

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**
(Н И У « Б е л Г У »)

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

КАФЕДРА ВОЗРАСТНОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ

**ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ГОТОВНОСТЬ К ИННОВАЦИОННОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ У ПЕДАГОГОВ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ
ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ**

Магистерская диссертация

обучающегося по направлению подготовки
44.04.02 Психолого-педагогическое образование
(магистерская программа Психология педагогической деятельности)
заочной формы обучения, группы 02061660
Мацневой Марины Викторовны

Научный руководитель:
канд. психол. наук, доцент
Кучерявенко И.А.

Рецензент:
педагог-психолог
МБУ «Центр психолого-
педагогической, медицинской и
социальной помощи»
Филиппенко Е.А.

БЕЛГОРОД 2019

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ ПЕДАГОГОВ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	9
1.1 Проблема психологической готовности педагога к профессиональной деятельности.....	9
1.2. Структура инновационной деятельности педагога.....	17
1.3. Особенности психологической готовности педагогов к инновационной деятельности.....	25
ГЛАВА II. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ У ПЕДАГОГОВ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ.....	39
2.1. Организация и методы исследования.....	39
2.2. Анализ и интерпретация результатов исследования.....	42
2.3. Программа повышения психологической готовности педагога к инновационной деятельности.....	56
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	73
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	77
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	87
Приложение 1. Диагностические методики в порядке их предъявления	88
Приложение 2. Сводные таблицы полученных данных.....	96
Приложение 3. Результаты статистической обработки данных.....	106

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность проблемы исследования. Начало XXI века является периодом инноваций во всех областях науки, культуры, экономики, техники, общественной жизни. Инновации преобразуют всю систему отношений человека с миром и самим собой. Довольно быстрые и существенные изменения в экономической, политической и социокультурной жизни общества за последние десятилетия привели к серьезным преобразованиям в области образования.

Необходимость изучения психологической готовности педагогов к инновационной деятельности в образовательных организациях обусловлена рядом обстоятельств. Цели развития российского образования остаются сегодня не вполне реализованными и требуют специального научного и методического осмысления, что определяется, в том числе, задачами «Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» [1]. В Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» также утверждается, что инновационная деятельность осуществляется в целях обеспечения модернизации и развития системы образования с учетом основных направлений социально-экономического развития государства [2].

Изучение особенностей реализации инноваций в сфере образования показывает, что существуют проблемы неподготовленности их внедрения не только в организационном или методическом плане, но и в личностном, психологическом измерении. Именно в связи с этим важной задачей представляется исследование условий развития психологической готовности педагогов к инновационной деятельности.

Общетеоретические вопросы психологической готовности педагога к инновационной деятельности в рамках профессии нашли отражение в работах Б.А. Бенедиктова, Р.Р. Бибриха, И.А. Васильева, М.И. Дьяченко, Ю.М. Забродина, В.П. Зинченко, Л.А. Кандыбович, Е.В. Пряжниковой и др. О возможностях формирования психологической готовности к

инновационной деятельности путем специально организованного процесса в практике преподавания писали Н.М. Борытко, Н.М. Дресвянникова, Л.С. Гавриленко, И.А. Колесникова, Е.А. Никитина, И.Е. Пискарева, В.А. Слостенин, Е.Н. Францева. Вместе с тем вопросы, касающиеся анализа психологических детерминант готовности учителя к инновационной деятельности, в контексте психологического сопровождения их профессиональной деятельности, остаются недостаточно изученными.

Для современной практики реализации инноваций характерен недостаточный учет потребностей, интересов, возможностей самих педагогов, в том числе и их психологической готовности, то есть применяемые формы реализации инноваций недостаточно ориентированы на учителя как субъекта инновационной деятельности. Актуальность более глубокого исследования готовности учителя как субъекта образовательной деятельности к различным инновациям определяется необходимостью разрешения противоречий между:

- 1) потребностью педагогической практики в интенсивной инновационной деятельности учителя и его недостаточной готовностью, в том числе психологической;
- 2) традиционным подходом в реализации инноваций и современными тенденциями в образовании, ориентированными на развитие личности;
- 3) потребностями в развитии психологической компетентности педагога и отсутствием соответствующих условий в образовательной организации.

Проблема исследования: различается ли и как психологическая готовность к инновационной деятельности у педагогов с разным уровнем эмоционального выгорания?

Цель исследования – изучить различия в психологической готовности к инновационной деятельности у педагогов с разным уровнем эмоционального выгорания.

Объект исследования – психологическая готовность педагогов к инновационной деятельности.

Предмет исследования – психологическая готовность к инновационной деятельности у педагогов с разным уровнем эмоционального выгорания.

Гипотеза исследования: психологическая готовность к инновационной деятельности у педагогов с различным уровнем эмоционального выгорания имеет отличия, а именно:

- педагоги с низким уровнем эмоционального выгорания характеризуются высокими показателями готовности к участию в инновационной деятельности, восприимчивостью к новшествам и удовлетворенностью профессией;

- педагоги с высоким уровнем эмоционального выгорания характеризуются низкими показателями готовности к участию в инновационной деятельности, восприимчивостью к новшествам и удовлетворенностью профессией.

Для достижения поставленной цели нами необходимо было решить следующие **задачи исследования:**

1. Провести теоретическое изучение проблемы психологической готовности педагогов к инновационной деятельности.

2. Изучить уровень эмоционального выгорания педагогов.

3. Исследовать психологическую готовность к инновационной деятельности педагогов с разным уровнем эмоционального выгорания.

Провести эмпирическое исследование психологической готовности к инновационной деятельности у педагогов.

4. Разработать программу по повышению уровня психологической готовности к инновационной деятельности для педагогов с высоким уровнем эмоционального выгорания.

Теоретико-методологической основой исследования являются положения в области психологической готовности педагога к инновационной деятельности (И.С. Арон, М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович, Л.С. Подымова,

В.А. Слостёнин) и теория эмоционального выгорания (В.В. Бойко, Н.Е. Водопьянова, О.Н. Гнездилова).

Для достижения цели исследования, проверки выдвинутой гипотезы и решения поставленных задач использовались следующие группы **методов** исследования:

1) Организационные: сравнительный метод (анализ и сопоставление различных научных концепций по изучаемой теме); комплексный метод (анализ особенностей деятельности учителя с позиций психологической и педагогической наук).

2) Эмпирические: психодиагностические методы (тестирование .анкетирование); констатирующий эксперимент по выявлению изучаемых в рамках исследования характеристик.

3) Методы обработки данных: количественная обработка (построение таблиц и рисунков, характеризующих полученные в ходе исследования результаты); качественная обработка (анализ и синтез в исследовании полученных данных).

4) Интерпретационные методы, используемые для объяснения полученных в исследовании результатов и формулирования обоснованных выводов.

Методики исследования: «Оценка готовности учителя к участию в инновационной деятельности» В.А. Слостёнина, Л.С. Подымовой, «Восприимчивость педагогов к новшествам» Т.С. Соловьевой, «Опросник эмоционального выгорания» В.В. Бойко, «Изучение удовлетворенности учителей своей профессией и работой» Н.В. Журина и Е.П. Ильина.

Выборку и базу исследования составили муниципальные бюджетные общеобразовательные учреждения Старооскольского городского округа: «Гимназия № 18», «СОШ № 20 с УИОП», «СОШ № 22». Выборку составили учителя данных образовательных организаций в количестве 100 человек.

Положения, выносимые на защиту:

1. Наиболее значимыми критериями оценки готовности учителя к участию в инновационной деятельности являются мотивационно-творческая направленность личности педагога, его креативность, профессиональные способности к осуществлению инновационной деятельности, а также индивидуальные особенности личности учителя.

2. Выраженность эмоционального выгорания учителей взаимосвязана с показателями восприимчивости педагогов к новшествам: увеличение степени эмоционального выгорания соответствует переходу на более низкий уровень восприимчивости: от оптимального (как наиболее высокого) к критическому (наименьшему).

3. Выраженность эмоционального выгорания учителей взаимосвязана с показателями удовлетворенности педагогической профессией: увеличение степени эмоционального выгорания соответствует более низкой степени удовлетворенности (по шкале: высокая – средняя – низкая – неудовлетворенность).

Теоретическая значимость результатов исследования связана с тем, что обозначены теоретико-методологические основания изучения инновационной деятельности педагогов и специфики психологической готовности к инновационной деятельности учителей в общеобразовательных организациях.

Практическая значимость состоит в том, что результаты исследования расширяют знания о специфике инновационной деятельности педагогов; предлагают пути преодоления проблем инновационной практики; предоставляют возможности для разработки программ педагогического сопровождения, учитывающих особенности конкретных образовательных организаций и отдельных педагогов, для повышения эффективности инновационной деятельности в целом. Материалы исследования могут использоваться при подготовке аналитических материалов изучения передового педагогического опыта, могут быть полезны психологам,

работающим с педагогическими коллективами, а также использоваться с целью повышения квалификации и профессиональной подготовки работников образования.

Апробация результатов исследования состоялась на базе НИУ «БелГУ» в рамках международной научно-практической конференции «Проблемы психологии в условиях социокультурных вызовов российскому обществу» (секция «Исследование личности как субъекта межличностных и профессиональных отношений»), проходившей в г. Белгороде 20 апреля 2018 года, в форме доклада на тему «Психологическая готовность к инновационной деятельности у педагогов с разным уровнем эмоционального выгорания».

Структура исследования: работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников и приложения.

Объем работы без приложений составляет 86 страниц, объем приложений составляет 31 страницу.

ГЛАВА I. Теоретические основы изучения психологической готовности педагогов к инновационной деятельности

1.1. Проблема психологической готовности педагога к профессиональной деятельности

Система образования в современной России развивается с учетом таких ценностей, как сотрудничество различных субъектов образовательной деятельности, диалогичность, мобильность, высокую компетентность педагогических работников. Трансформации, происходящие в современном обществе, внедрение инновационных технологий и методик привели образовательные организации к необходимости формирования творческого начала у педагогов, что обуславливает предъявление высоких требований и к организации образовательного процесса, а также внедрению инновационных подходов, и к выявлению эффективных путей формирования личности педагогического работника [6].

В последнее время проблема психологической готовности человека к включению в новую для него деятельность активно разрабатывается в психолого-педагогических исследованиях, рассматривается как важное условие эффективного выполнения человеком своих обязанностей, успешного применения имеющихся знаний, реализации личных качеств, сохранения самоконтроля и способности своевременно реагировать на требования времени [8].

Психологическая готовность человека к профессиональной деятельности по-разному рассматривалась в различные эпохи. Так, Н.Д. Левитов одним из первых определил готовность к работе как психическое состояние, уточняя, что кроме «общей и длительной готовности к работе существует готовность как временное состояние, которое может быть названо также предстартовым состоянием» [56, с. 221].

Одним из основных в советскую эпоху стало описание готовности к трудовой деятельности через три понятия, имеющих различные значения: в «широком смысле» – как результат трудового воспитания, выраженный в желании трудиться; «более конкретное» – как результат профессионального обучения, развития и профессионального, и личностного; «наиболее конкретное» – как состояние психологической мобилизации в определенных условиях [65].

При рассмотрении готовности как результата функциональной подготовки отдельной личности к труду большое внимание сегодня концентрируют на социально-психологических аспектах деятельности педагога. Социально-психологическая готовность рассматривается при этом как «определенный уровень развития личности, предполагающий сформированность целой системы коммуникативных качеств, включающих в себя ряд эмоциональных и поведенческих компонентов» [57, с. 24].

Готовность можно осмыслить и как определенную установку, которая формируется на основе опыта и оказывает направляющее и динамическое влияние на реакции индивида относительно всех объектов или ситуаций, с которыми он связан. То есть готовность – «существенный признак установки, обнаруживающийся во всех случаях поведенческой активности субъекта» [88, с. 56].

По мнению М.И. Дьяченко и Л.А. Кандыбовича, готовность к деятельности следует рассматривать как «целенаправленное выражение личности, включающее ее убеждения, взгляды, отношения, мотивы, чувства, волевые и интеллектуальные качества, знания, навыки, умения, установки, настроенность на определенное поведение» [39, с. 4]. Ю.М. Забродин выделял операциональную готовность, связанную с организацией направления профессиональной деятельности «как систему профессиональных интересов и склонностей; функциональную как комплексное состояние человека» [45, с. 76]. По мнению В.Д. Дружинина готовность – это «психическое состояние, характеризующееся мобилизацией

ресурсов субъекта труда на выполнение деятельности» [37, с. 25]. Исследуя вопрос о готовности к профессиональной деятельности, А.А. Деркач определяет ее «как целостное проявление свойств личности, включающее познавательный, эмоциональный и мотивационный компоненты» [35, с. 78]. Таким образом, исходя из разных подходов, можно рассматривать готовность к профессиональной деятельности и как состояние, и как профессиональный опыт, и как мотивационную направленность, и как совокупность психологических характеристик. При этом психологическая готовность является наиболее важной составляющей готовности к деятельности.

Как мы видим, анализ состояния проблемы готовности личности к профессиональной деятельности показал, что это особое психическое состояние и относительно устойчивая характеристика личности. Несмотря на разнообразие подходов к изучению ее форм, ученые сходятся в том, что это предрасположенность субъекта ориентировать свою профессиональную деятельность определенным образом. Под готовностью понимается «субъективное состояние личности, считающей себя способной и подготовленной к выполнению определенной профессиональной деятельности в условиях специфической профессиональной ситуации и стремящейся ее выполнять» [12, с. 99].

Современные исследователи большое внимание уделяют формированию психологической готовности к деятельности в процессе профессиональной подготовки. Они считают, что формирование психологической готовности к профессиональной деятельности предполагает образование отношений, установок, свойств личности, таких, которые обеспечивают возможность студенту (субъекту учебно-профессиональной деятельности) осознанно включаться в трудовую деятельность и успешно ее выполнять. Большое внимание при этом необходимо уделять соответствию результатов профессиональной подготовки требованиям и условиям будущей профессиональной деятельности выпускников. Готовность является

следствием направленного развития личности, формирования разных психологических особенностей студентов [64].

Следует отметить, что процесс формирования психологической готовности к деятельности включает осознание поставленной задачи, целей, достижение которых приведет к выполнению поставленной задачи, оценку решения задачи, прогнозирование проявления своих интеллектуальных, эмоциональных, мотивационных и волевых процессов, оценку соотношения своих способностей притязаний и необходимости достижения определенного результата. Решение проблемы формирования психологической готовности к профессиональной деятельности связано также с оценкой условий профессиональной подготовки, прогнозированием мотивационных, волевых, интеллектуальных особенностей студента, вероятности достижения им результата. Поэтому важной является оценка успешности обучения в вузе как условия актуализации потенциала студента, развития его профессиональной готовности [89].

Итак, готовность к тому или иному виду деятельности – это целенаправленное выражение личности, включающее ее убеждения, взгляды, отношения, мотивы, чувства, волевые и интеллектуальные качества, знания, навыки, умения, установки, настроенность на определенное поведение. Такая готовность достигается в ходе психологической, профессиональной подготовки, является результатом всестороннего развития личности с учетом требований, предъявляемых особенностями деятельности, профессии.

Психологическая готовность, в свою очередь, – это существенная предпосылка целенаправленной деятельности, ее регуляции, устойчивости и эффективности. Она помогает человеку успешно выполнять свои обязанности, правильно использовать знания, опыт, личные качества, сохранять самоконтроль и перестраивать свою деятельность при появлении непредвиденных препятствий.

На сегодняшний день в гуманитарной науке сформированы разные подходы к анализу психологической готовности к профессиональной

деятельности, основными из которых можно считать функциональный, личностный и личностно-деятельностный.

В личностном подходе готовность к деятельности рассматривается как проявление индивидуально-личностных качеств, обусловленное характером предстоящей деятельности. Функциональный подход предполагает изучение готовности к деятельности как предстартовой активизации психических функций, умения мобилизовать необходимые физические и психические ресурсы для реализации действий. В нашем исследовании за основу был принят личностно-деятельностный подход, позволяющий представить готовность «как проявление индивидуальных, личностных и субъектных свойств и качеств в их целостности, способствующее эффективному выполнению человеком своих функций» [6, с. 21].

Сегодня сложность учебно-воспитательного процесса требует от педагога не только глубоких знаний, педагогических умений и навыков, общей культуры, но и творческого потенциала и эмоциональной устойчивости. Отметим противоречие между требованиями, которые предъявляются к творчеству педагога, и способами разрешения этих требований в реальной практике обучения. Нередко среди педагогов наблюдается стремление к шаблону, боязнь самовыражения в педагогической деятельности, отторжение инновационных методов.

Профессиональная деятельность педагога, безусловно, включает в себя результаты педагогических и психологических исследований, накопленный опыт работы с обучающимися, устойчивую и результативную систему методических приемов. При этом профессиональная деятельность педагога неполноценна, если она строится только как воспроизводство однажды усвоенных методов работы. Такая деятельность неполноценна не только потому, что в ней не используются объективно существующие возможности для достижения более высоких результатов образования, но и потому, что она не способствует развитию личности как самого педагога, так и обучающихся [70].

Существует достаточно много подходов к определению сути психологической готовности к деятельности, но большинство авторов исходят из общей позиции о том, что психологическая готовность является интегральным, сложным синтетическим образованием, состоящим из комплекса разнообразных, связанных между собой элементов. Важно рассматривать психологическую готовность к педагогической деятельности как ансамбль, синтез свойств, которые существуют в единстве, отличаются постоянностью и устойчивостью [85].

Нам представляется, что психологическая готовность – система, имеющая целостную структуру, внутри которой можно выделить следующие компоненты: когнитивный, аффективный, деятельностный. Изменение одного из компонентов психологической готовности влияет на существование всей системы в целом. Исследователи включают в состав структуры психологической готовности к деятельности самые разнообразные компоненты, способствующие успешному осуществлению рассматриваемой деятельности.

Так, изучая психологическую готовность к деятельности, М.И. Дьяченко и Л.А. Кандыбович выделяют в ней следующие компоненты:

- 1) мотивационный (стремление добиться успеха);
- 2) ориентационный (знание и представление об особенностях и условиях профессиональной деятельности, о ее требованиях к личности);
- 3) операциональный (владение способами и приемами профессиональной деятельности);
- 4) волевой (самоконтроль, самомобилизация, умение управлять действительностью);
- 5) оценочный (самооценка своей профессиональной деятельности) [39].

Проблема эмоциональной готовности к профессиональной деятельности рассмотрена и в работах Е.А. Василевской, которая видит это как характеристику потенциального состояния личности, позволяющую специалисту успешно войти в профессиональное сообщество и быстро

развиваться в профессиональной среде. При этом профессиональная готовность определяется эмоциональной устойчивостью, которая обеспечивает самообладание и профессионально-педагогическое мышление, способствует прогнозированию результатов и анализу [18].

Изучая особенности формирования психологической готовности к профессии студентов-выпускников педагогических специальностей, современные исследователи говорят о необходимости выстраивания целенаправленного учебно-воспитательного процесса, основными характеристиками которого должны быть: включение студентов в активную и разнообразную деятельность; воспитание положительного отношения к деятельности; возбуждение внутренних противоречий между достигнутым и необходимым уровнем профессионального становления, выступающих как движущая сила развития личности [15].

Психологическая подготовка должна быть оценена как вид формирования личности, главная цель которого – выявление индивидуальных психологических особенностей и развитие способностей к определенной деятельности, формирование их мотивации. Психологическое обеспечение учебной деятельности в рамках программ высшего и среднего профессионального образования должна включать формирование мотивационной, операционной и саморегуляционной готовности будущих педагогов к деятельности в общеобразовательных организациях [21].

В.А. Сластенин считает, что в структуре профессиональной готовности к педагогической деятельности функционально могут быть выделены такие компоненты:

- 1) психологическая готовность, направленная на преподавательскую деятельность, установка на работу в школе, наличие интереса к предмету и потребность в самообразовании в той области знания, развитое педагогическое мышление;

- 2) научно-теоретическая готовность – наличие определенного объема общественно-политических, психолого-педагогических и специальных знаний;
- 3) практическая готовность – наличие сформированных на требуемом уровне профессиональных умений и навыков;
- 4) психофизиологическая готовность – наличие соответствующих предпосылок для овладения педагогической деятельностью, сформированность профессионально значимых личностных качеств;
- 5) физическая готовность – соответствие состояния здоровья и физического развития требованиям педагогической профессии в целом и определенной специальности в частности [86].

Итак, психологическая готовность к профессиональной деятельности в контексте нашего исследования – это системное свойство субъекта учебно-воспитательной деятельности, включающее регулятивные, когнитивные и коммуникативные характеристики и способствующее успешному овладению деятельностью. В теоретической модели психологической готовности к профессиональной деятельности характеристики субъекта профессиональной деятельности в первую очередь оказываются значимыми следующие блоки:

- 1) мотивационный (интерес к профессии и профессиональная направленность);
- 2) саморегуляционный (умение эффективно использовать собственные ресурсы для решения профессиональных задач и выстраивания педагогической траектории роста);
- 3) эмоциональный (существенные признаки эмоционального отношения к выбранной профессии, способность избежать эмоционального выгорания на разных стадиях профессиональной деятельности).

1.2. Структура инновационной деятельности педагога

Теория и практика нововведений показывают, что инновации не замкнуты в какой-либо одной сфере человеческой деятельности, они носят всеобщий характер. Поэтому механизмы возникновения и восприимчивости инноваций не могут найти исчерпывающего объяснения в рамках тех или иных специализированных форм знаний: в технических науках, экономических исследованиях и т.п. Необходимо подвести под исследования инновационной деятельности теоретико-методологическое основание.

Всеобщий характер инноваций требует также изучения субъектов инноваций от единичного работника до общества в целом, от человека, формирующего инновации в своей собственной деятельности, до общественного воспроизводства во всей его полноте. Одним из важных аспектов исследования выступает человек – субъект инноваций. Человек всегда находится между стремлением формировать инновации, изменять, совершенствовать свою деятельность, свои отношения и страхом перед инновациями, их деструктивными последствиями. В этой связи определенное значение приобретает изучение потребностей в инновациях, которые «являются содержанием унаследованной каждой личностью культуры. Возникает необходимость выявления этих потребностей, их характера, направленности, иных особенностей» [77, с. 55].

Необходимость непрерывного развития образования обуславливает действие внешних и внутренних факторов. В соответствии с требованиями времени, российские образовательные организации вносят изменения в свои педагогические системы. Однако, как показывает анализ практики, содержание происходящих изменений в образовательных организациях и их темп не соответствует потребностям общества. В настоящее время становится все более очевидным, что осуществление процессов модернизации образования требует актуализации потенциала педагогических коллективов и отдельных педагогов [54].

Анализ представлений о структуре инновационной деятельности в отечественной и зарубежной психологии и педагогике позволяет выделить методологические основания ее изучения: аксиологический, рефлексивно-деятельностный, системный, социально-психологический и индивидуально-творческий подходы.

Аксиологическое понимание инновационной деятельности раскрывается при рассмотрении ее в качестве ценностной установки бытия учителя. В процессе введения новшеств преподаватель овладевает педагогическими ценностями, субъективирует их. Субъективное восприятие и присвоение общечеловеческих культурно-педагогических ценностей определяется богатством личности учителя, направленностью профессиональной деятельности, развитостью самосознания и отражает внутренний мир педагога.

