

Рыбoreцкая Татьяна Геннадьевна

**ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОЕ РАЗВИТИЕ УЧИТЕЛЯ
КАК СУБЪЕКТА ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Научная специальность

5.8.7. Методология и технология профессионального образования

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата педагогических наук

Москва – 2025

Работа выполнена на кафедре русистики, этноориентированной педагогики и цифровой дидактики института русского языка Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Российский университет дружбы народов имени Патриса Лумумбы»

Научный руководитель:

Панасюк Василий Петрович, доктор педагогических наук (13.00.01), профессор, профессор кафедры иностранных языков филологического факультета ФГАОУ ВО «Российский университет дружбы народов имени Патриса Лумумбы»

Официальные оппоненты:

Ямбург Евгений Шоломович (Александрович), доктор педагогических наук (13.00.01), академик Российской академии образования, заслуженный учитель РФ, директор ГБОУ города Москвы «Школа № 109»

Серых Анна Борисовна, доктор психологических наук (19.00.07), доктор педагогических наук (13.00.08), профессор, профессор образовательно-научного кластера «Институт образования и гуманитарных наук» ФГАОУ ВО «Балтийский федеральный университет имени Иммануила Канта»

Ведущая организация: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Московский педагогический государственный университет»

Защита диссертации состоится 25 декабря 2025 года в _____ часов 00 минут на заседании диссертационного совета ПДС 2028.003 на базе Российского университета дружбы народов им. Патриса Лумумбы по адресу: г. Москва, ул. Миклухо-Маклая, дом 10, строение 3, аудитория 107.

С диссертацией можно ознакомиться в Учебно-научном информационном библиотечном центре (Научной библиотеке) Российского университета дружбы народов им. Патриса Лумумбы по адресу: г. Москва, ул. М. Миклухо-Маклая, д. 6.

Объявление о защите и автореферат диссертации размещены на сайтах: <https://vak.gisnauka.ru/adverts-list/advert> и <https://www.rudn.ru/science/dissovet/dissertacionnye-sovety/pds-2028003>

Автореферат разослан «_____» ноября 2025 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета ПДС 2028.003,
кандидат филологических наук, доцент



Куновски Марина Николаевна

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Происходящие изменения в обществе, социокультурной сфере, вызовы, стоящие перед российским образованием, активизация инновационных процессов выдвигают новые требования к учительским кадрам, их профессиональному и личностному развитию. Приоритеты такого развития определяются технологической модернизацией экономики, внедрением научно- и интеллектоемких технологий, цифровой трансформацией общества, глобальными процессами конкуренции за качество человеческих ресурсов.

В указе Президента РФ от 7 мая 2024 года № 309 «О национальных целях развития РФ на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года» одной из важнейших национальных целей определена реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности. Очевидно, что достижение этой цели невозможно без профессионально подготовленных, ориентированных на непрерывное профессиональное развитие, осознающих свою социальную миссию учительских кадров.

В вопросах повышения профессионализма представителей учительской профессии произошли и происходят существенные сдвиги, которые во многом связаны с теоретическим осмыслением сущности и содержания их деятельности, осуществляющимся на междисциплинарном уровне с опорой на теории, концепции, идеи, принципы, положения таких научных дисциплин, как андрагогика, акмеология, образовательная креатология, профессиональная педагогика, психология, профессиология, социология и экономика труда, менеджмент персонала и др.

Согласно ст. 20. п.3 Федерального закона № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации», инновационная деятельность ориентирована на совершенствование научно-педагогического, учебно-методического, организационного, правового, финансово-экономического, кадрового, материально-технического обеспечения системы образования и осуществляется в форме реализации инновационных проектов и программ как организациями, осуществляющими образовательную деятельность, так и иными действующими в сфере образования организациями, а также их объединениями.

Ученые, представители органов государственного управления, профессиональных педагогических сообществ все чаще, в контексте рассмотрения вопросов профессионализма учителя в инновационной среде, обращаются к его *личностным характеристикам и свойствам*. Такое смещение акцентов на личностную составляющую происходит не случайно, а как следствие, проявление того, что:

- в современной ситуации значительно повышается роль профессии учителя, чьи профессиональные убеждения, ценностные ориентации становятся важными предпосылками формирования не только гражданской позиции, мировоззренческих установок, но и целого ряда навыков и компетенций обучающихся (навыки будущего, сквозные компетенции);
- профессиональный стандарт педагога не включает в себя описание личностных характеристик учителя, не предъявляет соответствующих требований к представителям учительской профессии;
- федеральные государственные образовательные стандарты начального общего, основного общего, среднего общего образования, наряду с предметными и метапредметными результатами, содержат достаточно большой блок личностных результатов освоения образовательных программ, формирование которых у обучающихся в значительной мере зависит от личности тех, кто их обучает и воспитывает;
- междисциплинарная парадигма современной науки позволяет изучать и оценивать, в числе прочего, и такие сложные феномены, как профессионально-личностное качество учителя.

Профессионально-личностное развитие учителя – динамический, целенаправленный, осознанный процесс качественных личностных преобразований, которые выводят на новый

уровень саморазвития и самореализации его субъектный и рефлексивный опыт профессиональной деятельности.

Реализация субъектности учителя невозможна без формирования осознанности, рефлексивности и системы представлений о себе как личности в границах профессиональной деятельности, готовности к активному соучастию в разрешении формальных и сущностных противоречий педагогической деятельности, а субъектность педагога предполагает открытость для формирования новых содержательных и ценностных установок.

Анализируя процесс профессионально-личностного развития учителя в ходе его подготовки к освоению новых компетенций, связанных с деятельностью в поле профессиональных (педагогических) инноваций, ключевым понятием мы рассматриваем *потенциал личности* как особую ресурсную систему.

В определённых специально организованных условиях потенциал личности в процессе своей реализации качественно изменяет систему профессиональной деятельности, которая таким образом становится действительно смысловой не по формальным, а по содержательным основаниям. Результатом этих изменений является переосмысление и результатов, и всего процесса собственной педагогической деятельности, постановка новых целевых ориентиров и задач, направленных на максимальную профессиональную и личностную отдачу.

Таким образом, профессионально-личностное развитие педагога в инновационном поле, с одной стороны, невозможно без формирования субъектной позиции, с другой стороны, необходим ряд условий, содержательных и технологических элементов, активирующих эту субъектность в контексте погружённости в инновационные процессы образования. Оно складывается из ряда сложных процессов, таких как осознанная активизация механизмов профессиональной и личностной рефлексии; профессиональное самосовершенствование, которое, в свою очередь, предполагает развитие ряда базовых компетенций, навыков и умений, а также погружение в контекст инновационной деятельности по схеме: «знакомство – овладение – исследование и самореализация в инновационном поле – предъявление нового результата по принципу “было – стало”». При этом главной целью является повышение качества образовательной деятельности.

Степень разработанности темы исследования. Вопросы профессионально-личностного развития учителя, в том числе в контексте инновационной деятельности, имеют собственную историю исследований. Так, проблемы готовности учителя к профессиональной деятельности широко представлены в работах К. П. Дурай-Новакова, М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович, Н. В. Кузьминой, В. А. Сластенина, Ю. И. Турчанинова и других.

Проблематику введения инноваций в образование как одного из основных механизмов развития системы образования рассматривали И. Г. Богуславская, Т. К. Клименко, С. В. Наумов, А. М. Новиков, Т. Г. Новикова и др.; базовые положения педагогической инноватики – В. А. Ясвин, О. Г. Хомерики, А. В. Хуторской, Н. Р. Юсуфбекова и др.; подготовку учителя к инновационной деятельности – К. Ангеловски, Л. С. Подымова, В. А. Сластенин и др.; различные аспекты педагогических инновационных явлений – Б. С. Гершунский, В. И. Загвязинский, М. В. Кларин, В. С. Лазарев, В. Я. Ляудис.

Степень научной разработанности исследуемой в диссертации проблемы в российской науке является недостаточно полной. Исследования отечественных специалистов в области квалитологии образования (Г. А. Бордовский, Н. А. Селезнева, А. И. Субетто, В. П. Панасюк, М. М. Поташник, С. Ю. Трапицын), описания и трактовки профессионально-педагогического, профессионально-личностного качества и развития учителя, реализации личностного, творческого потенциала (А. А. Вербицкий, А. С. Белкин, А. А. Деркач, Е. Н. Жаринова, И. А. Колесникова, О. Л. Кожевников, А. В. Мудрик, В. Д. Шадриков), профессионально-нравственного саморазвития учителя (Л. Ю. Романова) показывают, что профессионально-личностное развитие учителя в инновационной образовательной среде имеет ряд особенностей, а именно: профессиональное развитие учителя приобретает непрерывный характер;

повышается роль и значение профессионально-педагогического сообщества как особой субкультуры, коллективного субъекта инновационных преобразований; имеет место проявление концептуального, технологического плюрализма подходов к решению профессиональных задач, требующих профессионально-личностного самоопределения учителя и повышения его личностной и социальной ответственности.

