инновационной деятельности необходим системный подход, включающий в себя комплекс условий, факторов и компонентов.

Определяя содержание формирования готовности педагогов дополнительного образования к инновационной деятельности необходимо создать организационно-педагогические, психолого-педагогические и дидактические условия. Данные условия должны быть организованы путем создания среды, стимулирующей инновационную деятельность, обеспечивающей эффективный процесс обучения.

Педагогические условия включают в себя разнообразные компоненты в структуре готовности педагога к инновационной деятельности, однако же наполнение компонентов в целом схоже, авторы дают им лишь разные названия, в связи с этим в нашей работе выделены мотивационный, когнитивный и практический. Данные компоненты характеризуются желанием, знанием и умением вести инновационную педагогическую деятельность соответственно. Основополагающим фактором готовности педагогов к инновационной деятельности являются формирование мотивации к творческой педагогической деятельности.

Для отслеживания сформированности готовности педагогов к инновационной деятельности, выделены три степени готовности: высокая, средняя и низкая. Высокая степень готовности выделяется совершенным владением современными инновационными педагогическими инструментами.

2.2. ФОРМЫ И МЕТОДЫ РАБОТЫ ПО УПРАВЛЕНИЮ ФОРМИРОВАНИЕМ ГОТОВНОСТИ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Ответственность за формирование готовности педагогов дополнительного образования к инновационной деятельности возлагается на административную команду, так как преподаватель является «капиталом» данной образовательной организации, и в интересах руководителя создать мотивированного, удовлетворенного результатами своего труда, с высоким инновационным потенциалом педагога, что будет способствовать изменению содержания и

качества образования, а также конкурентоспособности самой образовательной организации.

Ключевым фактором в формировании готовности педагогов дополнительного образования к инновационной деятельности является грамотное, планомерное, целенаправленное управление данным процессом.

Рассмотрим сущность дефиниции «управление». Сложно решить, когда впервые определение «управление» было применено к образованию, так как мнения авторов на этот счет разнятся. В педагогическом контексте управление рассматривается как процесс (П.И. Пидкасистый, Т.И. Шамова, и др.), воздействие (В.П. Шипунов, Н.Д. Хмель и др.), определенный вид деятельности (В.С. Лазарев, М.М. Поташник), ориентированный на объект управления, результатом которого происходит преобразование. Другая точка зрения у Розанова В.А., который рассматривает управление как систему [Розанов, 2018]

На сегодняшний день, когда в процессе управления значимым фактором является синергия и взаимная обусловленность, дефиниция «управление» заменяет прежнее воздействие на взаимодействие.

Таким образом, в качестве рабочего определения будем считать, что управление – это взаимодействие с целью качественного преобразования.

В психолого-педагогическом словаре управление трактуется как «закономерно возникшая в процессе эволюции специфически образованная форма движения материи, заключающаяся в целенаправленном многоциклическом преобразовании информации в двух взаимосвязанных, замкнутых обратными связями контурах и функционально реализующая как сохранение устойчивости управляемого объекта, так и развитие, дальнейшее повышение путем отбора и накопления информации» [Психолого-педагогический словарь].

Важно отметить, что управление формированием готовности педагога дополнительного образования к инновационной деятельности – это комплекс интенциональных действий, направленных на планирование, проектирование, координацию, на организацию педагогических условий [Брагина, 2021]

Верно выбранный стиль управления качественно влияет на результат деятельности образовательного учреждения.

Представляет интерес теория профессора Д. Макгрегора. Ученый делит персонал на две противоположные группы, где в первой части теории «Х» персонал оценивается руководителем не как ценность и в результате управления преобладает отрицательный эффект, в теории «У», напротив, создаются все условия для комфортной реализации сотрудников, тем самым повышая производительность организации [Янбухтин,2020]

Также в теории управления и организации представлен ряд стилей руководства, применяемых к образованию, таких как директивно-коллегиальный (где преобладающим методом является приказ), директивно – пассивный (слабый контроль за работой персонала), пассивно-коллегиальный (характеризуется пассивной позицией руководства, которое полагается на компетентность персонала). Существует также и рефлексивный стиль управления (совместное управление процессом обучения, стимулирование инновационной деятельности преподавателя) [Назаров,2019]

Конечно, невозможно использовать рефлексивный стиль управления перманентно, иногда приходится действовать быстро, принимая стратегические решения, поэтому в любой образовательной организации более результативным и приемлемым будет смешанный стиль управления, наиболее адаптированный к особенностям управления в образовании. Управление должно носить сознательный, планомерный, организованный и контролируемый характер. Актуальным является вопрос инновационного управления инновационной деятельностью педагога, для этого необходимо сформировать педагога творческого, креативного.

Содержание деятельности управления по формированию готовности преподавателей дополнительного образования к инновационной деятельности представляет собой поэтапный процесс, компоненты которого можно представить в виде схемы (рисунок 4).

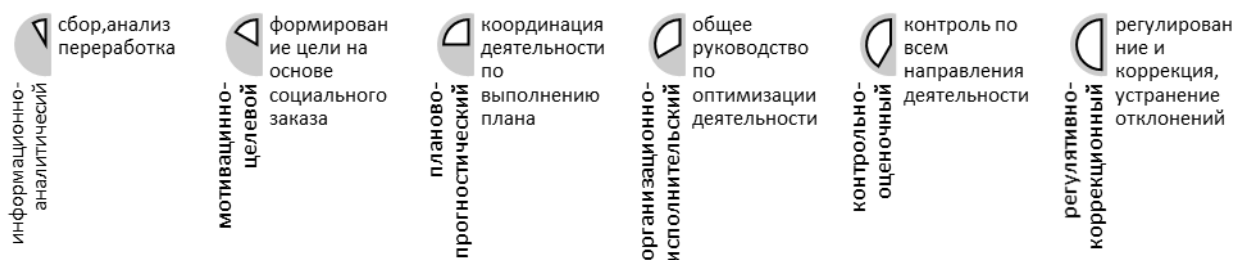


Рис. 4. Основные компоненты в содержании управления по формированию готовности педагогов к инновационной деятельности

Ко всему вышесказанному представляется уместным добавить, что главным направлением в содержании управленческой деятельности является разработка единой политики, проектов, программ подготовки и обучения педагогического коллектива.

Таким образом, важным фактором в управлении формированием готовности педагогов дополнительного образования к инновационной деятельности является определение содержания, форм и методов управления.

Рассмотрим определения данных аспектов. Управление в образовательных организациях дополнительного образования осуществляется с помощью совокупности характерных способов взаимодействия субъекта управления с субъект-объектами для достижения намеченных целей управления – методов.

Опираясь на исследования Д.П. Кайдалова и Е.М. Суименко, можно выделить несколько подходов к классификации методов, представленных ниже рисунком 5.

Задачами административных методов является мотивация педагогов. В административные методы входят методы стабилизирующие, организационные, распорядительные, дисциплинарные. Мы считаем неэффективным использование только одного метода, необходимо их сочетание [Вержбицкая, 2019].

Экономические методы используют с целью повышения разряда, материального стимулирования педагогического состава. При использовании преподавателем инновационных педагогических технологий данный метод позволяет поощрять преподавателя, финансово стимулируя.

К социально-психологическим методам относятся моральное стимулирование, достижение большего признания, ценностные ориентации и т.д. Этот метод основывается на целесообразности и мягком убеждении.

по сущности, воздействующего на человека фактора	<ul style="list-style-type: none"> • социально-психологические • экономические • административные
по характеру цели	<ul style="list-style-type: none"> • деловой • бюрократический
по способам воздействия	<ul style="list-style-type: none"> • директивный • товарищеский • попустительский
по степени проявления единоличного и коллегиального способов воздействия	<ul style="list-style-type: none"> • авторитарный • демократический • пассивный

Рис. 5. Классификация методов управления по Д.П.Кайдалову и Е.М.Суименко

В управлении образовательными учреждениями П.А. Чалов объединяет методы в группы (рисунок 6).

психолого-педагогические	социально-педагогические	организационно-педагогические	социально-экономические
<ul style="list-style-type: none"> • личный пример • поощрение • критика • самокритика • убеждение 	<ul style="list-style-type: none"> • выдвижение перспективных линий • организация сотрудничества работников • создание ситуации критического самоанализа • моделирования 	<ul style="list-style-type: none"> • педагогическое совещание • организация профессионального общения • трудовое сотрудничество • директива 	<ul style="list-style-type: none"> • материальное стимулирование • договор • коллективный подряд

Рис. 6. Методы управления по группам по П.А.Чалову

Методы управления образовательной организацией и методы управления формированием готовности педагогов дополнительного образования к инновационной деятельности отличаются. К последним можно отнести такие методы, как методы выявления мнений (анкета, интервью, опрос и т.д.), аналитические методы, методы оценки, методы генерирования идей, принятия

решений, методы прогнозирования, наглядного представления, методы аргументации [Добренко, 2022].

Анализ психолого-экономической литературы позволяет выделить множество различных типологий методов управления в образовании. Обратим внимание, что методы управления формированием готовности к инновационной деятельности будут эффективными, в том случае, если будут отвечать целям и задачам управления, конкретным условиям и ситуациям, гибко сочетая в себе комплекс воздействующих на коллектив факторов. При управлении какими-либо процессами в образовании, чаще всего применяют социально-психологические и организационно-педагогические влияющие на человеческие факторы, такие как моральное стимулирование, поощрения, мотивация, организация сотрудничества, выдвижения перспективных линий.

Результативное управление формированием педагогов дополнительного образования к инновационной деятельности в организациях дополнительного образования осуществляются с помощью определения организационных границ взаимодействия – форм управления. [Панченко, 2021]

Формы управления коррелированы с группами методов управления. В учреждениях дополнительного образования сотрудничество педагогического коллектива основывается на коллегиальной форме управления. На первом уровне ведущую роль играет совет учебного заведения, который решает актуальные вопросы функционирования образовательной организации. Уровнями ниже формируются малые советы, комитеты, кафедры, объединения, группы, временные творческие коллективы.

Анализ управленческой практики выявил многообразие организационных форм эффективного управления формированием готовности педагогов дополнительного образования к инновационной деятельности, соответствующих критериям: практическая направленность, обратная связь, новые решения в классических формах, высокая степень усвоения и т.д. Организационные формы мы объединили в группы, такая классификация не является научной, но

позволяет упорядочить их. Совокупность организационных форм представлена ниже рисунком 7.



Рис. 7. Группы организационных форм деятельности по управлению формированием педагогов к инновационной деятельности

Организационные формы управления обучением преподавателей могут быть бинарными, интегрированными, по количеству участников групповые и индивидуальные.

Ориентируясь на социальный заказ, руководство учреждения дополнительного образования первоочередной задачей должно выделять определение содержания, форм и методов управления по организации инновационной деятельности, способствующих приобретению нового опыта, на развитие творчества преподавателей [Быков 2011].

Важно понимать, что работа в методических объединениях, работа в творческих группах, проектная деятельность – все это разнообразие форм и методов управления формированием готовности педагогов к инновационной деятельности позволяет выбирать руководству наиболее эффективные, в зависимости от целей и задач образовательной организации, от уровня достигнутых результатов, в конкретных для образовательной организации условиях.

Таким образом, основными критериями современных форм и методов управления процессом обучения выступают: практическая направленность,

обратная связь, новые решения в классических формах, высокая степень усвоения.

Наиболее эффективные на наш взгляд, являются методы социально-психологические - моральное стимулирование, поощрение; социально-экономические - материальное стимулирование; организационно-педагогические – работа в методических объединениях, метод наставничества, метод самообразования, метод активных форм обучения.

2.3. МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ ФОРМИРОВАНИЕМ ГОТОВНОСТИ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Метод моделирования достаточно широко был рассмотрен в некоторых научных трудах, в частности В.А. Штоффа [Штофф, 1966], И.Б. Новика, В.А. Веникова, Б.А. Глинского и др. Постепенно метод моделирования стал использоваться и в такой науке как педагогика. Например, отдельные ученые создавали модели образовательного процесса (Р. Буш и Ф. Мостеллер).

Ученые, осуществляя построение моделей образовательного процесса, пытаются выяснить порядок получения новых знаний.

В.А. Штофф предлагает использовать следующее определение модели – это «система, которая вначале представлена при помощи мыслительной деятельности, а затем уже может быть реализована в действительности на каком-либо объекте, в результате применения метода моделирования субъект познания приобретает новые знания об объекте познания» [Штофф, с. 205].

С.А. Бешенков отмечает, что модель является искусственно созданным объектом, при этом модель по своему содержанию может быть разнообразна: предмет материального мира, схемы, тексты. Особенностью модели является то, что она воспроизводит объект познания полностью или детально. Модель может быть использована для того, чтобы показать внутреннюю структуру какого-либо

исследуемого объекта, а также выявить, как взаимодействуют элементы данного объекта друг с другом [Бешенков, 2015].

И.Б. Новиков полагает, что модель – это искусственный или естественный объект, который может воспроизвести материальный предмет или набор текстов, при этом созданная модель должна быть схожа с исследуемым объектом, а в некоторых случаях процесс получения новых знаний осуществляется непосредственно на воспроизведенной модели, имеющаяся модель также может быть использована для того, чтобы проверить полученную информацию на соответствие действительности, при этом проверка полученной информации должна осуществляться согласно принятым правилам [Новиков, Зуев, с. 55].

Е.А. Лодатко в своих работах предлагает использовать следующую классификацию моделей: физические (то есть предметы материального мира, которые воспроизводят объект познания), вещественно-математические (предмет материального мира, характеристика которого одновременно представлена при помощи математических формул), логико-семиотические (текстовые модели, различные схемы). В то же время в действительности данные группы моделей четко не разграничиваются друг с другом [Полянин, 2021].

Если говорить о моделях, которые могут быть использованы в педагогике, то это модели второй и третьей группы. Эффективность применения данного метода в рамках педагогики можно определить при помощи педагогической валидности. Педагогическая валидность – это категория, которая используется для определения соответствия той или иной модели действительности.

Стоит отметить, что педагогическая валидность является достаточно сложной категорией, именно поэтому она характеризуется сразу несколькими показателями, а также следует учитывать, что модель может быть воспроизведена с учетом нескольких внешних особенностей. [Цыганов, 2010].

Широко распространены модели компетентности, при помощи которых можно определить способность преподавателя к внедрению продуктов инновационной деятельности в образовательный процесс. Стоит отметить, что

компетентность одного педагога также влияет на эффективность деятельности всего образовательного учреждения.

Стоит отметить, что при построении модели подготовки преподавателей, которые будут осуществлять свою профессиональную деятельность в образовательных организациях дополнительного образования, следует учитывать проблемы, которые существуют в данной сфере, а также способы, при помощи которых данные проблемы могут быть разрешены.

Данная модель основывается на ряде принципов:

Образовательный процесс должен осуществляться постоянно, только тогда будет существовать его целостность. В свою очередь, образовательная деятельность также состоит из отдельных этапов. Это принцип непрерывности.

Так, в теории под непрерывностью понимают этапы, которые последовательно сменяют друг друга [Вишнякова, 1999]. Следовательно, под непрерывностью нельзя понимать окончание какого-либо действия или окончание деятельности. Стоит отметить, что этапы каждой деятельности должны быть взаимосвязаны друг с другом.

В образовательной деятельности также должен реализовываться и принцип научности, который заключается в том, что по результатам образовательной деятельности субъекты должны приобретать научные знания. Принцип научности реализуется путем изучения дидактического материала, выявления в нем главных положений, в основе образовательного процесса должны использоваться только знания, полученные при помощи науки.

Принцип научности может быть реализован только в том случае, если в ходе образовательной деятельности используются только новейшие положения науки. Преподаватель должен постоянно следить за результатами новых научных изысканий, а также стимулировать осуществление научной деятельности в рамках образовательной деятельности [Тестов, 2020].

Принцип системности заключается в том, что заранее необходимо определить, какие научные знания должны быть изучены в ходе

образовательного процесса, а также происходит формулирование разделов учебного материала.

Системность заключается в том, что образовательный процесс построен согласно заранее утвержденному плану, реализация которого позволит достичь целей образовательного процесса, педагог должен отличать стадии образовательного процесса, а также моменты их окончания. Это позволит постепенно реализовать образовательный процесс, что также отразится на процессе обучения, эффективности усвоения новых знаний у обучаемого, но только в том случае, когда будут предприняты действия, направленные на устранение существующих проблем.