Степень присвоения личностью инновационных ценностей зависит от состояния педагогического сознания, так как факт установления ценности той или иной педагогической идеи, педагогического явления совершается в процессе оценки ее личностью. Профессиональное сознание направлено на анализ разных сторон личности учителя и его профессиональной деятельности и призвано определять границы и перспективы личностного смысла, то есть внутренне мотивированного, индивидуального для субъекта значения того или иного инновационного действия. Оно позволяет педагогу «самоопределяться и самореализовываться, решать для себя проблему смысла введения инноваций в общеобразовательных организациях» [9, с. 35].

В качестве доминирующих в системе педагогических ценностей, на наш взгляд, необходимо выделять цели, обеспечивающие эффективность создания, освоения, внедрения инноваций в педагогический процесс. Эти цели определяются мотивами, в которых конкретизируются потребности, составляющие основу личности педагога. В связи с этими целями и мотивами актуальность нововведений приобретает аксиологическую ценность, возникает естественное желание быть открытым для альтернативных

подходов в воспитании детей, не ограниченным рамками единственного или фиксированного направления педагогической деятельности. Инновационная деятельность учителя связана с процессами самоопределения – построением отношения к новому, изменением себя, своей профессиональной позиции, преодолением препятствий на пути к самореализации.

Аксиологические основания (независимость, свободу, творческое мышление) можно рассматривать в качестве предпосылок инновационной деятельности. Свобода и творчество являются ценностями и в этом качестве выступают с самого начала человеческого существования.

В оценке инновационной деятельности важная роль отводится модели предложенной А. Николсом, в которой выделяются три этапа: подготовительный, этап планирования и этап внедрения [101].

В подготовительный период дается оценка сложившейся ситуации, а именно выясняется, есть ли потребность во введении новшества, существует ли понимание назревшей потребности, в чем состоит проблема. Далее определяется, какое новшество необходимо, имеется ли уже существующая инновация, которая отвечает данным потребностям. Выясняется характер дополнительных знаний и умений, которые необходимы учителю для освоения новшества; также определяется социально-психологический климат в педагогическом коллективе.

Период планирования разделяется на процессы «введения инноваций (где выясняется, осведомлены ли учителя о его потенциальных недостатках и достоинствах) и собственно планирования (где определяется, готовы ли учителя справиться с неожиданными ситуациями и уделить одинаковое внимание средствам и результатам введения инноваций)» [96, с. 38].

Период применения новшества состоит из этапа его использования и этапа оценки. На первом этапе выясняется, как срабатывает новшество; были ли внесены и почему какие-либо коррективы за период его введения; достигает ли новшество того, что от него ожидают, если нет, то почему; какова реакция учителей и учащихся на введение инновации; какие возникли

проблемы и сколь быстро они разрешены и т.д. На втором – определяется, достаточно ли широко осуществляется оценка; возможные недочеты техники оценивания и т.д.

Как известно, у инновации две стороны: предметная (что нового создается, вводится) и процессуальная (как происходит рождение, распространение, освоение, изменение нового). Именно процессуальная сторона определяет функционирование инновационной деятельности.

Описывая структуру инновационной деятельности педагога мы ориентируемся также на социально-психологический подход к изучению инновационных процессов, основательно разработанный в американской науке. При распространении инновационных идей и моделей выделяются различные группы участников, с различным отношением к инновациям вообще и конкретной инновации в частности. Если говорить об образовательной сфере педагог должен обладать способностями к установлению оптимальных взаимоотношений со всеми участниками инновационного процесса, умениями творчески разрешать конфликты, искусством ведения коллективной дискуссии-спора, умением анализировать альтернативные концепции обучения и воспитания [99].

Индивидуально-творческий подход является одним из методологических оснований для построения структуры инновационной деятельности педагога. Сущность его состоит в том, что он позволяет включить механизм общего и профессионального саморазвития личности и предполагает учет мотивации и ее динамики в процессе профессионального становления в сфере образования.

Основное назначение индивидуально-творческого подхода состоит в создании условий для самореализации личности, диагностики и развития творческих возможностей, авторской позиции, неповторимой технологии педагогической деятельности. Теоретические исследования показали, что педагог сориентирован в своеобразии объекта педагогического воздействия, знает методику преподавания учебных дисциплин, но не познал самого себя

в качестве субъекта педагогического воздействия и потому не в состоянии реализовать себя.

Индивидуально-творческий подход в инновационной деятельности учителя предполагает осознание педагогом себя как творческой индивидуальности, определение своих профессионально личностных качеств, требующих совершенствования и корректировки. Потребность в самосовершенствовании является основным мотивом и стержневым качеством современного учителя [26].

Каждый блок функциональных компонентов инновационной деятельности учителя представляет собой алгоритм решения педагогической задачи, являющейся ступенью в общем процессе генерирования и осуществления нововведения. В данном случае можно говорить, что мы имеем дело не с одной задачей, а скорее с деревом целей и задач.

На первом этапе анализа и переработки информации возникают сложности из-за недостатка сведений об инновациях. Далее происходит принятие решения, которое связано с предварительной формулировкой проблемы, определением цели, выявлением условий для достижения целей и возможных альтернатив решения, выработкой общей последовательности задач и методов решения и оценкой результатов решения. Здесь происходят конструирование инновационного поля, ранжирование приоритетности вариантов с обязательной проработкой альтернативных идей, что приводит к созданию своей авторской концепции, в которую могут быть включены и некоторые компоненты из различных педагогических концепций.

Опыт показывает, что значительный эвристический эффект, способный стимулировать инновационную деятельность, могут давать исследовательские операции уже на этапе планирования, когда идет уточнение объекта, гипотезы, задач концепции. В ходе прогнозирования происходит расширение и углубление инновационного поля, связанного с объектом исследования – уточнение идеи, которая до того оставалась неясной или представлялась в неверном виде [25].

В теории и практике педагогического образования существуют общие требования к выделению и обоснованию критериев. Так, по Т.В. Гильдиминовой, критерии должны отражать основные закономерности формирования личности; с помощью критериев должны устанавливаться связи между всеми компонентами исследуемой системы; качественные показатели должны выступать в единстве с количественными [30].

Методика оценки уровней сформированности инновационной деятельности во многом определяется динамикой восприятия инноваций и степенью их освоения. В модели мы выделили четыре уровня: адаптивный, репродуктивный, эвристический и креативный.

Адаптивный уровень инновационной деятельности учителя характеризуется неустойчивым отношением к инновациям. Отношение к новому индифферентное, система знаний и готовность к их использованию в необходимых педагогических ситуациях отсутствуют. Технологическая готовность связана с использованием своего опыта. Профессионально-педагогическая деятельность учителя строится по заранее отработанным схеме, алгоритму; творческая активность практически не проявляется, повышение квалификации осуществляется по необходимости через различные курсы. Новшество осваивается только под давлением социальной среды, как правило, на этом уровне происходит отказ от использования новаций в собственной практике.

Репродуктивный уровень отличается более устойчивым отношением к педагогическим новшествам, проявляется стремление к установлению контактов с педагогами-новаторами, отмечается более высокий индекс удовлетворенностью педагогической деятельностью. Творческая активность по-прежнему проявляется в рамках воспроизводящей деятельности, но с элементами поиска новых решений в стандартных условиях. Формируется положительная направленность потребностей, интересов к изучению альтернативных подходов к обучению и воспитанию детей. Мышление характеризуется копированием готовых методических разработок с

небольшими изменениями в использовании приемов работы. Учителями осознается необходимость самосовершенствования.

Эвристический уровень проявления инновационной деятельности характеризуется в общем виде большей целенаправленностью, устойчивостью, осознанностью путей и способов введения новшеств. Заметные изменения происходят в структуре технологического компонента, что свидетельствует о становлении личности педагога как субъекта альтернативной концепции, технологии или содержания образования.

Имея достаточно надежную технологию, учитель продолжает искать и открывать новые способы педагогических решений. В структуре педагогического мышления важное место занимают рефлексия, эмпатия, обеспечивающие успешность внедрения инноваций, уменьшение риска отторжения новшества педагогическим сообществом. Педагоги этого уровня всегда открыты новому, извлекают новую информацию из общения с другими группами.

Креативный уровень отличается высокой степенью результативности инновационной деятельности педагогов, которые обладают высокой чувствительностью к проблемам, творческой активностью. Положительная эмоциональная направленность деятельности стимулирует переход к устойчиво преобразующей, активно-созидательной и самосозидательной работе. Технологическая готовность учителей приобретает целостный, методологический характер, особое место в ее структуре приобретают аналитико-рефлексивные умения.

Так, согласно Т.Н. Разуваевой, педагогический коллектив в качестве субъекта инновационной деятельности понимается как «группа совместно работающих педагогов, имеющих общие цели развития учебно-воспитательной деятельности, достижение которых является для них также личностно значимым, и реализующих структуру межличностных взаимоотношений и взаимодействий, способствующих достижению общих целей развития школы» [77, с. 55].

Педагогический коллектив становится субъектом инновационной деятельности, когда в нем формируется особая структура отношений, опосредованных содержанием именно инновационной деятельности (содержанием развития школы). Поскольку инновационная деятельность имеет конкретное содержание, то полноценная структура возникает, когда педагогический коллектив включается в решение задач развития школы на всех трех уровнях инновационной деятельности (развитие школы в целом, развитие образовательной подсистемы на каждой ступени школы, развитие индивидуальной деятельности). В результате этого формируется «общее понимание актуальных проблем школы, целей инновационной деятельности, способов их достижения, распределяется и принимается ответственность за выполнение различных участков совместной работы» [77, с. 56].

В инновационной деятельности педагогов важное место занимают импровизация, педагогическая интуиция, творческое воображение, обеспечивающие создание оригинальных методических подходов. Педагоги нередко они выступают инициаторами создания авторских школ, проведения семинаров, конференций по инновационной педагогике, охотно делятся педагогическим опытом, хорошо владеют умениями организации коллективной дискуссии.

Итак, сегодня в большинстве общеобразовательных организаций осуществляется инновационная деятельность: разрабатываются и реализуются программы развития школ, педагогическими работниками ведется экспериментальная работа в рамках преподавания учебных дисциплин, модернизируются методы взаимодействия между различными субъектами образовательной деятельности, осваиваются новые образовательные программы и технологии. Но, как показывает анализ практики, содержание происходящих изменений в образовательных учреждениях и их темп не соответствует актуальным потребностям населения и профессионального сообщества.

1.3. Особенности психологической готовности педагогов к инновационной деятельности

Инновации всегда сопровождают педагогическую деятельность. Характер инновационной деятельности педагога зависит от существующих в конкретном образовательной организации условий, но, прежде всего, от уровня его готовности к этой деятельности. Под готовностью к инновационной деятельности понимается совокупность качеств педагога, определяющих его направленность на развитие собственной педагогической деятельности и деятельности всего коллектива, а также его способности выявлять актуальные проблемы образования учащихся, находить и реализовать эффективные способы их решения.

Первая составляющая готовности педагога к инновационной деятельности – наличие мотива включения в эту деятельность. Участие в инновационной деятельности может восприниматься и как способ получения дополнительного заработка; и как возможность избежать сложностей в отношениях с руководством и коллегами по работе в случае отказа от участия; и как средство достижения признания и уважения со стороны руководства и коллег; и как инструмент реализации творческого потенциала. Отсутствие мотивации свидетельствует о неготовности педагога к инновационной деятельности с точки зрения его направленности. Материальный мотив или мотив избегания неудач соответствуют слабой готовности к инновационной деятельности. Высокому уровню готовности к инновационной деятельности соответствует зрелая мотивационная структура, в которой ведущую роль играют ценности самореализации и саморазвития [6].

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

недостаточно знать о существовании инновационных образовательных моделей, программ, технологий. Нужно хорошо понимать условия их эффективного применения. Так, если, учитель хочет строить свою работу, реализуя технологию развивающего, проблемного или исследовательского обучения, а в целом педагогический процесс строится по знаниево-ориентированной модели, то он должен отдавать себе отчет в том, что в этих условиях возможно лишь частичное применение инновационной технологии [44].

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

- владеет комплексом понятий педагогической инноватики, знает основные подходы к развитию педагогических систем;
- умеет изучать опыт педагогов-новаторов и квалифицированно анализировать педагогические системы, учебные программы, технологии и дидактические средства обучения;
- понимает место и роль инновационной деятельности в своей образовательной организации, ее связь с учебно-воспитательной деятельностью;
- умеет разрабатывать и обосновывать инновационные предложения по совершенствованию образовательного процесса;
- умеет ставить цели экспериментальной работы и планировать ее;
- умеет работать в рабочих группах внедренческих проектов и проведения экспериментов;
- умеет анализировать и оценивать себя как субъекта инновационной деятельности [30].

Готовность к инновационной деятельности в современных условиях – важнейшее качество профессионального педагога, без наличия которого

невозможно достичь высокого уровня педагогической культуры, творческая природа которой «всегда рассчитана на адресата, на диалог, а «усвоение» ее есть процесс личностного открытия, создания мира культуры в себе, сопереживания и сотворчества, где каждый вновь обретенный элемент культуры не перечеркивает, не отрицает предшествующий пласт культуры» [73, с. 13].

Реализация инноваций предполагает развитое умение осуществлять выбор инновационной проблемы и темы исследования, составлять развернутую программу экспериментальной работы в школе. Учитель должен владеть методикой составления авторской программы и учебного плана, разнообразными способами введения новшеств в педагогический процесс, диагностикой отслеживания результатов экспериментальной работы, методами педагогических исследований. «Культура общения в контексте инновационной деятельности связана с искусством ведения спора, разрешения конфликтных ситуаций, умением терпимо относиться к инакомыслию, преодолением психологических барьеров в процессе коллективной дискуссии, поиском компромиссных вариантов решения инновационных проблем, владением эвристическими методами генерирования новых идей и решения творческих задач» [93, с. 145].

Степень развития педагогического мышления как критерий сформированности инновационной деятельности содержит в себе следующие показатели: сформированность педагогической рефлексии, проблемно-поисковый характер деятельности, гибкость и вариативность мышления, самостоятельность в принятии решений, стремление к профессиональному самосовершенствованию [93].

Современные психологи определяют готовность к профессиональной деятельности как совокупное психологическое новообразование начальных этапов профессионализации (уровня довузовского и вузовского образования), состоящее в направленности и способности субъекта выполнять избранную профессиональную деятельность в соответствии с нормативными

требованиями, которое возникает к концу профессионального обучения. Это позволяет характеризовать готовность, во-первых, как категорию теории деятельности, указывающую на функциональные и личностные характеристики субъекта, необходимые для успешного выполнения профессиональной деятельности; во-вторых, как категорию профессионального развития, указывающую на достижение субъектом начального уровня профессионального развития с соответствующей степенью владения деятельностью, составляющей психологическую основу проявления компетентности и формирования профессионализма; в-третьих, как категорию профессионального образования, выражающую цель и совокупный результат начальных этапов профессионализации и указывающую на качество профессиональной подготовки [57].

Проблематика психологической готовности к использованию инноваций обращает внимание исследователей на тот уровень его изучения, который связан со становлением индивидуальности педагога, интеграцией ее внутреннего мира, экстерииоризацией опыта и его последующим воплощением в профессиональных творческих достижениях. Основной функцией при этом становится сохранение и развитие своей творческой сущности, осознание недостатков в профессиональной деятельности, необходимости самосозидания внутреннего мира, восполняющего личностные дефициты и несовершенства мира профессии.

Рассматривая взаимосвязь психологической готовности к восприятию новшеств в условиях инновационного образовательного пространства и стремления к самореализации в процессе обучения, мы выделяем следующие отличительные признаки данной взаимосвязи. Во-первых, психологическая готовность к восприятию новшеств связана с осознанием личностью собственных потребностей. Во-вторых, психологическая готовность подразумевает целенаправленную активность личности. В-третьих, восприятие новшеств является предпосылкой для успешной самореализации.

Самореализация обеспечивает переосмысление специалистом тех возможностей и ограничений для исполнения своих стратегических жизненных целей, ценностей, идеалов, которые содержит инновационная образовательная среда. Такое самоутверждение в конкретной социально-ролевой среде связано с получением определенного социального статуса, с самообразованием через приобщение к информационному пространству профессиональной культуры, с самовыражением путем создания личностно-обусловленной внутренней и внешней среды своего существования – демонстрации своих оригинальных качеств, способностей, определения круга общения, структурирования личного времени и т.п.

Сегодня существует ряд методик, изучающих инновации в образовании и готовность педагогов и педагогических коллективов в инновационной деятельности. Так, в модели Т.Н. Разуваевой готовность педагогического коллектива быть эффективным субъектом инновационной деятельности определяется тем, в какой мере в его социально-психологической структуре сформированы отношения, необходимые и достаточные для активного включения учителей в эту деятельность на всех ее уровнях и максимального использования ими существующих возможностей для обеспечения ее эффективности. Исследователь выделяет «пять типов таких отношений:

1. Отношение к потребностям развития школы в целом и отдельных ее частей;
2. Отношение к принятию на себя ответственности за решение задач развития школы в целом и ее отдельных частей;
3. Отношения к существующим в школе условиям, с точки зрения возможностей реализовать в инновационной деятельности свои ценностные ориентации и избегать нежелательных последствий своего участия в ней;
4. Отношения к использованию существующих в культуре способов решения задач управления инновационной деятельностью;
5. Отношения к использованию существующих ввне разработок, для улучшения образовательной деятельности в школе» [25, с. 76].

Ученый для характеристики педагогического коллектива с точки зрения того, в какой мере отношения его членов к потребностям инновационного развития образовательной организации в целом и отдельных ее частей соответствуют социально психологической структуре идеального коллектива, вводит такие параметры, как ориентированность на изменения, этическая готовность, позитивность восприятия условий инновационной деятельности, готовность к использованию культурных способов управления инновационной деятельностью, готовность к восприятию новшеств извне. Ориентированность на изменения, этическая готовность и позитивность восприятия условий Т.Н. Разуваева рассматривает как факторы, определяющие готовность коллектива к активности в инновационной деятельности, или иначе, как потенциальную инновационную активность коллектива. Готовность к использованию культурных способов управления инновационной деятельностью и готовность к восприятию новшеств извне мы рассматриваем как факторы, определяющие потенциальную эффективность коллектива как субъекта инновационной деятельности [77].

Однако для нас данных теоретико-методологический подход не становится приоритетным, поскольку упор в нем делается на коллективную, а не индивидуальную деятельность. Вследствие этого недостаточно будет учтен такой компонент, как эмоциональная готовность конкретного педагога к инновационной деятельности. С нашей точки зрения, важнейшими условиями психологической готовности педагога к восприятию инноваций в образовательном пространстве школы является ценностно-мотивационный и связанный с ним эмоционально-психологический компоненты.

Стремление педагога к самосовершенствованию и самореализации определяет личностно-профессиональную направленность деятельности. Эмоциональная основа создается в процессе социального познания и самопознания личности. Взаимосвязанными психологическими механизмами непосредственного и культурно опосредствованного уровней социального познания являются идентификация и рефлексия. Именно эти уровневые

функциональные механизмы психической деятельности обеспечивают возможности самосовершенствования личности, связанного со становлением ее индивидуальности, интеграцией внутреннего мира, экстерииоризацией опыта и его последующим воплощением в социальных и профессиональных творческих достижениях. Идентификация обеспечивает социально-детерминируемое соответствие ролевого поведения личности социальным ожиданиям, а рефлексия – сознательное самоопределение и преобразование единиц идентичности личности – ее целей, ценностей, убеждений. Человек может реализовать свою «самость», поскольку способен, сознавая свою ценность и возвышаясь над обстоятельствами, формировать собственные замыслы, цели и планы деятельности, учитывая реальную ситуацию и предвосхищая ее отдаленные последствия. В процессе обучения в высшем учебном заведении студент осознает свое социальное окружение, свое членство в группах, самоопределяется в тех или иных социально-психологических позициях, переоценивает ценностное и эмоциональное значение референтной группы и отдельных личностей [44].

Проблема мотивационной готовности, эмоциональной восприимчивости к инновациям является одной из центральных в профессиональной деятельности педагога, так как только адекватная целям инновационной деятельности мотивация обеспечит гармоническое осуществление этой деятельности и самораскрытие личности.

Следует учитывать, что педагогическая деятельность сопряжена с большим количеством различных эмоциональных воздействий, что может породить у личности педагога так называемый синдром эмоционального выгорания. Он формируется как реакция организма, на который продолжительно влияют профессиональные стрессы, что в первую очередь связано с работой, условиями профессиональной деятельности, а также социальной средой. В случае появления данного синдрома педагогический процесс, в котором участвуют и педагоги, и дети, становится малоэффективным и приблизительно у одной трети педагогических

работников нарушается качество выполнения ими профессиональных обязанностей [53].

В нашем исследовании мы опираемся на теорию В.В. Бойко, который под эмоциональным выгоранием понимает выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций (понижения их энергетики) в ответ на избранные психотравмирующие воздействия.

Ученый выделяет три фазы формирования выгорания. «Каждая фаза содержит определенные симптомы, описывающие динамику развития синдрома выгорания. Фаза напряжения: нервное (тревожное) напряжение служит предвестником и «запускающим» механизмом в формировании эмоционального выгорания. Напряжение имеет динамический характер, что обуславливается изматывающим постоянством или усилением психотравмирующих факторов. Фаза резистенции (сопротивление нарастающему стрессу): человек пытается более или менее успешно оградить себя от неприятных впечатлений. Фаза истощения: сопровождается общим падением энергетического тонуса и ослаблением нервной системы, оскудением психических ресурсов» [13, с. 32].

К внешним факторам, провоцирующим выгорание, ученые относят:

– специфику профессиональной педагогической деятельности (необходимость сопереживания, сочувствия, нравственная ответственность за жизнь и здоровье вверенных ему детей, стаж работы);

– организационный фактор: перегруженность рабочей недели; низкая оплата труда; напряженный характер работы; неудовлетворенность работой: отсутствие четкой связи между процессом обучения и получаемым результатом, несоответствие результатов затраченным силам; преобразования в области образования, приведшие к изменению взаимоотношений между субъектами учебно-воспитательного процесса; неблагоприятная атмосфера в педагогическом коллективе: однополюсный состав

коллектива, наличие конфликтов по вертикали и горизонтали, нервная обстановка [9].

К внутренним факторам, способствующим возникновению синдрома эмоционального выгорания, исследователи относят:

– коммуникативный фактор: отсутствие навыков коммуникации и умения выходить из трудных ситуаций общения с детьми, родителями, администрацией; неумение регулировать собственные эмоциональные ситуации;

– ролевой и личностный фактор (индивидуальный): смерть и тяжелые заболевания близких; материальные затруднения; плохие взаимоотношения между супругами; отсутствие нормальных жилищных условий; недостаток внимания, уделяемого домочадцами; неудовлетворенность своей самореализацией в различных жизненных и профессиональных ситуациях [78].

Инновации в образовании требуют от современных педагогов широкой эрудиции, разнообразных профессиональных навыков и компетенций, высокого уровня стрессоустойчивости, навыков толерантного отношения к детям, родителям, коллегам. Соответствовать профессиональному стандарту педагога может далеко не каждый школьный учитель, что создает ещё одну причину для эмоциональных переживаний. Указанные выше тенденции проявляют себя повсеместно, независимо от сферы профессиональной деятельности, но, особенно ярко это явление можно наблюдать в педагогической среде. Именно поэтому сегодня вопросам профилактики эмоционального выгорания учительского сообщества сегодня уделяется повышенное внимание как с точки зрения медицины, так и с позиции психологии.