Проведенный нами анализ исследований позволил выявить следующие **противоречия** между

– запросом современного общества на педагога нового типа – не только профессионально подготовленного, компетентного, но и креативного, готового реализовывать инновационные треки педагогической теории и практики, и недостаточной исследованностью процесса профессионально-личностного становления педагога как субъекта инновационной деятельности;

– пониманием необходимости формирования активной личностной и профессиональной позиции в рамках освоения педагогических инноваций и психологической неготовностью к данному процессу, ориентированностью во многих случаях на традиционные, привычные формы педагогической деятельности;

– необходимостью обеспечения непрерывного профессионально-личностного развития учителей – участников инновационных изменений и отсутствием эффективных моделей такого развития на уровне образовательной организации;

– акцентом в подготовке и выстраивании траекторий развития учителя на профессиональную составляющую и значительной востребованностью его личностных характеристик для качественного решения образовательно-воспитательных задач, гарантий качества образования, достижения заявленных целей инновационной деятельности;

– сложностью задач профессионально-личностного развития учителя в инновационной образовательной среде и используемым традиционным набором педагогических средств и технологий такого развития.

Вышеизложенные противоречия служат основанием для постановки **проблемы исследования**: каков комплекс организационно-педагогических условий профессионально-личностного развития учителя как субъекта инновационной деятельности?

Определение научной проблемы стало основанием для выбора **темы исследования: «Профессионально-личностное развитие учителя как субъекта инновационной деятельности»**.

Объект исследования: профессионально-личностное развитие учителя.

Предмет исследования: профессионально-личностное развитие учителя в условиях инновационной деятельности образовательной организации.

Цель исследования: научное обоснование, разработка и апробация модели профессионально-личностного развития учителя как субъекта инновационной деятельности на основе совершенствования интегративного потенциала личности учителя.

Для достижения указанной цели и необходимо решить следующие **задачи**:

1) раскрыть феномен «профессионально-личностное развитие учителя» применительно к проблематике выстраивания стратегий и достижения заявленных результатов инновационной деятельности;

2) разработать концептуальные положения и спроектировать модель профессионально-личностного развития учителя как субъекта инновационной деятельности;

3) апробировать авторскую модель, педагогические средства и технологии профессионально-личностного развития учителя в инновационной образовательной среде;

4) определить и охарактеризовать интегративный потенциал личности как основу профессионально-личностного развития учителя в условиях инновационной деятельности образовательной организации;

5) определить комплекс организационно-педагогических условий профессионально-личностного развития учителя как субъекта инновационной деятельности.

Гипотеза исследования заключается в предположении о том, что профессионально-личностное развитие учителя как субъекта инновационной деятельности успешно реализуется в случае, если

– выявлены механизмы взаимосвязанного развития профессиональных и личностных качеств учителя на различных этапах его профессиональной деятельности;

– разработана и внедрена в деятельность образовательной организации модель профессионально-личностного развития учителя как инструмент развития ключевых качеств, свойств, характеристик личности учителя в условиях инновационной деятельности образовательной организации;

– центральным элементом процесса выступает развитие интегративного потенциала личности учителя как субъекта инновационной деятельности;

– определены педагогические условия эффективного осуществления профессионально-личностного развития учителя как субъекта инновационной деятельности в образовательной организации.

Методологическую основу исследования составили личностно-развивающий (Е. В. Бондаревская, И. А. Зимняя, В. В. Сериков, Д. И. Фельдштейн), экосистемный (Дж. Мур, А. Шлейхер), интегративный (А. П. Беляева, С. Я. Батышев), средовый (И. А. Баева, С. В. Тарасов, В.А. Ясвин), квалитативный (Г. Г. Азгальдов, А. В. Гличев, А. И. Субетто, В. С. Черепанов), деятельностиный (Л. С. Выготский, С. Л. Рубинштейн, А. Н. Леонтьев, Д. Б. Эльконин, П. Я. Гальперин, В. В. Давыдов) и системный (И. В. Блауберг, В. Н. Садовский, Э. Г. Юдин) подходы, позволяющие исследовать и интерпретировать процесс профессионально-личностного развития учителя в инновационной образовательной среде.

Теоретическую основу исследования сформировали

– современные теории профессионализма и компетентностного подхода (Р. Н. Азарова, В. И. Байденко, В. А. Болотов, И. А. Зимняя, О. Е. Лебедев, А. К. Маркова, Н. Ф. Радионова, Е. А. Ямбург и др.);

– разработки отечественных и зарубежных ученых в области квалитологии, теории качества (Г. А. Бордовский, Н. А. Селезнева, А. И. Субетто, В. П. Панасюк, М. М. Поташник, С. Ю. Трапицын и др.);

– положения андрагогической теории (Т. А. Бабакова, А. А. Вербицкий, В. В. Горшкова, А. Е. Марон, С. Г. Вершловский, С. И. Змеев, М. Н. Певзнер, Р. М. Шерайзина и др.);

– исследования отечественных специалистов в области профессионально-педагогического, профессионально-личностного развития учителя, реализации личностного, творческого потенциала (А. А. Вербицкий, А. А. Деркач, Е. Н. Жаринова, И. А. Колесникова; О. Л. Кожевников, А. В. Мудрик, В. Д. Шадриков) а также профессионально-нравственного саморазвития учителя (Л. Ю. Романова).

Научная новизна исследования состоит в том, что в нем:

1. Уточнено понятие «профессионально-личностное развитие учителя как субъекта инновационной деятельности», представленное как интегральный процесс, состоящий из структурно-содержательных элементов, а также сопутствующих феноменов процесса вхождения учителя в поле педагогических инноваций, комплекса умений и навыков, связанных с овладением знаниевым и технологическим компонентами педагогической инновационной деятельности, навыками и умениями по самодетерминации, самомотивации и самореализации в рамках инновационной деятельности.

2. Теоретически обоснована и разработана модель профессионально-личностного развития учителя как субъекта инновационной деятельности, которая включает в себя ценностно-целевые установки; нормативно-документационные основания; организационные структуры; процессуальные механизмы и технологии; этапы профессионально-личностного

развития учителя; комплекс организационно-педагогических условий обеспечения интеграции в развитии профессиональных и личностных характеристик учителя в ходе инновационной деятельности; педагогические средства и технологии их развития; рефлексивно-оценочный компонент, включая критерии эффективности применения модели.

3. Получено новое знание о процессах синергии в ситуациях сопряжения траекторий и моделей индивидуального и корпоративного обучения (в том числе повышения квалификации и профессиональной переподготовки) педагогов в инновационной образовательной среде.

4. Доказана эффективность технологий, которые могут реализовываться в рамках модели профессионально-личностного развития учителя как субъекта инновационной деятельности, такие как технологии психолого-педагогической поддержки и сопровождения (консультирование; супервизия); организационно-педагогические технологии (проектирование индивидуального образовательного маршрута); оценочно-диагностические технологии (профессионально-ориентированное тестирование; диагностика профессиональных дефицитов).

5. Выявлены и верифицированы организационно-педагогические условия формирования профессионально-личностного развития учителя в контексте инновационной деятельности, при реализации которых обеспечена эффективность этого процесса.

6. Разработан интегративный показатель развития потенциала личности как показатель эффективности реализации модели профессионально-личностного развития учителя как субъекта инновационной деятельности, включающий аксиологический, гносеологический, креативный и коммуникативный компоненты.

Теоретическая значимость исследования обусловлена тем, что его результаты вносят вклад в теорию профессионального образования, в том числе в расширение теоретических основ личностно-ориентированного и компетентностного подходов в профессиональном образовании: расширены теоретические представления о процессе профессионально-личностного развития учителя в целом и в условиях инновационной деятельности, в частности. Диссертационное исследование позволяет расширить представления о комплексе форм, методов, средств, технологий формирования векторов и траекторий профессионально-личностного развития учителя в процессе реализации инновационной деятельности. Теоретически обоснован ряд эффективных педагогических средств и технологий профессионально-личностного развития учителя как субъекта инновационной деятельности.

Практическая значимость исследования выражается в том, что на основе авторской модели разработана и экспериментально апробирована программа профессионально-личностного развития учителя в процессе инновационной деятельности, которая может быть использована в системе непрерывного образования педагогов для разработки индивидуальных траекторий непрерывного профессионального роста. Выявлен комплекс факторов, определяющих результативность и направленность профессионально-личностного развития учителя в ходе его участия в инновационных проектах, определяющий как внутренние (личностно-психологические) характеристики – мотивы, интересы, ценностные ориентации, уровень компетентности и творческую активность учителя, так и внешние (социально-педагогические и социально-экономические) условия.

Разработанный автором диагностический инструментарий может быть использован в общеобразовательных организациях в целях профессионально-личностного развития учителя как субъекта инновационной деятельности. Теоретические и эмпирические результаты диссертационного исследования внедрены в практику ряда образовательных учреждений Ленинградской области.

Для решения поставленных задач и проверки исходных научных предположений использовалась совокупность взаимосвязанных и взаимодополняющих **методов** исследования: теоретические (анализ, синтез, аналогия, сравнение, обобщение, систематизация научных источников и нормативных документов по изучаемой проблеме, моделирование); эмпирические

(опрос, наблюдение, индивидуально-групповые беседы, интервью; констатирующий, формирующий и контрольный педагогические эксперименты); математические (количественная обработка результатов).

Экспериментальная база исследования: общеобразовательные организации Ленинградской области. Общая выборка участников эксперимента составила 560 человек, из которых: 38 человек из числа управленческих кадров (директора и заместители директоров школ), 457 человек из числа учителей-предметников, 65 человек из числа иных категорий педагогических работников.