Принцип доступности может быть реализован только в том случае, если образовательный процесс осуществляется постепенно, когда стадии последовательно сменяют друг друга.

В ходе реализации данного принципа сначала устанавливается, какими знаниями обладает обучающийся, только после этого можно приступить к деятельности по получению новых знаний.

Чтобы данный принцип был реализован в действительности, необходимо, чтобы в процессе образовательной деятельности преподаватель предоставлял обучающимся достаточную информацию, а также мог определять, усвоена ли представленная информация. В процессе реализации вышеуказанного принципа следует учитывать особенности обучающегося, его мировоззренческие установки, увлечения.

Принцип сознательности направлен на то, чтобы преподаватель в своей деятельности создавал стимулы к стремлению обучающихся самостоятельно получать новые знания. Однако познавательная активность обучающихся может возрасти только в том случае, если преподаватели до этого достаточно подробно доводили до сведения обучающихся теоретический материал, проводили практические занятия.

Стоит отметить, что в процессе образовательной деятельности педагог должен учитывать возможность не только индивидуального, но и коллективного

обучения, так как совместно обучающиеся могут эффективнее выполнять задания.

Необходимо определить компоненты модели управления формированием готовности педагогов дополнительного образования к инновационной деятельности.

Прежде всего, это целевой компонент, который означает, что у образовательной деятельности должна быть своя собственная цель.

А.М. Новиков отмечал, что «существует два уровня целей в образовательном процессе. Первый уровень заключается в том, что существование образования необходимо для функционирования общества и государства, при этом эффективность образовательного процесса зависит от того, внедряются ли продукты инновационной деятельности в образовательный процесс» [Новиков, Зуев, с. 72].

Второй уровень цели заключается в том, что у преподавателей формируется готовность внедрять продукты инновационной деятельности в образовательный процесс образовательного учреждения дополнительного образования МАУ ДО «Московская ДШИ «Палитра».

Содержательный компонент отражает целенаправленную деятельность по формированию готовности педагогов дополнительного образования к инновационной деятельности. В рамках рассматриваемой модели представлен проект по инновационному развитию для МАУ ДО «Московская ДШИ «Палитра» «Инновационная деятельность педагога в детской школе искусств»

Мы предлагаем рассмотреть организационно-деятельностный компонент модели управления формированием готовности педагогов дополнительного образования к инновационной деятельности. Данный компонент отражает наиболее результативные методы и организационные формы работы. К наиболее значимым формам мы отнесли активные формы обучения, так как они подразумевают активную вовлеченность и участие педагогов в обучении, моральное и материальное стимулирование, метод наставничества, а также, метод самообразования. В результате практического анализа, мы выделили

наиболее значимые методы, такие как конкурсы профессионального мастерства, практический мастер-класс, курсы лекций, курсы повышения квалификации, выездные консультации с куратором. В частности, управление формированием готовности педагогов дополнительного образования к инновационной деятельности может осуществляться в виде семинаров, занятий, которые имеют игровой элемент, в том числе в методы работы должны быть включены и современные технологии.

Все вышеперечисленные методы и организационные формы отвечают критериям: практическая направленность, обратная связь, новые решения в классических формах, высокая степень усвоения.

Содержание оценочно-результативного компонента модели включает диагностику готовности инновационной деятельности педагогов в дополнительном образовании и ожидаемые результаты реализации плана внедрения модели. Эффективность содержательного компонента исследования предполагается оценить по продуктам инновационной деятельности педагогов, такими как открытые уроки с применением инновационных педагогических технологий, мультимедийные продукты, интернет-выставки, онлайн-концерты класса отделений, выступление на педагогических советах, на методических объединениях.

Результативно-оценочный компонент включал в себе низкий, средний, высокий уровень готовности.

Принимая во внимание вышесказанное, нужно выделить уровни готовности педагога к инновационной деятельности. Данное определение понимаются как все возможные показатели готовности к инновационной деятельности.

Низкий уровень готовности к инновационной деятельности определяется слабовыраженной когнитивной активностью в отношении инновационных педагогических методов. У педагогов, выказывающих низкий уровень готовности к инновационной работе, наблюдается периодическое, неустойчивое

позитивное отношение к инновациям, оригинальные практические решения не применяются.

Средний уровень готовности к деятельности характеризуется умеренной, переменчивой, но более устойчивой мотивацией преподавателя к инновационной деятельности. Нет стабильного запроса во внедрении, а также реализации актуальных педагогических методик. Нет восприимчивости к нововведениям.

Наконец, высокий уровень готовности к реализации инновационной деятельности характеризуется достоверно отмечаемой чувствительностью к новшествам. Педагог владеет обширными познаниями в актуальных педагогических практиках. Выделяется совершенным владением современными инновационными инструментами. Педагог высокого уровня готовности четко осознает потребность в инновационной деятельности в рамках образовательного процесса.

Заключительный этап проектирования модели, т.е. этап технической подготовки в данной работе, осуществляется через подготовку рабочих материалов. Программы повышения квалификации учителей, методические разработки и дидактическая поддержка внедрения разработанной модели.

Таким образом, процесс подготовки педагога к инновационной деятельности в дополнительном образовании представлен последовательными этапами: концепция, моделирование и техническая подготовка.

Стоит отметить, что все элементы, которые входят в состав модели, являются единой системой, они взаимосвязаны друг с другом. Именно за счет существования единой системы модель используется как средство, которое позволяет производить те или иные операции.

Мы полагаем, что разработанная модель послужит эффективным инструментом при управлении формированием готовности педагогов к инновационной деятельности. Стоит отметить, что все элементы, которые входят в состав модели являются единой системой, они взаимосвязаны друг с другом. Модель представлена ниже рисунком 8.

Образовательная организация: МАУ ДО Московская ДШИ «Палитра»



Рис. 8. Модель управления формированием готовности педагога к инновационной деятельности

ВЫВОДЫ ПО ВТОРОЙ ГЛАВЕ

На сегодняшний день, одним из важнейших направлений в деятельности любого учреждения дополнительного образования детей, является управление развитием трудового потенциала работников. Теперь непрерывное образование приобретает ключевое значение, и подтверждать свою квалификацию надо непрерывно. Обновлять знания приходится каждый раз, когда человек сталкивается с новшеством. Это поможет расширить свой поведенческий репертуар, а также будет способствовать инновационной деятельности. Специфика труда педагога побуждает его пополнять знания и умения всю жизнь. В связи с этим, готовность педагога к инновационной деятельности мы определяем первостепенной задачей в осуществлении качественно иной педагогической практики.

Исходя из этого был рассмотрен понятийный аппарат по проблеме управления формирования готовности к инновационной деятельности педагогов. Определены понятия: управление формированием готовности преподавателей к инновационной деятельности (совокупность действий руководства, способствующих развитию инновационной деятельности); готовность преподавателя к инновационной деятельности (как проявление творческого стиля профессиональной деятельности, объединяющий желание, знание и умение преобразовывать практику образовательной деятельности).

Так основные компоненты в содержании управленческой деятельности руководителя: ценностный (самореализация преподавателей), мотивационный (заинтересованность), нормы (ответственность за свое обучение), целевой (интенция на получение знаний, компетентность, непрерывное образование), содержательный (динамичные и демократичные формы и методы), контроля и оценки (самоконтроль).

Педагогические условия, способствующие формированию готовности педагога дополнительного образования к инновационной деятельности: психолого-педагогические, организационно-педагогические, организационно-

методические. Ключевыми условиями, необходимыми для реализации инновационной деятельности, являются формирование мотивации педагогов к освоению форм и методов работы и мотивационно-образовательная политика организации, направленная на профессиональное развитие педагогов.

Таким образом, содержание процесса формирования готовности педагогов дополнительного образования к инновационной деятельности подразумевает совокупность организационных форм и методов деятельности по управлению на основе педагогических условий, факторов и компонентов готовности, влияющих на данный процесс и представляют совокупность способов воздействия управляющей системы на управляемую.

Опираясь на исследования Д.П. Кайдалова и Е.М. Суименко, можно выделить классификацию методов: по сущности, воздействующего на человека фактора, по способам воздействия, по степени проявления единоличного и коллегиального способов воздействия.

В управлении образовательными учреждениями, П.А.Чалов объединяет методы по группам: психолого-педагогические, организационно-педагогические, социально-педагогические, социально-методические.

Для отслеживания сформированности готовности педагогов к инновационной деятельности, выделены три уровня готовности: высокая, средняя и низкая. Высокая степень готовности выделяется совершенным владением современными инновационными педагогическими инструментами.

Разработанная модель управления носит последовательный характер и включает в себя целевой, содержательный, организационно-деятельностный и оценочно-результативный компоненты.

ГЛАВА 3. ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО УПРАВЛЕНИЮ ФОРМИРОВАНИЕМ ГОТОВНОСТИ ПЕДАГОГОВ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

3.1. ДИАГНОСТИКА ГОТОВНОСТИ ПЕДАГОГОВ МАУ ДО «МОСКОВСКАЯ ДШИ «ПАЛИТРА» К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Целью констатирующего этапа эксперимента являлась диагностика готовности педагогов дополнительного образования к инновационной деятельности.

В соответствии с целью были определены следующие задачи:

1) выбрать методики диагностики и определить критерии, которые будут отвечать теме исследования;

2) провести диагностику готовности педагогов МАУ ДО «Московская ДШИ» к инновационной деятельности путем SWOT-анализа деятельности МАУ ДО «Московская детская школа искусств «Палитра» и SWOT-анализа факторов внутренней среды по методикам Н.Б. Пугачевой, Н.В. Ключевой, Л.А. Соловьевой путем посещения открытых уроков, анкетирования на наличие знаний об инновационных педагогических технологиях, анализа выступлений педагогов на педагогических советах, путем анализа творческих результатов педагога;

3) подвести итоги диагностики, определив уровень развития готовности педагогов МАУ ДО «Московская ДШИ «Палитра» к инновационной деятельности.

В настоящей работе с помощью изучения структуры школы, учредительных документов, анализа кадров, опросов работников школы, учащихся и их законных представителей (родителей), сформулирован SWOT - анализ деятельности МАУ ДО «Московская ДШИ «Палитра».

SWOT-анализ МАУ ДО «Московская ДШИ «Палитра» выявил ряд позитивных моментов:

Достигнуто достаточно высокое качество дополнительного образования с учетом обновления содержания обучения, внедрены в практику методически проработанные учебные программы (дополнительные предпрофессиональные и общеразвивающие общеобразовательные программы), открыты новые специализации (скрипка), проводится работа с одаренными детьми через участие их в конкурсах, культурно-просветительских мероприятиях, максимально учтены интересы и желания учащихся и их родителей в выборе содержания учебно-воспитательной работы, обновляется нормативно-правовая база в соответствии с законодательными актами муниципального, регионального, федерального уровней, рекомендациями Министерства культуры, Министерства просвещения России по организации деятельности учреждений дополнительного образования детей.

Также удалось отметить слабые стороны в работе учреждения. На момент анализа актуальными проблемами являются: потребность в кадрах новой формации – готовых к работе в новых социально-экономических условиях, открытых инновационной деятельности, свободно владеющих современными средствами коммуникации, старение кадрового состава, проблемы формирования коллектива и развития корпоративных ценностей, соответствующих современному состоянию общества, неэффективная система обучения на курсах повышения квалификации, проблемы качества взаимодействия преподавателей, проблемы сохранности контингента школы, связанные с нежеланием преподавательского состава изменить подход к обучению учащихся. На сегодняшний день МАУ ДО «Московская ДШИ «Палитра» полноценно обеспечивает условия для реализации прав детей на всестороннее образование в соответствии с их интересами и способностями, общедоступность различных видов творческой деятельности, осуществляет дополнительное образование детей, содействующее их профессиональному самоопределению.

Вопросы педагогической диагностики интересовали ученых на протяжении долгого времени, именно по этой причине на сегодняшний день существуют разнообразные трактовки данного понятия.

Прежде всего следует отметить мнение И. П. Подласого, который полагал, что педагогическая диагностика предполагает проведение исследования, целью которого является более точное определение всех обстоятельств последующего образовательного процесса.

В свою очередь, В. И. Загвязинский утверждает, что педагогическая диагностика является процессом и методом установления степени развития индивидуальных особенностей, трудностей процесса обучения, развития, общения и овладения профессиональными компетенциями, а вместе с тем эффективности психологических систем, технологий и методов функционирования и развития проектов в области педагогики.

В своем исследовании Н. М. Борытко определяет педагогическую диагностику как деятельность, целью которой является определение текущего состояния и тенденций индивидуального и личностного развития субъекта образовательного взаимодействия с целью ориентации на качество образовательного процесса.

Диагностика инновационной деятельности преподавателя - это комплекс методов, направленных на оценку профессиональной подготовки преподавателя к осуществлению этой деятельности и особенностей ее реализации.

Под диагностикой инновационной деятельности педагога мы понимаем совокупность способов изучения и оценки признаков, отражающих профессиональную готовность педагога к реализации этой деятельности и ее осуществлению.

Педагогическая диагностика предполагает ряд функций, которые можно использовать для диагностики способности преподавателей к инновационной деятельности:

- функция обратной связи: данные служат корректировке содержания управления;

- оценочная функция: анализ актуального уровня готовности методами сравнения показателями, принимаемыми за высшую меру;
- прогностическая: функция, позволяющая корректировать и прогнозировать весь процесс управления формированием готовности педагогов к инновационной деятельности;
- управленческая: функция, отвечающая за управление процессами формирования.

Отражены основные показатели, применяемые в рамках диагностики готовности преподавателя к внедрению инноваций в рамках профессиональной деятельности. Разработка системы показателей основывалась на детальном исследовании педагогической литературы.

Важным шагом в оценке приобретенных компетенций является определение критериев готовности преподавателей к инновациям. В этом отношении все показатели, разработанные для данных критериев, являются очень подробными. В образовательной деятельности критерии относятся к стандартным характеристикам для оценки способности преподавателей к инновациям.

Выделение критериев готовности преподавателя дополнительного образования к инновационной педагогической деятельности является ключевым этапом при вынесении решения о сформированности требуемых качеств, потому каждый показатель мы старались наполнить конкретным содержанием. Это позволит осуществить точную оценку готовности педагогов дополнительного образования к инновационной деятельности.

Для определения готовности преподавателей к инновациям, был составлен диагностический инструментарий, основанный на исследованиях, включающий критерии и показатели, учитывающие способность преподавателей дополнительного образования к инновационной деятельности (мотивационный, когнитивный, практический). Приведённые показатели позволят надлежащим образом оценить инновационные навыки преподавателей (Таблица 1).

«Диагностическая карта изучения готовности педагогов начальной
ступени к инновационной деятельности»

Критерии	Показатели	Диагностические материалы
Мотивационный	осознанная потребность в создании и внедрении инноваций в процесс обучения познавательный интерес к инновационным педагогическим методикам;; понимание целей, а также применимости инновационной деятельности; желание экспериментировать на всех этапах инновационной деятельности.	1)Методика «Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств» Н.Б. Пугачевой 2)Выявление способности педагога к саморазвитию (методика Н. В. Ключевой) 3) Анкета «Восприимчивость педагогов к новшествам» Л.А.Соловьевой
Когнитивный	Владение понятийным аппаратом современных инновационных технологий. Знание целей, задач Концепции развития дополнительного образования, способов осуществления и оценки инновационной деятельности. Знание содержания и этапов инновационной деятельности, форм представления инновационного опыта. Знание современных технологий обучения	Анкетирования педагогов дополнительного образования по вопросам знаний в области инноватики Выступление педагогов на семинарах, педсоветах.
Практический	Наличие конструктивных и проектировочных умений, организованность, владение и умение применять на практике инновационные формы и методы профессиональной деятельности, направленные на решение задач Концепции развития дополнительного образования. Умение использовать современные технологии обучения в образовательном процессе	Методика оценки конкурентоспособности В.И. Андреева Анализ творческих работ педагогов Посещение открытых уроков, мастер-классов.

Первым и самым важным критерием, который определяет уровень готовности личности к инновационной деятельности, следует отметить

мотивационный. Данный факт обусловлен тем, что именно мотив указывает на последующую направленность деятельности того или иного человека. На уровень восприимчивости к новшествам, на потребность инноваций как нового подхода к решению педагогических вопросов, на самовыражение преподавателя в области инноваций с точки зрения его профессионализма указывает именно критерий мотивации. Критерии измеряются некоторыми показателями, среди основных следует отметить: позитивное отношение к перспективам инноваций, готовность участвовать в разработке, внедрении и распространении педагогических инноваций и усилия по саморазвитию.