Одной из основных методик психологии, позволяющих подробно изучить уровень и специфику эмоционального выгорания, является методика В.В. Бойко, которая позволяет диагностировать ведущие симптомы «эмоционального выгорания» и определить, к какой фазе развития стресса

они относятся: «напряжения», «резистенции», «истощения». На основе данной методики, оперируя смысловым содержанием и количественными показателями, подсчитанными для разных фаз формирования синдрома «выгорания», можно дать достаточно объемную характеристику личности, оценить адекватность эмоционального реагирования в конфликтной ситуации, предпринять индивидуальные меры [13].

Проблема мотивации к инновационной деятельности должна быть рассмотрена как проблема обретения субъектом адекватного личностного смысла профессиональной деятельности в системе других видов. Возникающее вследствие рассогласованности мотивов состояние дискомфорта приводит к тому, что труд лишается элемента личностного саморазвития, творческого потенциала и превращается из имеющего самостоятельную личностную ценность действия в средство заработка.

Инновационная деятельность в образовании направлена на преобразование существующих форм и методов воспитания и обучения, создание новых целей и средств их достижения; именно поэтому она является одним из видов продуктивной, творческой деятельности людей. В связи с тем, что многообразные отношения человека со средой представлены в относительно устойчивой мотивационной сфере личности, любая деятельность, в том числе и инновационная, обычно соотносится более чем с одним мотивом и является, таким образом, полимотивированной.

Поскольку мотивы часто актуально не осознаются, за исключением осознанных мотивов, превратившихся, по А.Н. Леонтьеву, в мотивы-цели, и тем более скрыты от других людей, в частности, от заинтересованных лиц, например, руководителей (директора, завуча), коллег, необходимо иметь ясное представление о том, как развивается инновационная деятельность: насколько напряженно, в каком направлении, из каких действий строится, какие средства используются при разной мотивации участников инновационного образовательного пространства [58].

Мотивационную составляющую инновационной деятельности представляется необходимым рассматривать в двух направлениях. Во-первых, с точки зрения места профессиональной мотивации в общей структуре мотивов и, во-вторых, на основе оценки отношений участников к изменениям, то есть потребности в педагогических новшествах, их эмоциональной восприимчивости, что определяет содержательную сторону творческой направленности профессиональной деятельности [6].

Для оценки сформированности мотивационного компонента часто используется методика Т.С. Соловьевой «Восприимчивость педагогов к новшествам», в рамках которой участникам предлагается комплекс вопросов, таких как:

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?

Рассмотрение особенностей инновационной деятельности педагога невозможно вне целостного представления о других компонентах, в частности, одном из ведущих регуляторов любой деятельности – векторе «мотив-цель» и сопровождающих его интеллектуальных и эмоциональных нагрузках [52].

Процесс целеполагания, безусловно, носит глубоко личностный характер, но при этом формируется под влиянием профессиональных требований и норм. Поведение педагога в инновационном образовательном пространстве во многом определяется общественным окружением,

коллективом педагогов – педагогическим сообществом. Личность каждого участника образовательного пространства отличается своеобразием, что и определяет степень восприимчивости к педагогическим инновациям.

Одним из нерешенных вопросов в психологии и педагогике является вопрос об инновационном (преобразовательном) потенциале учителя общеобразовательной школы – как по отношению к окружающей действительности, так и самому себе и своей профессиональной деятельности.

Концептуальную основу нашего понимания психологической готовности педагога к инновационной деятельности составляют исследования В.А. Сластенина и Л.С. Подымовой. Готовность педагога к инновационной деятельности рассматривается нами как совокупность личностно-профессиональных качеств, способствующих эффективному решению задач образования в области инноватики. Мы, вслед за В.А. Сластениным, рассматриваем структуру готовности к инновационной деятельности как соединение личностного и операционного аспектов. «Совокупность необходимых личностных профессионально важных качеств личности создает инновационный потенциал педагога, выражает готовность к совершенствованию педагогической деятельности» [85, с. 78].

В своем диссертационном исследовании мы, основываясь на концепции В.А. Сластенина и Л.С. Подымовой и их методике оценки готовности учителя к участию в инновационной деятельности, выделяем следующие показатели [85].

Мотивационный показатель, которому соответствует в методике критерий «Мотивационно-творческая направленность личности» определяет потребность и стремление к профессиональному саморазвитию в области инновационной деятельности, личностному росту через повышение образовательного уровня в вопросах инноватики. Данный показатель характеризуется отношением педагогов к проблеме необходимости внедрения инновационных технологий в образовательный процесс,

устойчивым интересом к теоретическим проблемам, научным исследованиям и практической деятельности в области инноваций.

Когнитивный показатель, которому соответствует в методике критерий «Креативность педагога» определяет уровень теоретических, практических и методических знаний педагога, его потенциал в оперировании основными понятиями, категориями и закономерностями в области инновационной деятельности.

Личностный показатель, которому соответствует в методике критерий «Индивидуальные особенности личности учителя» включает способность к адекватной оценке себя как субъекта образовательного процесса в области педагогической деятельности.

Деятельностный показатель, которому соответствует в методике критерий «Профессиональные способности учителя к осуществлению инновационной деятельности» включает степень владения умениями и навыками в сфере инновационной деятельности и характеризуется способностью перевести знания в область практического применения.

Исследование условий развития творческой личности педагога и его психологической готовности к профессиональной деятельности связано с анализом специфики, структуры, особенностей и технологий развития инновационной составляющей данной деятельности. Инноватика, являясь социально-педагогическим феноменом, выступает важнейшей особенностью педагогического труда и характеризует сложную сущностную взаимосвязь общей культуры педагога, его творческого потенциала и профессиональной направленности. Теоретическая модель инновационной деятельности педагога характеризуется такими показателями, как мотивационный, когнитивный (креативный), личностный, деятельностный. Системообразующим фактором готовности учителя к инновационной деятельности является потребность в преобразовании, совершенствовании педагогической деятельности через опосредованное отношение к своей профессии и обучающимся.

Инновационный подход к процессу профессионально-педагогической подготовки реализуется путем изменения технологий педагогического процесса, которые стимулируют вносить позитивные изменения в существующую культуру и социально-педагогическую среду. Это вызывает в науке и практике работы образовательных организаций активный отклик на возникающие в профессиональной деятельности учителя проблемные ситуации, стимулирует постоянное стремление к переоценке ценностей и требует специального психологического изучения.

ГЛАВА II. Эмпирическое исследование психологической готовности к инновационной деятельности у педагогов с разным уровнем эмоционального выгорания

2.1. Организация и методы исследования

При изучении психологической готовности к инновационной деятельности у педагогов с разным уровнем эмоционального выгорания мы опирались на теоретические положения, изложенные в первой главе.

Исследование проводилось на базе муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений Старооскольского городского округа: «Гимназии № 18», «СОШ № 20 с УИОП», «СОШ № 22». В нём принимали участие 100 человек, из них 84 женщины, 16 мужчин.

В эмпирической главе мы поставили перед собой следующие задачи:

1. Выявить группы педагогов с низким, средним и высоким уровнями эмоционального выгорания.
2. Определить уровень корреляции между показателями эмоционального выгорания и уровнем психологической готовности к инновационной деятельности.
3. Разработать программу повышения психологической готовности педагогов к инновационной деятельности.

В контексте данного исследования для решения поставленных задач и определения возможной взаимосвязи психологической готовности к инновационной деятельности и эмоциональным выгоранием педагогов использовались следующие методики: «Опросник эмоционального выгорания» (В.В. Бойко), «Оценка готовности учителя к участию в инновационной деятельности» (В.А. Слостёнин, Л.С. Подымова), «Восприимчивость педагогов к новшествам» (Т.С. Соловьева), «Изучение удовлетворенности учителей своей профессией и работой» (Н.В. Журин и Е.П. Ильин).

«Опросник эмоционального выгорания» В.В. Бойко направлен на диагностику ведущих симптомов «эмоционального выгорания» («напряжение», «резистенция», «истощение») и определение его общего уровня [13]. Опираясь на смысловое содержание и количественными показателями, подсчитанными для различных фаз формирования синдрома «выгорания», можно дать достаточно объемную характеристику личности, оценить адекватность эмоционального реагирования в той или иной ситуации [22]. Для вычисления общего индекса по методике необходимо сложить значения всех трёх факторов. Итоговый балл может меняться от 0 до 360. При этом, аналогично вычислению промежуточных показателей, возможны следующие результаты: низкий уровень, формирование и сформировавшийся уровень эмоционального выгорания (Приложение 1).

Для диагностики психологической готовности к инновационной деятельности применялась методика В.А. Слостёнина и Л.С. Подымовой (Приложение 1). Она является основной в соответствии с наиболее разработанным теоретическим подходом вышеуказанных авторов как к инновационной педагогической деятельности в целом, так и к психологической готовности к данной деятельности [85].

Опросник содержит 21 критерий оценки, которые объединяются в четыре блока: «Мотивационно-творческая направленность личности», «Креативность педагога», «Профессиональные способности учителя к осуществлению инновационной деятельности», «Индивидуальные особенности личности учителя» [68]. По сути, данные показатели выступают характеристиками когнитивного и поведенческого компонентов инновационной деятельности и психологической готовности к ней.

Перед началом проведения методики зачитывается инструкция: «Уважаемые коллеги! Оцените, пожалуйста, предложенные критерии своей готовности по 5-балльной шкале». Время ответов на вопросы неограниченно, в среднем проведение методики занимает 15-20 минут.

На основе полученных результатов делаются выводы о высоком, среднем и низком уровнях готовности педагога к участию в инновационной деятельности.

В методике «Восприимчивость педагогов к новшествам» Т.С. Соловьевой для анализа результата используется формула:

$K = K_{\text{факт}} / K_{\text{макс}}$, где:

K – восприимчивость к новшествам

$K_{\text{факт}}$ – фактическое количество баллов, полученных учителем;

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

Для оценки уровня восприимчивости 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 (Приложение 1).

Уровень восприимчивости, выявляемый данной методикой может характеризовать эмоциональный компонент психологической готовности к инновационной деятельности педагога. В рамках нашего исследования анкета Т.С. Соловьевой выступает дополнительной методикой, позволяющей утвердить выводы первой методики.

Методика «Изучение удовлетворенности учителей своей профессией и работой» Н.В. Журина и Е.П. Ильина разработана для выявления степени удовлетворенности учителей своей профессией и различными сторонами профессиональной деятельности [18]. Степень удовлетворенности работой может оцениваться как высокая, средняя и низкая. Также выделяется и степень неудовлетворенности работой (Приложение 1).

Для проверки нашей гипотезы мы использовали количественный и качественный анализ данных, а также непараметрические методы статистической обработки (Н-критерий Краскела-Уоллиса и ранговый коэффициент корреляции Ч. Спирмена).

Для сравнения средних значений, позволяющих установить различия по измеряемым показателям нами использовался Н-критерий Краскела-Уоллиса. В рамках нашего исследования важным представляется то, что он предназначен «для оценки различий по степени выраженности анализируемого признака одновременно между тремя выборками» [40].

Для выявления взаимосвязи между измеряемыми показателями нами использовался ранговый коэффициент корреляции Ч.Э. Спирмена. Отметим в рамках нашего исследования, что сравниваемые переменные по данному критерию «могут быть измерены в шкале интервалов и отношений» [40].

2.2. Интерпретация и анализ результатов исследования

Для решения задач, поставленных ранее, необходимо проанализировать полученные результаты. В ходе исследования с помощью методики В.В. Бойко были сформированы три группы учителей – с высоким, средним и низким уровнем эмоционального выгорания (см. Рис.2.2.1.)

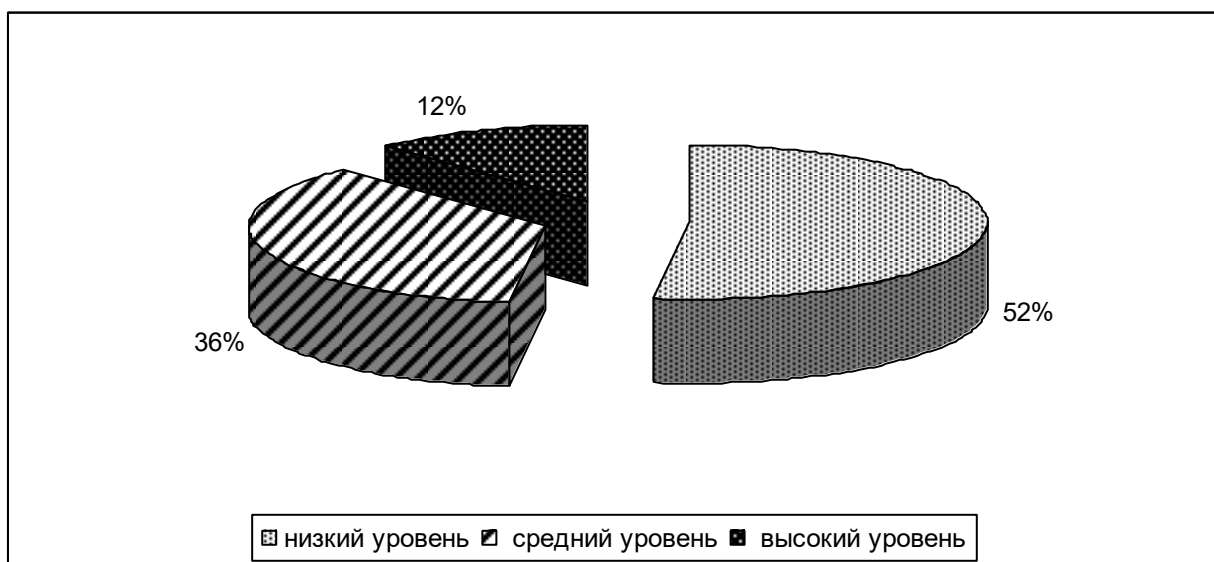


Рис.2.2.1. Распределение педагогов по уровням эмоционального выгорания

К низкому уровню были отнесены 52 педагога (52% испытуемых). Испытуемые этой группы характеризуются положительным восприятием профессиональной деятельности. Доминирующими состояниями выступают

здесь уверенность, удовлетворенность, активность и настроенность на взаимодействие.

К среднему уровню были отнесены 36 педагогов (36% испытуемых). Испытуемые этой группы характеризуются нейтральным восприятием профессиональной деятельности. Здесь могут возникать проблемы, связанные со снижением самооценки, тревожностью и раздражительностью.

К низкому уровню были отнесены 12 педагогов (12% испытуемых). Испытуемые этой группы характеризуются отрицательным восприятием профессиональной деятельности. Доминирующими состояниями выступают здесь усталость, равнодушие, апатия.

Выраженность показателей эмоционального выгорания у педагогов трех выделенных групп представлена на Рис.2.2.2.

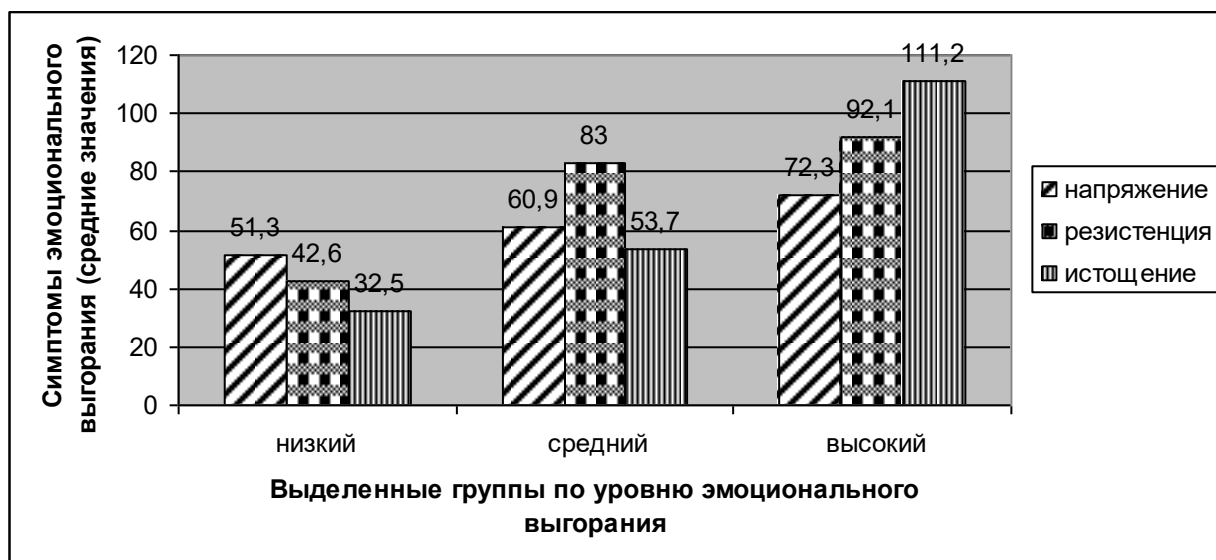


Рис.2.2.2. Выраженность показателей эмоционального выгорания у педагогов (в баллах)

Отметим, что в первой выделенной группе формирующимися симптомами эмоционального выгорания являются «напряжение» (51,3 балла) и «резистенция» (42,6 балла), несформированным – «истощение» (32,5 балла). Испытуемые здесь осознают психотравмирующие факторы профессиональной деятельности, что может сопровождаться переживаниями ситуативной или личностной тревоги. Признаки и симптомы

эмоционального выгорания проявляются в данной группе в легкой форме и выражаются, преимущественно, в заботе о себе, например, путем расслабления или организации перерыва в работе.

Во второй группе сформированными симптомами эмоционального выгорания можно признать «напряжение» (60,9 балла) и «резистенцию» (83 балла). Формирующейся стадией является «истощение» (53,7 балла). Испытуемые здесь пресыщаются взаимодействием в профессиональной сфере, появляется ощущение «загнанности в клетку». Симптомы эмоционального выгорания проявляются более регулярно, носят более затяжной характер, и труднее поддаются коррекции. Педагоги этой группы могут чувствовать себя истощенным даже после хорошего сна и выходных.

В третьей группе сформированными симптомами эмоционального выгорания являются все три из возможных: «напряжение» (72,3 балла), «резистенция» (92,1 балла) и «истощение» (111,2 балла). Испытуемые здесь проявляют ярко выраженное эмоциональное отстранение от проблем профессиональной сферы. В ряде случаев наблюдаются психосоматические и психовегетативные осложнения. Педагоги данной группы часто подвергают сомнению ценность своей работы и профессионального становления, а попытки заботиться о себе, как правило, не приносят результата.

Таким образом, отличие первой выделенной группы (с низким уровнем эмоционального выгорания) от двух других заключается в особенностях исследуемого показателя, характеризующегося отсутствием сформированного симптома.

Отличие же третьей выделенной группы (с высоким уровнем эмоционального выгорания) заключается в наличии трех сформированных симптомов, что является негативной характеристикой для педагога в современных условиях образовательного процесса.

Следующей задачей эмпирического исследования выступило выявление в каждой из выделенных групп педагогов взаимосвязи между

показателями эмоционального выгорания и уровнем психологической готовности к инновационной деятельности.

Результаты, полученные по диагностической карте «Оценка готовности учителя к участию в инновационной деятельности» В.А. Слостёнина и Л.С. Подымовой представлены на рис. 2.2.3.

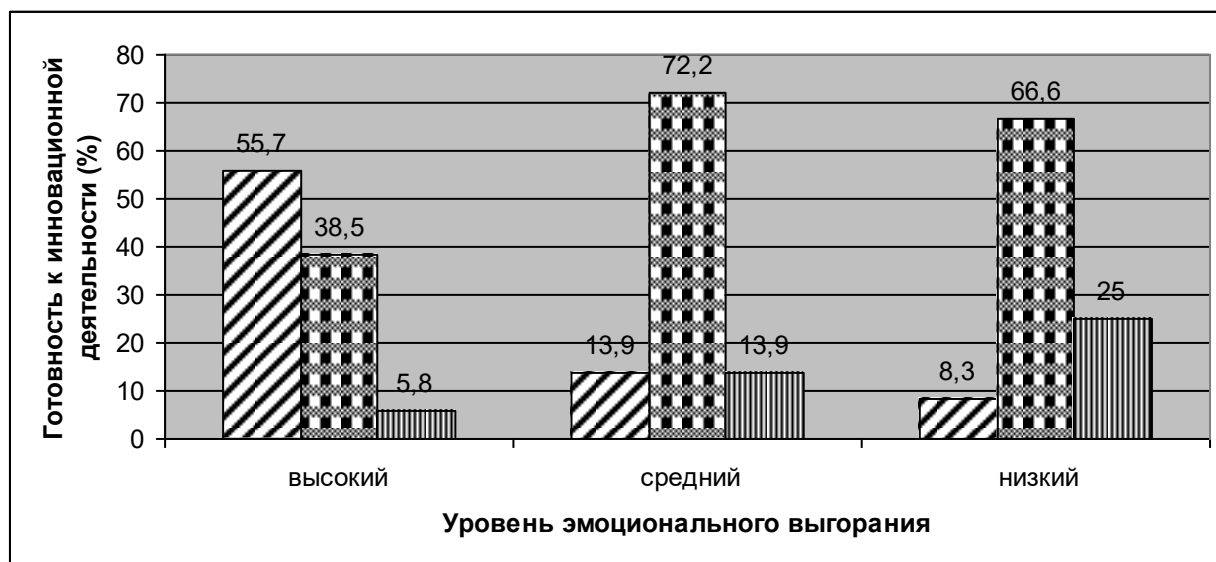


Рис.2.2.3. Распределение педагогов с разным уровнем эмоционального выгорания по степени готовности к инновационной деятельности

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

1. В первой выделенной группе высокий показатель психологической готовности к инновационной деятельности отмечен у 29 педагогов (55,7% испытуемых), средний – у 20 педагогов (38,5% испытуемых), низкий – у 3 педагогов (5,8% испытуемых). Средний показатель группы по данной методике составил 71,02 балла, что соответствует высокому уровню готовности учителя к участию в инновационной деятельности. Испытуемым данной группы соответствует характеристика зрелой профессиональной мотивации, направленной на освоение и использование нововведений. Ведущую роль играют ценности самореализации и саморазвития.

2. Во второй выделенной группе высокий показатель психологической готовности к инновационной деятельности отмечен у 5 педагогов (13,9%

испытуемых), средний – у 26 педагогов (72,2% испытуемых), низкий – у 5 педагогов (13,9% испытуемых). Средний показатель группы по данной методике составил 58,1 балла, что соответствует среднему уровню готовности учителя к участию в инновационной деятельности. Испытуемые здесь хорошо знакомы с теоретическими основами, содержанием, конкретными методиками педагогов-новаторов, нередко применяют элементы этих систем в собственной педагогической деятельности. Однако использование инноваций в их педагогической практике является неупорядоченным и ситуативным. Педагогическая рефлексия выражена недостаточно.

3. В третьей выделенной группе высокий показатель психологической готовности к инновационной деятельности отмечен у 1 педагога (8,3% испытуемых), средний – у 8 педагогов (66,6% испытуемых), низкий – у 3 педагогов (25% испытуемых). Средний показатель группы по данной методике составил 52,3 балла, что соответствует низкому уровню готовности учителя к участию в инновационной деятельности. Испытуемые здесь не способны генерировать новые нестандартные идеи в педагогическом процессе. При внедрении инновационных процессов слабо используются интеллектуальные инструменты и механизмы самореализации.

Таким образом, только в первой выделенной группе педагогов полученный результат готовности учителя к участию в инновационной деятельности характеризуется высоким уровнем. И только в третьей группе полученный результат относится к низкому уровню.