Этапы исследования:

1) *теоретико-аналитический* (2016–2017 гг.): изучение и анализ психолого-педагогической, научно-методической литературы, документов в области определения государственной образовательной политики; установление структуры и требований рынка педагогического труда к профессиональным и личностным характеристикам учителя в связи с решаемыми ими инновационными задачами. По результатам проведенных теоретико-поисковых исследований сформирован соответствующий базис для проведения дальнейших экспериментальных исследований.

2) *проектно-экспериментальный* (2018–2023 гг.): определение концептуальных положений профессионально-личностного развития учителя в связи с решаемыми им инновационными задачами; разработка соответствующей модели, отбор и апробация педагогического инструментария для использования в оценочно-диагностических целях в ходе осуществления экспериментальной работы; проведение мониторингового исследования в отношении профессионально-личностного развития учителя, формирующего педагогического эксперимента.

3) *обобщающий* (2024–2025 гг.): систематизация и обобщение данных теоретических и экспериментальных исследований, анализ и внедрение результатов педагогического эксперимента в образовательную и педагогическую практику, подготовка и окончательное оформление материалов диссертационного исследования.

Личный вклад соискателя состоит в обосновании темы и методологического аппарата исследования, теоретическом анализе научной литературы, разработке модели профессионально-личностного развития учителя как субъекта инновационной деятельности, в планировании и проведении опытно-экспериментальной работы, статистической обработке, систематизации и интерпретации собранных данных, внедрении результатов педагогического эксперимента, формулировании выводов на основе анализа полученных результатов.

Достоверность результатов исследования обеспечивается реализацией методологических позиций и применением методов исследования, адекватных цели, объекту и предмету исследования; количественным и качественным анализом материала, качественной интерпретацией полученных данных; достаточным количеством участников опытно-экспериментальной работы; построением выводов на методологических основах и с помощью методов, соответствующих задачам и цели исследования; использованием апробированного научно-методологического аппарата и достаточной полнотой опубликования результатов в рецензируемых научных изданиях.

Положения, выносимые на защиту:

1. Профессионально-личностное развитие учителя – субъекта инновационной деятельности как феномен профессиональной педагогики представляет собой комплексный процесс освоения инновационного образовательного пространства на основе активизации механизмов профессиональной и личностной рефлексии, готовности к сложным многоуровневым коммуникациям, в том числе в системе корпоративного взаимодействия, внутренней готовности к смене методологической и ценностной парадигмы развития.

Данный процесс

- отражает динамичность изменения требований к профессиональным характеристикам учителя, непрерывность и опережающий характер процесса формирования и обновления компетенций современного учителя;
- предъявляет требование соответствия профессиональных и личностных характеристик учителя уровню сложности инновационных процессов;
- обуславливает применение многообразных форм, технологий, подходов к организации процесса информационно-методического, организационно-педагогического сопровождения учителя как субъекта инновационной деятельности, применение цифровых инструментов как тренинговых и коммуникационных средств, средств диагностики, оценки и мониторинга.

2. Модель *профессионально-личностного развития учителя как субъекта инновационной деятельности* на основе развития интегративного потенциала личности структурно и содержательно включает в себя: ценностно-целевые установки; нормативно-документационные основания; процессуальные механизмы и технологии; комплекс организационно-педагогических условий для развития профессиональных и личностных характеристик учителя в ходе инновационной деятельности; педагогические средства и технологии; рефлексивно-оценочный компонент.

3. Интегративный потенциал личности, включающий аксиологический, гносеологический, креативный и коммуникативный компоненты, в результате самодиагностики позволяет получить данные об исходном уровне и динамике ряда качеств, свойств, характеристик учителя применительно к решению задач инновационной деятельности: *аксиологический компонент* (система соответствующих ценностных ориентаций, набор норм и эталонов, инновационных профессиональных целей, установок и предпочтений); *гносеологический компонент* (информированность в области инновационной деятельности, познавательная активность учителя как субъекта инновационной деятельности; знание и владение инструментами проектирования, анализа, прогнозирования и оценки инновационной педагогической деятельности); *креативный компонент* (готовность к изменениям, умения в области инструментализации и технологизации инновационных педагогических идей, вовлеченность в творческий процесс в рамках инновационной деятельности педагогического коллектива); *коммуникативный компонент* (многообразие внешкольных межличностных каналов профессионального педагогического взаимодействия, включенность в коммуникативные процессы педагогического коллектива школы, коммуникативная активность и лидерство в области инновационной педагогической деятельности).

4. Организационно-педагогические условия результативного применения модели профессионально-личностного развития учителя как субъекта инновационной деятельности:

- комплексная организация системы наставничества, тьюторства, коучинга в общеобразовательной организации;
- сопряжение программ внутришкольного обучения и профессионально-личностного развития учителей с корпоративными и внешними инновациями;
- использование в процессе профессионально-личностного развития учителей андрагогического, компетентностного подходов;
- создание в образовательной организации позитивной культуры изменений, культивирование установок обучающейся организации.

Апробация и внедрение результатов диссертационного исследования проводилась посредством их публикации в научных изданиях, включая ведущие рецензируемые издания, рекомендованные ВАК Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, а также в ходе выступлений автора на конференциях, семинарах, совещаниях различного уровня: Международная научно-практическая конференция «Развитие систем оценки качества образования: методология и практика» (Чита, 2015); Межрегиональная научно-практическая конференция «Профессиональная компетентность современного руководителя в системе

образования: лучшие практики управления профессионально-личностным развитием педагогов в контексте реализации регионального проекта «Учитель будущего» (Санкт-Петербург, 2020); Международная научно-практическая конференция «Экономика. Управление. Инновации-2021» (Санкт-Петербург, 2021); Международная научно-практическая конференция «Стратегирование развития региональных экосистем «Образование – наука – промышленность» (Великий Новгород, 2021); Международная научная конференция «Менеджмент XXI века: формирование суворенной системы образования Российской Федерации» (Санкт-Петербург, 2023).

Соответствие диссертации паспорту научной специальности. Содержание диссертационного исследования соответствует паспорту научной специальности 5.8.7. Методология и технология профессионального образования, группа научных специальностей – 5.8. Педагогика: 1. Методология исследований проблем профессионального образования и профессионального обучения, научные подходы к исследованию тенденций развития профессионального образования. Методы исследования профессионального образования; 4. Компетентностный подход в профессиональной подготовке специалиста. Компетентностная модель специалиста: универсальные и профессиональные компетенции; 6. Педагогические измерения в профессиональном образовании; 34. Непрерывное профессиональное развитие. Дополнительное образование педагогов.

Основные положения и результаты исследования отражены в 14 научных публикациях автора общим объемом 4,4 п.л., 71 стр. (авторский вклад составляет 3,3 п.л., 54 стр.), в том числе 4 публикации объемом 1,4 п.л., 22 стр. (авторский вклад составляет 1,3 п.л., 20 стр.) в ведущих научных рецензируемых изданиях, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (Постановление Правительства РФ от 26.03.2016 №237 (ред. от 25.01.2024) «Об утверждении Положения о Высшей аттестационной комиссии при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации»).

Структура диссертации соответствует логике исследования, состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованной литературы из 168 наименований и 1 приложения. Общий объем диссертации составляет 143 страницы. Диссертация включает 7 таблиц и 4 рисунка.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обоснована актуальность темы исследования, определен объект, предмет, цель, задачи, сформулирована гипотеза; охарактеризована теоретико-методологическая база исследования; определена научная новизна, теоретическая и практическая значимость работы; сформулированы положения, выносимые на защиту.

В первой главе **«Научно-теоретические основы профессионально-личностного развития учителя как субъекта инновационной деятельности»** охарактеризованы системные основания профессионально-личностного развития учителя, выступающего субъектом инновационной деятельности.

Особенностями современного этапа развития образования, образовательных систем являются инновационность, ориентация на повышение качества образовательных результатов и конкурентоспособность. Школьное образование, являясь ключевой сферой воспроизводства человеческого капитала, трансформируется и меняет свои параметры в соответствии с инновационными процессами в экономике, социокультурной сфере, профессиональном образовании.

В последнее время в результате возросшей активности субъектов инноваций сформировалась и выступает как особый феномен *инновационная образовательная среда*. В отношении любой инновационной образовательной системы правомерен вывод о том, что в целях управления, изучения и анализа она может рассматриваться как определенная экосистема. Говоря об инновационной экосистеме образования, развитии профессиональных и личностных компетенций учителя в условиях инновационных преобразований в образовании,

нельзя не остановиться на проблематике корпоративных инноваций и корпоративного обучения.

Корпоративное обучение, как показывает опыт сферы производства, бизнеса, интегрирует профессиональные интересы как отдельного сотрудника, так и коллектива в целом, что способствует формированию единых методических подходов и достижению образовательных результатов (О.Г. Селиванова, Н.И. Санникова). Вместе с тем необходимо отметить и наличие определенных проблем, к числу которых следует отнести следующие: трудности в определении содержания гибких навыков; сложности выстраивания навыков в логичную систему; недостаток времени у учителей для участия в обучении; ограниченные материально-технические ресурсы; недостаток педагогических знаний у преподавателей; нерегулярность проведения обучающих мероприятий; недостаточная мотивация участников к обучению.