Для проверки мотивации к постоянному развитию, профессиональному и личностному совершенствованию педагогов был проведен опрос по методике «Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств» Н.Б. Пугачевой. Опрос содержит 13 утверждений, из которых нужно было выбрать три утверждения.

Чем сильнее мотивация учителя в отношении возможности индивидуальной самореализации, тем выше инновационный потенциал в целом у преподавательского состава. В данном исследовании речь идет о педагогах, которые имеют высокую профессиональную ориентацию, сильную потребность в высоких достижениях, стремление к лидерству, самовыражению и саморазвитию, а также высокую мотивацию быть замеченными, оцененными и учиться инновациям. Их характеризует высокий уровень мотивационной готовности. К среднему уровню относятся преподаватели с умеренной инновационной ориентацией, умеренной интенцией к самообразованию, самовыражению и слабой заинтересованностью в конечных результатах.

Педагоги с низкими потребностями в профессиональном развитии имеют низкий уровень мотивационной готовности к освоению инноваций.

Результаты анализа констатировали тот факт, что большинство педагогов, имеют средний уровень мотивационной готовности (53%) и низкая (11%). И лишь у 37% педагогического состава высокая мотивационная готовность к освоению новшеств.

Для наглядности результаты исследования представлены на рисунке 9.

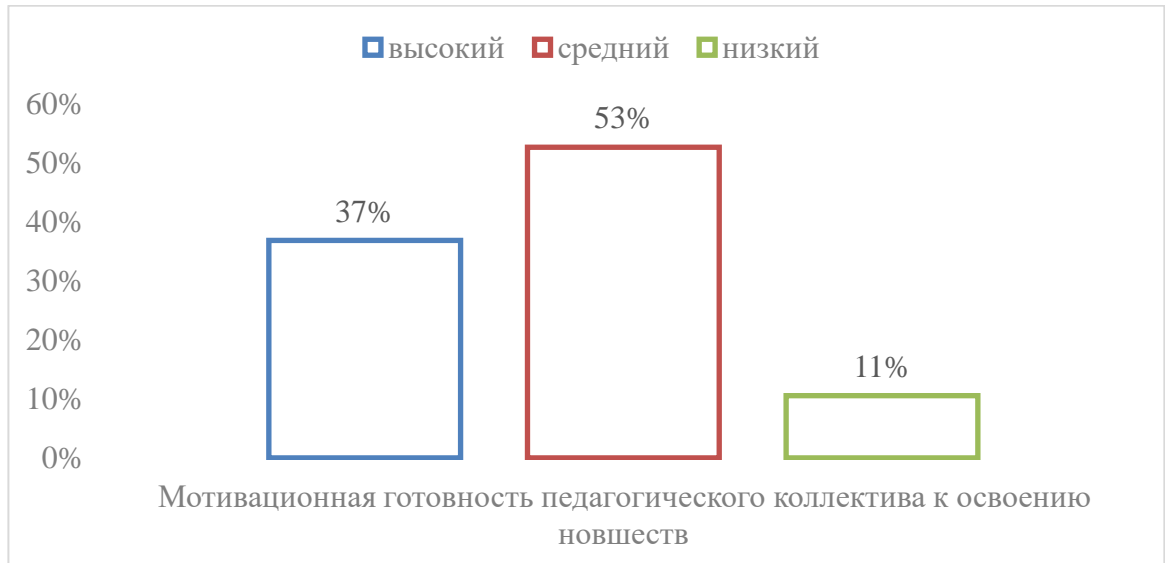


Рис. 9. Результаты исследования мотивационной готовности по методике Н.Б. Пугачевой «Мотивационная готовность педагогов к освоению новшеств». (констатирующее исследование, сентябрь 2021 г, n = 19 чел)

По результатам анкетирования Н. В. Ключевой «Выявление способности педагога к саморазвитию» преподавателям предлагался перечень утверждений, каждое из которых требовалось оценить по пятибалльной шкале.

В анкете были выделены две группы преподавателей (рисунок 10):

1 группа – преподаватели на стадии активного развития (36,8%), 2 группа – преподаватели, которые не занимались саморазвитием, и ориентация на развитие сильно влияла от условия (63,1%).

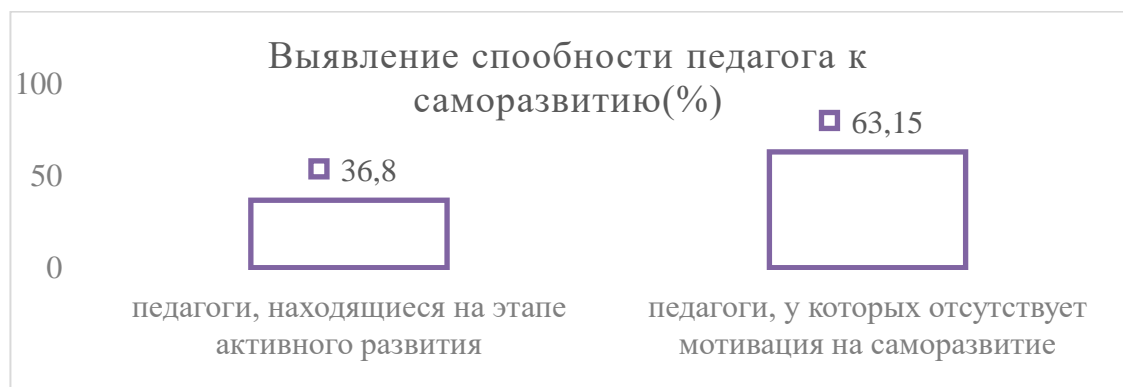


Рис. 10. Результаты исследования мотивационной готовности Н. В. Ключевой «Выявление способности педагога к саморазвитию» (констатирующее исследование, сентябрь 2021 г, n = 19 чел)

Педагоги дополнительного образования прошли анкетирование по методике Л.А.Соловьевой «Восприимчивость педагогов к новшествам». Анализ показал, средний уровень восприимчивости педагогов к новшествам. Диагностика результатов показала, что оптимальный уровень степени восприимчивости педагогов к новшествам есть у 21,05% педагогов, допустимый уровень у 57,8 % педагогов; низкий уровень у 15,7 % педагогов, а критический уровень наблюдался у 5,2% педагогов (рисунок 11).

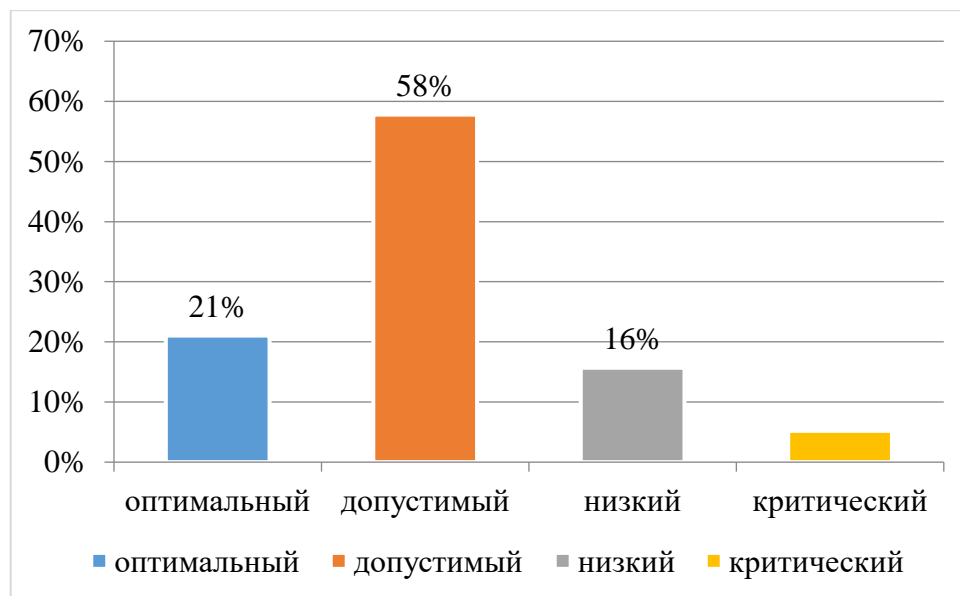


Рис. 11. Результаты исследования мотивационной готовности по Л.А.Соловьевой «Восприимчивость педагогов к новшествам» (констатирующее исследование, сентябрь 2021 г, n = 19 чел)

Показатели когнитивного критерия готовности к инновационной педагогической деятельности включают в себя широкие знания об инновациях и обширный набор навыков и компетенций для внедрения инновационных педагогических подходов в профессиональную практику. Уровень когнитивных навыков готовности преподавателей к инновационной деятельности в рамках профессиональной практики определялся на основе анкетирования преподавателей дополнительного образования на предмет их знаний об инновациях и их выступлений на школьных советах, семинарах и мастер-классах. Обработка результатов анкеты производилась путем анализа ответов.

Мы пришли к выводу, что, когнитивный компонент у большинства педагогов не сформирован, педагоги не готовы осуществлять инновационную деятельность, так как частично, или совсем не владеют знаниями, такими как изученность нормативно-правовой базы (законодательство) – 57,8%, обязанности, права и основные функции педагога – 57,08%, методические основы деятельности – 21,05%, работа с одаренными детьми – 31,57% (рисунок 12).

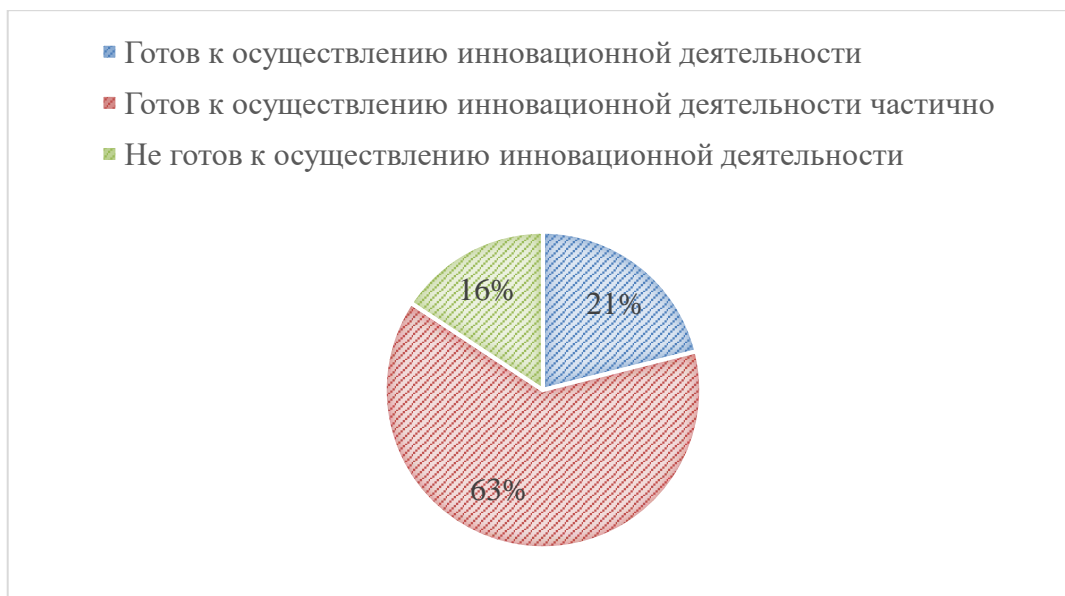


Рис. 12. Результаты исследования когнитивной готовности (констатирующее исследование, сентябрь 2021 г, n = 19 чел)

Анализируя выступления педагогов на педсоветах и семинарах сделан вывод, что знания педагогов в области педагогической недостаточны. Многие педагоги готовы участвовать в инновационной деятельности, но не знают, как она осуществляется.

Практический компонент подразумевает степень использования инновационных педагогических технологий. Он характеризуется способностью преобразовать умение в практику и использовать эти технологии.

Для анализа практического компонента готовности педагогов МАУ ДО "Московская ДШИ «Палитра» к инновационной деятельности была использована методика В.И. Андреева «Оценка уровня конкурентоспособности личности». Анализ результатов данной методики выявил, что в коллективе

распространены пятый (53%), шестой (37%) и седьмой (10,52) уровни, что говорит о достаточно высоком уровне конкурентоспособности личности представителей данного коллектива (рисунок 13).

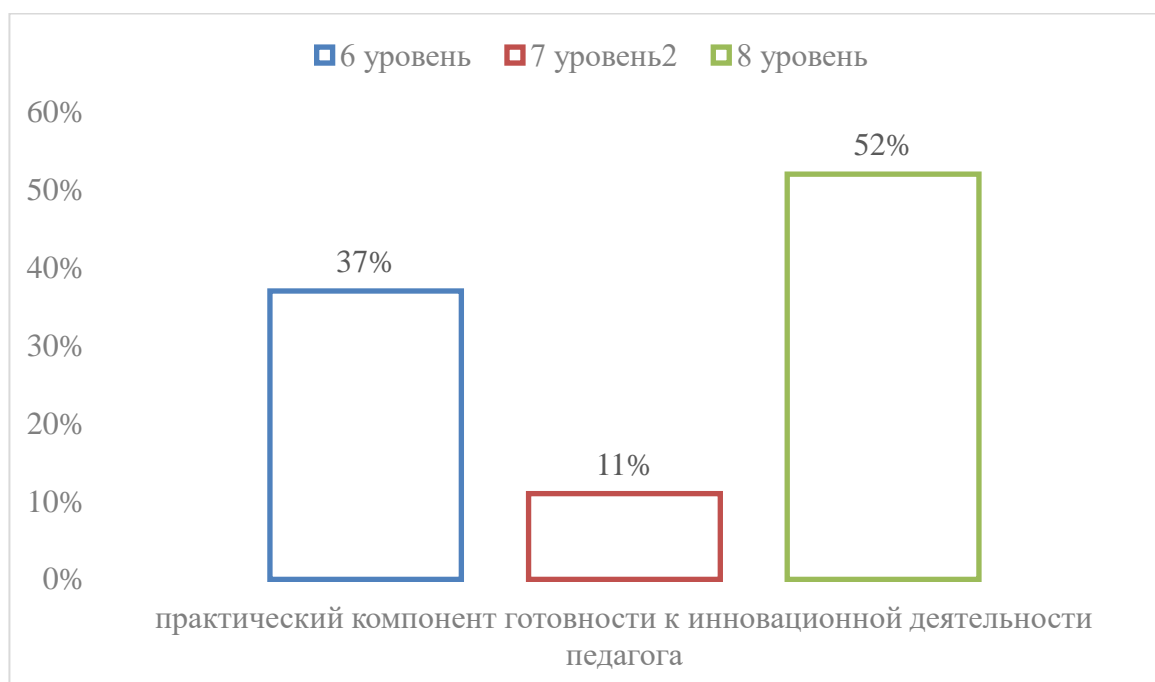


Рис. 13. Результаты исследования практической готовности по методике В.И. Андреева «Оценка уровня конкурентоспособности личности» (констатирующее исследование, сентябрь 2021 г, n = 19 чел)

Анализ творческих работ (семинары, мастер-классы), посещение открытых уроков показали редкое применение инновационных педагогических технологий на практике, незнание основ ИКТ, лишь два педагога показали профессиональную компетентность в области применения новых форм и методов работы в процессе образовательной деятельности.

При помощи функционального анализа мы смогли обосновать критерии и показатели сформированности уровня «готовности» и осуществили подбор соответствующих методик по исследованию качеств педагога. Результаты сформированности мотивационного, когнитивного и практического компонентов готовности педагогов дополнительного образования к инновационной деятельности констатирующего этапа исследования представлены ниже (таблица 2).

Уровень готовности к инновационной деятельности педагога дополнительного образования на констатирующем этапе эксперимента

Уровни сформированности	Констатирующий этап эксперимента						
	Мотивационный критерий (%)			Когнитивный критерий (%)		Практический критерий (%)	
	Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств	Выявленное способности педагога к саморазвитию	Восприимчивость педагогов к новшествам	Анкетирование педагогов дополнительного образования по вопросам знаний в области инноватики	Выступление педагога в на семинарах, педсоветах.	Методика оценки конкурентоспособности	Анализ творческих работ педагогов
Высокий	37	36	22	57/57/21/31	21	11	11
Средний	53	63	58		63	37	37
Низкий	11		15/5		16	53	53
Итог:	Средний мотивационный уровень			Низкий когнитивный уровень		Низкий практический уровень	

Для наглядности, представим результаты сформированности компонентов готовности преподавателей к инновационной деятельности констатирующего этапа исследования в виде диаграммы рисунком 14.