Анализ данных, полученных по методике «Оценка готовности учителя к участию в инновационной деятельности» В.А. Сластёнина и Л.С. Подымовой показал следующее:

1. Количество испытуемых с высоким показателем психологической готовности к инновационной деятельности в первой группе превышает аналогичную выборку во второй и третьей группах на 41,8% и 47,4% соответственно.

2. Количество испытуемых с низким показателем психологической готовности к инновационной деятельности в третьей группе превышает аналогичную выборку во первой и второй группах на 19,2% и 11,1% соответственно.

Таким образом, процентное распределение испытуемых первой и третьей групп по результатам методики «Оценка готовности учителя к участию в инновационной деятельности» В.А. Слостёнина и Л.С. Подымовой, говорит о подтверждении гипотезы исследования.

Статистический анализ полученных данных показал следующее: различия между группами по уровню готовности к инновационной деятельности отмечены на высоком уровне статистической значимости (при $p \leq 0,01$): $H_{эмп} = 10,2$.

Более детальное определение различий по рассматриваемой методике показало следующее:

- по блоку «Мотивационно-творческая направленность личности» были обнаружены различия между группами на высоком уровне статистической значимости (при $p \leq 0,01$): $H_{эмп} = 12,3$.

- по блоку «Креативность педагога» статистически значимых различий между результатами групп не выявлено: $H_{эмп} = 5,4$.

- по блоку «Профессиональные способности учителя к осуществлению инновационной деятельности» были обнаружены различия между группами на высоком уровне статистической значимости (при $p \leq 0,01$): $H_{эмп} = 14,5$.

- по блоку «Индивидуальные особенности личности учителя» были обнаружены различия между группами на уровне статистической значимости (при $p \leq 0,05$): $H_{эмп} = 6,6$.

Таким образом, в трех из четырех блоков по методике «Оценка готовности учителя к участию в инновационной деятельности» В.А. Слостёнина и Л.С. Подымовой выявлены различия на статистическом уровне значимости. Это «Мотивационно-творческая направленность личности», «Профессиональные способности учителя к осуществлению

инновационной деятельности» и «Индивидуальные особенности личности учителя». Полученные результаты в данных блоках обеспечивают статистически значимые различия в целом по методике между выделенными группами испытуемых. Единственным блоком, не отличающим группы с высоким, средним и низким уровнями готовности педагога к участию в инновационной деятельности выступил показатель креативности педагога.

Статистический анализ данных в трех группах (с низким, средним и высоким уровнем эмоционального выгорания), полученных по методике «Оценка готовности учителя к участию в инновационной деятельности» В.А. Сластёнина и Л.С. Подымовой показал следующее:

1. В первой группе выявлен статистически достоверный уровень корреляции между показателями психологической готовности педагогов к инновационной деятельности и эмоционального выгорания (коэффициент корреляции Ч. Спирмена $r_s = -0,747$, что позволяет говорить о наличии обратной корреляционной связи между двумя оценками на уровне $p \leq 0,01$).

2. Во второй группе выявлен статистически достоверный уровень корреляции между показателями психологической готовности педагогов к инновационной деятельности и эмоционального выгорания (коэффициент корреляции Ч. Спирмена $r_s = -0,41$, что позволяет говорить о наличии обратной корреляционной связи между двумя оценками на уровне $p \leq 0,01$).

3. В третьей группе выявлен статистически достоверный уровень корреляции между показателями психологической готовности педагогов к инновационной деятельности и эмоционального выгорания (коэффициент корреляции Ч. Спирмена $r_s = -0,764$, что позволяет говорить о наличии обратной корреляционной связи между двумя оценками на уровне $p \leq 0,01$).

Таким образом, первая часть гипотезы нашла свое подтверждение в ходе сравнительного анализа данных по методике «Оценка готовности учителя к участию в инновационной деятельности» В.А. Сластёнина и Л.С. Подымовой. Т.е. психологическая готовность к инновационной

деятельности у педагогов с различным уровнем эмоционального выгорания имеет отличия, а именно:

- педагоги с низким уровнем эмоционального выгорания характеризуются высокими показателями готовности к участию;

- педагоги с высоким уровнем эмоционального выгорания характеризуются низкими показателями готовности к участию в инновационной деятельности.

Результаты методики «Восприимчивость педагогов к новшествам» Т.С. Соловьевой можно расценивать как эмоциональную составляющую психологической готовности к инновационной деятельности. В совокупности с данными предыдущей методики (которая в большей мере направлена на выявление когнитивного и поведенческого компонентов изучаемой характеристики) появляется возможность получить более полную картину по выявляемому свойству психологической готовности педагогов к инновационной деятельности.

Предварительный анализ данных, полученных по методике «Восприимчивость педагогов к новшествам» Т.С. Соловьевой показал следующее:

1. В первой выделенной группе (с низким показателем эмоционального выгорания) оптимальный уровень восприимчивости к новшествам отмечен у 26 педагогов (50% испытуемых). Допустимый уровень отмечен также у 26 педагогов (50% испытуемых). Средний показатель по методике составил 15,4 балла. Определение коэффициента уровня восприимчивости составило: $K=0,86$, что позволило отнести результаты испытуемых первой группы к оптимальному уровню. Характеристикой таких учителей выступает соответствие передовому педагогическому опыту и стремление его внедрения с учетом изменяющихся образовательных потребностей.

2. Во второй выделенной группе (со средним показателем эмоционального выгорания) оптимальный уровень восприимчивости к новшествам отмечен у 5 педагогов (14% испытуемых), допустимый уровень

– у 22 педагогов (61% испытуемых), низкий уровень – у 8 педагогов (22% испытуемых), критический уровень – у 1 педагога (3% испытуемых). Средний показатель по методике составил 12,9 балла. Определение коэффициента уровня восприимчивости составило: $K=0,72$, что позволило отнести результаты испытуемых второй группы к допустимому уровню. Характеристикой таких учителей выступает сосредоточение на определенных педагогических идеях и развитие их в процессе педагогической деятельности.

3. В третьей выделенной группе (с высоким показателем эмоционального выгорания) оптимальный уровень восприимчивости к новшествам отмечен у 1 педагога (9% испытуемых), допустимый уровень – у 5 педагогов (46% испытуемых), низкий уровень – у 3 педагогов (27% испытуемых), критический уровень – у 2 педагогов (18% испытуемых). Средний показатель по методике составил 11,5 балла. Определение коэффициента уровня восприимчивости к новшествам составило: $K=0,64$, что позволило отнести результаты испытуемых третьей группы к низкому уровню по методике. Характеристикой таких учителей выступает нежелание соответствовать передовому педагогическому опыту.

Таким образом, только в первой выделенной группе педагогов полученный результат характеризуется оптимальным уровнем восприимчивости к новшествам и только в третьей группе отмечается низкий уровень.

Анализ данных, полученных по рассматриваемой методике показал следующее:

1. Количество испытуемых с оптимальным уровнем восприимчивости педагога к новшествам в первой группе превышает аналогичную выборку во второй и третьей группах на 36% и 41% соответственно.

2. Количество испытуемых с допустимым уровнем восприимчивости педагога к новшествам в первой группе меньше, чем в аналогичной выборке второй группы на 11%, но выше, чем третьей группе – на 4%.

3. Количество испытуемых с низким уровнем восприимчивости педагога к новшествам в первой группе меньше, чем в аналогичных выборках второй и третьей групп на 22% и 27% соответственно.

4. Количество испытуемых с критическим уровнем восприимчивости педагога к новшествам в первой группе меньше, чем в аналогичных выборках второй и третьей групп на 3% и 18% соответственно.

Полученные результаты по данной методике наглядно представлены на Рис.2.2.4.

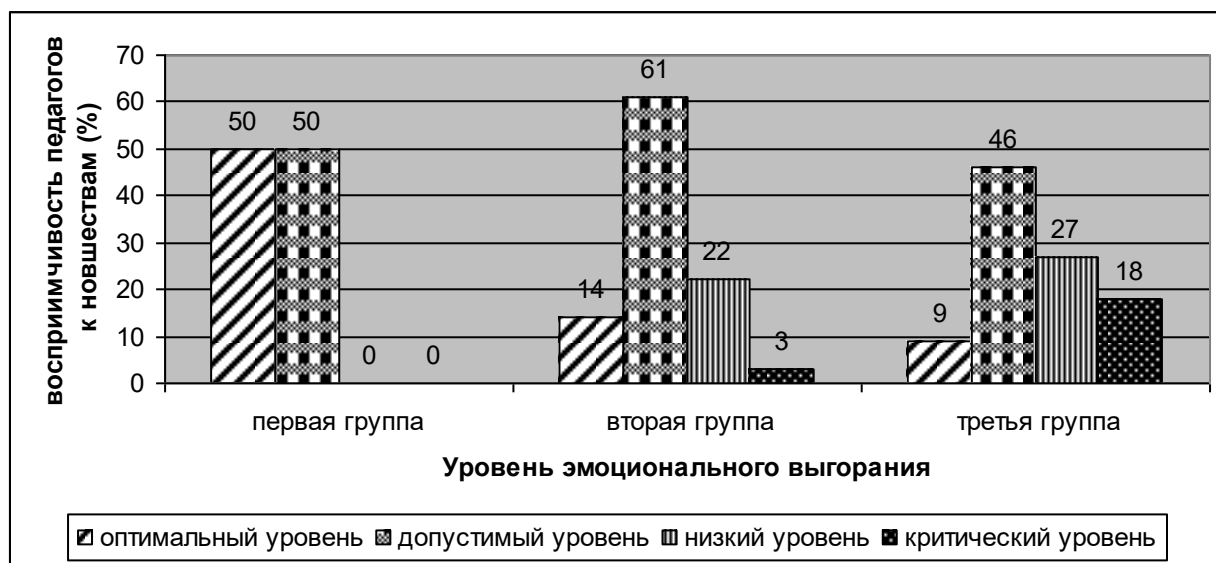


Рис.2.2.4. Распределение педагогов с разным уровнем эмоционального выгорания по показателям восприимчивости к новшествам

Таким образом, процентное соотношение испытуемых первой группы превышает численность остальных выделенных групп только по показателю оптимального уровня восприимчивости педагогов к новшествам, что говорит о более высоком уровне измеряемого показателя именно в этой группе.

Статистический анализ полученных данных показал следующее: различия между группами по уровню восприимчивости к новшествам отмечены на высоком уровне статистической значимости (при $p \leq 0,01$): $H_{\text{эмп}} = 11,7$.

Статистический анализ данных в трех группах (с низким, средним и высоким уровнем эмоционального выгорания), полученных по методике

«Восприимчивость педагогов к новшествам» Т.С. Соловьевой показал следующее:

1. В первой группе выявлен статистически достоверный уровень корреляции между показателями эмоционального выгорания и восприимчивости испытуемых к новшествам (коэффициент корреляции Ч. Спирмена $r_s = -0,79$, что позволяет говорить о наличии корреляционной связи между оценками по двум тестам на уровне $p \leq 0,01$).

2. Во второй группе выявлен статистически достоверный уровень корреляции между показателями эмоционального выгорания и восприимчивости испытуемых к новшествам (коэффициент корреляции Ч. Спирмена $r_s = -0,815$, что позволяет говорить о наличии корреляционной связи между оценками по двум тестам на уровне $p \leq 0,01$).

3. В третьей группе выявлен статистически достоверный уровень корреляции между показателями эмоционального выгорания и восприимчивости испытуемых к новшествам (коэффициент корреляции Ч. Спирмена $r_s = -0,827$, что позволяет говорить о наличии корреляционной связи между оценками по двум тестам на уровне $p \leq 0,01$).

Таким образом, вторая часть гипотезы нашла свое подтверждение в ходе сравнительного анализа данных по методике «Восприимчивость педагогов к новшествам» Т.С. Соловьевой. Т.е. психологическая готовность к инновационной деятельности у педагогов с различным уровнем эмоционального выгорания имеет отличия, а именно:

- педагоги с низким уровнем эмоционального выгорания характеризуются высокими показателями восприимчивости к новшествам;
- педагоги с высоким уровнем эмоционального выгорания характеризуются низкими показателями восприимчивости к новшествам.

Полученные результаты по методике «Изучение удовлетворенности учителей своей профессией и работой» Н.В. Журина и Е.П. Ильина наглядно представлены на Рис.2.2.5.

Предварительный анализ полученных по данной методике эмпирических данных, выполненный в рамках диссертационного исследования, показал следующее:

1. В первой выделенной группе (с низким уровнем эмоционального выгорания) высокая степень удовлетворенности работой отмечена у 36 педагогов (69% испытуемых), средняя – у 13 педагогов (25% испытуемых), низкая – у 2 педагогов (4% испытуемых). Степень неудовлетворенности работой отмечена у 1 педагога (2% испытуемых). Средний показатель группы по данной методике составил 11,17 балла, что соответствует высокой степени удовлетворенности профессиональной деятельностью в общеобразовательной организации.

2. Во второй выделенной группе (со средним уровнем эмоционального выгорания) высокая степень удовлетворенности работой отмечена у 8 педагогов (22% испытуемых), средняя – у 12 педагогов (34% испытуемых), низкая – у 9 педагогов (25% испытуемых). Степень неудовлетворенности работой отмечена у 7 педагогов (19% испытуемых). Средний показатель группы по данной методике составил 6,08 балла, что соответствует средней степени удовлетворенности профессиональной деятельностью в общеобразовательной организации.

3. В третьей выделенной группе (с высоким уровнем эмоционального выгорания) высокая степень удовлетворенности работой не выявлена ни у одного педагога (0% испытуемых), средняя – у 4 педагогов (33,3% испытуемых), низкая – у 4 педагогов (33,3% испытуемых). Степень неудовлетворенности работой отмечена также у 4 педагогов (33,3% испытуемых). Средний показатель группы по данной методике составил 1,25 балла, что соответствует низкой степени удовлетворенности профессиональной деятельностью в общеобразовательной организации.



Рис.2.2.5. Средние показатели удовлетворенности учителей своей профессией и работой

Таким образом, только в первой выделенной группе педагогов полученный результат по методике «Изучение удовлетворенности учителей своей профессией и работой» Н.В. Журина и Е.П. Ильина характеризуется высокой степенью удовлетворенности работой. И только в третьей группе полученный результат относится к низкому уровню.

Анализ данных, полученных по методике «Изучение удовлетворенности учителей своей профессией и работой» Н.В. Журина и Е.П. Ильина показал следующее:

1. Количество испытуемых с высокой степенью удовлетворенности работой в первой группе превышает аналогичную выборку во второй и третьей группах на 47% и 69% соответственно.

2. Количество испытуемых с низкой степенью удовлетворенности работой в третьей группе превышает аналогичную выборку в первой и второй группах на 31,3% и 14,3% соответственно.

Таким образом, процентное распределение испытуемых первой и третьей групп по результатам методики «Изучение удовлетворенности учителей своей профессией и работой» Н.В. Журина и Е.П. Ильина говорит о подтверждении гипотезы исследования.

Статистический анализ полученных данных показал следующее: различия между группами по уровню удовлетворенности учителей своей профессией и работой отмечены на высоком уровне статистической значимости (при $p \leq 0,01$): $H_{эмп} = 10,1$.

Статистический анализ данных, полученных по методике «Изучение удовлетворенности учителей своей профессией и работой» Н.В. Журина и Е.П. Ильина показал следующее:

1. В первой группе выявлен статистически достоверный уровень корреляции между показателями эмоционального выгорания и удовлетворенности работой (коэффициент корреляции Ч. Спирмена $r_s = -0,663$, что позволяет говорить о наличии корреляционной связи между оценками по двум тестам на уровне $p \leq 0,01$).

2. Во второй группе выявлен статистически достоверный уровень корреляции между показателями эмоционального выгорания и удовлетворенности работой (коэффициент корреляции Ч. Спирмена $r_s = -0,626$, что позволяет говорить о наличии корреляционной связи между оценками по двум тестам на уровне $p \leq 0,01$).

3. В третьей группе выявлен статистически достоверный уровень корреляции между показателями эмоционального выгорания и удовлетворенности работой (коэффициент корреляции Ч. Спирмена $r_s = -0,793$, что позволяет говорить о наличии корреляционной связи между оценками по двум тестам на уровне $p \leq 0,01$).

Таким образом, третья часть гипотезы нашла свое подтверждение в ходе сравнительного анализа данных по методике «Изучение удовлетворенности учителей своей профессией и работой» Н.В. Журина и Е.П. Ильина. Т.е. психологическая готовность к инновационной деятельности у педагогов с различным уровнем эмоционального выгорания имеет отличия, а именно:

- педагоги с низким уровнем эмоционального выгорания характеризуются высокими показателями удовлетворенностью профессией;

- педагоги с высоким уровнем эмоционального выгорания характеризуются низкими показателями удовлетворенностью профессией.

Результаты исследования подтвердили заявленную гипотезу, однако при этом возникла необходимость разработки программы повышения психологической готовности педагога к инновационной деятельности (для групп со средним и низким уровнем изучаемой характеристики).

2.3. Программа повышения психологической готовности педагога к инновационной деятельности

Цель программы: повышение психологической готовности учителей к инновационной деятельности, а также сопровождение педагогов в условиях инновационных процессов в образовательном учреждении.

Задачами программы повышения психологической готовности педагога к инновационной деятельности выступают следующие:

- 1) изменение отношения, как к участникам инновационных процессов, так и к инновационной деятельности в целом;
- 2) формирование позиции осмысленности инновационной деятельности в профессиональной сфере;
- 3) развитие готовности учителей к педагогическому сопровождению инновационного процесса в условиях школы.

Основные направления работы в процессе повышения психологической готовности педагога к инновационной деятельности:

- 1) развитие у педагогов положительного отношения к инновационным процессам;
- 2) повышение уровня знаний, связанных с особенностями инновационной деятельности в образовательных учреждениях;
- 3) формирование представлений о роли учителя в инновационных процессах и специфике их сопровождения;
- 4) развитие необходимых в инновационной деятельности личностных и

коммуникативных качеств, таких как: сензитивность к себе и другим; терпимость к чужим взглядам и мнениям; понимание и принятие точки зрения различных участников инновационных процессов; контактность и, вместе с тем, способности отстаивания собственной позиции за счет развитой аргументации; креативность; уверенность в себе; целостность восприятия мира и происходящих в нем изменений; ответственность за поступки и действия в профессиональной сфере и общении.

Осуществление программы повышения психологической готовности педагога к инновационной деятельности связано с развитием: позитивного отношения испытуемых к инновациям; способностей уверенного поведения; умений правильной оценки инновационных ситуаций и конструктивного разрешения противоречий, возникающих при их внедрении; коммуникативных особенностей взаимодействия, характеризующихся высокой степенью влияния на других участников инновационных процессов; навыков анализа педагогической деятельности в условиях современной школы.

Программа повышения психологической готовности педагога к инновационной деятельности включала в себя:

1. Спецкурс «Подготовка педагога к работе в инновационном общеобразовательном учреждении», разработанный на основе концепции А.С. Журавлевой [44].

2. Программа развивающих практических занятий, разработанная на основе концепции Л.С. Подымовой и направленная на снижение уровня эмоционального выгорания и повышение психологической готовности педагога к инновационной деятельности [67].

3. Тренинг психологической готовности педагогов к инновационной деятельности, разработанный на основе концепции С.В. Велиевой [20].

1. Спецкурс «Подготовка педагога к работе в инновационном общеобразовательном учреждении» рассчитан на 14 часов (лекции – 10 часов, практические занятия – 4 часа). Спецкурс имеет следующую

содержательную структуру: теоретическая и практическая подготовка педагога, необходимая для работы в инновационном общеобразовательном учреждении.

Название разделов и тем спецкурса «Подготовка педагога к работе в инновационном общеобразовательном учреждении» представлены в таблице 2.3.1.

Таблица 2.3.1.

Тематический план спецкурса «Подготовка педагога к работе в инновационном общеобразовательном учреждении»

Тема занятия	Лекции	ПЗ
Раздел I. Теоретическая подготовка педагога к работе в инновационном общеобразовательном учреждении	10	
Тема 1.1. Развитие инновационных процессов в истории педагогики	2	
Тема 1.2. Понятие «инновационное общеобразовательное учреждение», его характерные черты и особенности	2	
Тема 1.3. Сравнительная характеристика инновационного и традиционного общеобразовательного учреждения	2	
Тема 1.4. Специфика деятельности учителя начальных классов в инновационном общеобразовательном учреждении	2	
Тема 1.5. Критерии подготовленности учителя к работе в инновационном общеобразовательном учреждении	2	
Раздел II. Практическая подготовка педагога к работе в инновационном общеобразовательном учреждении	4	
Тема 2.1. Подготовка и проведение уроков с учетом особенностей работы в инновационном общеобразовательном учреждении		2
Тема 2.2. Подготовка и проведение внеклассных мероприятий с учетом особенностей работы в инновационном общеобразовательном учреждении		2
Итого:	14	

Содержательное описание тематик лекционных и практических занятий:

Раздел I. Теоретическая подготовка педагога к работе в инновационном общеобразовательном учреждении.

Тема 1.1. Развитие инновационных процессов в истории педагогики.

История и теория педагогики в рамках инновационной деятельности.

Основные понятия термина «инновация». Роль инновационных процессов в развитии общества. Особенности инновационной деятельности. Понимание инновационной деятельности в истории педагогики. Сущность, классификация и направления педагогических инноваций. Анализ основных направлений изучения инновационной деятельности в педагогике. Создатели инновационных образовательных учреждений. Первые инновационные школы. Инновационные образовательные учреждения в современном мире.

Тема 1.2. Понятие «инновационное общеобразовательное учреждение», его характерные черты и особенности.

Различные подходы к определению инновационного общеобразовательного учреждения. Признаки инновационного общеобразовательного учреждения и критерии его деятельности. Понимание инновационного учреждения И.П. Подласым. Определение инновационной школы по М.М. Поташник. Классификация типов инновационной школы по Э.Д. Днепрову.

Тема 1.3. Сравнительная характеристика инновационного и традиционного общеобразовательного учреждения.

Основные различия между традиционным и инновационным образовательным учреждением по следующим характеристикам: цели обучения, ориентации деятельности, принципы работы, содержание процесса, ведущие методы и формы обучения, конечные результаты процесса. Значение роли педагога в двух видах образовательных учреждений. Преимущества и недостатки обучения в традиционном и инновационном общеобразовательных учреждениях.

Тема 1.4. Специфика деятельности учителя в инновационном общеобразовательном учреждении.

Содержание и структура деятельности педагога в общеобразовательном учреждении. Особенности личности учителя, необходимые в инновационном общеобразовательном учреждении. Роль творческой деятельности в педагогическом процессе. Факторы творческого

саморазвития учителя по В.И. Андрееву: профессионально-педагогические, организационно-педагогические, психологические. Применение инновационных педагогических технологий и индивидуального подхода в современном общеобразовательном учреждении.

Тема 1.5. Критерии подготовленности учителя к работе в инновационном общеобразовательном учреждении.

Значение готовности педагогического работника к деятельности в инновационном общеобразовательном учреждении. Мотивационный, когнитивный, деятельностный и личностный критерии подготовленности учителя. Диагностические методики, направленные на выявление уровня готовности педагогического работника к деятельности в инновационном общеобразовательном учреждении.

Раздел II. Практическая подготовка педагога к работе в инновационном общеобразовательном учреждении.

Тема 2.1. Подготовка и проведение уроков с учетом особенностей работы в инновационном общеобразовательном учреждении.

Анализ и определение теоретических материалов в соответствии с темой урока. Определение технологии проведения занятия. Разработка плана урока. Проведение урока. Подведение итогов занятия: анализ полученных результатов, трудностей и ошибок.