Таким образом, корпоративные инновации и корпоративное обучение применительно к общеобразовательной школе представляют собой эффективный ресурс повышения профессиональной компетентности учителя, который при грамотной организации способствует не только развитию педагогов, но и повышению качества образования в целом.

Особенности предъявляемого школе социального заказа связаны не только с уровнем интеллектуального и физического развития детей, но и с трансформацией ценностно-мотивационной, мировоззренческой сфер личности педагога в связи с изменением параметров социальной среды. Речь во многом идет о пересмотре парадигмальных представлений о роли учителя в образовательном процессе, его профессиональной подготовке и профессиональном развитии, реакции на волны инноваций и нестабильности.

В связи с этим актуальной представляется задача обращения к профессиональным компетенциям и личностным качествам учителя в инновационной образовательной среде. В общих чертах инновационный учитель – это учитель, обладающий обширными, системными знаниями в своей предметной области, умеющий работать в метапредметной парадигме, владеющий современными цифровыми инструментами, реализующий различные образовательные проекты и т.п.

Для целей оценки и аттестации учителя, а также управления педагогическим коллективом целесообразно применять понятие «профессионально-педагогическое качество» – интегральную характеристику, позволяющую описать сущностное отличие носителя педагогической профессии от представителей других профессий (И.А. Колесникова).

В аспектах квалитологии понятие «профессионально-педагогическое качество учителя» может характеризоваться, выражаться посредством таких его аспектов, как:

- потенциальное качество, представленное как набор профессионально важных компетенций и личностных качеств, имеющих различный уровень своего проявления и комбинационного сочетания в различные периоды педагогической деятельности (например, качество молодого учителя, качество зрелого учителя);

- актуальное (реализуемое, подтверждаемое) качество педагога (качество, которое имеет место в процессе реальной профессионально-педагогической деятельности учителя, выполнении им трудовых функций);

- качество с точки зрения его изменчивости на этапах многолетней профессиональной деятельности, обусловленной изменениями соматических, психических, физиологических характеристик человека (качество начинающего учителя; качество учителя-стажиста; качество учителя на этапе завершения профессиональной карьеры);

- качество учителя с позиций улучшения, приращения его характеристик, профессионального потенциала в силу включенности в методическую работу, в процессы дополнительного профессионального образования, в мероприятия системы неформального и информального образования взрослых;

- «отраженное» качество учителя как совокупность многочисленных качеств и свойств обучающихся и выпускников школ, формирование которых происходит вследствие прямых и

опосредованных педагогических воздействий, взаимодействия с учителями, в процессе различных образовательных и социальных практик (навыки, функциональная грамотность, компетенции, ценностные установки);

– качество учителя с позиций ценности и востребованности его личностных свойств, качеств потребителями образовательных услуг и различными заказчиками (общество, государство, родители и законные представители, обучающиеся, администрация школы, институты гражданского общества, сфера вузовского и профессионального образования, др.).

Для характеристики и анализа учителя как субъекта инновационной деятельности нами предложено понятие «профессионально-педагогическое качество учителя в инновационной образовательной среде», соотносимое, по нашему мнению, со смысловыми характеристиками компонентов интегративного потенциала личности.

Работы М.С. Когана, Л.А. Зеленова, О.Л. Краевой и др. позволяют вычленить в структуре личностного потенциала человека, включающего всю иерархию потенциалов, некий инвариант, образующий ядро, стержень личности. Анализ научной литературы по проблеме личностного потенциала показывает, что его сущность, структура и условия развития у различных авторов трактуются по-разному как с точки зрения понятийных, так и деятельностно-сущностных основ. Но, согласно основным подходам к понятию личностного потенциала, его можно рассматривать как интегральную характеристику уровня личностной зрелости; аксиологический потенциал; показатель динамики личностного развития.

Исследуя процесс профессионально-личностного развития учителя на основе активизации интегративного потенциала личности в ситуации инновационного образования, мы выделяем четыре базовых компонента: аксиологический, гносеологический, креативный и коммуникативный.

Соотнося развитие этих компонентов с обозначенными элементами профессионально-педагогического качества учителя, мы получаем возможность представления профессионально-личностного развития учителя как особой **модели**, включающей в себя ценностно-целевые установки; нормативно-документационные основания; организационные структуры; процессуальные механизмы и технологии; этапы профессионально-личностного развития учителя; комплекс организационно-педагогических условий обеспечения интеграции в развитии профессиональных и личностных характеристик учителя в ходе инновационной деятельности; педагогические средства их развития; рефлексивно-оценочный компонент (рис. 1).



Рисунок 1 – Модель профессионально-личностного развития учителя как субъекта инновационной деятельности

Модель профессионально-личностного развития учителя как субъекта инновационной деятельности включает следующие компоненты: ценностно-целевые установки; нормативно-документационные основания; организационные структуры; процессуальные механизмы и технологии; рефлексивно-оценочный компонент.

Среди *ценностно-целевых установок*, значимых для профессионально-личностного развития учителя как субъекта инновационной деятельности, можно назвать приоритет и самоценность личности обучающегося; качество образования как общепризнанную ценность и условие развития общества; инновации как условие и источник непрерывного профессионального развития, качественного преобразования образовательной системы.

Нормативно-документационные основания модели выстраиваются на многоуровневой нормативно-правовой базе современного школьного образования.

Организационная структура модели представляет собой сложную многоуровневую систему, в которой одновременно представлены линейные и функциональные, формальные и неформальные, постоянные и временные образования и элементы.

Процессуальные механизмы и технологии модели представлены совокупностью процессов, технологий, видов действий, операций, необходимых для выполнения целей и задач в данной области.

Назначение *рефлексивно-оценочного компонента* состоит в получении полной, своевременной, надежной и достоверной информации о процессе и результатах развития. Рефлексивно-оценочный компонент позволяет во многом оптимизировать применение отдельных технологий профессионально-личностного развития учителя, адаптируя их к различным возрастным, стажевым, предметным когортам учителей.

Во второй главе **«Апробация модели профессионально-личностного развития учителя в инновационной образовательной среде»** описаны сущностные характеристики указанной модели и этапы ее апробации.

С целью определения профессионально-личностных характеристик учителя, необходимых для его успешного функционирования в инновационной среде, нами проведено представительное исследование в виде онлайн-опроса, в котором приняло участие 457 учителей Ленинградской области 13 из 18 муниципальных районов. Среди участников опроса – более трети категорированных учителей. Преобладающей возрастной когортой выступили учителя от 35 до 55 лет (59,08 %). Молодых учителей и учителей с многолетним опытом – приблизительно равное количество (22,76 % и 18,16 % соответственно).

Участники опроса отвечали на вопросы о готовности к инновационной деятельности, наличии положительного опыта участия в такой деятельности, освоении, развитии отдельных профессиональных и личностных компетенций вследствие участия в инновационной деятельности. Большинство из предложенных в ходе онлайн-опроса позиций оценивались по 5-балльной шкале (5 – самая высокая оценка; 1 – самая низкая оценка). Часть позиций оценивалась по 3-балльной шкале: (участвовал (имело место) – 3 балла, иногда участвовал (иногда имело место) – 2 балла; никогда не участвовал (никогда не было) – 1 балл). Проведенное исследование позволило установить, что значительное число участников онлайн-опроса имеют опыт участия в инновационной деятельности. Оценка частотности участия составила 2,86 по 3-балльной шкале.

Были названы основные мотиваторы участия в инновационной деятельности: возможность расширения профессионального кругозора, получения новых знаний, информации, опыта – 4,03 (по 5-балльной шкале); желание проверить свои силы, возможности, профессионально-педагогический потенциал – 3,94; необходимость реализации планов и стратегий, инициированных администрацией образовательного учреждения – 3,87.

Следует отметить, что результаты опроса показали достаточно высокий актуальный уровень готовности учителей (оценка по 5-балльной шкале – 3,83) к участию в инновационной

деятельности на уровне школы и выше. Это может говорить о том, что, во-первых, имеется соответствующий опыт, а, во-вторых, о том, что в этой части существует устойчивая мотивация и интерес.

Немаловажен и аспект, связанный с тем, какие профессиональные компетенции и личностные качества способствуют успешной инновационной деятельности учителя. Среди таких компетенций и личностных качеств в числе приоритетных названы следующие: трудолюбие, работоспособность – 4,12 (по 5-балльной шкале); лидерство – 4,08; развитые интеллектуальные, аналитические способности – 4,07; научная эрудиция и профессиональный кругозор – 4,07; профессиональные знания и компетенции в своей предметной области – 4,02; целеустремленность – 4,02; развитая субъектность, адекватная самооценка – 3,97. Иными словами, конкретный набор и сочетание профессиональных компетенций и личностных качеств, способствующих успешной инновационной деятельности того или иного учителя, носит во многом индивидуально-специфический и ситуационный характер.