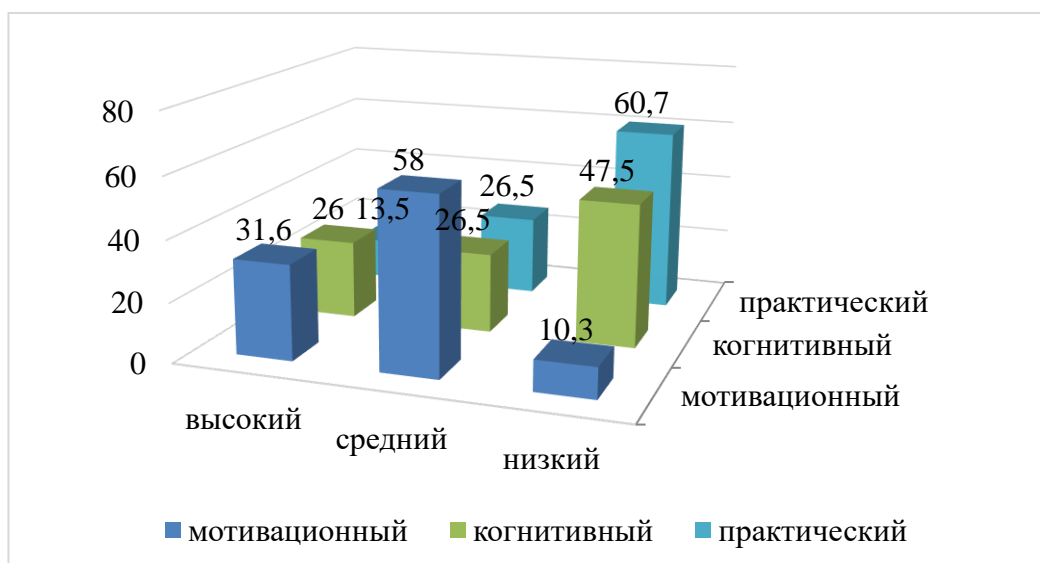


Рис. 14. Уровень готовности к инновационной деятельности педагога дополнительного образования на констатирующем этапе эксперимента (констатирующее исследование, сентябрь 2021 г, n = 19 чел)

Таким образом, полученные данные позволили констатировать, что педагогический коллектив МАУ ДО Московская ДШИ «Палитра» отличается средним уровнем мотивационной готовности к инновационной деятельности, сопротивление нововведению связывается с непониманием планируемых изменений и угрозами нарушения стабильности. Отмечено, что основным препятствием ведению инновационной деятельности, является недостаточный уровень методологических знаний в области педагогической инноватики, знания педагогов в данной области характеризуются как несистемные и поверхностные, но при этом педагогам характерен выше среднего уровень конкурентоспособности.

Результаты констатирующего этапа исследования позволили спроектировать дальнейшую работу по управлению формированием готовности педагогов дополнительного образования к инновационной деятельности.

3.2. СОДЕРЖАНИЕ ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЙ РАБОТЫ С ПЕДАГОГАМИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ МАУ ДО «МОСКОВСКАЯ ДШИ «ПАЛИТРА»

Основываясь на анализе научно-педагогической литературы и интерпретации практического опыта, мы определили наиболее приемлемую стратегию управления формированием готовности педагогов дополнительного образования к инновационной деятельности. Она заключается в том, что формирование готовности педагогов к инновационной деятельности будет реализовываться через мотивировку к ней, предоставление необходимых знаний и информации об инновационной деятельности и практической деятельности. Необходимо непрерывное сопровождение при реализации содержательного компонента разработанной модели управления.

На основании SWOT-анализа и диагностики готовности педагогов дополнительного образования МАУ ДО «Московская ДШИ «Палитра» к

инновационной деятельности мы определили цель и задачи экспериментальной работы.

Целью формирующего этапа является экспериментальная проверка выделенных нами в модели управления форм и методов организации по формированию готовности педагогов дополнительного образования к инновационной деятельности.

Формирование готовности педагогов МАУ ДО «Московская ДШИ «Палитра» осуществлялось вне рабочей зоны педагогов, на территории детской школы искусств «Палитра».

Эффективность формирующего этапа исследования предполагается оценить по продуктам инновационной деятельности педагогов, такими как открытые уроки с применением инновационных педагогических технологий, мультимедийные продукты, интернет-выставки.

Срок реализации экспериментальной работы – 9 месяцев.

Проект по инновационному развитию для педагогов дополнительного образования МАУ ДО Московская ДШИ «Палитра» реализовывалась поэтапно:

1 этап – мотивационный (октябрь 2021 – ноябрь 2021). Целью данного этапа стало формирование интенции преподавателей к инновационной деятельности, принятие инновации как ценности, осознание перспектив инновационной деятельности как фактора профессионального роста. Несмотря на то, что этот компонент внутренний, есть возможность подкрепить его извне. Такое подкрепление связано, в первую очередь, с политикой образовательного учреждения.

2 этап – познавательный (декабрь 2021- март 2022). Данный этап отвечает за наличие у педагога всей совокупности знаний, которые требуются для осуществления инновационной деятельности. Интенцирован на использование новых форм и методов обучения.

3 этап – практический (апрель 2022 - май 2022). Целью заключительного этапа выступает формирование практических навыков преподавателей в использовании знаний в области педагогической инноватики, т.е.

непосредственная реализация инновационной деятельности, при которой предыдущие два компонента аккумулируются.

Важным условием для формирования готовности педагогов к инновационной деятельности является формирование позитивного отношения педагогов МАУ ДО «Московская ДШИ «Палитра» к инновациям (рисунок 15).

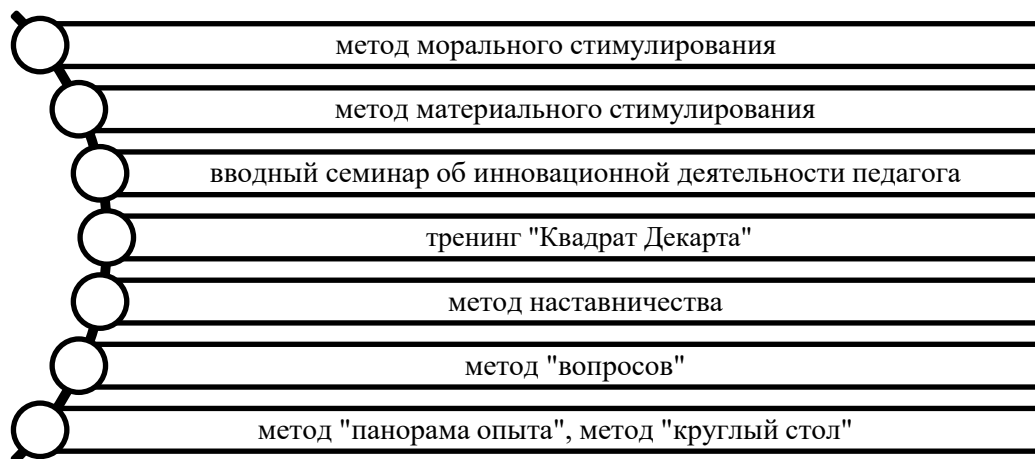


Рис. 15. Методы и формы работы в «Московская ДШИ «Палитра»

На этапе мотивационно-ценностном мы приняли решение первым использовать метод стимулирования, как известно, существует два вида стимулирования – моральное и материальное.

Полагается, что мотивация будет связана с пониманием материальной выгоды для преподавателя. Для этого необходимо создать высокоэффективную систему премиальных выплат. В таком случае педагоги высокопрофессиональные, поддерживающие престиж школы, результативные, будут вознаграждены.

Так как педагоги детских школ искусств отличаются творческим характером работы, им свойственна личная самореализация, самоутверждение, в связи с этим моральное стимулирование для них имеет важное значение. Признание руководства, коллег, ощущение нужности, публичная похвала, освещение достижений педагога в СМИ, награждение похвальными листами и грамотами – все это будет способствовать мотивации педагога к освоению инновационной деятельности.

Таким образом, была разработана премиальная таблица с добавлением таких пунктов, как участие в инновационной деятельности, проектная деятельность, освещение педагогического опыта, наставничество, участие в конкурсах профессионального мастерства, участие в дистанционных конкурсах.

В рамках морального стимулирования мы определили такие способы, как публичная похвала, коллективное поощрение, доска почета и освещение достижений педагога в СМИ.

Результатом данной работы стала заинтересованность педагогов. Поступили вопросы о проектной деятельности, об инновационной деятельности, уточнялись условия для освещения достижений педагога, косвенные вопросы о том, какие достижения нужны, чтобы фотографии педагогов оказались на доске почета.

Затем был проведён вводный семинар, содержанием которого были такие понятия, как инновации, нововведения, инновационная деятельность. На семинаре демонстрировалась презентация о значимости развития инноваций как профессионально-педагогической компетентности, в том числе с выдержками из закона «Об образовании в Российской Федерации».

Следующим шагом стало проведение таких активных форм работы, как тренинги и метод «наставничества» направленных на устранение возможных психологических блоков, страхов и барьеров в отношении инновационной деятельности.

Для этого был выбран метод «Квадрат Декарта». Суть данного метода заключается в том, что педагоги, рассматривая определенный вопрос, пропускают его по четырем блокам, тем самым формируя более позитивное отношения к новшествам. Например, в отношении инновационных педагогических технологий педагоги высказали следующие суждения: появятся новые знания, материальное и моральное стимулирование, повысится конкурентоспособность, учащимся будет интереснее в процессе обучения.

На вопрос: «Что не будет, если это произойдет», - педагоги ответили так: не будет осуждения со стороны руководителей, не будет неловкости, что все

умеют, а я нет, не будет страха стать некомпетентным, не будут бросать обучение ученики. На следующий вопрос: «Что будет, если это не произойдет», - были противоположные первым ответы. Последний вопрос «Что не будет, если это не произойдет» дал возможность осознать преподавателям, что при отказе от включения в инновационную деятельность не будет профессионального роста, современных навыков, форм, технологий в педагогической деятельности, не будет возможности получать стимулирующие выплаты, педагоги не получают одобрения руководства.

Данная форма была впервые использована в МАУ ДО «Московская ДШИ «Палитра» и вызвала положительную оценку преподавателей. Но при этом откликнулись не все. В коллективе есть возрастные педагоги (пять человек), имеющие достаточно большой стаж. Они видели невозможным осуществление инновационной деятельности при слабом или низком владении ИКТ. Мы нашли положительные моменты и в этой ситуации, так как данная группа педагогов отрефлексовала свою деятельность и почувствовала когнитивный диссонанс. Это способствовало выведению их из зоны комфорта, что при правильном управлении поможет осознанию новшеств как ценности. И потому мы выделили их в отдельную группу и организовали такую форму работы, как наставничество. Метод «наставничество». Особенностью данного метода являлось то, что именно к возрастным педагогам были приставлены молодые специалисты с высоким уровнем мотивации. Их функцией являлась непрерывная помощь в освоении ИКТ, дистанционных форм, и поддержка со стороны более адаптированных к современным технологиям коллег. При реализации данного метода сработал принцип «выиграл»-«выиграл», когда обе стороны имеют положительные результаты синергии. Молодые специалисты за наставничество получали премиальные выплаты, а возрастные педагоги получали непрерывную поддержку, что позволило комфортнее адаптироваться к новшествам, приобрести практические навыки в области ИКТ, дистанционного обучения, навыки участия в конкурсах онлайн-формата. Следующей формой работы мотивационно-ценностного этапа стал метод вопросов. До начала тренинга

преподавателям было предложено подумать об интересующих их вопросах, связанных с инновационной деятельностью. После чего данные вопросы обсуждались коллективно, а на доске записывались высказывания, позволившие подвести итоги. На все вопросы в конце коллективного обсуждения преподаватели получили ответы.

Далее применялась технология проблемного обучения – проблемным вопросом для исследования стали новые подходы к организации педагогического процесса в ДШИ. Целью данной технологии является поисковая самостоятельная деятельность. На следующей встрече посредством метода «круглый стол» были обсуждены актуальные педагогические инновационные формы и методы работы. Преподаватели выделили такие технологии, как применение нетрадиционных форм работы (урок-соревнование, интегрированный урок, урок-деловая игра), творческие мастерские, анализ конкретных ситуаций (case-study), объяснительно-иллюстративный метод и т.д.

Результатом данного метода стала вовлеченность педагогов на практике в инновационный процесс. Успешная презентация поисковой деятельности и активное обсуждение достоинств и недостатков каждой представленной технологии дает обоснование говорить, что на первом этапе формирующего эксперимента, наша задача выполнена, педагоги мотивированы, имеют представление о позитивных изменениях при использовании в педагогической деятельности инновационных технологий.

Следующим этапом проекта по инновационному развитию стало формирование знаниевого компонента готовности педагога дополнительного образования к инновационной деятельности.

В рамках познавательного этапа были определены такие формы работы, как курсы повышения квалификации, курс лекций, практический мастер-класс, индивидуальные консультации и беседы с завучем и методистом МАУ ДО «Московская ДШИ «Палитра», выездные консультации кураторов, форма работы – самообразование (рисунок 16).

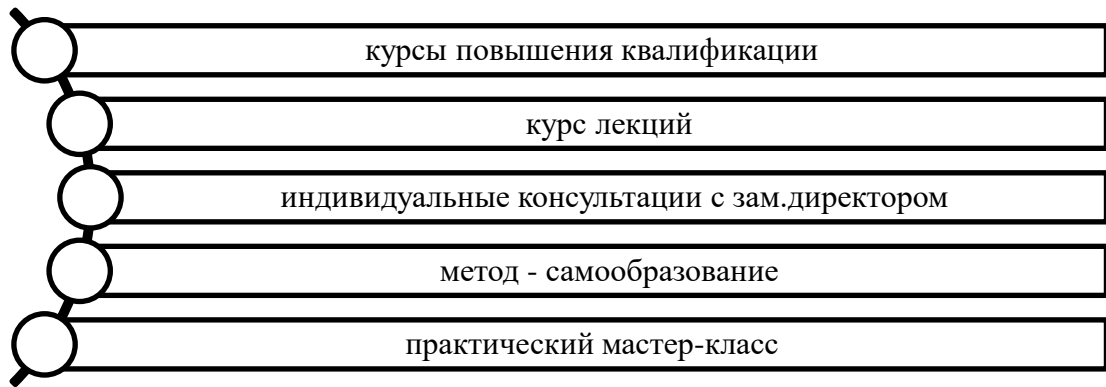


Рис.16. Методы и формы работы с педагогами МАУ ДО «Московская ДШИ «Палитра»

Завучем школы была проведена работа с преподавателями школы по законодательным актам, регулирующим сферу дополнительного образования – 19 преподавателей.

Четыре преподавателя прошли курсы повышения квалификации «Информационная грамотность» и получили удостоверение.

Прочитан курс лекций для педагогов музыкального отделения «Инновационные способы работы над интонированием в классе скрипки» - 1 преподаватель, «Содержательный аспект урока как показатель эффективности деятельности преподавателя музыкальной школы» - 3 преподавателя, «Методы рациональной постановки исполнительского аппарата домриста в начальный период обучения» - 1 преподаватель, «Использование современных информационно-коммуникационных технологий при обучении на музыкальном отделении в Детской школе искусств» - 14 преподавателей, «Лепка из глины как вид изобразительной деятельности при обучении по программе «Изобразительное искусство» - 3 человека, «Использование инновационных технологий в работе театральной студии» - 1 человек, «Особенности работы с одаренными детьми» - 4 человека (обучение проходило в Центре переподготовки и повышения квалификации специалистов г. Тюмень, Тюменском государственном институте культуры, в автономной некоммерческой организации культуры «Студия современного вокала «Максимум», дистанционно в автономной некоммерческой организации «Санкт-Петербургский центр дополнительного профессионального образования»).

Форма методической работы «самообразование» позволила осуществить обмен опытом работы с коллегами, знакомство с процедурами внедрения инноваций, с использованием информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) в образовательном процессе.