Тема 2.2. Подготовка и проведение внеклассных мероприятий с учетом особенностей работы в инновационном общеобразовательном учреждении.

Анализ и определение необходимых материалов. Подготовка и планирование внеклассного мероприятия с учётом различных компонентов. Проведение внеклассного мероприятия. Анализ полученных в ходе внеклассного мероприятия результатов, трудностей и ошибок.

Программа спецкурса «Подготовка педагога к работе в инновационном общеобразовательном учреждении» учитывает особенности осуществления профессиональной деятельности учителя в условиях современной школы. Отличительной чертой такого образовательного учреждения является то, что

оно призвано создавать и обеспечивать успешное функционирование особой модели устройства жизни школьника. А это создает необходимость целенаправленного воздействия на специалистов, работающих в этой среде. В рамках нашего исследования такой подход представляется целесообразным и значимым.

2. Программа развивающих практических занятий, направленная на повышение психологической готовности педагога к инновационной деятельности.

Указанная программа представлена следующей структурой: введение (занятие – 2 часа), информационно-теоретический блок (занятия – 6 часов), блок развития мотивационно-ценностного компонента инновационной позиции (занятия – 4 часа), блок развития когнитивного компонента (занятия – 4 часа), блок развития операционального компонента (занятия – 6 часов), блок развития эмоционального компонента (занятия – 2 часа), блок формирования готовности к психологическому сопровождению инновационной деятельности в сфере образования (занятия – 10 часов). Общее количество занятий таким образом, составило 32 часа. Каждый из выделенных блоков программы включает самостоятельно выделенные цели и набор определенных упражнений и форм работы (см. таблицу 2.3.2.).

Таблица 2.3.2.

Программа развивающих практических занятий

Блоки	Цель	Методы, приемы, упражнения
Информационно-теоретический блок	Формирование представлений испытуемых, связанных с исследованиями в инновационной сфере и характеристиками инновационной деятельности	Лекционная работа, связанная с освоением необходимых теоретических концепций, заключающихся в осмыслении сущности инновационного процесса в системе образования
Мотивационно-ценностный компонент	Самоанализ и саморазвитие в инновационном	«Образ себя в инновационной деятельности», «Качества», «Чемодан в дорогу», «На какой я

	образовательном процессе	ступеньке на лестнице инноваций», «Обсуждение профессиональной логичности», «Человек без маски», «Что я приобретаю в инновационной сфере», «Волшебная лавка», «Контраргумент» и др.
Когнитивный компонент	Формирование навыков инновационного мышления	«Школа будущего», «Прошлое, Настоящее, Будущее», «Мои инновации», «Раз инновация, два инновация», «Диспут», «Интервью с профессионалом», «Работа с ассоциациями», «Преувеличение или полное изменение поведения» и др.
Операциональный компонент	Формирование навыков инновационной деятельности	«Интервью с педагогом нового образования», «Я – учитель будущего», «Какой я в инновационной деятельности», «Уверенное - неуверенное поведение», «Самооценка профессиональных качеств», «Розовый куст», «Близнец издалека», «Здесь и теперь» и др.
Эмоциональный компонент	Формирование навыков эмоционального отражения в инновационной деятельности	«Всеобщее внимание», «Метафора», «Невербальный подарок», «Таможня», «Памятник чувства», «Молчанка», «Зеркало», «Выражение лица», «Мимика и пантомимика» и др.
Готовность к психологическому сопровождению инновационной деятельности	Формирование навыков психологического сопровождения инновационной деятельности	«Начало профессионального пути», «Принятие инновационной программы», «Последствия внедрения инноваций», «Адаптация нового педагога», «Эффективность инновационных обучающих программ», «Педагогическая консультация родителей», «Основы профилактической работы», «Адаптация обучающихся», «Разногласия в коллективе», «Родительское собрание» и др.

В рамках осуществления данной работы следует выделить основные задачи программы развивающих практических занятий:

- на уровне понимания (рациональный аспект) – достижение необходимого минимума теоретической подготовленности о наличии социально-психологических барьеров в инновационных процессах и стратегиях их преодоления;

- на уровне отношения (эмоциональный аспект) – формирование навыков эмоционального отражения и эмпатии в инновационной деятельности;

- на уровне поддержки (волевой аспект) – формирование навыков самоконтроля в ситуациях межличностного педагогического взаимодействия, отражения манипулятивных, принуждающих и агрессивных проявлений, провоцирующих нетерпимое отношение;

- на уровне действия (поведенческий аспект) – формирование навыков бесконфликтного взаимодействия в инновационном процессе общеобразовательного учебного заведения.

Информационно-теоретический блок направлен на формирование представлений испытуемых, связанных с основными исследованиями в инновационной сфере и характеристиками инновационной деятельности как таковой; анализом инновационных взглядов и индивидуальной позиции, а также ее специфике; особенностями профессиональной деятельности учителя в образовательном учреждении инновационного типа. Упражнения и методы работы в рамках информационно-теоретического блока предусматривали освоение необходимых теоретических концепций, заключающихся в осмыслении сущности инновационного процесса в системе образования, роли учителя в инновационной деятельности современной школы, особенностях психолого-педагогического сопровождения инновационных внедрений в деятельности педагогического работника, а также всех участников образовательной деятельности. Основная работа на этом этапе

связана с организацией лекционных занятий и анализом научных разработок, взглядов и теорий по исследуемому вопросу.

Оставшиеся блоки используемой программы содержат в себе ряд развивающих занятий, главной характеристикой которых выступала подготовка учителя к работе в новых инновационных условиях. Организация формирующей деятельности здесь выстроена с учетом индивидуальных особенностей педагогов, результатов констатирующего этапа исследования, и содержит систему групповых занятий, объединенных общей целью. Разделение программы на блоки можно назвать условным, т.к. большинство проводимых упражнений направлено на формирование различных компонентов инновационной деятельности и готовности к сопровождению инновационного процесса в условиях современной школы.

Система развивающих практических занятий содержит в себе различные виды заданий, форм работы и методических приемов: задания на самоанализ и саморазвитие, ролевые игры, тематические дискуссии и обсуждения, упражнения на развитие личностных ресурсов, связанных инновационной активностью.

3. Тренинг психологической готовности педагогов к инновационной деятельности.

Цель: формирование психологической составляющей личности учителя к реализации инновационной деятельности в условиях реализации ФГОС.

Задачи:

- 1) принятие требований инновационной деятельности, закрепленных во ФГОС на уровне личных ценностей и убеждений педагога;
- 2) формирование психологической готовности педагога к восприятию инновационных процессов в условиях общеобразовательного учреждения;
- 3) формирование навыков профессиональной рефлексии педагога.

Тренинг психологической готовности педагогов к инновационной деятельности содержит следующие блоки работы:

1 блок – «Интерес», включает в себя виды работ, направленные на:

- формирование положительного отношения к инновационной деятельности в рамках трудовой деятельности;
- актуализацию внутренних позиций педагога, связанных с принятием инновационных процессов в рамках требований ФГОС;
- формирование ценностных ориентаций самореализующейся в педагогическом процессе личности.

2 блок – «Мотивация», включает в себя виды работ, направленные на:

- устранение психологических барьеров при осуществлении инновационных процессов;
- формирование мотивации достижения как ресурса работы в инновационном образовательном пространстве;
- формирование потребностей профессионального и личностного становления и роста.

3 блок – «Взаимодействие», включает в себя виды работ, направленные на:

- формирование профессионально-значимых педагогических качеств и навыков эффективного общения;
- формирование навыков психологического анализа педагогической деятельности;
- развитие способностей к созданию и использованию партнерской позиции с другими участниками педагогического процесса в условиях ФГОС;
- формирование навыков использования вариативных способов взаимодействия с учащимися в условиях ФГОС.

4 блок – «Творчество», включает в себя виды работ, направленные на:

- развитие способности к генерированию идей;
- формирование навыков проектной деятельности;
- раскрытие личностного творческого потенциала педагога.

Таким образом, программа повышения психологической готовности педагога к инновационной деятельности, включает в себя спецкурс «Подготовка педагога к работе в инновационном общеобразовательном учреждении», программу развивающих практических занятий и тренинг психологической готовности педагогов к инновационной деятельности, затрагивает наиболее значимые направления подготовки учителя к инновационным процессам в условиях современной школы.

На основе полученных в ходе исследования результатов были разработаны *методические рекомендации* для педагогов по повышению уровня психологической готовности к инновационной деятельности.

Учитель как субъект инновационной деятельности и ее организатор включается вместе с другими членами педагогического сообщества в процесс создания, использования и распространения новшества, он обсуждает содержание нововведения и те изменения, которые могут произойти в предметах, сознании, обычаях, традициях и т.п.

Такое взаимодействие в ходе профессиональной деятельности и межличностных психологических отражений создает новую реальность социального общения, которое пронизывает многочисленные взаимосвязи учебного учреждения: организационные, функциональные, экономические и др. Психологические аспекты деятельности выступают одновременно как стимулирующий и интегративный фактор, преломляющийся в сфере совместной деятельности.

Инновационные процессы неразрывно связаны с педагогической деятельностью осуществляемой в рамках конкретного учебного заведения. А формы, методы и способы организации педагогической работы, в свою очередь, неразрывно взаимосвязаны с психологической составляющей личности учителя и выполняемой им деятельности.

Особенности психологической подготовки педагога к инновационной деятельности, позволяют выделить следующие условия ее осуществления [67]:

1) реализация активных, развивающих технологий обучения; использование способов и форм Интернет-обучения, дистанционного подхода, электронных библиотек, учебников, и специализированных материалов дидактического характера;

2) формирование психологической, эстетической, профессиональной, правовой и бытовой культуры, а также ценностей здорового образа жизни педагога;

3) проведение мониторинга качества готовности педагогов к инновационной деятельности в рамках образовательного процесса;

4) реализация интерактивной работы в обучении; использование проектных и других методов, активизирующих познавательный процесс учителя; формирование дополнительных навыков анализа информации и самообразования;

5) обеспечение инновационного характера психологической подготовки педагогов за счет: а) объединения материала образовательного, научного и практического характера; б) внедрение тренинговых упражнений, отражающих реальные процессы педагогической деятельности в инновационных условиях; в) создание в рамках образовательных учреждений экспериментальных площадок, главной целью которых должна выступать отработка педагогом новых форм взаимодействий в рамках инновационного процесса.

Анализ научной психолого-педагогической литературы показал, что психологическая подготовка учителя к инновационной деятельности занимает особое место в процессах обновления педагогического образования.

В рамках педагогической науки сегодня создаются предпосылки теоретического и практического характера, учет которых необходим в организации процесса формирования личности учителя, вовлеченного в реализацию инновационной деятельности. Здесь мы видим несколько основных причин, объясняющих все более нарастающий интерес к теме, связанной с инновационными изменениями в педагогической сфере:

Во-первых, это наличие постоянно увеличивающейся и далеко не заполненной ниши на рынке труда, требующей профессионалов по разработке и внедрению различных инновационных образовательных технологий, начиная с определения коррекционно-развивающих форм работы для детей с особыми потребностями и нуждами и заканчивая всеобъемлющим процессом проектирования и практического воплощения программ обучения больших социальных групп, а также программ повышения квалификации и переподготовки преподавателей различных ступеней образовательного процесса.

Во-вторых, это наличие в отечественной и зарубежной психолого-педагогической науке определенных наработок и конкретных примеров их апробации в инновационных процессах сферы образования [51].

Подготовка учителя к инновационной деятельности должна способствовать развитию инновационного типа мышления, что включает в себя умения не только решать типовые задачи, но и определять педагогические проблемы, комплексно анализировать возникающие трудности и с учетом различных концептуальных подходов устранять последствия неверных решений, неизменно возникающих в процессе обновления любой из сфер жизнедеятельности человека.

Современной методологической перспективе внедрения инноваций отвечает использование комплексного и междисциплинарного научного подходов. Внедрение данных подходов будет способствовать развитию профессиональных навыков, позволяющих обеспечивать полноценное использование инноваций в обучении и воспитании школьников. Таким образом, процесс подготовки педагога к инновационной деятельности должен опираться на концептуальные основы понимания инновационных изменений, а также соответствующей деятельности, способов и форм ее воплощения, практик формирования психолого-педагогической готовности к инновациям.

Основными задачами психологической подготовки педагога к

инновационной деятельности должны выступать:

- анализ наиболее важных затруднений и проблем, неразрывно связанных с инновационной деятельностью в образовательном процессе; определение показателей мониторинга и экспертизы уровня развития, характеризующего конкретную инновационную среду (микро-, мезо- и макрофакторы влияющие на субъектов образования; характеристики системы «обучающий – обучаемые»); разработка и оценка развивающих и коррекционных образовательных программ, определение их особенностей и эффективности;

- развитие умений, связанных с выявлением необходимой информации в различных областях инновационного процесса (определение различных аспектов инновационного поведения и взаимодействия, диагностика межличностных и межгрупповых отношений); подбором диагностических инструментов, позволяющих определить уровень познавательного и личностного развития учащихся в системе инновационного образования;

- самостоятельное формирование навыков психологической готовности к инновационной деятельности;

- освоение методологических основ разработки инновационных проектов, управление процессом внедрения инноваций в образовательной деятельности.

Основу подготовки педагогического работника в рамках инновационной деятельности создает его теоретическая подготовка, способности к разработке инновационных программ и проведению психолого-педагогической оценки ее эффективности в учебном процессе. Это может быть обеспечено за счет эффективной тренинговой работы и выполнения упражнений различной социальной направленности.

Основные компетенции педагога в области инновационной деятельности, это, прежде всего [67]:

- способность к использованию в профессиональной деятельности педагогических технологий инновационной направленности, готовность творческого решения образовательных задач в условиях неопределенности ситуаций

и возникающих непредвиденных трудностей, владение наиболее важными компонентами инновационной деятельности, знание основных механизмов, условий и факторов формирования творческих способностей ребенка;

- владение различными способами целеполагания, смыслообразования, а также мотивационной регуляции в инновационном процессе;

- умение анализировать современные педагогические практики и педагогические инновации; рефлексия собственного профессионального опыта и педагогических ценностей с позиций инновационного процесса.

В рамках инновационной деятельности выделяют следующие приоритетные направления формирования личности педагога:

- владение основными методиками диагностики личностных и познавательных особенностей развития обучающихся в инновационном пространстве средней общеобразовательной школы;

- определение ключевых позиций образовательной инновационной деятельности, мониторинг и экспертиза основных составляющих инновационного процесса в учебном заведении (обучающий – обучаемый; социальная среда), разработка и использование различных видов образовательных программ, в том числе и коррекционных, определение параметров их эффективности;

- знание основ методологии в разработке инновационных проектов;

- готовность к управлению инновационной деятельностью в рамках образовательного учреждения;

- обеспечение индивидуализации и дифференциации образовательной среды в системе инноваций;

- анализ эффективности собственной профессиональной деятельности в рамках осуществления инновационной деятельности;

- повышение мотивации и активности участия педагогов в инновационной образовательной деятельности;

- овладение практическим опытом разработки, внедрения и анализа эффективности инновационных программ.

Важной составляющей формирования личностных особенностей педагога, позволяющих эффективно реализовывать себя в рамках инновационной деятельности является использование качественно новых форм воздействия по сравнению с имеющимся уровнем профессионального образования. Это заключается в новизне осуществления инновационных действий и ориентацией на использование инновационных проектов в образовательном учреждении. Новым содержанием зачастую выступает индивидуальный подход в формировании самостоятельной концепции инновационной деятельности и подготовка учителя к осуществлению профессиональных обязанностей с использованием новейших образовательных технологий.

В подготовке педагога к осуществлению образовательной инновационной деятельности выделяют также следующие значимые аспекты:

- формирование основ психологической и конфликтологической культуры поведения, необходимого для активного взаимодействия в образовательном процессе;
- раскрытие исследовательских предрасположенностей учителя-проектировщика, формирование умений планирования и проведения исследовательской, диагностической и коррекционной работы в условиях современных требований к организации учебного процесса;
- определение возможностей для проведения экстренных коррекционных мероприятий по устранению социально-нежелательных проявлений в педагогической среде;
- организация постоянного взаимодействия в системе «учитель - родитель - ученик», обеспечивающего эффективность обучения и личностный рост каждого школьника;
- организация просветительских мероприятий по проблемам инновационной деятельности в образовании (групповые дискуссии, лекции, семинары, просмотр и анализ видеоматериалов).

Можно выделить следующие определяющие психологические условия формирования устойчивого поведения педагога в инновационной среде:

- владение психотехниками саморегуляции, осознание собственных действий в критической ситуации, анализ полученного профессионального опыта и его соотнесение с ведущими целями, ценностями и мотивами;
- переоценка критических ситуаций с целью выявления в них необходимо для развития элементов; формирование позитивного восприятия и отображения профессиональной деятельности, а также навыков уверенного поведения в незапланированных педагогических ситуациях;
- развитие потенциала для эффективного разрешения проблем, связанные с коммуникацией в образовательной среде, сохранение психологического здоровья и устойчивости к трудностям.

Исследование психологических барьеров в осуществлении инновационной деятельности позволило раскрыть основные этапы ее развития: отражение возникших препятствий, осознание их влияния (как деструктивного, так и конструктивного) на процессы и результаты деятельности, сглаживание последствий нарушений деятельности, актуализация внутренних психологических ресурсов, определение основных стратегий выхода из возникшего кризиса, дальнейшее осуществление профессиональной деятельности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Как показал анализ психологической литературы, проблемой психологической готовности к инновационной деятельности достаточно активно изучалось. Ее актуальность объясняется по меньшей мере тремя причинами: 1) потребностью педагогической практики в интенсивной инновационной деятельности учителя и его недостаточной готовностью, в том числе психологической; 2) традиционным подходом в реализации инноваций и современными тенденциями в образовании, ориентированными на развитие личности; 3) потребностями в развитии психологической компетентности педагога и отсутствием соответствующих условий в образовательной организации.

Целью нашего исследования выступило выявление взаимосвязи психологической готовности к инновационной деятельности и эмоционального выгорания у педагогов.

В ходе проведенной работы были достигнуты заявленные задачи:

1. Проведено теоретическое изучение проблемы психологической готовности педагогов к инновационной деятельности. Отметим здесь, что под психологической готовностью к профессиональной деятельности понимается системное свойство субъекта профессиональной деятельности, включающее когнитивные, коммуникативные и регулятивные характеристики, способствующие успешному ее овладению.

Каждый блок функциональных компонентов инновационной деятельности учителя представляет собой алгоритм решения педагогической задачи, являющейся ступенью в общем процессе генерирования и осуществления нововведения. На первом этапе анализа и переработки информации возникают сложности из-за недостатка сведений, банка данных о новшествах. На следующем этапе происходит принятие решения, которое связано с предварительной формулировкой проблемы, определением цели, выявлением условий для достижения возможных альтернатив решения,

выработкой общей последовательности задач и методов решения и оценкой результатов решения. Здесь происходят конструирование инновационного поля, ранжирование приоритетности вариантов с обязательной проработкой альтернативных идей, что приводит к созданию своей авторской концепции, в которую могут быть включены и некоторые компоненты из различных педагогических концепций.

2. Изучен уровень эмоционального выгорания педагогов. Отметим здесь, что эмоциональное выгорание – это синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению энергетических и личностных ресурсов работающего человека. Эмоциональное выгорание выступает характерным явлением для тех профессиональных ниш, где присутствует постоянное интенсивное взаимодействие между людьми. Педагоги подвержены ему в полной мере, но они, часто даже не соотносят появившиеся симптомы с данным явлением. Не отдавая себе отчет о наличии формирующихся проблем, они подвергаются самым разнообразным рискам: необратимым изменениям характера, ухудшению или потере здоровья, разрушению личных отношений, потере интереса к профессиональной деятельности, что негативно отражается и на использовании инновационных форм работы.

В ходе нашего исследования были выявлены группы педагогов с низким, средним и высоким уровнями эмоционального выгорания.

Согласно полученным данным по методике «Опросник эмоционального выгорания» В.В. Бойко нами были выделены следующие группы педагогов: с низким уровнем – 52 человека, со средним – 36, с низким – 12. Различия между группами в исследуемой характеристике были выявлены по H -критерию Краскела-Уоллиса на высоком уровне статистической значимости: $H_{эмп} = 9,69$.

3. Была исследована психологическая готовность к инновационной деятельности педагогов с разным уровнем эмоционального выгорания.

Проведено эмпирическое исследование психологической готовности к инновационной деятельности у педагогов.

Для этого были определены следующие методики: «Оценка готовности учителя к участию в инновационной деятельности» В.А. Сластёнина, Л.С. Подымовой, «Восприимчивость педагогов к новшествам» Т.С. Соловьевой, «Изучение удовлетворенности учителей своей профессией и работой» Н.В. Журина и Е.П. Ильина.

При помощи коэффициента корреляции Ч. Спирмена по методике В.А. Сластёнина, Л.С. Подымовой во всех трех группах выявлен статистически достоверный уровень корреляции (на уровне $p \leq 0,01$) между показателями эмоционального выгорания и психологической готовности педагогов к инновационной деятельности: в первой группе коэффициент корреляции Ч. Спирмена $r_s = -0,747$; во второй – $r_s = -0,41$; в третьей – $r_s = -0,764$.

При помощи коэффициента корреляции Ч. Спирмена по методике Т.С. Соловьевой во всех трех группах выявлен статистически достоверный уровень корреляции (на уровне $p \leq 0,01$) между показателями эмоционального выгорания и восприимчивости учителей к новшествам: в первой группе коэффициент корреляции Ч. Спирмена $r_s = -0,79$; во второй – $r_s = -0,815$; в третьей – $r_s = -0,827$.

При помощи коэффициента корреляции Ч. Спирмена по методике Н.В. Журина и Е.П. Ильина во всех трех группах выявлен статистически достоверный уровень корреляции (на уровне $p \leq 0,01$) между показателями эмоционального выгорания и удовлетворенностью учителей своей профессией: в первой группе коэффициент корреляции Ч. Спирмена $r_s = -0,663$; во второй – $r_s = -0,626$; в третьей – $r_s = -0,793$.

4. Разработана программа по повышению уровня психологической готовности педагогов с высоким уровнем эмоционально выгорания. Ее основными направлениями работы выступили: 1) развитие у педагогов положительного отношения к инновационным процессам; 2) повышение

уровня знаний, связанных с особенностями инновационной деятельности в образовательных учреждениях; 3) формирование представлений о роли учителя в инновационных процессах и специфике их сопровождения; 4) развитие необходимых в инновационной деятельности личностных и коммуникативных качеств.