Инновационная деятельность, предполагая наличие у ее субъектов определенных профессиональных компетенций и личностных качеств, одновременно работает на развитие и приращение. Проведенное исследование показало, что участие в инновационной деятельности позволяет получить разногранные результаты профессионально-личностного развития учителя. Среди таких результатов и эффектов участники онлайн-опроса чаще всего называли содействие выстраиванию новой системы целей, удлинению горизонта планирования деятельности и развития в профессии – 4,16 (оценка по 5-балльной шкале); стимулирование дальнейшего самообразования, учебы – 4,09; создание задела, потенциала, мотивации развития – 3,97; поддержка в освоении новых цифровых инструментов и технологий – 3,92; развитие способности масштабно и системно рассматривать процессы; выход на новый уровень профессионального мышления – 3,91; пересмотр отдельных профессиональных установок – 3,90; корректировка (чаще всего в сторону повышения) самооценки – 3,90; повышение удовлетворенности работой, профессиональным, межличностным общением – 3,89.

Еще один онлайн-опрос с участием 12 управлеченческих и 34 педагогических работников позволил выявить эффективные управлеченческие и педагогические практики стимулирования и осуществления инновационной активности субъектов образовательного процесса (табл. 1).

Таблица 1 – Результаты онлайн-опроса управлеченческих и педагогических работников по вопросам выявления эффективных управлеченческих и педагогических практик стимулирования и осуществления инновационной активности субъектов образовательного процесса

№ п/п	Оцениваемые позиции	Частотность упоминания (%)
1.	Создание и функционирование межшкольных коллaborаций по решению отдельных инновационных задач	34,8
2	Проведение региональных (муниципальных) форсайт-сессий для управлеченческих и педагогических работников по актуальным направлениям инновационной деятельности	40,2
3	Трансфер инноваций внутри и вне образовательной системы	58,6
4	Доступ к полным версиям описаний завершенных инновационных проектов	60,3
5	Создание временных структур по решению отдельных инновационных задач	45,3
6	Применение прогнозных моделей в отношении венчурных инновационных проектов	28,6

Продолжение таблицы 1

7	Оценка и мониторинг уровня и качества инновационной деятельности (индексы, рейтинги, др.)	30,8
8	Исследования качества инновационной среды, инновационной деятельности	58,9

Как следует из табл. 1, большинство эффективных управленческих и педагогических практик стимулирования и осуществления инновационной активности субъектов образовательного процесса связаны с процессами управления. Среди педагогических практик, названных в ходе опроса, но не преодолевших рубеж 25 % выборов – внутрифирменное и командное обучение персонала образовательных организаций, информационно-методических центров и служб в области инновационной деятельности; проведение организационно-деятельностных игр; решение кейсов; сингапурские методы обучения.

Говоря о субъектности, проактивности учителя в инновационных процессах, необходимо понимать те факторы школьного уровня, которые их определяют. Нами был проведен опрос среди учителей, направленный на установление таких факторов. Общая выборка респондентов составила 78 человек, а возраст учителей, принявших участие в исследовании, – от 24 до 62 лет. Они представляли различные предметные области и стажевые группы.

Ключевым вопросом исследования было влияние внутренних и внешних по отношению к школе факторов на инновационную активность учителя, его включенность в инновационные проекты. Респондентам необходимо было оценить по 10-балльной шкале влияние каждого из предложенных 16 факторов на инновационную активность учителя (результаты представлены ниже в табл. 2).

Таблица 2 – Результаты оценки учителями влияния отдельных факторов на их инновационную активность

№п/п	Факторы	Оценка по 10-балльной шкале
Факторы внутренней среды школы		
1	Система материального стимулирования инновационной активности учителей	8,59
2	Система морального стимулирования инновационной активности учителей	7,63
3	Педагогическое лидерство и поддержка инноваций со стороны членов управленческой команды	8,42
4	Наличие специалистов, службы научно-методического сопровождения инновационной деятельности	6,07
5	Система внутрифирменного обучения учителей по вопросам инновационной деятельности	6,79
6	Система управления инновационной деятельностью в школе	7,56
7	Наличие ярких, харизматичных лидеров в учительской среде, выдвигающих оригинальные идеи и инициирующие изменения	5,41
8	Реализация программы развития школы, отдельных стратегических проектов	6,36
9	Наличие материально-технической базы, инфраструктуры	7,06

Продолжение таблицы 2

Факторы внешней среды школы		
1	Политика и нормативная правовая база по вопросам инновационной деятельности	6,48
2	Наличие системы конкурсов, грантов в области инновационной деятельности	6,50
3	Наличие на муниципальном, региональном уровнях структур, осуществляющих организацию инновационной деятельности, ее научно-методическое сопровождение	6,88
4	Механизмы координации деятельности школ в области инновационной деятельности, трансфера инноваций	7,26
5	Финансовая поддержка инновационной деятельности школ, включая введение дополнительных штатных единиц	7,57
6	Сетевые профессиональные сообщества учителей, профессионально-общественные структуры (проектные офисы, стратегические команды, методические объединения, др.)	5,86
7	Наличие партнерских структур, в координации и при поддержке которых может осуществляться инновационная деятельность	6,18

Как следует из табл. 2, важнейшими внутришкольными факторами, определяющими инновационную активность учителей, выступают такие, как: система материального стимулирования инновационной активности учителей; педагогическое лидерство и поддержка инноваций со стороны членов управленческой команды; система морального стимулирования инновационной активности учителей; система управления инновационной деятельностью в школе.

Что касается факторов внешней среды, то высокие оценки участники опроса определили таким из них, как: финансовая поддержка инновационной деятельности школ, включая введение дополнительных штатных единиц; механизмы координации деятельности школ в области инновационной деятельности, трансфера инноваций; наличие на муниципальном, региональном уровнях структур, осуществляющих организацию инновационной деятельности, ее научно-методическое сопровождение.

Таким образом, результаты проведенных исследований, представленные выше, позволяют говорить об инновационной деятельности как о сложном феномене. Участие учителей в такой деятельности опосредовано множеством факторов и условий, проявляющихся на различных организационных уровнях. Школа, являющаяся центром и системообразующей структурой в осуществлении инновационных процессов, безусловно, должна учитывать факторы своей внутренней и внешней среды, мотивацию учителей.

Проектирование модели профессионально-личностного развития учителя как субъекта инновационной деятельности предполагает установку на раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциалов педагога. Такое раскрытие потенциала возможно, если в модели профессионально-личностного развития присутствуют личностно-ориентированные инновационные практики; если реализуются механизмы тьюторства, коучинга, менторства, наставничества; если личностные цели и профессиональные установки согласуются, коррелируют с целями и установками организаций, структур управления, профессиональных сообществ; если проектируются и реализовываются индивидуальные образовательные маршруты. Не менее значимой является установка на социальную созидательность, продуктивность – получение конечных, осозаемых, социально ценных продуктов и эффектов.

Важно также отметить, что при выстраивании модели профессионально-личностного развития учителя как субъекта инновационной деятельности ключевым является экосистемный подход, предполагающий, что не нарушается естественный, традиционный порядок и уклад, интегрируются ресурсы и потенциал государственных, профессионально-общественных

структур, используются разнообразные формы сотрудничества, циркулируют многочисленные потоки информации; а также инновативный подход, заключающийся в тотальном (но, вместе с тем, осмысленном и взаимосвязанном) применении различных новшеств для решения вопросов профессионально-личностного развития учителя.

Формирование модели профессионально-личностного развития учителя на реализации интегрального личностного потенциала в условиях корпоративного обучения и взаимообучения предполагает, что такой тип обучения при правильном, системном подходе, органично сочетается с дополнительными профессиональными программами, методическими мероприятиями (конференции, семинары, стажировки), организуемыми на внешнем контуре. Особую значимость корпоративное обучение имеет, когда общеобразовательная организация реализует ту или иную инновационную стратегию, программу, проект.

Согласно нашему предположению, именно модель профессионально-личностного развития учителя на основе активации интегрального личностного потенциала в условиях корпоративного обучения и взаимообучения показывает свою эффективность, формируя ряд необходимых профессионально-личностных компетенций, в частности лидерские качества и возможность их проявления в ситуации здоровой профессиональной конкуренции.

Замысел педагогического эксперимента состоял в необходимости проверки эффективности предложенной модели с позиций формирования субъектной позиции учителей, мотивированности на инновационную деятельность и развития профессиональных компетенций, личностных качеств, необходимых для такой деятельности на примере ряда образовательных учреждений.

Формирующий педагогический эксперимент по проверке эффективности модели профессионально-личностного развития учителя в условиях корпоративного обучения и взаимообучения был организован с участием трех общеобразовательных школ Ленинградской области, одна из которых являлась экспериментальной, а две другие – контрольными.

Эксперимент проводился в течение одного учебного года. Школы для участия в эксперименте подбирались так, чтобы качественные характеристики их педагогического состава, социально-педагогический профиль, уровень активности и результативность участия в инновационной деятельности были относительно одинаковыми. Все три школы территориально располагались в городской местности и представляли разные муниципальные образования Ленинградской области. По качественным характеристикам школы – участники эксперимента были приблизительно однородными.