Таким образом, получив актуальные знания по инновационной деятельности педагогов ДШИ педагоги осознали, что владение современным педагогическими технологиями ведет к более результативной педагогической деятельности, к более качественному освоению программы.

Заключительным этапом проект по инновационному развитию для МАУ ДО «Московская ДШИ «Палитра» «Инновационная деятельность педагога в детской школе искусств» стало формирование практического компонента готовности педагога дополнительного образования к инновационной деятельности (рисунок 17).

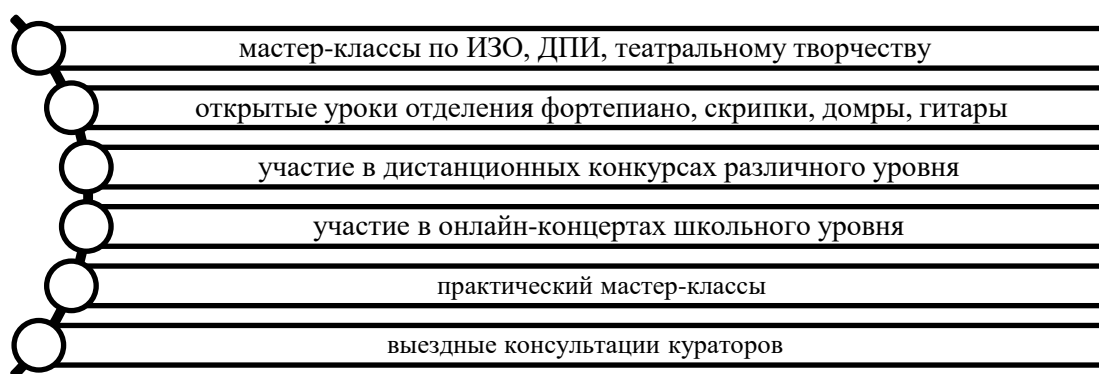


Рис. 17. Методы и формы работы с педагогами МАУ ДО Московская ДШИ «Палитра»

В рамках заключительного этапа были определены такие формы работы, как практический мастер-класс, выездные консультации кураторов, концертная деятельность, конкурсная деятельность.

- практический мастер-класс «Новые формы работы в классе ДШИ» (провел профессор фортепианного отделения ТГИК) – 14 человек
- выездные консультации кураторов с 9 учащимися и 4 преподавателями
- концертная деятельность – 138 участников за период

-конкурсная деятельность учащихся МАУ ДО Московская ДШИ «Палитра» - 56 детей приняло участие в конкурсах разного уровня.

Результатом обучения стало успешное повышение квалификации, овладение новыми образовательными техниками, проектной деятельностью, владение ИКТ на необходимом уровне, умением разрабатывать и публиковать пособия, аранжировки, репертуарные сборники, наглядные материалы, освещение деятельности работы в СМИ, участие в онлайн – конкурсах и т.д.

Таким образом, потенциал и поведение преподавателей, их восприимчивость и открытость к инновациям являются предпосылками для нововведений в системе дополнительного образования.

Участие учителей в инновационной деятельности способствует повышению уровня их профессиональной компетентности, пробуждает желание приобретать новые знания, показывает пути решения образовательных проблем, способствует саморазвитию учителей, развивает их творческие способности и тем самым вызывает интерес у обучающихся. Это является важной составляющей для систем дополнительного образования.

Модернизация содержания процесса обучения в рамках дополнительного образования и воспитания возможна при использовании современных педагогических методик, учитывающих творческие способности ребенка и способствующих его всестороннему развитию.

С помощью различных образовательных технологий учащиеся развивают свои познавательные навыки, творческое мышление, информационную грамотность, наблюдательность, формулируют решение проблемы, учатся применять свои знания для решения новых познавательных и практических задач.

Преподаватели, которые применяют инновационные методы в своей профессиональной деятельности, обладают навыками решения проблем творческими и нестандартными способами и умением организовывать обучение, что свидетельствует о высоком уровне саморазвития и самооценки, а также о способности оценивать качество своей деятельности (рисунок 18).

<p>Личностно ориентированные технологии - технологии дифференциации и индивидуализации. Дети являются не столько объектом педагогического воздействия, сколько субъектом собственной деятельности.</p>	<p>Интегрированные занятия - это занятия, в которых вокруг одной темы объединяется материал нескольких предметов, оно проходит в форме занимательной, увлекательной игры</p>	<p>Проектные технологии – предполагают включение детей в социально – и личностно-значимую деятельность (работа над творческими проектами)</p>
<p>Исследовательские и практические работы заключается в получении учебной информации из первоисточников. Обучающиеся учатся работать с историческими документами, артефактами, книгами, энциклопедиями, периодической печатью</p>	<p>Учение через обучение – метод, при котором обучающиеся с помощью педагога готовятся и проводят занятия (презентации, мастер-классы).</p>	<p>Технология парного обучения – один из видов педагогических технологий, при котором один ребенок учит другого. Коммуникация двух обучающихся происходит в форме диалога.</p>
<p>Работа в малых группах - одна из самых популярных стратегий, так как она дает всем обучающимся (в том числе и стеснительным) возможность участвовать в работе, практиковать навыки сотрудничества, межличностного общения.</p>	<p>Профильное обучение - способствует ориентации на сферу будущей профессиональной деятельности</p>	<p>Интернет-технологии – компьютерные обучающие программы, интерактивный электронный журнал (учебник), электронное портфолио, дистанционное обучение</p>

Рис.18. Инновационные технологии, методы и формы работы МАУ ДО
Московская ДШИ «Палитра»

Таким образом, выявление и разработка новых инновационных технологий, методов и форм, способствующих качественным изменениям в деятельности образовательных учреждений, является ведущим механизмом оптимизации и развития системы дополнительного образования детей.

Поэтому необходимы создание новых образовательных программ и разработка нового методического обеспечения в системе дополнительного образования. Можно сделать вывод, что инновационные педагогические формы в системах дополнительного образования способствуют повышению компетентности педагогов, и делают образовательный процесс более творческим и личностно-ориентированным направленным на саморазвитие личности.

3.3. АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЙ РАБОТЫ

Контрольный эксперимент стал заключительным этапом экспериментальной работы. Целью контрольного эксперимента стала оценка эффективности формирующего эксперимента по формированию у педагогов дополнительного образования готовности к инновационной деятельности.

Контрольное исследование предполагало повторную диагностику по выявлению уровня сформированности у педагогов дополнительного образования готовности к инновационной деятельности. Был использован ранее представленный диагностический материал. Полученные результаты оценивались по выделенным нами во время констатирующего эксперимента критериям и показателям.

На основании методики Н.Б. Пугачевой «Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств» было проведено контрольное исследование. Для наглядности его результаты представлены на рисунке 19.

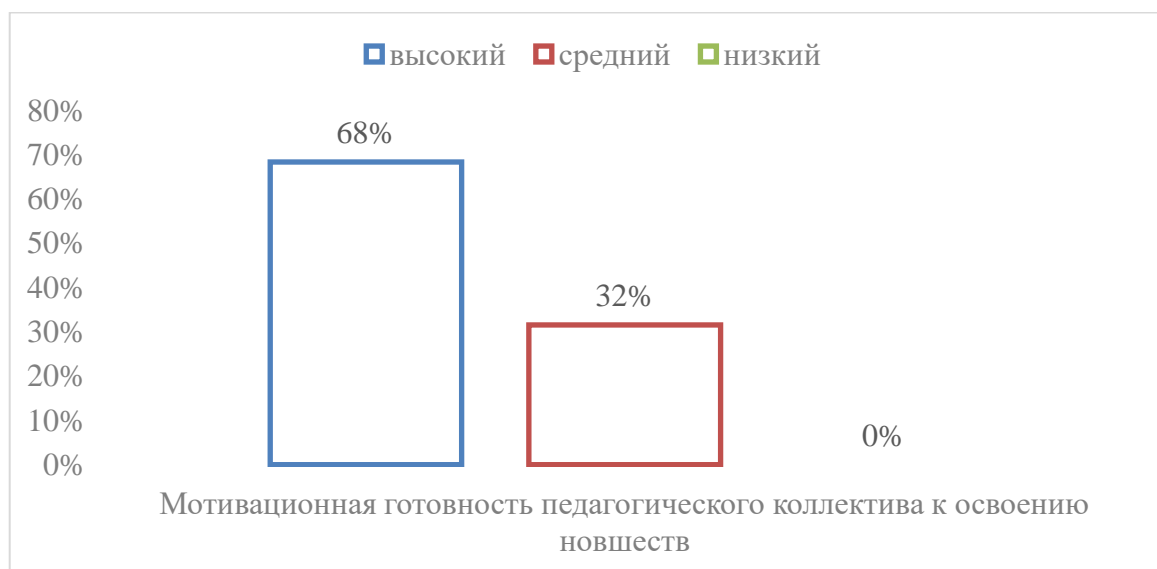


Рис 19. Результаты исследования мотивационной готовности по методике Н.Б. Пугачевой «Мотивационная готовность педагогов к освоению новшеств» (контрольное исследование, июнь 2022 г, n = 19 чел)

Обработка результатов анкеты производилась путем анализа ответов. Результаты опроса показали, что большая часть преподавателей имеют умеренную (32%) и высокую (68%) мотивацию к инновациям. Преподавателей, имеющих низкую мотивацию к инновациям в рамках профессиональной деятельности в данном опросе не обнаружилось.

По итогам опроса на основании анкеты «Выявление способности педагога к саморазвитию» по методике Н. В. Ключевой были выделены две группы преподавателей на контрольном этапе (рисунок 20):

1 группа – преподаватели на стадии активного развития (89,4%), 2 группа – преподаватели, ориентация на саморазвитие которых, сильно зависит от условий (11%).

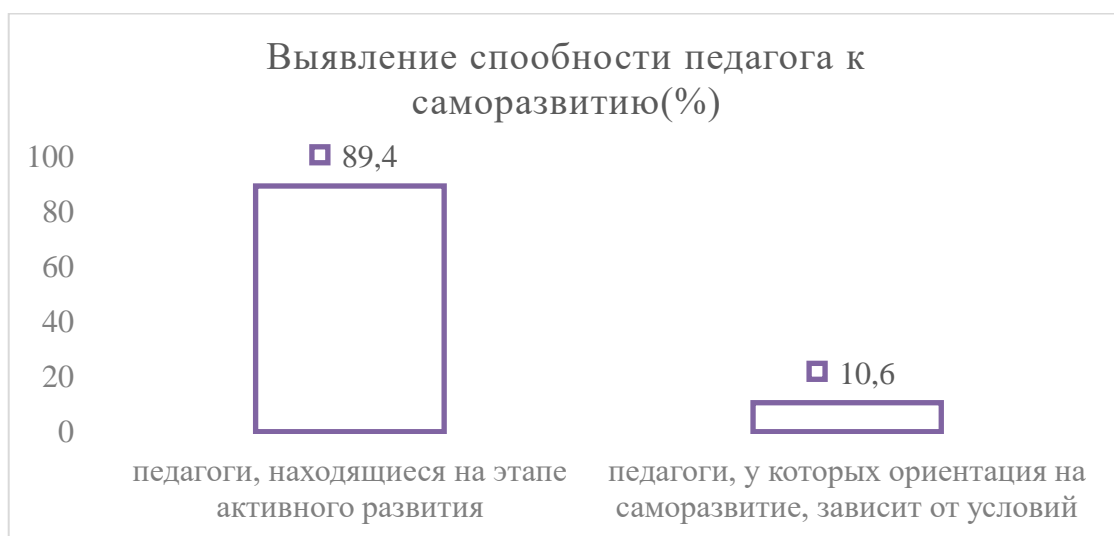


Рис 20. Результаты исследования мотивационной готовности Н. В. Ключевой «Выявление способности педагога к саморазвитию» (контрольное исследование, июнь 2022 г, n = 19 чел)

Анкета Л.А. Соловьевой «Восприимчивость педагогов к новшествам» на контрольном этапе показала (рисунок 21), что 47% преподавателей восприняли инновации на высшем уровне, 42% - на приемлемом уровне и 5% - на низком уровне, а критический уровень наблюдался у 5% педагогов.

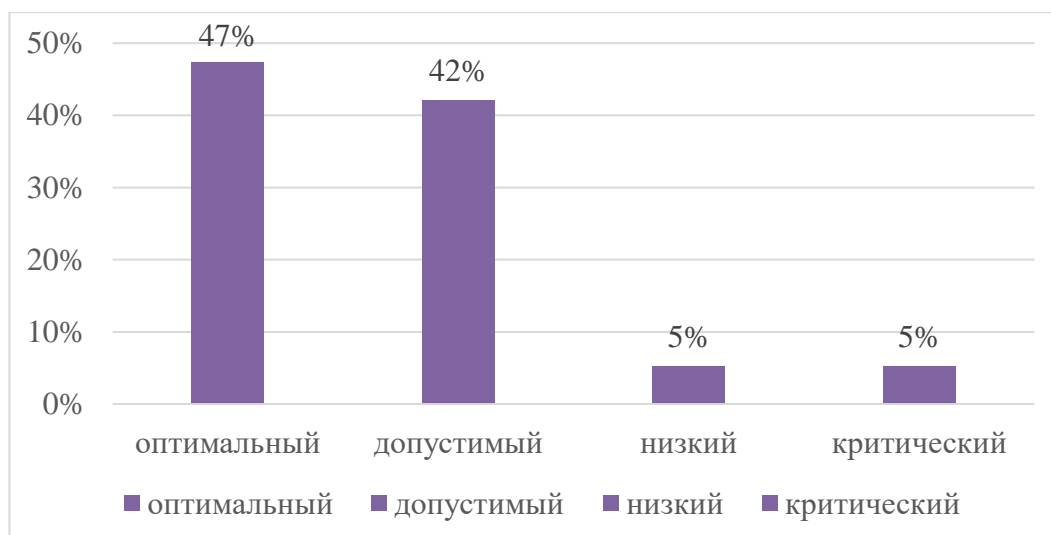


Рис. 21. Результаты исследования мотивационной готовности по Л.А.Соловьевой «Восприимчивость педагогов к новшествам» (контрольное исследование, июнь 2022 г, n = 19 чел)

Анализируя выступления педагогов на педсоветах и семинарах сделан вывод, что знания педагогов в области педагогической инноватики достаточно высокие. Педагоги понимают ценность инновационных педагогических технологий. Многие педагоги готовы участвовать в инновационной деятельности. Можно сказать, когнитивный компонент у большинства педагогов сформирован, педагоги владеют знаниями, такими как изученность нормативно-правовой базы (законодательство) – 89,4%, обязанности, права и основные функции педагога – 89,4%, методические основы деятельности – 52,6%, работа с одаренными детьми – 31,57% (рисунок 22).

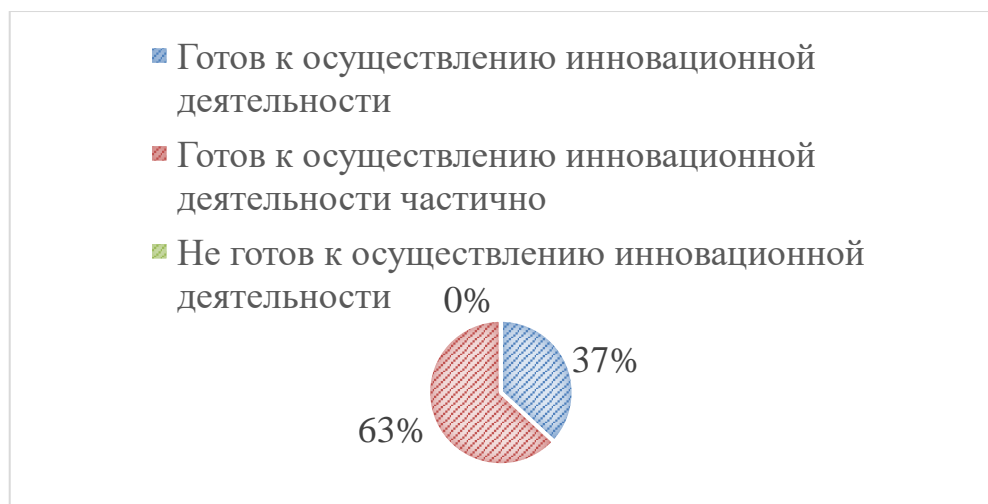


Рис. 22. Результаты исследования когнитивной готовности (контрольное исследование, июнь 2022 г, n = 19 чел)

Для анализа практического компонента, мы использовали методику В.И. Андреева «Оценка уровня конкурентоспособности личности». Анализ результатов данной методики выявил, что в коллективе распространены шестой (15%), седьмой (32%) и восьмой (53%) уровни, что говорит о достаточно высоком уровне конкурентоспособности личности представителей данного коллектива (рисунок 23).