Подводя итог проведенной работе, отметим, что, цель диссертационного исследования достигнута, задачи решены, гипотеза доказана: психологическая готовность к инновационной деятельности у педагогов с различным уровнем эмоционального выгорания имеет отличия, а именно:

- педагоги с низким уровнем эмоционального выгорания характеризуются высокими показателями готовности к участию в инновационной деятельности, восприимчивостью к новшествам и удовлетворенностью профессией;

- педагоги с высоким уровнем эмоционального выгорания характеризуются низкими показателями готовности к участию в инновационной деятельности, восприимчивостью к новшествам и удовлетворенностью профессией

Дальнейшие пути построения исследовательской деятельности по рассматриваемой теме могут включать следующие проблемные поля:

- влияние типа образовательного учреждения на психологическую готовность к инновационной деятельности педагога;

- возрастные особенности психологической готовности к инновационной деятельности;

- гендерные особенности психологической готовности к инновационной деятельности и др.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года (в ред. постановлений Правительства РФ от 10.02.2017 № 172, от 28.09.2018 № 1151) [Электронный ресурс]: Распоряжение Правительства РФ от 17 ноября 2008 года №1662-р // официальный сайт Правительства РФ. – Режим доступа: <http://government.ru>.
2. Об образовании в Российской Федерации (в ред. от 25.12.2018) [Электронный ресурс]: Распоряжение Правительства РФ от 17 ноября 2008 года №1662-р // официальный сайт Правительства РФ. – Режим доступа: <http://government.ru>.
3. Аверин, В. А. Психология личности [Текст] / В.А. Аверин. – СПб.: Изд-во Михайлова В.А., 1999. – 89 с.
4. Адлер, А. Практика и теория индивидуальной психологии [Текст] / А. Адлер. – М.: Академический Проект, 2007. – 240 с.
5. Алексеева, Е.Е. Психологический тренинг профилактики эмоционального выгорания и профессиональной дезадаптации педагогов [Текст] / Е.Е. Алексеева // Дошкольная педагогика. – 2010. – № 10. – С. 52-57.
6. Арон, И.С. Психологическая готовность к профессиональному самоопределению в особой социальной ситуации развития: теория и практика исследования [Текст] / И.С. Арон. – Йошкар-Ола : ПГТУ, 2015. – 248 с.
7. Асеев, В. Г. Мотивация поведения и формирования личности [Текст] / В.Г. Асеев. – М.: Наука, 1976. – 83 с.
8. Асламова, С.Г. Анкеты и методики изучения готовности педагогических работников к инновационной деятельности [Текст] / С.Г. Асламова. – Калининград: Пикторика, 2014. – 32 с.
9. Бабич, О.И. Личностные ресурсы преодоления синдрома профессионального выгорания педагогов [Текст]: автореферат дис. ... канд. психол. наук / О.И. Бабич. – Хабаровск, 2007. – 23 с.

10. Барболин, М.П. Методологическая концепция инновационного развития образовательных систем [Текст] / М.П. Барболин // *Философия образования.* – 2011. – № 1 (34). – С. 45-57.

11. Белякова, Е.Г. Оценка смыслообразующего потенциала инновационного образовательного процесса [Текст] / Е.Г. Белякова // *Образование и наука.* – 2011 – № 3. – С. 37-46.

12. Бозаджиев, В.Л. К вопросу о психологической готовности к профессиональной деятельности [Текст] / В.Л. Бозаджиев // *Международный журнал экспериментального образования.* – 2010. – № 7. – С. 98-99.

13. Бойко, В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении [Текст] / В.В. Бойко. – СПб.: Питер, 1999. – 232 с.

14. Борисова, М.В. Психологические детерминанты феномена эмоционального выгорания у педагогов [Текст] / М.В. Борисова // *Вопросы психологии.* – 2005. – № 2. – С. 96-104.

15. Борытко, Н.М. Диагностическая деятельность педагога [Текст] / Н.М. Борытко. – М.: Издательский центр «Академия», 2006. – 288 с.

16. Борытко, Н.М. Система профессионального воспитания в вузе [Текст] / Н.М. Борытко. – 2-е изд., испр. и доп. – Волгоград: «Оптим», 2006. – 120 с.

17. Василевская, Е.А. Диагностика и мониторинг личностной позиции педагога в аспекте сохранения профессионального долголетия [Текст] / Е.А. Василевская // *Диагностика и мониторинг в сфере воспитания : сборник научных трудов всероссийской научно-практической конференции* – М.: Педагогическое общество России, 2006. – С. 108-111.

18. Василевская, Е.А. Личность педагога в состоянии эмоционального выгорания [Текст] / Е.А. Василевская // *Проблемы личности и характера : материалы всероссийской конференции.* – Самара : ООО «Порто-принт», 2015. – С. 17-24.

19. Василевская, Е.А. Профессиональное здоровье педагога как фактор совершенствования здоровьесберегающей образовательной среды [Текст] / Е.А. Василевская // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. – 2011. – № 1(15). – С. 375-379.

20. Велиева, С.В. Тренинг как один из методов развития психологической готовности к инновационной деятельности [Текст] / С.В. Велиева // Педагогическое образование: традиции и инновации. Сборник научных статей. – Чебоксары, 2015. – С. 50-55.

21. Величко, Е.В. Психологическая готовность учащихся педагогических колледжей к профессиональной деятельности и ее диагностика // Педагогическое образование в России [Текст] / Е.В. Величко. – 2011. – № 3. – С. 203-207.

22. Водопьянова, Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика [Текст] / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. – СПб.: Питер, 2008. – 336 с.

23. Водопьянова, Н.Е. Стресс-менеджмент [Текст] / Н.Е. Водопьянова. – М.: Юрайт, 2018. – 283 с.

24. Выготский, Л.С. Лекции по психологии [Текст] / Л.С. Выготский. – СПб.: СОЮЗ, 1997. – 144 с.

25. Гавриленко, Л.С. Формирование готовности студентов педагогического вуза к инновациям в педагогической деятельности [Текст] : дис. канд. пед. наук / Л.С. Гавриленко. – Красноярск, 2008. – 255 с.

26. Гавриш, И.В. Теоретические основы формирования готовности будущих учителей к инновационной деятельности [Текст] : дис. д-ра пед. наук / И.В. Гавриш. – Харьков, 2006. – 385 с.

27. Галажинский, Э.В. Психология инновационного поведения [Текст] / Э.В. Галажинский, В.Е. Ключко. – Томск, 2009. – 217 с.

28. Гильмидинова, Т.В. Педагогические условия инновационной деятельности в учреждении дополнительного образования детей [Текст] /

Т.В. Гильदिминова // Качество. Инновации. Образование. – 2014. – №2. – С. 32-35.

29. Гильмидинова, Т.В. Проектирование инновационной деятельности в учреждении дополнительного образования детей [Текст] / Т.В. Гильдиминова // Гуманитарные и экономические исследования регионов. – 2013. – №6. – С. 19-26.

30. Гильмидинова, Т.В. Решение проблем инновационной практики педагогов дополнительного образования [Текст] / Т.В. Гильдиминова // Теория и практика общественного развития. – 2014. – №2. – С. 218-220.

31. Гильмидинова, Т.В. Оценка эффективности инновационной деятельности педагогов дополнительного образования [Текст] / Т.В. Гильдиминова // Человек и образование. – 2012. – №1. – С. 90-93.

32. Гнездилова, О.Н. Инновационная педагогическая деятельность как фактор предупреждения эмоционального выгорания учителя [Текст]: Дис. канд. психол. наук / О.Н. Гнездилова. – М: РГБ, 2005. – 165 с.

33. Горохова, М.Ю. Роль личностного фактора в возникновении и развитии феномена «эмоционального выгорания» [Текст]: Дис. . канд. психол. наук: / М.Ю. Горохова. – М.: РГБ, 2004. – 154 с.

34. Губанова, Е. В. ФГОС в школе: риски и проблемы реализации [Текст] / Е.В. Губанова // Директор школы. – 2012. – № 10. – С. 18–22.

35. Деркач, А.А. Акмеология [Текст] / А.А. Деркач. – М.: РАГС, 2004. – 299 с.

36. Долгова, В.А. Инновационная культура и педагогический менеджмент [Текст] / В.А. Долгова. – Челябинск : ЧГПУ; АТОКСО, 2008. – 287 с.

37. Дружинин, В.Н. Экспериментальная психология [Текст] / В.Н. Дружинин. – СПб.: Питер, 2001. – 320 с.

38. Дурай-Новакова, К.М. Формирование профессиональной готовности студентов к педагогической деятельности [Текст] /: автореф. дис. д-ра пед. наук / К.М. Дурай-Новакова. – М., 1983. – 46 с.

39. Дьяченко, М.И. Психологические проблемы готовности к деятельности [Текст] / М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович. – Минск: Изд-во БГУ, 2008. – 176 с.
40. Ермолаев, О.Ю. Математическая статистика для психологов [Текст] / О.Ю. Ермолаев. – М.: МПСУ, 2014. – 336 с.
41. Ефремова, Н.Ф. Компетенции в образовании. Формирование и оценивание [Текст] / Н.Ф. Ефремова. – М.: Национальное образование, 2012. – 312 с.
42. Жукова, Е.Ф. Психолого-педагогический анализ категории «Психологическая готовность» [Текст] / Е.Ф. Жукова// Известия ТПУ. – 2012. – Т. 320. – № 6. – С. 117-121.
43. Журавлев, А.Л. Психология совместной деятельности [Текст] / А.Л. Журавлев. – М.: Изд-во Института психологии РАН, 2005. – 640 с.
44. Журавлева, А.С. Формирование готовности бакалавра профиля «Начальное образование» к работе в инновационном общеобразовательном учреждении [Текст] : дис. канд. пед. наук / А.С. Журавлева. – Чебоксары, 2016. – 210 с.
45. Забродин, Ю.М. Очерки теории психологической регуляции поведения [Текст] / Ю.М. Забродин. – М.: Магистр, 1997. – 215 с.
46. Изард, К.Э. Психология эмоций [Текст] / К.Э. Изард. – СПб.: Питер, 2006. – 440 с.
47. История образования и педагогической мысли за рубежом и в России [Текст] / под ред. З. И. Васильевой. – М.: Академия, 2006. – 416 с.
48. Кашапов, М.М. Психология творческого мышления профессионала [Текст] / М.М. Кашапов. – М.: ПЕР СЭ, 2006. – 688 с.
49. Кашапов, М.М. Стадии творческого мышления профессионала [Текст] / М.М. Кашапов. – Ярославль, 2009. – 380 с.
50. Коваленко И.Г. Здоровье учителя как условие здоровья ученика. // Проблемы современной науки и образования. – 2013 – № 2 (16). – С. 177-178.

51. Коршунова, Н.Л. Статус инноваций в современном мире, причины неудач и перспективы осуществления нововведений в российской социальной практике и ее образовательном сегменте [Текст] / Н.Л. Коршунова// Наука и образование: современные тренды: коллективная монография / гл. ред. О. Н. Широков. – Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2014. – 124 с.

52. Краснорядцева, О. М. Психологическая готовность к инновационной деятельности учащихся и педагогов как характеристика образовательной среды // Вестник Томского государственного университета [Текст] / О.М. Краснорядцева. – 2012. – №358. – С. 152-157.

53. Куц Л.Г. Формирование инновационно-активной среды образовательного учреждения как условие повышения качества образования [Текст] / Л.Г. Куц, С.В. Степанова // Инновации в образовании. – 2014. – № 2. – С. 45-70.

54. Лазарев, В.С. Управление инновациями в школе [Текст] / В.С. Лазарев. – М.: Центр педагогического образования, 2008. – 352 с.

55. Лапин, Н.И. Теория и практика инноватики [Текст] / Н.И. Лапин. – М.: Логос, 2010. – 215 с.

56. Левитов, Н.Д. О психических состояниях человека [Текст] / Н.Д. Левитов. – М.: Просвещение, 1964. – 343 с.

57. Лежнина, Л.В. Готовность психолога образования к профессиональной деятельности: этапы, механизмы, технологии формирования [Текст] : автореферат дис. ... доктора психологических наук / Л.В. Лежнина. – Москва, 2010. – 47 с.

58. Леонтьев, А.Н. Деятельность. Сознание. Личность [Текст] / А.Н. Леонтьев. – М.: Смысл. Академия, 2004. – 352 с.

59. Леонтьев, Д.А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности [Текст] / Д.А. Леонтьев. – М. : Смысл, 2003. – 488 с.

60. Мартиросян, Б.П. Оценка инновационной деятельности школы [Текст] / Б.П. Мартиросян. – М.: СпортАкадемПресс, 2003. – 276 с.

61. Маслоу, А. По направлению к психологии бытия [Текст] / А. Маслоу. – М.: ЭКСМО-Пресс, 2002. – 459 с.
62. Новейший психологический словарь [Текст] / под общ. ред. В.Б.Шапаря. – Ростов н/Д.: Феникс, 2005. – 808 с.
63. Педагогический энциклопедический словарь [Текст] / Гл. ред. Б.М. Бим-Бад. – М.: Большая российская энциклопедия, 2003. – 528 с.
64. Пискарева, И.Е. Формирование готовности будущих учителей к инновационной деятельности [Текст]: дис. канд. пед. наук / И.Е. Пискарева. – Кострома, 2000. – 150 с.
65. Платонов, К.К. Теории личности [Текст] / К.К. Платонов. – М.: Высшая школа, 1978. – 197 с.
66. Подымова, Л.С. Инновации как ценность [Текст] / Л.С. Подымова // Инновации в науке и образовании Сборник научных статей международной научно-практической конференции. – 2014. – С. 7-11.
67. Подымова, Л.С. Психолого-педагогическая инноватика: личностный аспект [Текст] / Л.С. Подымова. – Москва : МПГУ, 2012. – 207 с.
68. Подымова, Л.С. Самоутверждение педагогов в инновационной деятельности [Текст] / Л.С. Подымова, Л.А. Долинская – Москва: Прометей, 2016. – 208 с.
69. Поляков, С.Д. Педагогическая инноватика: от идеи до практики [Текст] / С.Д. Поляков. – М.: Центр Педагогический поиск, 2007. – 176 с.
70. Пригожин, А.И. Нововведения: стимулы и препятствия [Текст] / А.И. Пригожин. – М., 1989. – 255 с.
71. Профилактика синдрома профессионального выгорания педагогов [Текст] / авт.-сост. О. И. Бабич. – Волгоград: Учитель, 2009. – 122 с.
72. Профилактика эмоциональных нагрузок в педагогическом коллективе [Текст] / авт.-сост. Е. А. Шкуринская. – Волгоград: Учитель, 2008. – 158 с.
73. Психологическая диагностика [Текст] / Под ред. К.М. Гуревича и Е.М. Борисовой. – М.: УРАО, 2002. – 341 с.

74. Психологический комфорт в школе: как его достичь [Текст] / авт.-сост. Е.П. Картушина, Т.В. Романенко. – Волгоград: Учитель, 2009. – 239 с.
75. Психологический словарь [Текст] / Под ред. В.П. Зинченко, Б.Г. Мещерякова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Педагогика-Пресс, 1999. – 760 с.
76. Разуваева, Т.Н. Понятие готовности педагогического коллектива к инновационной деятельности [Текст] / Т.Н. Разуваева // Социология и управление персоналом. Вестник университета: ГОУ ВПО «Государственный университет управления». – 2008. – №12. – С 54-61.
77. Разуваева, Т.Н. Психологическая готовность коллектива к инновационной деятельности [Текст] / Т.Н. Разуваева, В.С. Лазарев. – Сургут: РИО СурГПУ, 2009. – 262 с.
78. Редина, Т.В. Личностные детерминанты эмоционального выгорания у специалистов учреждений для детей с ограниченными возможностями здоровья [Текст] : автореферат дис. ... канд. психол. наук / Т.В. Редина. – М., 2010. – 25 с.
79. Рогов, Е.И. Настольная книга практического психолога [Текст] / Е.И. Рогов. – М.: Гуманит. изд. центр «Владос», 2004. – 301 с.
80. Романова, Е.С. Личность и эмоциональное выгорание [Текст] / Е.С. Романова, М.Ю. Горохова // Вестник практической психологии. –2004. – №1. – С. 18-23.
81. Савенков, А.И. Психодидактика [Текст] / А.И. Савенков. – М.: Национальный книжный центр, 2012. – 360 с.
82. Сапогова, Е.Е. Психология развития человека [Текст] / Е.Е. Сапогова. – М.: Аспект пресс, 2001. – 460 с.
83. Сергеев, Г.А. Компетентность и компетенции в образовании [Текст] / Г.А. Сергеев. – Владимир: Изд-во Владимирского гос. ун-та, 2010. – 315 с.
84. Слостенин В.А. Введение в педагогическую аксиологию [Текст] / В.А. Слостенин, Г.И. Чижакова. – М.: «Академия», 2002. – 192 с.

85. Слостенин В.А. Педагогика: инновационная деятельность [Текст] / В.А. Слостенин, Л.С. Подымова. – М. : ИЧП «Издательство Магистр», 1997. – 332 с.
86. Слостенин, В. А. Избранное [Текст] / В.А. Слостенин. – М.: Издательский Дом «Магистр-Пресс», 2000. – 488 с.
87. Субботина, Л. Ю. Формирование профессиональной готовности студентов к самостоятельной деятельности [Текст] / Л.Ю. Субботина // Ярославский педагогический вестник. Психолого-педагогические науки: научный журнал. – Ярославль: Изд-во ЯГПУ, 2011. – № 4 – Том II (Психолого-педагогические науки). – С. 295-298.
88. Узнадзе, Д. Н. Психологические исследования [Текст] / Д.Н. Узнадзе. – М.: Наука, 1980. – 461 с.
89. Фонарев, А.Р. Развитие личности в процессе профессионализации [Текст] / А.Р. Фонарев // Вопросы психологии. – 2004. – № 6. – С. 72-83.
90. Францева, Е.Н. Психологическая готовность к инновациям в профессионально-педагогической деятельности у будущих учителей [Текст] : автореф. дис канд. псих. наук / Е.Н. Францева. – Ставрополь, 2003. – 23 с.
91. Хекхаузен, Х. Мотивация и деятельность [Текст] / Х. Хекхаузен. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2003. – 860 с.
92. Хуторской, А.В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования [Текст] / А.В. Хуторской // Народное образование. – 2003. – № 3. – С. 58-64.
93. Хуторской, А.В. Педагогическая инноватика: методология, теория, практика [Текст] / А.В. Хуторской. – М.: Изд-во УНЦ ДО, 2005. – 222 с.
94. Чекунова, Е.А. Психолого-педагогическое сопровождение развития личности в образовательном пространстве школы [Текст] / Е.А. Чекунова // Гуманитарные и социальные науки. – 2010. – № 6. – С. 239-246.
95. Черных, Т.П. Мониторинг эффективности инновационной экспериментальной деятельности [Текст] / Т.П. Черных // Педагогическая диагностика. – 2007. – № 2. – С. 140–160.

96. Шамина, Л. К. Теоретические аспекты функционирования инновационных процессов [Текст] / Л.К. Шамина. – СПб.: Наука, 2008. – 85 с.

97. Adam, R. The Process of Educational Innovation [Текст] / R. Adam, D. Chen. – Lnd, 1981. – 57 p.

98. Bass, B. Transformational leadership. Industrial, military and educational impact. Mahwah [Текст] / B. Bass. – New York: Lawrence Erlbaum Associates, Inc., 1997.

99. Bennis, W. Leaders: The Strategies for Taking Charge [Текст] / W. Bennis. – New York: Harper & Row, 2003.

100. Cherniss, C. Staff burnout: Job stress in the human services. [Текст] / C. Cherniss. – Beverly Hills, C A: Sage, – 1980.

101. Nicholls, A. Managing Educational Innovations [Текст] / A. Nicholls. – Lnd, 1988. – 123 p.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Опросник эмоционального выгорания (В.В. Бойко)

Во время работы педагог находится далеко не в комфортных условиях. Здесь имеются в виду не только физиологические факторы, связанные с нездоровыми условиями труда: гиподинамия, повышенная нагрузка на слуховой и голосовой аппарат и т.д. Прежде всего, речь идет о психологических и организационных трудностях, связанных с преподаванием, а именно: необходимость постоянно «быть в форме», невозможность эмоциональной разрядки, неравномерность временной занятости, непостоянство возрастного состава учащихся и т. д. Все они могут привести к «эмоциональному выгоранию»

По мнению автора методики (В.В. Бойко), эмоциональное выгорание - это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на психотравмирующие воздействия.

Эмоциональное выгорание представляет собой стереотип эмоционального, чаще всего профессионального поведения. «Выгорание» отчасти функциональный стереотип, поскольку позволяет человеку дозировать и экономно расходовать энергетические ресурсы. В то же время могут возникать и дисфункциональные следствия, когда «выгорание» отрицательно сказывается на исполнении профессиональной деятельности и отношениях с партнерами. Под термином «партнер» понимается субъект профессиональной деятельности. В педагогической деятельности это учащиеся.

Методика позволяет диагностировать ведущие симптомы «эмоционального выгорания» и определить, к какой фазе развития стресса они относятся: «напряжения», «резистенции», «истощения». Опираясь на смысловое содержание и количественными показателями, подсчитанными для разных фаз формирования синдрома «выгорания», можно дать достаточно объемную характеристику личности, оценить адекватность эмоционального реагирования в конфликтной ситуации, наметить индивидуальные меры

Методика состоит из 84 суждений, позволяющих диагностировать три симптома «эмоционального выгорания»: напряжение, резистенция и истощение. Каждая фаза стресса, диагностируется на основе четырех, характерных для нее симптомов.

Фаза стресса	№	СИМПТОМ
НАПРЯЖЕНИЕ	1	Переживание психотравмирующих обстоятельств
	2	Неудовлетворенность собой
	3	«Загнанность в клетку»
	4	Тревога и депрессия
РЕЗИСТЕНЦИЯ	1	Неадекватное эмоциональное реагирование
	2	Эмоционально-нравственная дезориентация
	3	Расширение сферы экономии эмоций
	4	Редукция профессиональных обязанностей
ИСТОЩЕНИЕ	1	Эмоциональный дефицит
	2	Эмоциональная отстраненность
	3	Личностная отстраненность (деперсонализация)
	4	Психосоматические и психовегетативные нарушения

Инструкция: если вы являетесь профессионалом в какой-либо сфере взаимодействия с людьми, вам будет интересно увидеть, насколько у вас сформировалась психологическая защита в форме эмоционального выгорания. Читайте суждения и отвечайте «да» или «нет». Учтите, что если в формулировках опросника идет речь о партнерах, то имеются в виду субъекты вашей профессиональной деятельности –

пациенты, клиенты, потребители, заказчики, учащиеся и другие люди, с которыми вы ежедневно работаете.

Текст опросника

1. Организационные недостатки на работе постоянно заставляют нервничать, переживать, напрягаться.
2. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.
3. Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место).
4. Меня беспокоит то, что я стал хуже работать (менее продуктивно, качественно, медленнее).
5. Теплота взаимодействия с партнерами очень зависит от моего настроения - хорошего или плохого.
6. От меня как профессионала мало зависит благополучие партнера.
7. Когда я прихожу с работы домой, то некоторое время (часа 2-3) мне хочется побыть наедине, чтобы со мной никто не общался.
8. Когда я чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее решить проблемы партнера (свернуть взаимодействие).
9. Мне кажется, что эмоционально я не могу дать партнерам того, что требует профессиональный долг.
10. Моя работа притупляет эмоции.
11. Я откровенно устал от человеческих проблем, с которыми приходится иметь дело на работе.
12. Бывает, я плохо засыпаю (сплю) из-за переживаний, связанных с работой.
13. Взаимодействие с партнерами требует от меня большого напряжения.
14. Работа с людьми приносит мне все меньше удовлетворения.
15. Я бы сменил место работы, если бы представилась возможность.
16. Меня часто расстраивает то, что я не могу должным образом оказать партнеру профессиональную поддержку, услугу, помощь.
17. Мне всегда удается предотвратить влияние плохого настроения на деловые контакты.
18. Меня очень огорчает, если что-то не ладится в отношениях с деловым партнером.
19. Я настолько устаю на работе, что дома стараюсь общаться как можно меньше.
20. Из-за нехватки времени, усталости или напряжения часто уделяю внимание партнеру меньше, чем положено.
21. Иногда самые обычные ситуации общения на работе вызывают раздражение.
22. Я спокойно воспринимаю обоснованные претензии партнеров.
23. Общение с партнерами побудило меня сторониться людей.
24. При воспоминании о некоторых коллегах по работе или партнерах у меня портится настроение.
25. Конфликты или разногласия с коллегами отнимают много сил и эмоций.
26. Мне все труднее устанавливать или поддерживать контакты с деловыми партнерами.
27. Обстановка на работе мне кажется очень трудной, сложной
28. У меня часто возникают тревожные ожидания, связанные с работой: что-то должно случиться, как бы не допустить ошибки, смогу ли я сделать все как надо, не сократят ли и т. д.
29. Если партнер мне неприятен, я стараюсь ограничить время общения с ним или меньше уделять ему внимания.
30. В общении на работе я придерживаюсь принципа: «не делай людям добра, не получишь зла».
31. Я охотно рассказываю домашним о своей работе.