Содержание экспериментальной работы составил ряд мероприятий в годовом цикле функционирования школы, направленных на обучение учителей, других категорий педагогических работников эффективным навыкам инновационной деятельности, представления ее продуктов. Данные мероприятия осуществлялись в рамках организованного и контролируемого администрацией распределенного корпоративного обучения и взаимообучения учителей. В двух других школах, являющихся по замыслу эксперимента контрольными, специальный акцент на корпоративное обучение и взаимообучение учителей не делался. Методическая, научно-методическая, инновационная деятельность организовывались в них на основе традиционных подходов, в их организацию и содержание изменения не вносились. Наряду с фронтальными формами корпоративного обучения, использовались форматы обучения в составе стратегических команд, творческих и инициативных групп, диад и триад. Содержание обучающих и организационно-методических мероприятий представлено ниже в таблице 3.

Таблица 3 – – Содержание обучающих и организационно-методических мероприятий с членами педагогического коллектива экспериментальной школы

№ п/п	Содержание обучающих и организационно-методических мероприятий	Периодичность проведения
1	Создание и использование в процессе корпоративного обучения банка инновационных идей, лучших инновационных практик	Создание: август-сентябрь; использование: сентябрь – июнь
2	Организация индивидуальных и групповых стажировок учителей на базе общеобразовательных школ региона и школ других субъектов РФ, являющихся федеральными и региональными инновационными площадками	В течение учебного года
3	Создание сетевого профессионального сообщества учителей на информационно-коммуникационной образовательной платформе «Сферум» по актуальным инновационным направлениям школьного образования	В течение учебного года
4	Постановка и решение отдельных проблем образовательного процесса (в формате инновационного проекта) с использованием коуч-технологии, ориентированной на модель GROW	Учебный период (учебная четверть, полугодие)
5	Организация взаимообучения учителей в составе диад и триад по проблематике применения цифровых инструментов; формирования элементов функциональной грамотности у обучающихся; применения эффективных технологий оценивания на уроке и др.	В течение учебного года
6	Самодиагностика профессиональных дефицитов, профессионально-значимых личностных качеств. Разработка и реализация при поддержке тьютора программы их коррекции и компенсации	В течение учебного года
7	Проведение школьных отборочных этапов конкурсов профессионального мастерства	В соответствии с циклограммой конкурсов
8	Организация обучения учителей в области инновационной деятельности на базе школьных проектных офисов, творческих мастерских и лабораторий	В течение учебного года
9	Проведение серий общешкольных конференций, семинаров по направлениям инновационной деятельности с приглашением ведущих ученых, специалистов, экспертов	В течение учебного года (серия из 3–5 конференций, семинаров реализуется концентрированно в теч. 1,5–2 месяцев)
10	Проведение сессий психологических тренингов, направленных на развитие и коррекцию отдельных психологических качеств и свойств личности учителя, социально-психологических характеристик школьного педагогического коллектива (креативность, лидерство, сплоченность и командообразование, мотивация на успех)	2 раза в четверть
11	Проведение сессий организационно-деятельностных игр, направленных на анализ и разрешение методических кейсов, коммуникативных ситуаций	1 раз в четверть

Проведенный эксперимент позволил получить данные об исходном уровне и динамике целого ряда качеств, свойств, характеристик педагогических работников применительно к решению задач инновационной деятельности. Такими характеристиками прежде всего выступали основные компоненты интегративного потенциала личности:

1. Аксиологический потенциал личности учителя как субъекта инновационной деятельности. Его основой выступают сформированные в ходе педагогической профессиональной деятельности система соответствующих ценностных ориентаций, набор норм и эталонов, инновационных профессиональных целей, установок и предпочтений.

2. Гносеологический потенциал личности учителя. Определяется объемом и качеством информации, которой располагает учитель как субъект инновационной деятельности и которая формируется из знаний о природе инновационной деятельности, инструментах ее изучения, познания. Данный потенциал включает в себя следующие свойства, качества, характеристики: информированность в области инновационной деятельности, познавательная активность учителя как субъекта инновационной деятельности; знание и владение инструментами проектирования, анализа, прогнозирования и оценки инновационной педагогической деятельности.

3. Креативный потенциал личности учителя. Данный потенциал включает в себя следующие свойства, качества, характеристики: готовность к изменениям, умения в области инструментализации и технологизации инновационных педагогических идей, вовлеченность в творческий процесс в рамках инновационной деятельности педагогического коллектива.

4. Коммуникативный потенциал личности учителя. Описывается и оценивается с позиций разнообразия каналов профессиональных коммуникаций, объема, интенсивности и качества общения в связи с решением инновационных задач при взаимодействии с другими участниками инновационного процесса. Данный потенциал включает в себя следующие свойства, качества, характеристики: многообразие внешкольных межличностных каналов профессионального педагогического взаимодействия, включенность в коммуникативные процессы педагогического коллектива школы, коммуникативная активность и лидерство в области инновационной педагогической деятельности.

Таким образом, сформированная методологическая позиция рассмотрения учителя как субъекта инновационной деятельности с позиций основных компонентов интегративного потенциала личности позволила определить комплекс свойств, качеств, характеристик, уровень развития которых диагностировался и оценивался в ходе формирующего педагогического эксперимента. Результаты исследования по экспериментальной и контрольным группам представлены ниже в табл. 4.

Таблица 4 – Уровень развития интегративного потенциала личности учителя как субъекта инновационной деятельности в ходе формирующего педагогического эксперимента

№ п/п	Свойства, качества, характеристики	ЭГ		КГ-1		КГ-2	
		Нач. эксп.	Оконч. эксп.	Нач. эксп.	Оконч. эксп.	Нач. эксп.	Оконч. эксп.
1. Аксиологический компонент потенциала личности учителя							
1.1	Профессиональные цели и установки на непрерывное профессиональное развитие	3,93	4,37	3,88	3,91	3,90	3,92
1.2	Ценностная установка на раскрытие и развитие потенциала ребенка	4,01	4,34	4,03	4,07	3,98	3,99
1.3	Приверженность ценностям профессионально-педагогического сообщества	4,03	4,26	4,02	3,98	4,07	4,05
1.4	Ценностная установка на осуществление инновационной деятельности	3,93	4,42	4,05	4,05	3,97	4,01

Продолжение таблицы 4

2. Гносеологический компонент потенциала личности учителя							
2.1	Информированность в области инновационной деятельности	3,86	4,52	3,78	3,83	3,89	3,90
2.2	Познавательная активность учителя как субъекта инновационной деятельности	3,98	4,32	3,94	3,88	3,92	3,95
2.3	Знание и владение инструментами проектирования, анализа, прогнозирования и оценки инновационной педагогической деятельности	3,74	4,29	3,76	3,80	3,67	3,69
3. Креативный компонент потенциала личности учителя							
3.1	Готовность к изменениям	3,78	4,31	3,84	3,88	3,63	3,65
3.2	Умения в области инструментализации и технологизации инновационных педагогических идей	3,73	4,18	3,76	3,75	3,59	3,60
3.3	Вовлеченность в творческий процесс в рамках инновационной деятельности педагогического коллектива	3,92	4,26	3,85	3,88	3,90	3,90
4. Коммуникативный компонент потенциала личности учителя							
4.1	Многообразие внешкольных межличностных каналов профессионального педагогического взаимодействия	3,80	4,18	3,77	3,76	3,83	3,86
4.2	Включенность в коммуникативные процессы педагогического коллектива школы	3,97	4,38	3,89	3,93	3,93	3,96
4.3	Коммуникативная активность и лидерство в области инновационной педагогической деятельности	3,74	4,28	3,70	3,73	3,75	3,75

Как следует из таблицы, проведение формирующего педагогического эксперимента по модели профессионально-личностного развития учителя имело своим результатом существенное приращение уровня развития ключевых личностных качеств, свойств, характеристик учителей экспериментальной общеобразовательной организации как субъектов инновационной деятельности. Об этом свидетельствуют данные, характеризующие развитие каждого из четырех компонентов интегративного потенциала личности у участников эксперимента – учителей экспериментальной и контрольных групп.

По блоку «*Аксиологический компонент интегративного потенциала личности учителя*» по завершении эксперимента зафиксирован прирост по всем четырем его показателям:

- «Профессиональные цели и установки на непрерывное профессиональное развитие» прирост за период эксперимента – 0,44 балла;
- «Ценностная установка на раскрытие и развитие потенциала ребенка» – 0,33 балла;

- «Приверженность ценностям профессионально-педагогического сообщества» – 0,23 балла;
- «Ценностная установка на осуществление инновационной деятельности» – 0,49 балла.

В отношении педагогов школ, выступавших в процессе экспериментальной работы контрольными группами, такой прирост по отдельным показателям аксиологического потенциала личности учителя либо был незначительным (на уровне 0,01–0,06), либо отсутствовал. В среднем прирост по блоку «Аксиологический компонент интегративного потенциала личности учителя» составил 0,37 балла.

Аналогичные тенденции отмечены по блоку «Гносеологический компонент интегративного потенциала личности учителя»: у учителей экспериментальной группы за время реализации экспериментальной программы также зафиксированы приросты значений отдельных показателей:

- «Информированность в области инновационной деятельности» – 0,66 балла;
- «Познавательная активность учителя как субъекта инновационной деятельности» – 0,34 балла;
- «Знание и владение инструментами проектирования, анализа, прогнозирования и оценки инновационной педагогической деятельности» – 0,55 балла.

В среднем прирост по блоку «Гносеологический компонент интегративного потенциала личности учителя» составил 0,52 балла. Для сравнения: в КГ-1 и КГ-2 прирост отмечен на уровне 0,01–0,05 балла.