Анализ творческих работ (семинары, мастер-классы), посещение открытых уроков показали оптимальное применение инновационных педагогических технологий на практике, использование ИКТ в образовательном процессе, многие показали профессиональную компетентность в области

применения новых форм и методов работы в процессе образовательной деятельности.

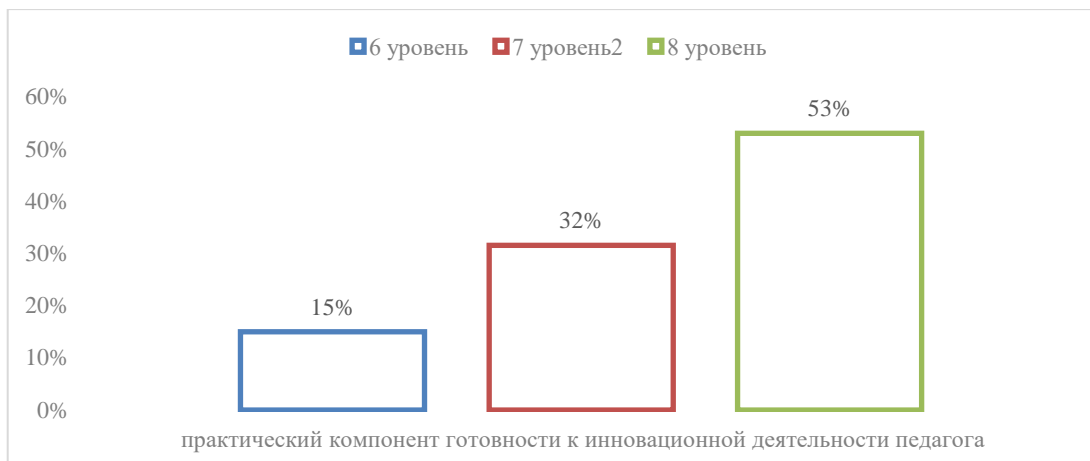


Рис. 23. Результаты исследования практической готовности (контрольное исследование, июнь 2022 г, n = 19 чел)

Анализируя полученные результаты, была установлена значительная динамика в количественных и качественных по всем показателям готовности педагогов дополнительного образования к инновационной деятельности. Результаты представлены ниже (таблица 3).

Таблица 3

Уровень готовности к инновационной деятельности педагога дополнительного образования на контрольном этапе эксперимента

Уровни сформированности	Контрольный этап эксперимента						
	Мотивационный критерий (%)			Когнитивный критерий (%)		Практический критерий (%)	
	Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств	Выявленное способности педагога к саморазвитию	Восприимчивость педагога в к новшествам	Анкетирование педагогов дополнительного образования по вопросам знаний в области инноватики	Выступление педагогов на семинарах, педсоветах.	Методика оценки конкурентоспособности	Анализ творческих работ педагогов
Высокий	68	89	47	89/89/52/31	37	53	53
Средний	38	11	42		63	32	32
Низкий	0		5/5			15	15
Итог:	Средний мотивационный уровень			Низкий когнитивный уровень	Низкий практический уровень		

Результаты проведенного исследования позволяют констатировать, что разработанная модель формирования готовности к инновационной деятельности педагога является эффективной. Педагоги показывают существенную динамику сформированности мотивационного, когнитивного и практического компонентов (рисунок 24).

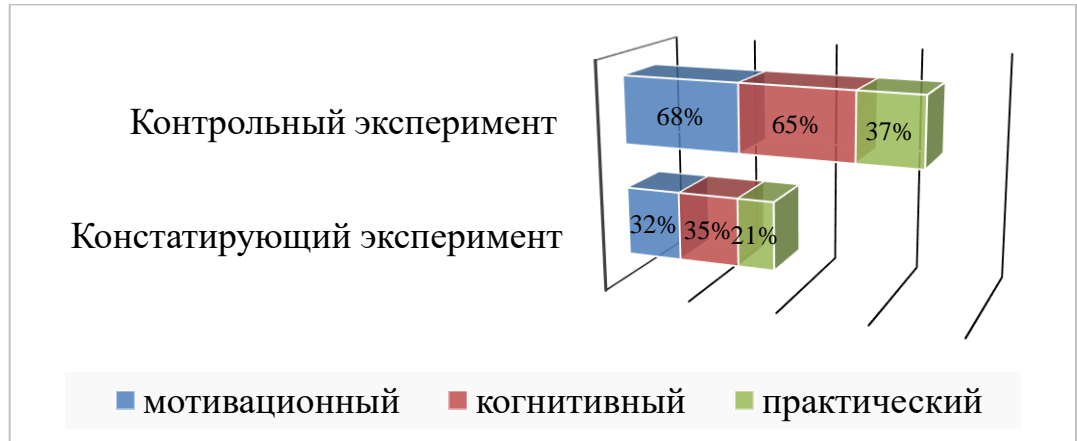


Рис. 24. Результаты сравнительного анализа эксперимента (констатирующее исследование, июнь 2022 г, n = 19 чел)

Проверена эффективность разработанной модели формирования готовности педагогов к инновационной деятельности педагога в МАУ ДО Московская ДШИ «Палитра».

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

ВЫВОДЫ ПО ТРЕТЬЕЙ ГЛАВЕ

Диагностика инновационной деятельности преподавателя - это комплекс методов, направленных на оценку профессиональной подготовки преподавателя к осуществлению этой деятельности и особенностей ее реализации.

Для того, чтобы определить критерии диагностики способности преподавателей к инновациям в процессе обучения, был разработан основанный на исследованиях диагностический инструментарий, включающий показатели, учитывающие способность преподавателей к инновациям (мотивационный, когнитивный, практический).

Первым и самым важным критерием, который определяет уровень готовности личности к инновационной деятельности, следует отметить мотивационный. Данный факт обусловлен тем, что именно мотив указывает на последующую направленность деятельности того или иного человека. На уровень восприимчивости к новшествам, на потребность инноваций как нового подхода к решению педагогических вопросов, на самовыражение преподавателя в области инноваций с точки зрения его профессионализма указывает именно критерий мотивации. Критерии измеряются показателями, среди основных следует отметить: позитивное отношение к перспективам инноваций, готовность участвовать в разработке, внедрении и распространении педагогических инноваций и усилия по саморазвитию.

Педагог, знающий и внедряющий инновационные педагогические технологии в свою профессиональную деятельность, обладает высоким компетентностным уровнем, способен творчески подходить к решению возникших задач и организации учебного процесса.

По итогам реализации модели управления формированием готовности педагогов дополнительного образования к инновационной деятельности замечена значительная динамика в количественных результатах, отмечены качественные изменения по всем показателям готовности педагогов дополнительного образования к инновационной деятельности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Современное общество предъявляет качественно новые требования к образованию. Образование - один из важнейших институтов, отвечающих за производство знаний, которые являются основой человеческого прогресса и определяют социально-экономическое благополучие страны и успех каждого человека. Изменения в содержании образования ведут к изменениям в воспитании и формировании подрастающего поколения, что в свою очередь требует изменений в профессиональной деятельности педагогов, в том числе педагогов дополнительного образования.

Высококвалифицированные специалисты сегодня являются основной движущей силой любой организации ввиду высокого уровня развития современного общества. Они способны эффективно выполнять свои производственные задачи на рабочем месте с учетом современных педагогических нововведений: разработка и реализация инновационных целей, задач, форм и методов обучения, а также управления ими. Поэтому инновационная деятельность педагога и готовность к ней занимают ключевое место в его профессиональной деятельности, ее совершенствовании и развитии.

Инновационная деятельность педагога является такой интенциональной деятельностью, которая основывается на приобретении практического опыта через сравнения, изучение, преобразования, развития образовательного процесса. Целью в данном случае выступает достижение лучших результатов, а также приобретение новых знаний и новой практики в педагогической деятельности. Инновации в управлении персоналом в образовательных организациях являются приоритетным направлением, что обеспечивает использование инновационных форм и методов управления как совокупности действий с целью обеспечить конкурентоспособность образовательной организации и повысить качество образования в образовательном учреждении.

Основой для фактической реализации инновационной деятельности педагога является создание концептуальной основы образовательных

инноваций, в которых входят диагностика, прогнозирование, разработка программ, анализ их реализации, проведение инновационной программной деятельности, инновационные действия, внедрение, мониторинг процессов и результатов, а также модификация и рефлексия.

Сегодня существуют определенные подходы оценки готовности педагога дополнительного образования к инновационной деятельности, каждый из которых определяется различными факторами. Это интенция к преобразованиям, знание педагога системы методов и целей, наличие компетентностных знаний и умений и др. При этом главной предпосылкой реализации инноваций в организации является кадровый потенциал и особенности поведения педагогов, их отношение к нововведениям и открытость.

Изучение исследований по данной теме показало, что ученые выделяют разнообразные компоненты в структуре готовности педагога к инновационной деятельности, однако же наполнение компонентов в целом схоже, авторы дают им лишь разные названия.

В нашем исследовании мы предлагаем опираться на структуру готовности к инновационной деятельности, состоящей из когнитивного, мотивационного и практического компонентов.

Анализ управленческой практики выявил многообразие организационных форм эффективного управления формированием готовности педагогов дополнительного образования к инновационной деятельности, соответствующих критериям: практическая направленность, обратная связь, новые решения в классических формах, высокая степень усвоения и т.д.

Базой практики было выбрано МАУ ДО «Московская ДШИ «Палитра». В исследовании был проведен SWOT - анализ деятельности МАУ ДО Московская ДШИ «Палитра», по итогу которого были выявлены следующие положительные моменты: достигнуто достаточно высокое качество дополнительного образования, открыты новые специализации, проводилась работа с одаренными детьми, и др. При этом учреждение было не лишено в своей деятельности недостатков: потребность в кадрах новой формации – готовых к работе в новых

социально-экономических условиях, открытых инновационной деятельности, свободно владеющих современными средствами коммуникации, старение кадрового состава.

В диагностике приняли участие 19 педагогов. Главной проблемой был поиск содержания, форм и методов формирования инновационной готовности педагогов дополнительного образования. Цель исследования - теоретическое обоснование и проверка содержания, форм, методов формирования готовности педагогов к инновационной деятельности в МАУ ДО Московская ДШИ «Палитра». Для разработки критериев диагностики готовности педагогов к инновационной деятельности был разработан диагностический инструментарий, который включал критерии и показатели, учитывающие способность преподавателей к инновациям.

В работе были использованы основные показатели, применяемые в рамках диагностики готовности преподавателя к внедрению инноваций, сформирована диагностическая карта изучения готовности педагогов к инновационной деятельности. Также на основании методик Н.Б. Пугачевой, М.В.Клюевой, Л.А.Соловьевой было проведено констатирующее исследование мотивации к постоянному профессиональному и личностному развитию педагогов. Результаты анкетирования обрабатывались путем анализа ответов респондентов, на момент констатирующего исследования большая часть преподавателей имеют умеренную (11%) и слабую (58%) мотивацию к инновациям. Только (31%) преподавателей имеют высокую мотивацию к инновациям в рамках профессиональной деятельности.

Для формирования и развития готовности педагогов к инновационной деятельности был разработан проект по инновационному развитию для МАУ ДО «Московская ДШИ «Палитра» «Инновационная деятельность педагога в детской школе искусств», который включил комплекс таких форм и методов деятельности, как тренинг, семинар, метод морального и материального стимулирования, курсы повышения квалификации, практические мастер-классы.

Результаты контрольного исследования позволяют сделать вывод о том, что разработанная и частично апробированная в МАУ ДО Московская ДШИ «Палитра» модель формирования готовности педагогов дополнительного образования к инновационной деятельности является эффективной. Педагоги показали значительное развитие мотивационного, когнитивного и практического компонентов.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29 декабря 2012 г., № 273-ФЗ: ред. От 29.12.2022 [сайт] // Консультант Плюс: справочно-правовая система. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_140174/ (дата обращения: 09.01.2023)
2. Национальная доктрина образования в Российской Федерации. Проект / Под ред. чл.-корр. РАО В.И. Слободчикова. Изд. 4-е, испр. и доп. Москва, 2022. 32 с.
3. Концепция развития дополнительного образования детей до 2030 года. URL: <http://static.government.ru/media/files/3fIgkklAJ2ENBbCFVEkA3cTOsiypicBo.pdf> (дата обращения: 09.01.2023)
4. Концепция художественного образования Российской Федерации. URL: https://varnamuz.chel.muzkult.ru/media/2018/09/20/1219968845/Koncepciya_Khudozhestvennogo_obrazovaniya_v_Rossijskoj_Federacii.pdf (дата обращения: 09.01.2023)
5. Алексеева Л.Ф. Психолого-педагогические основы инновационной деятельности // Вестник Томского государственного педагогического университета. 2005. №3. С.11-13
6. Андреев В.И. Педагогика: Учебный курс для творческого саморазвития. В.И. Андрев. 2-е изд. Казань: Центр инновационных технологий, 2000. 608 с.
7. Антология педагогической мысли России II половины XIX и нач. XX вв. АПН СССР. Москва: Педагогика, 1990. 603 с.
8. Антоненко А.В. Педагогическая деятельность как конструкт и категория педагогической науки // Гуманитарные научные исследования. 2016. № 8. С.24-25

9. Атласова А. А. Инновационная педагогическая деятельность как феномен современного образования // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2016. Т. 30. С. 119–124
10. Бабинцева Е.И. Инновационные стратегии в управлении персоналом // Современные научные исследования и инновации. 2016. № 12. С.14-18
11. Байбаева М. Х. Понятие об инновациях в образовании, их классификация // Молодой ученый. 2016. № 4 (108). С. 744-746
12. Безрукова Т.Л. Развитие инноваций на предприятии // Успехи современного естествознания. 2015. № 1-3. С. 489-491
13. Беликов В.А. Образование. Деятельность. Личность: монография: учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности 050700.62 «Педагогика» / В.А. Беликов. Москва: Академия Естествознания, 2010. 339 с.
14. Белова С.В. Инновационная деятельность в образовании и стратегии её внедрения: сайт // Материалы X Международной студенческой научной конференции «Студенческий научный форум». – URL: <https://scienceforum.ru/2018/article/2018000941> (дата обращения: 30.11.2022).
15. Борытко Н.М. Педагогика: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / под ред. Н.М. Борытко. Москва: Издательский центр «Академия», 2007. 496 с.
16. Вдовина О.А. Стратегия кадрового менеджмента: учеб. пособие / под общ. ред. С.Д. Резника. Москва: ИНФРА-М, 2020. 167 с.
17. Вишнякова С.М. Профессиональное образование: Словарь, Ключевые понятия, термины, актуальная лексика / С.М. Вишнякова. Москва: НМЦ СПО, 1999. 538 с.
18. Воронкина В. В. Отечественный и мировой опыт управления персоналом образовательного учреждения // Молодой ученый. 2020. № 25 (315). С. 149-151
19. Воропаева Е.Э. Структура и критерии готовности педагога к инновационной деятельности // Современные проблемы науки и образования.

2014. № 4. С.8-10

20. Выготский Л.С. Педагогическая психология. Москва: Педагогика пресс, 1996. 533 с.

21. Галуцкая М.Ю. Особенности внедрения педагогических инноваций в образовании // Современные научные исследования и инновации. 2021. № 10. С.25-27

22. Грибина Г.А. Применение инновационных технологий в образовании // Современные научные исследования и инновации. 2017. № 6. С.9-11

23. Гуцу Е.Г. Анализ влияния участия педагога ДОО в инновационной деятельности на способность к профессиональному саморазвитию // Современные наукоемкие технологии. 2020. № 12 (часть 1). С. 155-159

24. Декина Е.В. Формирование мотивации к инновационной деятельности у педагогов дополнительного образования // Концепт. 2022. № 4. С. 35-49.

25. Джумаева С. А., Хайруллаева М. Х. Педагогические инновации в современной системе образования // Научные исследования. 2019. № 3 (29). С. 39–39.