32. Бывают дни, когда мое эмоциональное состояние плохо сказывается на результатах работы (меньше делаю, снижается качество, случаются конфликты).
33. Порой я чувствую, что надо проявить к партнеру эмоциональную отзывчивость, но не могу.
34. Я очень переживаю за свою работу
35. Партнерам по работе отдаешь внимания и заботы больше, чем получаешь от них признательности.
36. При мысли о работе мне обычно становится не по себе начинает колоть в области сердца, повышается давление, появляется головная боль.
37. У меня хорошие (вполне удовлетворительные) отношения с непосредственным руководителем.
38. Я часто радуюсь, видя, что моя работа приносит пользу людям.
39. Последнее время (или как всегда) меня преследуют неудачи на работе.
40. Некоторые стороны (факты) моей работы вызывают глубокое разочарование, повергают в уныние.
41. Бывают дни, когда контакты с партнерами складываются хуже, чем обычно.
42. Я разделяю деловых партнеров (субъектов деятельности) на приятных и неприятных.
43. Усталость от работы приводит к тому, что я стараюсь сократить общение с друзьями и знакомыми.
44. Я обычно проявляю интерес к личности партнера помимо того) что касается дела.
45. Обычно я прихожу на работу отдохнувшим, со свежими силами, в хорошем настроении.
46. Я иногда ловлю себя на том, что работаю с партнерами автоматически, без души.
47. На работе встречаются настолько неприятные люди, что невольно желаешь им чего-нибудь плохого.
48. После общения с неприятными партнерами у меня бывает ухудшение психического и физического самочувствия.
49. На работе я испытываю постоянные физические и психические перегрузки.
50. Успехи в работе вдохновляют меня.
51. Ситуация на работе, в которой я оказался, кажется безысходной.
52. Я потерял покой из-за работы.
53. На протяжении последнего года были жалобы (была жалоба) в мой адрес со стороны партнеров.
54. Мне удастся беречь нервы благодаря тому, что многое происходящее с партнерами я не принимаю близко к сердцу.
55. Я часто с работы приношу домой отрицательные эмоции.
56. Я часто работаю через силу.
57. Прежде я был более отзывчивым и внимательным к партнерам, чем теперь.
58. В работе с людьми руководствуюсь принципом: не трать нервы, береги здоровье.
59. Иногда иду на работу с тяжелым чувством: как все надоело, никого бы не видеть и не слышать.
60. После напряженного рабочего дня я чувствую недомогание.
61. Контингент партнеров, с которыми я работаю, очень трудный.
62. Иногда мне кажется, что результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю
63. Если бы мне повезло с работой, я был бы более счастлив
64. Я в отчаянии оттого, что на работе у меня серьезные проблемы.
65. Иногда я поступаю со своими партнерами так, как не хотел бы, чтобы

поступали со мною.

66. Я осуждаю партеров, которые рассчитывают на особое снисхождение, внимание.
67. Чаще всего после рабочего дня у меня нет сил заниматься домашними делами.
68. Обычно я тороплю время: скорей бы рабочий день кончился.
69. Состояния, просьбы, потребности партнеров обычно меня искренне волнуют.
70. Работая с людьми, я обычно как бы ставлю экран, защищающий меня от чужих страданий, и отрицательных эмоций.
71. Работа с людьми (партнерами) очень разочаровала меня.
72. Чтобы восстановить силы, я часто принимаю лекарства.
73. Как правило, мой рабочий день проходит спокойно и легко.
74. Мои требования к выполняемой работе выше, чем то, чего я -достигаю в силу обстоятельств.
75. Моя карьера сложилась удачно.
76. Я очень нервничаю из-за всего, что связано с работой.
77. Некоторых из своих постоянных партнеров я не хотел бы видеть и слышать.
78. Я одобряю коллег, которые полностью посвящают себя людям (партнерам), забывая о собственных интересах.
79. Моя усталость на работе обычно мало сказывается (никак не сказывается) в общении с домашними и друзьями.
80. Если предоставляется случай, я уделяю партнеру меньше внимания, но так, чтобы он этого не заметил.
81. Меня часто подводят нервы в общении с людьми на работе.
82. Ко всему (почти ко всему), что происходит на работе, я утратил интерес, живое чувство.
83. Работа с людьми плохо повлияла на меня как профессионала - обозлила, сделала нервным, притупила эмоции.
84. Работа с людьми явно подрывает мое здоровье.

Обработка и интерпретация данных

1. Определите сумму баллов, отдельно для каждого из 12 симптомов «выгорания». Для этого выпишите название четырех шкал по каждому из симптомов. Обнаружив совпадение ответов с ключом, оцените тем количеством баллов, которое указано рядом с номером вопроса в графе «Б». Каждая шкала включает семь вопросов и максимальное количество баллов равно 30.

2. Подсчитайте сумму показателей симптомов для каждой из 3-х фаз формирования симптома «выгорания». Для этого сложите результаты по четырем шкалам каждой фазы в отдельности.

3. Найдите итоговый показатель синдрома «эмоционального выгорания», подсчитав сумму показателей всех 12 симптомов.

Ключ

НАПРЯЖЕНИЕ

Переживание психотравмирующих обстоятельств													
№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б
1+	2	13+	3	25+	2	37-	3	49+	10	61+	5	73-	5
Неудовлетворенность собой													
2-	3	14+	2	26+	2	38-	10	50-	5	62+	5	74+	3
«Загнанность в клетку»													
3+	10	15+	5	27+	2	39+	2	51+	5	63+	1	75-	5
Тревога и депрессия													
4+	2	16+	3	28+	5	40+	5	52+	10	64+	2	76+	3

РЕЗИСТЕНЦИЯ

Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование													
№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б
5+	5	17-	3	29+	10	41+	2	53+	2	65+	3	77+	5
Эмоционально-нравственная дезориентация													
6+	10	18-	3	30+	3	42+	5	54+	2	66+	2	78-	5
Расширение сферы экономии эмоций													
7+	2	19+	10	31-	2	43+	5	55+	3	67+	3	79-	5
Редукция профессиональных обязанностей													
8+	5	20+	5	32+	2	44-	2	56+	3	68+	3	80+	10

ИСТОЩЕНИЕ

Эмоциональный дефицит													
№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б
9+	3	21+	2	33+	5	45-	5	57+	3	69-	10	81+	2
Эмоциональная отстраненность													
10+	2	22+	3	34-	2	46+	3	58+	5	70+	5	82+	5
Личностная отстраненность (деперсонализация)													
11+	5	23+	3	35+	3	47+	5	59+	5	72+	2	83+	10
Психосоматические и психовегетативные нарушения													
12+	3	24+	2	36+	5	48+	3	60+	2	72+	10	84+	5

Предложенная методика дает подробную картину синдрома «эмоционального выгорания». Показатель выраженности каждого симптома колеблется в пределах от 0 до 30 баллов:

- 9 баллов и меньше - не сложившийся симптом,
- 10-15 баллов - складывающийся симптом,
- 16 и более - сложившийся симптом.

Симптомы с показателями 20 и более баллов относятся к доминирующим в фазе или всем синдрому «эмоционального выгорания».

В каждой стадии стресса возможна оценка от 0 до 100 баллов. Однако, сопоставление полученных баллов по фазам не правомерно, так как не свидетельствует об их относительной роли или вкладе в синдром. Дело в том, что измеряемые в них явления существенно разные - реакция на внешние и внутренние факторы, приемы психологической защиты, состояние нервной системы

По количественным показателям правомерно судить только о том, насколько каждая фаза сформировалась в большей или меньшей степени:

- 36 и менее баллов фаза не сформировалась,
- 37-60 баллов - фаза в стадии формирования,
- 61 и более баллов - сформировавшаяся фаза.

Для получения результата по факторам необходимо сложить значения четырёх субшкал каждого фактора. Соответственно, количество баллов по каждому фактору может колебаться от 0 до 120. Фактор с наибольшим количеством баллов является ведущим в общей картине синдрома профессионального выгорания у респондента.

Для вычисления общего индекса необходимо сложить значения всех трёх факторов. Итоговый балл может меняться от 0 до 360. При этом, аналогично вычислению промежуточных показателей, возможны следующие результаты:

- 144 и менее баллов – низкий уровень эмоционального выгорания;
- 145-240 баллов – формирование эмоционального выгорания;
- 241 и более баллов - сформировавшийся уровень эмоционального выгорания.

**Диагностическая карта «Оценка готовности учителя к участию
в инновационной деятельности» (В.А. Слостёнин, Л.С. Подымова)**

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

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

Спасибо!

Обработка результатов

На основе полученных результатов делаются выводы:

- о высоком уровне готовности педагога к участию в инновационной деятельности – набрано от 105 до 71 балла;
- среднем уровне – от 70 до 55 баллов;
- низком уровне – менее 55 баллов.

Готовность педагогов к реализации инновационной деятельности **низкого уровня** сформированности имеет следующие характеристики: педагоги имеют общее представление об инновационной деятельности, о знаниях, умениях и навыках и обобщенных способах выполнения проектировочной деятельности; отсутствует инициатива, педагоги пассивны и насторожены в восприятии нового в педагогической деятельности, уровень творческого потенциала низкий; не проявляется стремление к саморазвитию и самосовершенствованию; не всегда адекватная оценка собственной деятельности.

Достаточный уровень готовности к реализации инновационной деятельности характеризуется пониманием значимости инновационной деятельности, поверхностным владением теоретическими основами исследовательской деятельности, несформированностью навыков выполнения проектировочной деятельности, проявлением знаний и умений только в стандартных условиях; неустойчивым интересом к инновационной деятельности; стремлением к саморазвитию, но не всегда адекватным оцениванием собственной деятельности.

О **высоком уровне** готовности педагогов к реализации инновационной деятельности свидетельствуют: наличие методологических знаний у педагогов; высокая методологическая культура, обеспечивающая овладение теоретическими основами исследовательской деятельности, формирование собственной педагогической философии; инновационный стиль мышления, характеризующийся высокой смысловой насыщенностью, открытостью в восприятии нового и в то же время рациональностью, реалистичностью, прагматичностью; развитые творческие способности, способности к проектированию и моделированию, активность и инициативность педагогов в реализации творческих способностей, практический выход проектной деятельности педагогов; ярко выраженное стремление к саморазвитию, владение навыками самоанализа, развитые рефлексивные способности.

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

Инструкция: Уважаемый педагог!

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

	Всегда	Иногда	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?			
макс	18	12	6

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 учителями;

$K_{\text{макс}}$ – 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.

Данная методика показывает уровень готовности педагогов к инновационной деятельности. После проведения методики и подсчета количества баллов составляется ось координат, показывающая развитие у педагога способности к инновационной деятельности. Анализ полученных данных показывает степень сформированности у педагога каждого компонента в отдельности.

Методика «Изучение удовлетворенности учителей своей профессией и работой» (Н.В. Журин и Е.П. Ильин)

Методика разработана Н.В. Журиным и Е.П. Ильиным для выявления степени удовлетворенности учителей своей профессией и различными сторонами профессиональной деятельности.

Инструкция

Просим вас ознакомиться с данной анкетой (опросником) и ответить на содержащиеся в ней вопросы; выберите один из вариантов ответа («да», «не знаю», «нет»), который совпадает с вашим мнением, и поставьте под ним знак «+».

Текст опросника

Удовлетворены ли вы:	Да	Нет	Не знаю
1. Вашей профессией			
2. Достижимыми результатами			
3. Взаимоотношениями с администрацией школы			
4. Взаимоотношениями с коллегами в школе			
5. Взаимоотношениями с учащимися			
6. Взаимоотношениями с родителями учащихся			
7. Отношением учащихся к вашему предмету			
8. Отношением к вашему предмету педагогического коллектива			
9. Отношением родителей учащихся к вашему предмету			
10. Своей профессиональной подготовкой в целом			
11. Своей методической подготовкой			
12. Своей теоретической подготовкой			
13. Своей организационной подготовкой			
14. Материальной базой школы			
15. Местом работы			
16. Учебной программой			
17. Заработной платой			

Обработка результатов

За ответ «да» начисляется + 1 балл, за ответ «не знаю» – 0 баллов, за ответ «нет» начисляется – (-1) балл. Производится суммирование всех баллов с учетом их знака.

Выводы

Степень удовлетворенности работой (по всем 17 позициям) оценивается как высокая, если обследуемый набирает + 11 баллов и выше, средняя – если набирает от + 6 до + 10 баллов, низкая – от + 1 до + 5 баллов. Степень неудовлетворенности работой оценивается как низкая, если обследуемый набирает от -1 до -5 баллов, средняя, если набирает от -6 до -10 баллов и высокая – при -11 баллах и ниже.

Сводные таблицы полученных данных

Таблица 1

Уровень показателей эмоционального у педагогов (баллы / уровень)

№ п/п	Симптомы эмоционального выгорания						Общий показатель эмоционального выгорания	
	напряжение		резистенция		истощение		баллы	уровень
	баллы	уровень	баллы	уровень	баллы	уровень		
1.	51	с	33	н	28	н	112	н
2.	54	с	42	с	35	н	131	н
3.	61	в	30	н	30	н	121	н
4.	74	в	27	н	25	н	126	н
5.	34	н	33	н	29	н	96	н
6.	52	с	27	н	20	н	99	н
7.	46	с	31	н	26	н	103	н
8.	85	в	36	н	20	н	141	н
9.	67	в	33	н	29	н	129	н
10.	72	в	26	н	24	н	122	н
11.	62	в	41	с	21	н	140	н
12.	73	в	45	с	37	с	155	н
13.	62	в	41	с	37	с	140	н
14.	74	в	44	с	8	н	126	н
15.	55	с	51	с	33	н	139	н
16.	87	в	35	н	14	н	136	н
17.	43	с	37	с	21	н	101	н
18.	66	в	31	н	18	н	115	н
19.	55	с	32	н	31	н	118	н
20.	48	с	50	с	41	с	139	н
21.	56	с	46	с	32	н	134	н
22.	45	с	52	с	28	н	125	н
23.	48	с	56	с	27	н	131	н
24.	50	с	49	с	21	н	120	н
25.	55	с	37	с	30	н	122	н
26.	35	н	35	н	34	н	104	н
27.	44	с	40	с	34	н	118	н
28.	36	н	66	в	40	с	142	н
29.	58	с	40	с	31	н	129	н
30.	41	с	68	в	35	н	144	н
31.	43	с	36	н	32	н	111	н
32.	46	с	42	с	42	с	130	н
33.	44	с	32	н	30	н	106	н
34.	29	н	67	в	43	с	139	н
35.	36	н	36	н	32	н	104	н
36.	56	с	54	с	20	н	130	н
37.	50	с	45	с	39	с	134	н
38.	51	с	56	с	12	н	119	н
39.	54	с	50	с	30	н	134	н

40.	46	с	39	с	26	Н	111	Н
41.	47	с	52	с	41	с	140	Н
42.	56	с	49	с	35	Н	140	Н
43.	55	с	42	с	36	Н	133	Н
44.	34	Н	34	Н	33	Н	101	Н
45.	40	с	38	с	33	Н	111	Н
46.	48	с	41	с	36	Н	125	Н
47.	52	с	57	с	35	Н	144	Н
48.	55	с	43	с	28	Н	126	Н
49.	62	В	35	Н	31	Н	128	Н
50.	26	Н	54	с	52	с	132	Н
51.	21	Н	22	Н	93	В	136	Н
52.	38	с	35	Н	36	Н	109	Н
53.	72	В	84	В	55	с	211	с
54.	60	с	67	В	35	Н	162	с
55.	39	с	81	В	36	Н	156	с
56.	57	с	94	В	55	с	206	с
57.	66	В	71	В	47	с	184	с
58.	55	с	59	с	32	Н	146	с
59.	55	с	72	В	59	с	186	с
60.	49	с	76	В	46	с	171	с
61.	49	с	93	В	59	с	201	с
62.	68	В	78	В	10	Н	206	с
63.	85	В	101	В	31	Н	217	с
64.	54	с	77	В	62	В	193	с
65.	65	В	81	В	56	с	202	с
66.	74	В	73	В	68	В	215	с
67.	57	с	59	с	37	с	153	с
68.	78	В	105	В	36	Н	219	с
69.	70	с	82	В	72	В	224	с
70.	69	В	101	В	55	с	225	с
71.	84	В	99	В	46	с	229	с
72.	73	В	88	В	53	с	214	с
73.	66	В	105	В	44	с	215	с
74.	71	В	101	В	34	Н	206	с
75.	59	с	105	В	42	с	206	с
76.	84	В	86	В	46	с	216	с
77.	65	В	94	В	49	с	208	с
78.	66	В	96	В	74	В	236	с
79.	58	с	94	В	69	В	221	с
80.	53	с	78	В	55	с	186	с
81.	60	с	60	с	42	с	162	с
82.	68	В	85	В	35	Н	188	с
83.	51	с	81	В	43	с	175	с
84.	41	с	55	с	110	В	206	с
85.	28	Н	55	с	78	В	161	с
86.	41	с	48	с	66	В	155	с
87.	28	Н	80	В	104	В	212	с
88.	45	с	84	В	106	В	235	с
89.	71	В	77	В	96	В	244	В

90.	75	В	111	В	116	В	302	В
91.	81	В	103	В	115	В	299	В
92.	96	В	102	В	118	В	316	В
93.	69	В	76	В	107	В	252	В
94.	66	В	80	В	114	В	260	В
95.	95	В	91	В	109	В	295	В
96.	80	В	106	В	110	В	296	В
97.	69	В	77	В	103	В	249	В
98.	56	В	83	В	116	В	255	В
99.	69	В	84	В	118	В	271	В
100.	41	С	115	В	112	В	268	В

Примечание:

В – высокий уровень

С – средний уровень

Н – низкий уровень

Таблица 2

Степень выраженности показателей готовности учителя к участию
в инновационной деятельности (в баллах)

№ п/п	Критерии*																					Сумма	Уровень
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21		
	Мотивационно- творческая направленность						Креативность педагога				Проф. способности к осуществлению инновационной деятельности							Инд. особ-ти личности					
1.	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	5	3	4	4	5	78	в
2.	4	5	6	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	79	в
3.	3	5	7	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	5	4	4	4	4	3	5	78	в
4.	4	5	6	5	4	5	4	2	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	92	в
5.	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	94	в
6.	5	5	5	5	3	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	93	в
7.	5	5	5	5	4	5	4	2	5	4	4	4	4	4	5	4	5	3	5	5	5	92	в
8.	4	5	6	4	4	4	3	2	3	3	4	3	4	3	5	4	3	4	5	4	5	82	в
9.	4	5	6	5	3	5	5	3	4	5	5	4	3	3	5	4	5	4	5	5	5	93	в
10.	3	3	3	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	5	3	3	3	4	4	4	77	в
11.	3	4	5	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	5	3	4	4	4	77	в
12.	4	5	6	4	3	3	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	5	4	85	в
13.	3	5	7	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	84	в
14.	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	3	3	3	5	4	5	3	5	4	5	87	в
15.	4	5	6	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	5	4	4	4	4	3	5	81	в
16.	4	5	6	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89	в
17.	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	90	в
18.	3	4	5	4	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	88	в
19.	4	4	4	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	5	3	5	4	4	88	в
20.	4	5	3	3	3	2	5	4	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	5	3	3	63	с
21.	3	4	2	2	3	2	5	3	4	2	2	2	1	2	3	3	4	3	4	3	3	60	с
22.	3	4	2	1	3	2	5	5	2	2	1	1	1	1	3	3	4	2	4	3	3	55	с
23.	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	5	3	3	4	4	66	с
24.	5	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	5	4	5	3	3	3	4	66	с
25.	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	2	5	60	с
26.	2	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	3	5	3	3	3	2	3	3	55	с
27.	3	3	3	3	3	2	3	1	3	1	2	1	2	1	4	2	5	2	4	4	4	56	с
28.	4	5	4	3	4	2	5	4	3	2	3	3	3	3	4	3	5	3	3	4	3	60	с
29.	3	3	1	1	4	2	5	2	5	2	2	1	1	1	3	3	4	3	4	3	3	56	с
30.	3	4	2	1	3	2	4	4	2	2	2	1	1	1	3	3	4	2	4	3	4	55	с
31.	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	64	с
32.	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	1	3	4	60	с
33.	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	4	63	с
34.	3	3	2	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	59	с
35.	3	3	3	3	2	2	4	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	4	55	с
36.	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	5	3	3	2	2	3	4	56	с
37.	3	4	3	2	3	2	4	1	3	1	2	1	1	1	4	2	5	2	4	4	4	55	с
38.	4	5	3	2	3	2	5	4	3	2	1	2	1	2	4	3	5	2	5	2	3	63	с
39.	3	4	3	2	3	2	4	1	3	2	2	1	1	1	2	3	4	2	5	3	5	55	с
40.	3	4	2	2	3	2	5	3	4	2	2	2	1	2	3	3	4	3	4	3	3	60	с
41.	3	4	2	2	4	2	5	2	5	2	2	1	1	4	3	3	4	3	4	3	3	57	с