Из всех четырех блоков блок «Гносеологический компонент интегративного потенциала личности учителя» оказался самым динамичным и подверженным развитию. Отмечен следующий прирост значений показателей:

- «Готовность к изменениям» – 0,53 балла;
- «Умения в области инструментализации и технологизации инновационных педагогических идей» – 0,45 балла;
- «Вовлеченность в творческий процесс в рамках инновационной деятельности педагогического коллектива» – 0,34 балла.

Среднее значение прироста по блоку «Креативный (творческий) потенциал личности учителя» – 0,44 балла. Для сравнения: в КГ-1 и КГ-2 прирост отмечен на уровне 0,01–0,04 балла.

В отношении блока «Коммуникативный компонент интегрального потенциала личности учителя» отмечен прирост по отдельным показателям:

- «Степень многообразия внешкольных межличностных каналов профессионального педагогического взаимодействия» – 0,38 балла;
- «Включенность в коммуникативные процессы педагогического коллектива школы» – 0,41 балла;
- «Коммуникативная активность и лидерство в области инновационной педагогической деятельности» – 0,54 балла.

Среднее значение прироста по блоку «Коммуникативный компонент интегрального потенциала личности учителя» – 0,44 балла. Для сравнения: в КГ-1 и КГ-2 прирост отмечен на уровне 0,03–0,04 балла.

Визуализация результатов представлена на рисунках 2–4.

ЭГ

— Нач. эксп.
— Оконч. эксп.

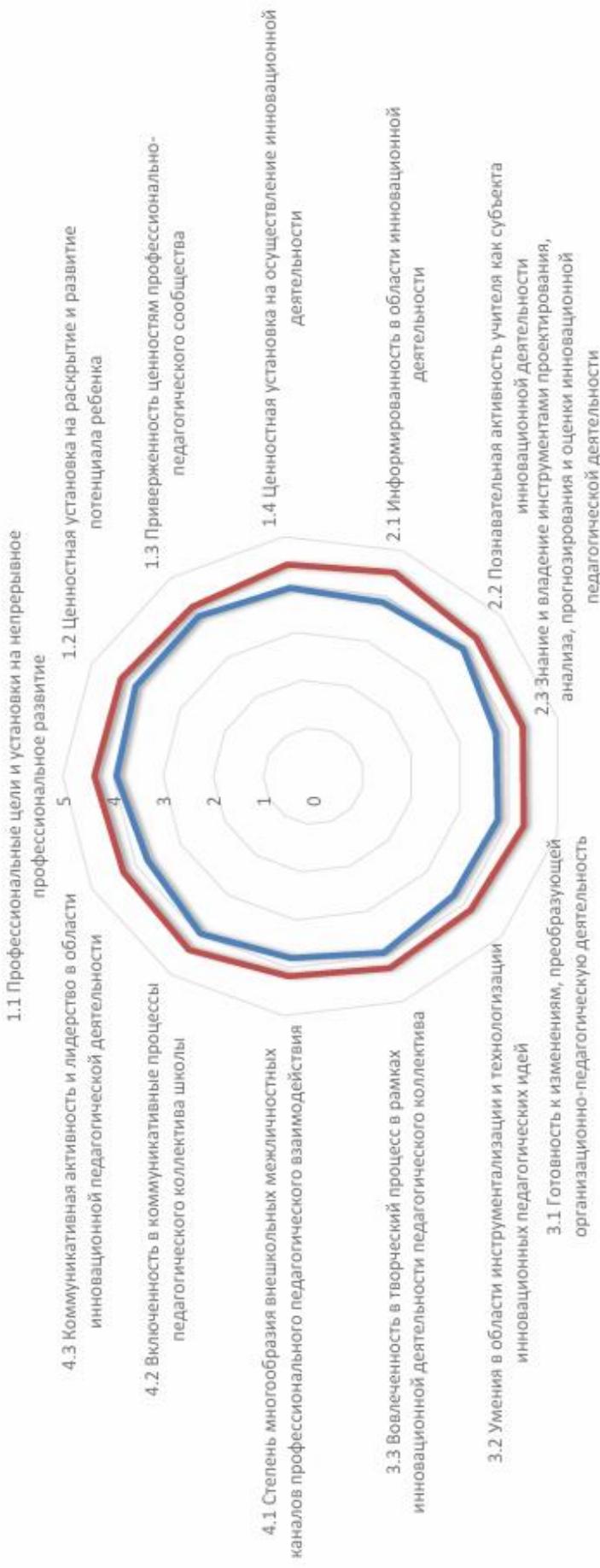


Рисунок 2 – Уровень развития интегративного потенциала личности учителя как субъекта инновационной деятельности в ходе формирующего педагогического эксперимента в ЭГ

КГ-1

— Нач. эксп. — Оконч. эксп.

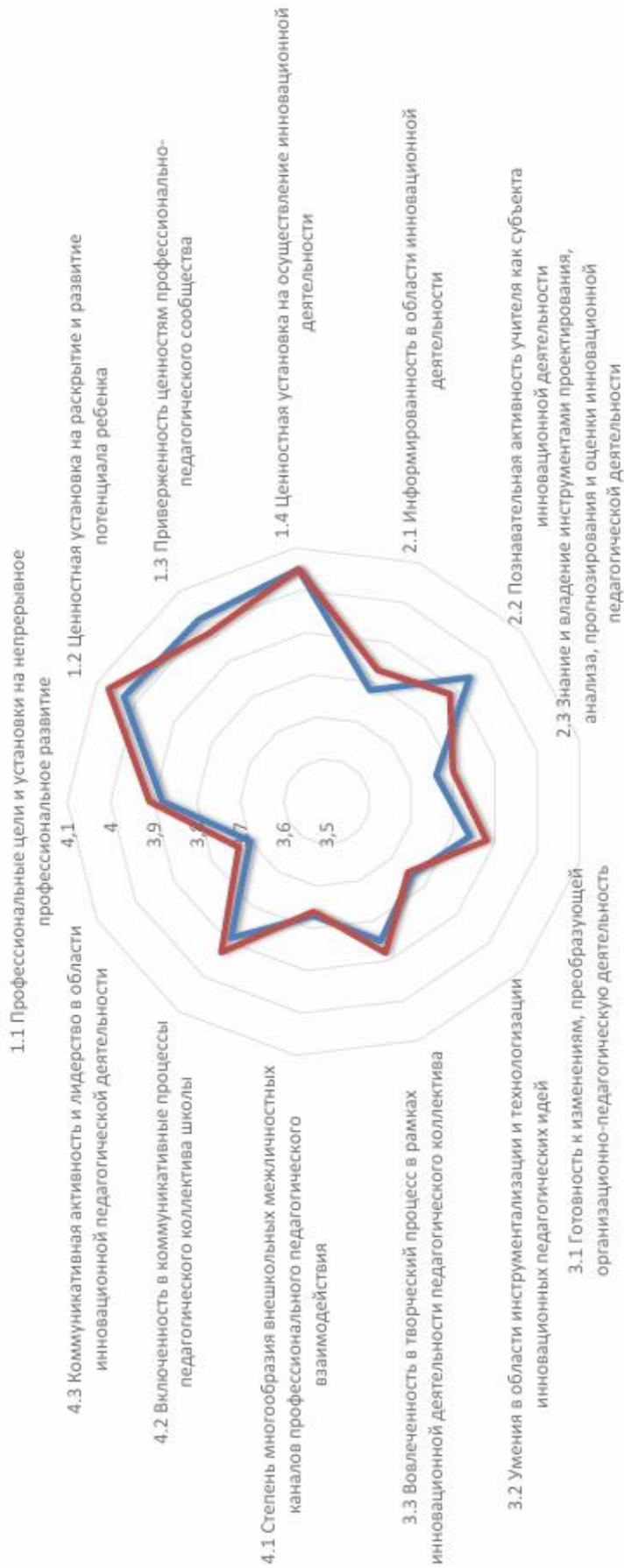


Рисунок 3 – Уровень развития интегративного потенциала личности учителя как субъекта инновационной деятельности в ходе формирующего педагогического эксперимента в КГ 1

КГ-2

Нач. эксп.  Оконч. эксп. 



Рисунок 4 – Уровень развития интегративного потенциала личности учителя как субъекта инновационной деятельности в ходе формирующего педагогического эксперимента в КГ 2

Проведенный формирующий педагогический эксперимент и полученные по его завершении данные свидетельствуют о том, что целенаправленные организационно-педагогические усилия приводят к значимым результатам в плане профессионально-личностного развития учителей как субъектов инновационной деятельности. Этот вывод подтверждают полученные и представленные выше данные.

В *заключении* диссертационного исследования сделаны следующие выводы:

Инновационная экосистема образования выступает как интегративный социально-культурно-образовательный феномен, призванный объединить и создать мультисредовое образовательное пространство для проявления учителями и обучающимися индивидуальных особенностей, раскрытия личностного потенциала. Ключевой фигурой такой экосистемы образования выступает учитель с его разноплановыми профессиональными компетенциями, соответствующими личностными качествами, мировоззренческой и субъектной позицией в отношении инновационных изменений.