26. Заплата О.А. Инновационные дидактические концепции и методологические подходы в профессиональном образовании // Научное обозрение. Педагогические науки. 2021. № 3. С. 5-9

27. Инновационный менеджмент / под ред. В.Я. Горфинкеля и Б.Н. Чернышева. Москва: Вузовский учебник, 2009. 464 с.

28. Ипполитова Н.В. Система профессиональной подготовки студентов педагогического вуза: личностный аспект: Монография / Н.В. Ипполитова. Шадринск: Исеть, 2006. 236 с.

29. Кандалинцева К.С. Результаты исследования готовности педагога дополнительного образования к инновационной деятельности // Новая наука: современное состояние и пути развития. Сборник статей по материалам международной научно-практической конференции. 20 июня 2022 г. Из-во: «Научно-издательский центр «Мир науки» (Нефтекамск). С. 172 – 183.

30. Кларин М.В. Инновационные модели обучения, исследование

мирового опыта, монография / под ред. А.А. Яковлевой. – Изд-во Лит.учеба, 2018. - С. 57-64

31. Карпова М.А. Характеристика инноваций в современной системе образования // Современные научные исследования и инновации. 2017. № 12. С.22-23

32. Киричек К.А. Инновационная деятельность преподавателей в современном образовательном процессе системы СПО // Современная педагогика. 2014. № 11. С.25-27

33. Колесникова Т.А. Применение инновационных технологий в образовательном процессе современной школы // Научное обозрение. Педагогические науки. 2017. № 6 (часть 2). С. 261-269

34. Корнетов Г.Б. Педагогическая парадигма базовой модели личности: Учеб. пособ. / Г.Б. Корнетов. Москва: Изд-во РАО, 2001. 124 с.

35. Корнетов Г. Б. Педагоги-новаторы, новое педагогическое мышление и инновационное движение в отечественном школьном образовании (вторая половина 1980-х – вторая треть 1990-х гг.). Статья 1 // Историкопедагогический журнал. 2019. № 1. С. 72–100.

36. Куденкова Н.А. Что такое инновационная деятельность в работе педагога // Гуманитарные научные исследования. 2022. № 8. С.14-15

37. Лебедева И.В. Инновационная деятельность учителей как психолого-педагогический феномен // Современные проблемы науки и образования. 2015. № 6. С.25-27

38. Лобок А.М. Проблематика инновационной деятельности в экспликации к проблемному полю образовательной программы // Муниципальное образование: инновации и эксперимент. 2008. № 1. С. 6-10

39. Майоров А.А. Инновационное управление образовательным учреждением // Economic Consultant. 2015. № 6. С. 11-15

40. Майоров А.А. Виртуальное обучение при повышении квалификации специалистов // Управление образованием: теория и практика. 2013. № 2. С. 102-

41. Макарова С.Э. Инновации в образовании // Современные научные исследования и инновации. 2015. № 1. Ч. 3. С.17-19
42. Минахметова А.З. Личность учителя в условиях инновационных изменений // Современные наукоемкие технологии. 2016. № 4 (часть 2). С. 356-360
43. Мусабекова Г.Т. Инновационная деятельность учителя в аспекте применения информационных технологий // Научное обозрение. Педагогические науки. 2017. № 3. С. 67-70
44. Максимов Н.Н. Теоретические основы инновационной деятельности // Молодой ученый. 2013. № 10 (57). С. 340-343
45. Мухачева Е.В. Проблемы реализации инновационных преобразований в сельской школе // Современные научные исследования и инновации. 2016. № 11. С.11-12
46. Низамова Ч.И., Добротворская С.Г. Анализ и уточнение дефиниции и классификационных групп педагогических условий // Вопросы журналистики, педагогики, языкознания. 2019. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-i-utochnenie-definitcii-i-klassifikatsionnyh-grupp-pedagogicheskikh-usloviy> (дата обращения: 16.11.2022).
47. Нерсесян Л.С. Психологическая структура готовности оператора к экстремальным действиям // Вопросы психологии. 1969. № 5. С. 24 - 31
48. Никитина Н.Н. Развитие ценностного сознания учителя // Педагогика. 2000. №6. С. 10-12
49. Новиков А.М. Опережающее профессиональное образование: Научно-практическое пособие / А.М. Новиков. - Москва: РГАТиЗ, 2000. 260 с.
50. Педагогический энциклопедический словарь / гл. ред. Б.М. БимБад. - Москва: Большая Российская энциклопедия, 2002. 258 с.
51. Петряков П.А. Образовательный менеджмент как объект междисциплинарных исследований // ЧиО. 2013. № 3. С. 117–122
52. Подымова Л. Инновационные подходы к развитию кадрового потенциала школы // Высшее образование сегодня. 2018. №4. С. 41-43

53. Попов Ю.А. Современные подходы к управлению персоналом образовательного учреждения // Современные наукоемкие технологии. 2016. № 12 (часть 2). С. 423-427

54. Прохорова М.П. Содержание и виды инновационной деятельности педагога в условиях модернизации педагогического образования // Современные научные исследования и инновации. 2015. № 12. С.12-15

55. Рабочая программа дисциплины «Инновационные процессы в образовании». Саратов: СГУ им. Н.Г. Чернышевского, 2021. 26 с.

56. Романенко К. Н. Структура и критерии готовности педагога к инновационной деятельности // Молодой ученый. 2020. № 52 (342). С. 435-438

57. Ротанова В.А. Особенности инновационной деятельности в учреждениях дополнительного образования детей // Гуманитарные научные исследования. 2022. № 8. С.22-24

58. Ротанова В.А. Понятие инновационной деятельности образовательных учреждений дополнительного образования детей // Гуманитарные научные исследования. 2022. № 8. С.10-12

59. Слостенин В.А. и др. Педагогика Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Под ред. В.А. Слостенина. Москва: Издательский центр «Академия», 2013. 576 с.

60. Слостенин В.А. Готовность педагога к инновационной деятельности // Сибирский педагогический журнал. 2007. №4. С.9-13

61. Слостенин В.А., Подымова Л.С. Педагогика: инновационная деятельность. - Москва: ИЧП «Издательство Магистр», 1997. 224 с.

62. Соколова Н. Инновационная деятельность педагога в современном образовании: сайт // Урок.рф: [сайт]. - URL: https://урок.рф/library/innovatcionnaya_deyatelnost_pedagoga_v_sovremennom_152532.html (дата обращения: 30.11.2022)

63. Третьяков П.И. Дошкольное образовательное учреждение: Управление по результатам / П.И. Третьяков. Москва: Новая школа, 2011. 240 с.

64. Философский энциклопедический словарь. Москва: Советская

энциклопедия, 1989. 497 с.

65. Чернова М.Н. Степень изученности понятия «инновации в системе образования» в современных психолого-педагогических исследованиях // Педагог. 2018. № 3. С.11-14

66. Чураева А.А. Инновации в сфере управления персоналом: сайт // XIII Международная студенческая научная конференция. Студенческий научный форум – 2021. – URL: <https://scienceforum.ru/2021/article/2018025390> (дата обращения: 12.10.2022)

67. Шарипов Ф.В. Инновационная деятельность в образовании // Международный журнал экспериментального образования. 2017. № 1. С. 103-107

68. Штофф В.А. Моделирование и философия / В.А. Штофф. Москва: Наука, 1966. 302 с.

69. Языкова Е.А. Подготовка педагогов к инновационной деятельности в образовательном учреждении: проблемы и перспективы: сайт // VII Международная студенческая научная конференция. Студенческий научный форум – 2015. – URL: <https://scienceforum.ru/2015/article/2015009012> (дата обращения: 11.01.2023)

70. Яковлев А.И. Критерии эффективности идейно-воспитательной работы / А.И. Яковлев. Москва: Мысль, 1975. 215 с.

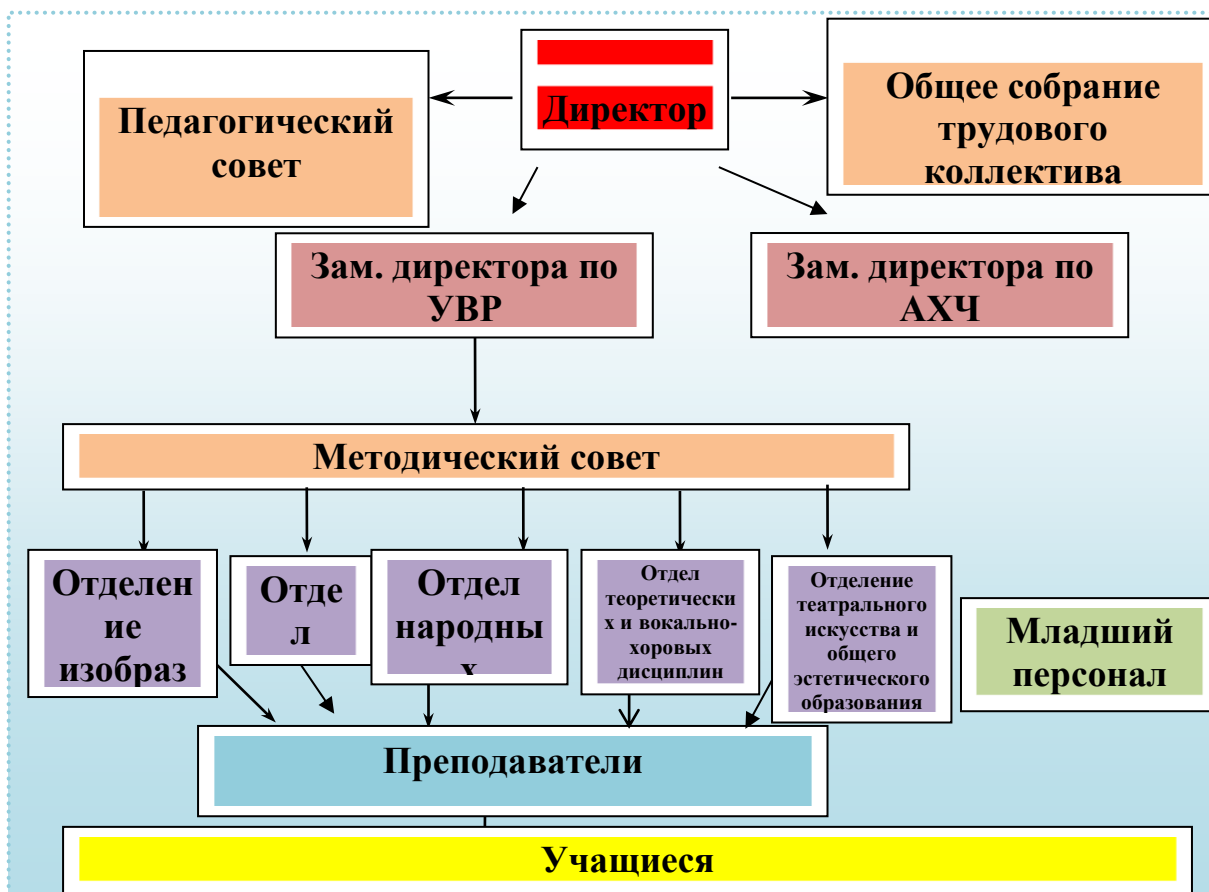
71. Ellis A.K. The nature of innovation in education (short translation from English) // Domestic and foreign pedagogy. 2017. Vol. 1. No. 4 (41). pp. 23-29

72. Galutskaya M.Yu. Features of the introduction of pedagogical innovations in education // Modern scientific research and innovation. 2021. № 10. С.28-30

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Структура управления МАУ ДО Московская ДШИ «Палитра»



Общие сведения об образовательной организации

Полное наименование ОО в соответствии с Уставом	Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования Московская детская школа искусств «ПАЛИТРА» Тюменского муниципального района
Краткое наименование ОО в соответствии с Уставом	МАУ ДО Московская ДШИ «Палитра»
Фактический адрес	625501, Тюменская область, Тюменский район, п. Московский, ул. Бурлаки, 5а
Адрес сайта ОО	https://palitra.tmn.muzkult.ru/

**Комплексный анализ педагогического состава МАУ ДО Московская ДШИ «Палитра»
Тюменского муниципального района**

Анализ возрастного состава педагогического коллектива

Возрастной состав	Кол-во человек	%
до 25	4	21,05
до 35	5	26,3
36-54	5	25
55-60	3	15,7
свыше 60	2	10,5

Образование педагогических кадров

Образование	Кол-во человек	%
Высшее	14	73,6
Среднее специальное педагогическое	3	15,7
Молодые специалисты	2	10,5

Квалификация педагогических кадров

Квалификация педагогических кадров	Кол-во человек	%
Высшая кв. категория	2	10,5
Первая кв. категория	2	10,5
Без категории	13	68,4
По стажу и образованию соответствует занимаемой должности	2	10,5

SWOT-анализ МАУ ДО «Московская Детская школа искусств Палитра»

Факторы развития ОУ	Сильная сторона фактора	Слабая сторона фактора
1. Образовательные программы, реализуемые в организации	<p>Школа в соответствии с целями и предметом деятельности, согласно имеющейся лицензии и Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ реализует дополнительные общеобразовательные программы:</p> <p>а) дополнительные общеразвивающие программы;</p> <p>б) дополнительные предпрофессиональные программы в области искусств</p> <p>Формы обучения: индивидуальная и групповая.</p> <p>Форма получения образования очная.</p>	<p>Узкий перечень специализаций.</p> <p>В общеразвивающей программе ориентация на снижение требований к уровню и количеству репертуара.</p>
2. Состояние воспитательной работы	<p>Анализ состояния воспитательной работы, складывающейся в ДШИ, показал наличие существующих предпосылок для обеспечения развития и стабильного функционирования учреждения.</p>	<p>Несмотря на сложившиеся традиции в воспитательной работе в последние годы, эта работа осложняется в силу неготовности ДШИ финансировать все образовательно-культурные и творческие мероприятия</p>
3. Результативность работы образовательной организации	<p>В 2021-2022 учебном году общая успеваемость составляет 90%, качественная 85%.</p> <p>В 2020-2021 учебном году количество выпускников составило 74 человека.</p> <p>Высокий уровень подготовки учащихся, осваивающих ДПП.</p>	<p>Увеличивающийся процент учащихся, выпускаемых со справкой о прохождении ОРП.</p>
4. Кадровое обеспечение и социальная защита	<p>В МАУ ДО Московская ДШИ «Палитра» работает стабильный и творческий педагогический коллектив, стремящийся к повышению педагогического мастерства. В 2021-2022 учебном году количество преподавателей в штате составляет 19 человек, совместителей 4 человека (21 %). Основная часть преподавателей имеет имеют стаж работы 10-20 лет и свыше 20 лет.</p>	<p>Старение педагогических кадров.</p> <p>Высокий средний возраст преподавателей.</p> <p>В ближайшие годы ожидается отток кадров в связи с выходом преподавателей на заслуженный отдых.</p>

5. Количес- твенный и качественный состав учащихся	Количество обучающихся в возрасте от 5 до 18 лет составляет 339 человека	Контингент обучающихся разнолик и предполагает разноуровневую подготовку, как узкопрофессиональную, так и общехудожественную.
6. Материал ьно-техническая база образовательной организации и условия образовательного процесса	Для организации учебно- воспитательного процесса в школе имеется 7 учебных кабинетов, концертный зал. Имеется выход в Интернет. В учебно-воспитательном процессе используются технические средства обучения: ПК, музыкальный центр, три принтера.	Недостаточно оборудованы учебно- наглядными пособиями кабинеты изобразительного искусства и теоретических дисциплин. Библиотечный фонд требует обновления и пополнения. Не все кабинеты оснащены компьютерами (ноутбуками). Отсутствие просторных классов для репетиций учебных коллективов.
7. Сетевое взаимодействие с организациями системы образования, службами и социальными партнерами	Развитие социального партнерства с общеобразовательной школой поселка, детским садом, районной библиотекой, а также увеличения контингента обучающихся (весь период). Для этих учреждений или совместно с ними проводятся концертные выступления, посвященные памятным и праздничным датам.	Слабое сотрудничество с учреждениями среднего и высшего звена.
8. Инноваци онный потенциал	Использование авторских образовательных программ Открытие новых отделений и специальностей	Слабая подготовленность педколлектива к инновационным процессам
9. Сформи рованность информационного пространства образовательной организации.	Официальный сайт в сети Интернет МАУ ДО Московская ДШИ является электронным общедоступным информационным ресурсом, размещенным в глобальной сети Интернет.	Большая часть педагогического коллектива недостаточно владеют современными педагогическими технологиями, ИКТ и применяют преимущественно традиционные подходы к образовательному процессу.

10. Система управления ОУ	Структура управления школой в полной мере отвечает принципам самоуправления и единоначалия и соблюдения, основных прав всех участников образовательного процесса.	Необходимо добавить в штат учреждения должность методиста.
11. Научно-методическое сопровождение ОП	Методическая работа направлена на повышение профессионального мастерства каждого педагога, на обогащение и развитие их творческого потенциала. Наличие у педагогов (90%) портфолио достижений.	Недостаточное взаимопосещение уроков по причине учебной перегрузки педагогов. Отсутствие ставки методиста, обязанности которого вынужден взять заместитель директора.
12. Участие ОУ в международных, федеральных, региональных мероприятиях	Наличие у педагогов портфолио достижений. Участие в конкурсах различного уровня. Активная концертно-просветительская и конкурсная деятельность. В 2021-2022 учебном году учащиеся школы приняли участие в 69 конкурсах различного уровня: 11 всероссийских, 16 региональных, 13 муниципальных, 6 школьных конкурсах.	Недостаточная заинтересованность преподавателей в участии в конкурсах педагогического мастерства.

Факторы внешней среды МАУ ДО «Московская Детская школа искусств Палитра»

Возможности	Угрозы
1) Уникальность предоставления услуг. 2) Наличие в непосредственной близости общеобразовательных учреждений и детских садов 3) Развитие новых востребованных направлений в искусстве и в музыке 4) Развитие и популяризация дистанционного образования 5) Растущий спрос на услуги в связи с ростом числа потребителей 6) Возможность модернизации материально-технической базы за счет участия в государственных программах 7) Расширение применения аутсорсинга	1) Сокращение финансирования из бюджета 2) Утечка кадров 3) Быстрое устаревание используемых технологий 4) Растущий экономический кризис - падение платежеспособного спроса 5) Появление на рынке большого числа конкурентов, предоставляющих услуги-заменители 6) Непопулярность творческой профессии, отсутствие интереса к продолжению обучения и получению профессии в сфере искусства

Опрос по методике «Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств» Н.Б. Пугачевой.

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

Анкета «Выявление способности педагога к саморазвитию» по методике Н. В. Ключевой

Инструкция: Ответьте на следующие вопросы, поставив следующие баллы:

5 — если данное утверждение полностью соответствует действительности; 4 — скорее соответствует, чем нет;

3 — и да, и нет;

2 — скорее не соответствует;

1 — не соответствует.

1. Я стремлюсь изучить себя.

2. Я оставляю время для развития, как бы ни был занят работой и домашними делами.

3. Возникающие препятствия стимулируют мою активность.

4. Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя.

5. Я рефлексирую свою деятельность, выделяя на это специальное время.

6. Я анализирую свои чувства и опыт.

7. Я много читаю.

8. Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам.

9. Я верю в свои возможности.

10. Я стремлюсь быть более открытым.

11. Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди.

12. Я управляю своим профессиональным развитием и получаю положительные результаты.

13. Я получаю удовольствие от освоения нового.

14. Возрастающая ответственность не пугает меня.

15. Я положительно бы отнесся к моему продвижению на службе.

Подсчитайте общую сумму баллов:

75—55 — активное развитие;

54—36 — отсутствует сложившаяся система саморазвития, ориентация на развитие сильно зависит от условий;

35—15 — остановившееся развитие.

Методика Л.А. Соловьевой «Восприимчивость педагогов к новшествам»

Инструкция: Уважаемый педагог! Определите свою восприимчивость к новому, используя следующую оценочную шкалу:

3 балла – всегда;

2 балла – иногда,

1 балл – никогда.

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

2. Вы постоянно занимаетесь самообразованием?

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

4. Вы сотрудничаете с научными консультантами?

5. Вы видите перспективу своей деятельности, прогнозируете ее?

6. Вы открыты новому?

Спасибо!

Обработка результатов

Обработка результатов производится путем простого математического подсчета суммы баллов всех заполненных анкет.

Уровень восприимчивости педагогического коллектива к новшествам (К) определяется по формуле: $K = \frac{K_{\text{факт}}}{K_{\text{макс}}}$ где: $K_{\text{факт}}$ – фактическое количество баллов, полученных всеми педагогами; $K_{\text{макс}}$ – максимально возможное количество баллов (18).

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

«Готовность учителя к инновационной деятельности»

Инструкция: уважаемый респондент, Вашему вниманию предлагаются вопросы, ответы на которые позволят определить вашу готовность к осуществлению инновационной деятельности. Вопросы предполагают выбор ответа из предложенных. Выбранный ответ отметьте «+» или «×». Заранее спасибо!

Вопросы анкеты

I. Когнитивный компонент готовности (знания в области инноватики, в том числе и педагогической)				
1	Инновация – это ...			
	А)	комплекс организационных мер, операций и приемов, направленных на изготовление, обслуживание, ремонт и / или эксплуатацию изделия с номинальным качеством и оптимальными затратами.	В)	давно введенный в употребление продукт (товар, услуга) или процесс.
	Б)	нововведение в области техники, технологии, организации труда или управления, основанное на использовании достижений науки и передового опыта, обеспечивающее качественное повышение эффективности производственной системы или качества продукции. Инновация - это не всякое новшество или нововведение, а только такое, которое серьезно повышает эффективность действующей системы.	Г)	что-то устаревшее, давно используемое в обиходе
2	Какие виды инновация вам знакомы?			
	А)	Административные	В)	Гуманные
	Б)	Внутрипредметные	Г)	Общеметодические
3	Инновационные социальные технологии- это...			
	А)	процессуально структурированная совокупность приемов и методов, направленных на изучение, актуализацию и оптимизацию инновационной деятельности, в результате которой создаются и материализуются нововведения, вызывающие качественные изменения в различных сферах жизнедеятельности, ориентированные на рациональное использование материальных, экономических и социальных ресурсов.	В)	это совокупность приемов, методов и воздействий, применяемых для достижения поставленных целей в процессе социального планирования и развития, решения разного рода социальных проблем, для проектирования и осуществления коммуникативных воздействий, изменяющих сознание людей, культурные, политические и/или социальные структуры, системы или ситуации.
	Б)	совокупность методов и инструментов для достижения желаемого результата.	Г)	один из новейших терминов в социологической науке.

4	Какой документ закрепляет инновационную деятельность в сфере образования?			
	А)	Федеральный закон "Об образовании"	В)	Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 г.
	Б)	САНПИН	Г)	Конституция РФ
5	Какие направления инновационной деятельности вам знакомы?			
	А)	Совершенствование содержания образования	В)	Создание системы работы с одаренными детьми
	Б)	Управление образованием	Г)	Изучение и внедрение в практику современных педагогических технологий
6	Использование новшеств теоретического, практического плана, а также тех, которые образуются на стыке теории и практики является результатом:			
	А)	процесса развития	В)	инновационного процесса
	Б)	процесса обучения	Г)	традиционного процесса
7	Внесение нового, как изменение, совершенствование и улучшение существующего – это			
	А)	новация	В)	рационализация
	Б)	инновация	Г)	модернизация
8	К какому виду инноваций относятся инновации в области методики обучения и воспитания, преподавания и учения, организации учебно-воспитательного процесса.			
	А)	технологические инновации	В)	организационные инновации
	Б)	методические инновации	Г)	управленческие инновации
II. Мотивационный компонент готовности				
9	Есть ли у вас интерес к инновациям в педагогической деятельности?			
	А)	Да	В)	Частично
	Б)	Нет	Г)	
10	Существуют ли в Вашей школе условия для развития инновационной деятельности?			
	А)	Да	В)	Частично
	Б)	Нет	Г)	
11	Что вас мотивирует на использование инновационных технологий в обучении?			
	А)	Саморазвитие	В)	Выполнение профессионального долга
	Б)	Дополнительный заработок	Г)	Избегание напряженности в отношении с руководством
12	Считаете ли Вы, что обучение информационным технологиям необходимо для Вашего персонального роста?			
	А)	Да	В)	Частично
	Б)	Нет	Г)	
13	С какой целью Вы используете педагогические инновации?			
	А)	чтобы попробовать что-то новое	В)	чтобы сделать занятие интересным
	Б)	чтобы сделать свою работу эффективной	Г)	чтобы разрешить актуальные проблемы учреждения

Оценка готовности учителя к осуществлению инновационной деятельности

Уровень готовности	Количество баллов	Характеристика уровня
Готов к осуществлению	39-45	Педагог готов к осуществлению инновационной деятельности. Хорошо знает современные техники,

инновационной деятельности		полностью готов применить их на практике. Так же у педагога есть мотивация к осуществлению инновационной деятельности. Может легко владеть приемами и способами профессиональной деятельности. Креативно решает проблемы, может грамотно оценить свою деятельность. Открыт к познанию нового.
Готов к осуществлению инновационной деятельности частично	38-28	У педагога наблюдается устойчивый интерес к инновационной деятельности. Знает хорошо или частично современные техники, частично или полностью готов применять их на практике. Присутствует мотивация к осуществлению инновационной деятельности. Старается креативно решить проблемы, может полностью или частично оценить свою деятельность. Открыт для познания нового материала.
Не готов к осуществлению инновационной деятельности	27-0	У педагога начальный интерес или его отсутствие к инновационной деятельности. не знает или знает частично современные техники. Не знает вовсе или знает на начальном уровне современные техники, не готов применять их на практике. Отсутствует мотивация к осуществлению инновационной деятельности. Не находит креативного подхода, не может адекватно оценить свою деятельность. Нет желания открывать для себя что-то новое

Карта оценки преподавателей дополнительного образования методологических знаний в
области педагогической инноватики

Критерий	0- отсутствует 1- частично 2- присутствует
Владение понятийным аппаратом современных образовательных технологий	
Развитые творческие способности, способности к проектированию и моделированию, активность и инициативность	
Осознание личной значимости непрерывного образования в педагогической деятельности	
Обоснование выбора содержания инновации, ее актуальность и значимость для науки и практики	
Способность использовать опыт творческой деятельности других педагогов	
Творческое использование знаний об инновационных технологиях	
Способность к самоанализу, рефлексии	

Опрос-беседа по следующим вопросам:

Назовите проблему, над которой Вы работаете?

В течение какого срока Вы работаете над ней? Чем она Вас привлекает?

Разработан ли Вами план работы над данной проблемой?

Какую литературу Вы изучили, работая над проблемой?

Какие идеи Вы внедряли в образовательный процесс за этот период?

Что изменилось в результате Вашей работы?

Подтвердите данными анализа.

Ваше мнение об эффективности проводимой работы.

Продолжите ли Вы работу над данной темой?

ПРОЕКТ

муниципального автономного учреждения дополнительного образования
«Московская детская школа искусств «Палитра»

Тюменского муниципального района

1. ПАСПОРТ ИННОВАЦИОННОГО ПРОЕКТА

Тема инновационного проекта	«Инновационная деятельность педагога в детской школе искусств»
Руководитель инновационного проекта от организации	Копина Екатерина Юрьевна , заместитель директора по учебно-воспитательной работе МАУ ДО «Московская ДШИ «Палитра»
Разработчики инновационного проекта (Ф.И.О., должность, наименование организации)	Копина Екатерина Юрьевна, заместитель директора по учебно-воспитательной работе МАУ ДО «Московская ДШИ «Палитра» Кандалинцева Кристина Сергеевна, педагог-организатор Региональный учебно-методический центр развития системы дополнительного образования детей в сфере искусств в Тюменской области
Исполнители инновационного проекта (Ф.И.О., должность, наименование организации)	Копина Екатерина Юрьевна, заместитель директора по учебно-воспитательной работе МАУ ДО Московская ДШИ «Палитра» Кандалинцева Кристина Сергеевна, педагог-организатор Педагогический коллектив МАУ ДО Московская ДШИ «Палитра»
Целевая группа	Педагогический коллектив МАУ ДО Московская ДШИ «Палитра» – 19 человек
База реализации инновационного проекта	Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования Московская детская школа искусств «Палитра» Тюменского муниципального района
Цель и задачи	Цель: формирование готовности педагогов МАУ ДО Московская ДШИ «Палитра» к инновационной деятельности Задачи: сформировать мотивационный, когнитивный и практический компоненты готовности педагогов инновационной деятельности
Сроки реализации инновационного проекта	Октябрь 2021- май 2022 гг.

<p>Прогнозируемые результаты</p>	<p>Повышение компетентности педагогов Использование современных педагогических методик Успешное повышение квалификации Использование проектной деятельности как инструмента в обучении Владение ИКТ на необходимом уровне, Умение разрабатывать и публиковать пособия, аранжировки, репертуарные сборники, наглядные материалы, освещение деятельности работы в СМИ, Участие в онлайн – конкурсах и т.д.</p>
<p>Этапы реализации (их краткая характеристика) инновацион-ного проекта</p>	<p>1 этап: Организационно-подготовительный этап (сентябрь);</p> <ul style="list-style-type: none"> • Обоснование актуальности проекта. • Создание рабочих групп по основным направлениям работы, • разработка механизма реализации проекта, • Системы мониторинга хода и результатов реализации проекта. • Методическое обеспечение проекта, разработка нормативно-правовой базы. • Обсуждение проекта участниками образовательного процесса. • Апробирование механизмов реализации проекта и форм контроля <p>2 этап: Практический этап (октябрь-май);</p> <ul style="list-style-type: none"> • Реализация основных направлений проекта. • Выявление проблем и внесение корректив. • Подведение промежуточных итогов реализации проекта. • Предварительная оценка эффективности проекта. <p>3 этап: Заключительно-обобщающий (май-июнь).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Анализ, обобщение и распространение результатов, полученных в ходе реализации проекта. • Оценка эффективности проекта. • Презентация проекта в педагогическом сообществе
<p>Ресурсное обеспечение:</p>	<p>Материально-технический: Оборудование: доска маркерная или интерактивная; экран; мультимедийный проектор, компьютеры, доступ Wi-Fi.</p> <p>Нормативно правовой: Конституция Российской Федерации; Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012 года; Концепция развития дополнительного образования в РФ (Распоряжение Правительства РФ от 04.09.2014 г. №1726-р); Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»; Концепция развития дополнительного образования в Российской Федерации (Распоряжение Правительства РФ от 04.09.2014 г. № 1726-р); Национальный проект «Образование» (2019-2024гг.), паспорт проекта утверждён президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и</p>

	<p>национальным проектами, протокол от 03.09.2018 № 10; - Постановление Правительства РФ от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы РФ «Развитие образования» (2018-2025гг.); Финансовый: Обучение по программам дополнительного профессионального образования на курсах повышения квалификации в период с 2020 по 2024 год осуществляется за счет федерального бюджета. Представленный проект осуществляется в пределах текущего финансирования, предусмотренного бюджетом Тюменской области, и за счёт привлечения дополнительных инвестиций в развитие материально-технической базы и инфраструктуры образования.</p>	
мотивационный-ценностный (октябрь 2021 – ноябрь 2021)	<p>Положительное отношение к перспективам инновационной деятельности, желание участвовать в создании, реализации и распространении педагогических инноваций стремление к самосовершенствованию</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. стимулирования – моральное и материальное. 2. вводный семинар об инновациях 3. тренинги, и метод наставничества 4. метод «Квадрат Декарта». 5. метод «Вопросов» 6. технология проблемного обучения 7. метода «круглый стол»
познавательный этап. (декабрь 2021- март 2022)	<p>Владение понятийным аппаратом современных инновационных технологий. Знание целей, задач Концепции развития дополнительного образования, способов осуществления и оценки инновационной деятельности. Знание содержания и этапов инновационной деятельности, форм представления инновационного опыта. Знание современных технологий обучения Умение использовать современные технологии обучения в образовательном процессе</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. курсы повышения квалификации 2. курс лекций 3. индивидуальные консультации и беседы с завучем и методистом МАУ ДО Московская ДШИ «Палитра» 4. выездные консультации кураторов 5. форма работы «Самообразование».
Практический (апрель 2022 - май 2022)	<p>Наличие конструктивных и проектировочных умений, организованность, владение и</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. мастер-классы по ИЗО 2. выездные

	умение применять на практике инновационные формы и методы профессиональной деятельности, направленные на решение задач Концепции развития дополнительного образования.	консультации кураторов 3. концертная деятельность 4. конкурсная деятельность.
--	--	---