Модель профессионально-личностного развития учителя как субъекта инновационной деятельности на основе активации интегрального потенциала личности включает такие компоненты, как: ценностно-целевые установки; нормативно-документационные основания; организационные структуры; процессуальные механизмы и технологии; рефлексивно-оценочный компонент.

Профессионально-личностное развитие учителя как субъекта инновационной деятельности в значительной мере может быть усилено, если организуется и управляется в рамках определенных условий, в частности, условий корпоративного обучения и взаимообучения, как безусловно эффективных с точки зрения активации интегрального потенциала личности учителя.

Проверка в ходе формирующего педагогического эксперимента профессионально-личностного развития учителя на основе активации интегрального личностного потенциала в условиях корпоративного обучения и взаимообучения показала высокую эффективность ее применения. В частности, по итогам эксперимента зафиксировано существенное приращение уровня развития ключевых личностных качеств, свойств, характеристик учителей экспериментальной общеобразовательной организации как субъектов инновационной деятельности. Об этом свидетельствуют данные, характеризующие развитие у них каждого из четырех компонентов интегрального потенциала личности (аксиологический; гносеологический; креативный; коммуникативный). Из всех четырех блоков потенциала личности учителя как субъекта инновационной деятельности блок «Гносеологический компонент интегрального потенциала личности учителя» оказался самым динамичным и подверженным развитию.

Проведенный формирующий педагогический эксперимент и полученные по его завершении данные свидетельствуют о том, что целенаправленные организационно-педагогические усилия приводят к значимым результатам в плане профессионально-личностного развития учителей как субъектов инновационной деятельности. Эксперимент подтвердил первоначально выдвинутую гипотезу, в том числе в части возможности и эффективности применения модели профессионально-личностного развития учителя в рамках инновационного образовательного поля как инструмента развития ключевых качеств, свойств, характеристик личности учителя как субъекта инновационной деятельности.

Основное содержание диссертационного исследования отражено в 14 публикациях автора.

Статьи в ведущих рецензируемых научных журналах, рекомендованных ВАК Министерства науки и высшего образования Российской Федерации:

1. Рыбoreцкая, Т. Г. Профессионально-личностное развитие учителя: доминирующие суждения и оценки / Т. Г. Рыбoreцкая // Человек и образование. – 2022. – № 4(73). – С. 135-141. – DOI 10.54884/S181570410023845-4.

2. Рыбoreцкая, Т. Г. Профессиональная активность педагогов как условие реализации учительского потенциала и инновационного обновления школы / Т. Г. Рыбoreцкая // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. – 2022. – № 2. – С. 426-435. – DOI 10.35231/18186653_2022_2_426.

3. Рыбoreцкая, Т. Г. Смысловой выбор и профессиональное самоопределение учителя в инновационной образовательной среде / Т. Г. Рыбoreцкая // Сибирский учитель. – 2021. – № 5(138). – С. 31-34.

4. Рыбoreцкая, Т. Г. Формирование сквозных компетенций современного педагога: потенциал кросс-многомерной образовательной среды / Т. Г. Рыбoreцкая, К. А. Елистратова // Человек и образование. – 2021. – № 3(68). – С. 148-152. – DOI 10.54884/S181570410019375-7. – EDN LCDSUX. (авторский вклад 0,1 п.л.).

Статьи в других изданиях:

5. Рыбoreцкая, Т. Г. Учитель как инициатор и субъект инновационной деятельности / Т. Г. Рыбoreцкая // Непрерывное образование. – 2022. – № 4(42). – С. 62-66.

6. Панасюк, В. П. Моделирование профессионально-личностного развития учителя в инновационной образовательной среде / В. П. Панасюк, Т. Г. Рыбoreцкая // Непрерывное образование. – 2024. – № 1(47). – С. 51-56. (авторский вклад 0,1 п.л.)

Статьи в сборниках научных статей:

7. Рыбoreцкая, Т. Г. Молодой учитель: созидание и нравственнопрофессиональный выбор / Т. Г. Рыбoreцкая // Инновации и опережение в образовании: теория и практика : Сборник научных статей / Под научной редакцией В.П. Панасюка и К.А. Елистратовой. – Санкт-Петербург : Центр научно-информационных технологий "Астерион", 2021. – С. 30-35.

8. Рыбoreцкая, Т. Г. Проактивность учителя как фактор его профессиональной успешности / Т. Г. Рыбoreцкая // Инновации и опережение в образовании: теория и практика : Сборник научных статей / Под научной редакцией В.П. Панасюка и К.А. Елистратовой. – Санкт-Петербург : Центр научно-информационных технологий "Астерион", 2021. – С. 36-42.

Статьи в сборниках материалов научных конференций:

9. Elistratova, K. A. Formation and Development of the Ecosystem of Innovative Education in the Region / K. A. Elistratova, I. A. Donina, T. G. Ryboretskaya // International Scientific and Practical Conference Strategy of Development of Regional Ecosystems "Education-Science-Industry" (ISPCR 2021) : Proceedings of the International Scientific and Practical Conference Strategy of Development of Regional Ecosystems "Education-Science-Industry" (ISPCR 2021), Veliky Novgorod, 07–08 декабря 2021 года. Vol. 208. – Veliky Novgorod: Atlantis Press, 2022. – P. 118-122. – DOI 10.2991/aebmr.k.220208.016. (авторский вклад 0,1 п.л.)

10. Профессиональная подготовка педагогических работников и управленческих кадров в формате стажировки: анализ практики и постановка проблемы / Т. В. Рогозина, С. А. Алексеева, Т. Г. Рыбoreцкая, Е. А. Знатнова // Менеджмент XXI века: формирование суверенной системы образования Российской Федерации : Материалы XXII международной научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 22–23 ноября 2023 года. – Санкт-Петербург : Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, 2024. – С. 45-52. (авторский вклад 0,15 п.л.)

11. Рыбoreцкая, Т. Г. Профессиональные компетенции учителя в инновационно-насыщенной образовательной среде / Т. Г. Рыбoreцкая, К. А. Елистратова // Экономика.

Управление. Инновации-2021 : Сборник научных трудов Международной научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 13 мая 2021 года / Под редакцией В.П. Пилявского. – Санкт-Петербург : Автономная некоммерческая образовательная организация дополнительного профессионального образования "Санкт-Петербургский Институт Бизнеса и Инноваций", 2021. – С. 58-64. (авторский вклад 0,15 п.л.).

12. Рыбoreцкая, Т.Г. Формирование сквозных компетенций современного педагога: психология образовательной среды / Т. Г. Рыбoreцкая, К. А. Елистратова // Герценовские чтения: психологические исследования в образовании. – 2021. – № 4. – С. 161-167. – DOI 10.33910/herzenpsyconf-2021-4-19 (авторский вклад 0,15 п.л.).

13. Рыбoreцкая, Т. Г. Развитие профессионально-педагогического качества учителя в инновационной образовательной среде / Т. Г. Рыбoreцкая // Профессиональная компетентность современного руководителя в системе образования: лучшие практики управления профессионально-личностным развитием педагогов в контексте реализации регионального проекта "Учитель будущего" : Материалы межрегиональной научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 22 октября 2020 года. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургская академия постдипломного педагогического образования, 2021. – С. 54-56.

14. Рыбoreцкая, Т.Г. Качество современного педагога и направления его развития: постановка проблемы / Т. Г. Рыбoreцкая, В. П. Панасюк // Развитие систем оценки качества образования: методология и практика : Материалы международной научно-практической конференции, Чита, 21 октября – 22 2015 года. – Чита: Государственное учреждение дополнительного профессионального образования "Институт развития образования Забайкальского края", 2015. – С. 35-38. (авторский вклад 0,1 п.л.).

Рыбoreцкая Татьяна Геннадьевна
(Российская Федерация)
Профессионально-личностное развитие учителя
как субъекта инновационной деятельности

В диссертации Рыбoreцкой Т.Г. «Профессионально-личностное развитие учителя как субъекта инновационной деятельности» рассмотрены научно-теоретические основы и концептуальные подходы к профессиональноличностному развитию учителя как субъекта инновационной деятельности: инновационные процессы как драйвер развития школьного образования и повышения его качества; требования к профессиональноличностному развитию учителя в инновационной образовательной среде; парадигмальные основания и модель профессиональноличностного развития учителя как субъекта инновационной деятельности на основе реализации компонентов интегрального потенциала личности.

Исследовано проблемное поле и модель профессиональноличностного развития учителя как субъекта инновационной деятельности; представлены результаты педагогического эксперимента по развитию и коррекции профессиональных и личностных качеств педагогов в процессе участия в инновационных практиках.

Tatyana G. Ryboretskaya
(Russian Federation)
Professional and Personal Development of a Teacher
as a Subject of Innovative Activity

In the paper “Professional and personal development of a teacher as a subject of innovative activity” by Tatiana G. Ryboretskaya scientific-theoretical bases and conceptual approaches to professional and personal development of a teacher as a subject of innovative activity are considered: innovative processes as a driver of school education development and improvement of its quality; requirements to professional and personal development of a teacher in innovative educational environment; paradigmatic bases and model of professional and personal development of a teacher as a subject of innovative activity.

The problem field and the model of professional and personal development of a teacher as a subject of innovative activity are investigated; the results of the pedagogical experiment on the development and correction of professional and personal qualities of teachers in the process of participation in innovative practices are presented.