42.	3	4	2	2	2	2	5	1	2	3	2	1	1	3	3	4	4	2	4	3	5	55	с
43.	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	5	3	2	4	5	68	с
44.	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	4	5	2	3	3	3	68	с
45.	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	4	4	3	4	3	3	68	с
46.	4	4	3	2	2	4	5	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	4	3	5	64	с
47.	4	5	4	3	2	3	3	1	2	3	3	2	2	2	5	4	4	2	4	4	5	66	с
48.	3	3	2	2	2	2	5	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	4	55	с
49.	3	2	3	1	2	2	3	4	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	4	56	с
50.	2	3	3	2	1	2	2	1	3	4	4	3	2	3	5	2	3	1	1	3	4	54	н
51.	2	3	3	2	2	2	2	1	2	4	4	2	2	2	5	3	3	1	2	3	4	53	н
52.	2	3	3	2	2	2	3	1	2	3	4	2	2	2	4	3	3	1	3	3	4	54	н
53.	4	3	2	4	3	2	3	4	3	4	4	3	2	3	5	4	3	4	3	3	4	70	с
54.	4	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	3	72	в
55.	5	5	5	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	5	4	5	3	3	3	5	77	в
56.	4	4	4	4	3	2	5	3	2	3	3	3	3	3	5	4	4	3	4	3	5	74	в
57.	4	5	6	4	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2	5	4	4	2	4	4	5	74	в
58.	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	79	в
59.	3	4	3	1	3	2	4	1	3	2	2	1	1	1	2	3	4	2	5	3	5	55	с
60.	3	4	1	1	4	2	5	2	5	2	2	1	1	1	3	3	4	3	4	3	3	57	с
61.	3	4	2	1	2	2	5	1	2	3	2	1	1	1	3	4	4	2	4	3	5	55	с
62.	3	3	2	3	2	3	3	1	3	3	4	3	3	3	5	4	4	2	4	3	4	65	с
63.	4	4	3	2	2	2	5	1	2	3	3	2	2	2	5	4	4	2	4	3	5	64	с
64.	4	5	4	3	1	3	3	1	2	3	3	2	2	2	5	4	4	2	4	4	5	66	с
65.	3	3	2	4	2	2	5	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	57	с
66.	3	3	3	3	2	2	4	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	4	55	с
67.	2	3	3	2	1	2	2	1	3	4	4	3	2	3	5	2	3	1	1	3	5	55	с
68.	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	56	с
69.	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	4	2	2	2	4	3	3	2	3	3	4	56	с
70.	3	4	3	2	3	2	4	2	3	2	2	1	2	2	4	2	5	2	3	3	3	57	с
71.	3	4	2	2	3	2	5	3	4	2	2	2	1	2	3	3	4	3	2	2	2	56	с
72.	3	3	2	3	2	2	4	1	2	3	2	1	1	1	3	4	4	2	4	3	5	55	с
73.	2	3	3	2	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	3	55	с
74.	3	3	2	2	2	2	3	1	2	3	3	2	2	2	4	3	3	2	4	3	3	54	н
75.	3	4	3	2	2	3	3	1	2	3	3	2	2	2	4	3	3	2	3	3	3	56	с
76.	4	2	3	2	2	2	3	4	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	4	55	с
77.	3	3	3	2	1	2	2	1	3	4	4	3	2	3	5	2	3	2	2	3	4	57	с
78.	3	4	3	1	3	2	4	1	3	1	2	1	1	1	4	2	5	2	4	4	4	55	с
79.	3	4	2	1	3	2	5	5	2	2	1	1	1	1	3	3	4	2	4	3	3	55	с
80.	2	3	3	2	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	5	4	3	2	3	2	3	58	с
81.	2	3	2	1	2	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	5	57	с
82.	4	3	3	3	2	2	4	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	4	55	с
83.	2	3	3	2	1	2	2	1	3	4	4	3	2	3	5	2	3	3	3	3	4	58	с
84.	2	3	2	1	2	2	4	1	3	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	2	3	41	н
85.	2	3	3	1	2	2	4	1	3	2	1	1	1	1	2	2	3	1	2	2	3	42	н
86.	2	3	1	1	2	2	4	1	3	2	2	1	1	1	2	2	3	2	3	2	3	43	н
87.	2	3	3	2	2	3	3	1	3	3	4	3	3	3	2	2	3	1	3	2	3	54	н
88.	2	3	3	2	2	2	4	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	43	н
89.	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	5	3	3	4	4	4	4	71	в
90.	3	4	3	1	3	2	4	1	3	1	2	1	1	1	4	2	5	2	4	4	4	55	с
91.	3	4	2	3	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	4	55	с

92.	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	4	2	2	4	2	2	4	2	2	3	55	с
93.	3	4	3	2	3	2	4	1	3	2	2	1	1	1	2	3	4	2	5	3	4	55	с
94.	2	3	2	3	2	2	4	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	5	55	с
95.	2	3	3	2	2	3	3	1	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	55	с
96.	2	3	3	2	2	2	3	1	2	3	4	2	2	2	4	3	3	1	3	3	5	55	с
97.	4	3	3	2	2	2	2	1	2	4	4	2	2	2	5	3	3	1	1	3	4	55	с
98.	2	3	2	1	2	2	5	1	2	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	2	3	41	н
99.	2	2	1	1	2	2	3	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	37	н
100.	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	39	н

* - 1. Заинтересованность в творческой деятельности. 2. Стремление к творческим достижениям. 3. Стремление к лидерству. 4. Стремление к получению высокой оценки деятельности со стороны администрации. 5. Личная значимость творческой деятельности. 6. Стремление к самосовершенствованию. 7. Способность отказаться от стереотипов в педагогической деятельности, преодолеть инерцию мышления. 8. Стремление к риску. 9. Критичность мышления, способность к оценочным суждениям. 10. Способность к самоанализу, рефлексии. 11. Владение методами педагогического исследования. 12. Способность к планированию экспериментальной работы. 13. Способность к созданию авторской концепции. 14. Способность к организации эксперимента. 15. Способность к коррекции своей деятельности. 16. Способность использовать опыт творческой деятельности других педагогов. 17. Способность к сотрудничеству. 18. Способность творчески разрешать конфликты. 19. Работоспособность в творческой деятельности. 20. Уверенность в себе. 21. Ответственность

Примечание:

В – высокий уровень

С – средний уровень

Н – низкий уровень

Таблица 3

Восприимчивость педагогов к новшествам (в баллах)

№ п/п	Полученный индивидуальный результат		№ п/п	Полученный индивидуальный результат	
	баллы	уровень		баллы	уровень
1	17	оптималь.	51	12	допуст.
2	16	оптималь.	52	14	допуст.
3	16	оптималь.	53	11	низкий
4	18	оптималь.	54	9	низкий
5	17	оптималь.	55	11	низкий
6	16	оптималь.	56	16	оптималь.
7	16	оптималь.	57	14	допуст.
8	17	оптималь.	58	13	допуст.
9	17	оптималь.	59	15	допуст.
10	18	оптималь.	60	16	оптималь.
11	16	оптималь.	61	16	оптималь.
12	18	оптималь.	62	15	допуст.
13	17	оптималь.	63	15	допуст.
14	16	оптималь.	64	16	оптималь.
15	12	допуст.	65	7	критический
16	12	допуст.	66	12	допуст.
17	16	оптималь.	67	13	допуст.
18	16	оптималь.	68	9	низкий
19	16	оптималь.	69	12	допуст.
20	12	допуст.	70	12	допуст.
21	14	допуст.	71	12	допуст.
22	14	допуст.	72	13	допуст.
23	14	допуст.	73	15	допуст.
24	16	оптималь.	74	15	допуст.
25	15	допуст.	75	14	допуст.
26	15	допуст.	76	11	низкий
27	15	допуст.	77	12	допуст.
28	15	допуст.	78	9	низкий
29	16	оптималь.	79	10	низкий
30	15	допуст.	80	13	допуст.
31	15	допуст.	81	13	допуст.
32	16	оптималь.	82	15	допуст.
33	16	оптималь.	83	15	допуст.
34	17	оптималь.	84	11	низкий
35	14	допуст.	85	12	допуст.
36	16	оптималь.	86	15	допуст.
37	17	оптималь.	87	16	оптималь.
38	18	оптималь.	88	17	допуст.
39	16	оптималь.	89	16	допуст.
40	12	допуст.	90	9	низкий
41	13	допуст.	91	7	критический
42	12	допуст.	92	9	низкий
43	14	допуст.	93	10	низкий
44	12	допуст.	94	13	допуст.

45	13	допуст.	95	16	оптималь.
46	13	допуст.	96	15	допуст.
47	14	допуст.	97	12	допуст.
48	13	допуст.	98	14	допуст.
49	14	допуст.	99	7	критический
50	15	допуст.	100	14	допуст.

Таблица 4

Диагностика удовлетворенности учителей своей профессией и работой (в баллах)

№ п/п	Полученный индивидуальный результат		№ п/п	Полученный индивидуальный результат	
	баллы	уровень		баллы	уровень
1	13	высокий	51	11	высокий
2	14	высокий	52	13	высокий
3	12	высокий	53	12	высокий
4	13	высокий	54	7	средний
5	15	высокий	55	-4	неудовлетв.
6	15	высокий	56	11	высокий
7	16	высокий	57	-2	неудовлетв.
8	12	высокий	58	12	высокий
9	14	высокий	59	8	средний
10	15	высокий	60	12	высокий
11	13	высокий	61	-7	неудовлетв.
12	11	высокий	62	5	низкий
13	16	высокий	63	6	средний
14	13	высокий	64	3	низкий
15	11	высокий	65	11	высокий
16	15	высокий	66	12	высокий
17	14	высокий	67	-8	неудовлетв.
18	14	высокий	68	9	средний
19	10	средний	69	5	низкий
20	11	высокий	70	2	низкий
21	14	высокий	71	7	средний
22	7	средний	72	14	высокий
23	14	высокий	73	5	низкий
24	15	высокий	74	4	средний
25	9	средний	75	-5	неудовлетв.
26	10	средний	76	12	высокий
27	6	средний	77	-9	неудовлетв.
28	13	высокий	78	8	средний
29	11	высокий	79	6	средний
30	9	средний	80	7	средний
31	12	высокий	81	6	средний
32	9	средний	82	-1	неудовлетв.
33	12	высокий	83	5	низкий
34	10	средний	84	8	средний
35	-6	неудовлетв.	85	5	низкий
36	9	средний	86	2	низкий
37	4	низкий	87	9	средний
38	9	средний	88	6	средний
39	9	средний	89	12	высокий
40	11	высокий	90	5	низкий
41	11	высокий	91	8	средний
42	9	средний	92	7	средний

43	12	высокий	93	6	средний
44	14	высокий	94	-8	неудовлетв.
45	15	высокий	95	-5	неудовлетв.
46	11	высокий	96	7	средний
47	11	высокий	97	4	низкий
48	1	низкий	98	1	низкий
49	7	средний	99	4	низкий
50	11	высокий	100	-7	неудовлетв.

Результаты статистической обработки данных

Уровень корреляции между показателями эмоционального выгорания и психологической готовности к инновационной деятельности в первой группе

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
1	112	13	78	36.5	-23.5	552.25
2	131	32.5	79	38	-5.5	30.25
3	121	19	78	36.5	-17.5	306.25
4	126	25	92	48.5	-23.5	552.25
5	96	1	94	52	-51	2601
6	99	2	93	50.5	-48.5	2352.25
7	103	5	92	48.5	-43.5	1892.25
8	141	48	82	40	8	64
9	129	28.5	93	50.5	-22	484
10	122	20.5	77	34.5	-14	196
11	140	45.5	77	34.5	11	121
12	155	52	85	42	10	100
13	140	45.5	84	41	4.5	20.25
14	126	25	87	43	-18	324
15	139	42	81	39	3	9
16	136	39.5	89	46	-6.5	42.25
17	101	3.5	90	47	-43.5	1892.25
18	115	14	88	44.5	-30.5	930.25
19	118	15.5	88	44.5	-29	841
20	139	42	73	29.5	12.5	156.25
21	134	37	60	16.5	20.5	420.25
22	125	22.5	55	5	17.5	306.25
23	131	32.5	71	24	8.5	72.25
24	120	18	74	33	-15	225
25	122	20.5	72	25.5	-5	25
26	104	6.5	57	12.5	-6	36
27	118	15.5	56	9	6.5	42.25
28	142	49	73	29.5	19.5	380.25
29	129	28.5	56	9	19.5	380.25

30	144	50.5	55	5	45.5	2070.25
31	111	11	73	29.5	-18.5	342.25
32	130	30.5	62	18.5	12	144
33	106	8	65	22	-14	196
34	139	42	63	20.5	21.5	462.25
35	104	6.5	58	14.5	-8	64
36	130	30.5	57	12.5	18	324
37	134	37	56	9	28	784
38	119	17	63	20.5	-3.5	12.25
39	134	37	56	9	28	784
40	111	11	60	16.5	-5.5	30.25
41	140	45.5	62	18.5	27	729
42	140	45.5	58	14.5	31	961
43	133	35	72	25.5	9.5	90.25
44	101	3.5	73	29.5	-26	676
45	111	11	73	29.5	-18.5	342.25
46	125	22.5	73	29.5	-7	49
47	144	50.5	67	23	27.5	756.25
48	126	25	55	5	20	400
49	128	27	56	9	18	324
50	132	34	54	2	32	1024
51	136	39.5	54	2	37.5	1406.25
52	109	9	54	2	7	49
Суммы		1378		1378	0	27374.5

Результат: $r_s = -0.747$

Критические значения для $N = 52$

N	p	
	0.05	0.01
52	0.25	0.33

Ответ: H_0 отвергается. Корреляция между А и В статистически значима.

**Уровень корреляции между показателями эмоционального выгорания
и психологической готовности к инновационной деятельности во второй группе**

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
1	211	23	70	31	-8	64
2	162	6.5	72	32	-25.5	650.25
3	156	4	77	35	-31	961
4	206	19	74	33.5	-14.5	210.25
5	184	10	74	33.5	-23.5	552.25
6	146	1	79	36	-35	1225
7	186	11.5	55	11.5	0	0
8	171	8	57	23	-15	225
9	201	15	55	11.5	3.5	12.25
10	206	19	65	29	-10	100
11	217	29	64	28	1	1
12	193	14	66	30	-16	256
13	202	16	57	23	-7	49
14	215	26.5	55	11.5	15	225
15	153	2	55	11.5	-9.5	90.25
16	219	30	56	18.5	11.5	132.25
17	224	32	56	18.5	13.5	182.25
18	225	33	57	23	10	100
19	229	34	56	18.5	15.5	240.25
20	214	25	55	11.5	13.5	182.25
21	215	26.5	55	11.5	15	225
22	206	19	54	5.5	13.5	182.25
23	206	19	56	18.5	0.5	0.25
24	216	28	55	11.5	16.5	272.25
25	208	22	57	23	-1	1
26	236	36	55	11.5	24.5	600.25
27	221	31	55	11.5	19.5	380.25
28	186	11.5	58	26.5	-15	225
29	162	6.5	57	23	-16.5	272.25
30	188	13	55	11.5	1.5	2.25
31	175	9	58	26.5	-17.5	306.25

32	206	19	41	1	18	324
33	161	5	42	2	3	9
34	155	3	43	3.5	-0.5	0.25
35	212	24	54	5.5	18.5	342.25
36	235	35	43	3.5	31.5	992.25
Суммы		666		666	0	9593

Результат: $r_s = -0.41$

Критические значения для $N = 36$

N	p	
	0.05	0.01
36	0.29	0.37

Ответ: H_0 отвергается. Корреляция между А и В статистически значима.

Уровень корреляции между показателями эмоционального выгорания и психологической готовности к инновационной деятельности в третьей группе

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
1	244	1	71	12	-11	121
2	302	11	55	7.5	3.5	12.25
3	299	10	55	7.5	2.5	6.25
4	316	12	55	7.5	4.5	20.25
5	252	3	55	7.5	-4.5	20.25
6	260	5	55	7.5	-2.5	6.25
7	295	8	55	7.5	0.5	0.25
8	296	9	55	7.5	1.5	2.25
9	249	2	55	7.5	-5.5	30.25
10	255	4	41	3	1	1
11	271	7	37	1	6	36
12	268	6	39	2	4	16
Суммы		78		78	0	272

Результат: $r_s = -0.764$

Критические значения для $N = 11$

N	p	
	0.05	0.01
11	0.61	0.76

Ответ: H_0 отвергается. Корреляция между А и В статистически значима

**Уровень корреляции между показателями эмоционального выгорания
и восприимчивости к новшествам в первой группе**

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
1	51	26.5	12	14	12.5	156.25
2	54	30.5	13	19	11.5	132.25
3	61	41	14	24.5	16.5	272.25
4	74	49.5	14	24.5	25	625
5	34	4.5	15	33	-28.5	812.25
6	52	28.5	15	33	-4.5	20.25
7	46	18	16	42	-24	576
8	85	51	17	48.5	2.5	6.25
9	67	46	17	48.5	-2.5	6.25
10	72	47	18	51.5	-4.5	20.25
11	62	43	16	42	1	1
12	73	48	15	33	15	225
13	62	43	12	14	29	841
14	74	49.5	16	42	7.5	56.25
15	55	34	12	14	20	400
16	87	52	12	14	38	1444
17	43	12.5	11	8.5	4	16
18	66	45	9	3	42	1764
19	55	34	9	3	31	961
20	48	22	10	5.5	16.5	272.25
21	56	38	14	24.5	13.5	182.25
22	45	16	14	24.5	-8.5	72.25
23	48	22	14	24.5	-2.5	6.25
24	50	24.5	16	42	-17.5	306.25
25	55	34	15	33	1	1
26	35	6	15	33	-27	729
27	44	14.5	15	33	-18.5	342.25
28	36	7.5	15	33	-25.5	650.25
29	58	40	16	42	-2	4
30	41	11	15	33	-22	484

31	43	12.5	15	33	-20.5	420.25
32	46	18	16	42	-24	576
33	44	14.5	16	42	-27.5	756.25
34	29	3	17	48.5	-45.5	2070.25
35	36	7.5	14	24.5	-17	289
36	56	38	16	42	-4	16
37	50	24.5	17	48.5	-24	576
38	51	26.5	18	51.5	-25	625
39	54	30.5	16	42	-11.5	132.25
40	46	18	12	14	4	16
41	47	20	13	19	1	1
42	56	38	12	14	24	576
43	55	34	14	24.5	9.5	90.25
44	34	4.5	11	8.5	-4	16
45	40	10	10	5.5	4.5	20.25
46	48	22	13	19	3	9
47	52	28.5	14	24.5	4	16
48	55	34	11	8.5	25.5	650.25
49	62	43	7	1	42	1764
50	26	2	11	8.5	-6.5	42.25
51	21	1	12	14	-13	169
52	38	9	9	3	6	36
Суммы		1378		1378	0	20252

Результат: $r_s = -0.79$

Критические значения для $N = 52$

N	p	
	0.05	0.01
52	0.39	0.5

Ответ: H_0 отвергается. Корреляция между А и В статистически значима

**Уровень корреляции между показателями эмоционального выгорания
и восприимчивости к новшествам во второй группе**

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
1	72	30	11	6	24	576
2	60	18.5	15	25.5	-7	49
3	39	3	12	11	-8	64
4	57	14.5	16	32	-17.5	306.25
5	66	23	14	20.5	2.5	6.25
6	55	12.5	13	17	-4.5	20.25
7	55	12.5	15	25.5	-13	169
8	49	7.5	16	32	-24.5	600.25
9	49	7.5	16	32	-24.5	600.25
10	68	25.5	15	25.5	0	0
11	85	36	15	25.5	10.5	110.25
12	54	11	16	32	-21	441
13	65	20.5	12	11	9.5	90.25
14	74	32	12	11	21	441
15	57	14.5	13	17	-2.5	6.25
16	78	33	8	1	32	1024
17	70	28	12	11	17	289
18	69	27	12	11	16	256
19	84	34.5	12	11	23.5	552.25
20	73	31	13	17	14	196
21	66	23	15	25.5	-2.5	6.25
22	71	29	15	25.5	3.5	12.25
23	59	17	14	20.5	-3.5	12.25
24	84	34.5	11	6	28.5	812.25
25	65	20.5	10	3.5	17	289
26	66	23	9	2	21	441
27	58	16	10	3.5	12.5	156.25
28	53	10	13	17	-7	49
29	60	18.5	13	17	1.5	2.25
30	68	25.5	15	25.5	0	0

31	51	9	15	25.5	-16.5	272.25
32	41	4.5	11	6	-1.5	2.25
33	28	1.5	12	11	-9.5	90.25
34	41	4.5	17	35.5	-31	961
35	28	1.5	16	32	-30.5	930.25
36	45	6	17	35.5	-29.5	870.25
Суммы		666		666	0	10704

Результат: $r_s = -0.815$

Критические значения для $N = 36$

N	p	
	0.05	0.01
36	0.25	0.33

Ответ: H_0 отвергается. Корреляция между А и В статистически значима.

Уровень корреляции между показателями эмоционального выгорания и восприимчивости к новшествам в третьей группе

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
1	71	7	9	3.5	3.5	12.25
2	75	8	7	1.5	6.5	42.25
3	81	10	9	3.5	6.5	42.25
4	96	12	10	5	7	49
5	69	5	13	8	-3	9
6	66	3	16	12	-9	81
7	95	11	15	11	0	0
8	80	9	12	6.5	2.5	6.25
9	69	5	14	9.5	-4.5	20.25
10	56	2	7	1.5	0.5	0.25
11	69	5	14	9.5	-4.5	20.25
12	41	1	12	6.5	-5.5	30.25
Суммы		78		78	0	313

Результат: $r_s = -0.827$

Критические значения для $N = 12$

N	p	
	0.05	0.01

12	0.61	0.76
----	------	------

Ответ: H_0 отвергается. Корреляция между А и В статистически значима.

Уровень корреляции между показателями эмоционального выгорания и удовлетворенности работой в первой группе

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
1	112	13	13	34.5	-21.5	462.25
2	131	32.5	14	41	-8.5	72.25
3	121	19	12	28.5	-9.5	90.25
4	126	25	13	34.5	-9.5	90.25
5	96	1	15	47.5	-46.5	2162.25
6	99	2	15	47.5	-45.5	2070.25
7	103	5	16	51.5	-46.5	2162.25
8	141	48	12	28.5	19.5	380.25
9	129	28.5	14	41	-12.5	156.25
10	122	20.5	15	47.5	-27	729
11	140	45.5	13	34.5	11	121
12	155	52	11	21	31	961
13	140	45.5	16	51.5	-6	36
14	126	25	13	34.5	-9.5	90.25
15	139	42	11	21	21	441
16	136	39.5	15	47.5	-8	64
17	101	3.5	14	41	-37.5	1406.25
18	115	14	14	41	-27	729
19	118	15.5	10	15	0.5	0.25
20	139	42	11	21	21	441
21	134	37	14	41	-4	16
22	125	22.5	7	5.5	17	289
23	131	32.5	14	41	-8.5	72.25
24	120	18	15	47.5	-29.5	870.25
25	122	20.5	9	10	10.5	110.25
26	104	6.5	10	15	-8.5	72.25
27	118	15.5	6	4	11.5	132.25
28	142	49	13	34.5	14.5	210.25

29	129	28.5	11	21	7.5	56.25
30	144	50.5	9	10	40.5	1640.25
31	111	11	12	28.5	-17.5	306.25
32	130	30.5	9	10	20.5	420.25
33	106	8	12	28.5	-20.5	420.25
34	139	42	10	15	27	729
35	104	6.5	-6	1	5.5	30.25
36	130	30.5	9	10	20.5	420.25
37	134	37	4	3	34	1156
38	119	17	9	10	7	49
39	134	37	9	10	27	729
40	111	11	11	21	-10	100
41	140	45.5	11	21	24.5	600.25
42	140	45.5	9	10	35.5	1260.25
43	133	35	12	28.5	6.5	42.25
44	101	3.5	14	41	-37.5	1406.25
45	111	11	15	47.5	-36.5	1332.25
46	125	22.5	11	21	1.5	2.25
47	144	50.5	11	21	29.5	870.25
48	126	25	1	2	23	529
49	128	27	7	5.5	21.5	462.25
50	132	34	11	21	13	169
51	136	39.5	13	34.5	5	25
52	109	9	12	28.5	-19.5	380.25
Суммы		1378		1378	0	27573.5

Результат: $r_s = -0.663$

Критические значения для $N = 52$

N	p	
	0.05	0.01
52	0.39	0.5

Ответ: H_0 отвергается. Корреляция между А и В статистически значима.

**Уровень корреляции между показателями эмоционального выгорания
и удовлетворенности работой во второй группе**

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
1	211	23	7	22	1	1
2	162	6.5	-4	5	1.5	2.25
3	156	4	11	29.5	-25.5	650.25
4	206	19	-2	6	13	169
5	184	10	12	33	-23	529
6	146	1	8	25	-24	576
7	186	11.5	12	33	-21.5	462.25
8	171	8	-7	3	5	25
9	201	15	5	14	1	1
10	206	19	6	18.5	0.5	0.25
11	217	29	3	10	19	361
12	193	14	11	29.5	-15.5	240.25
13	202	16	12	33	-17	289
14	215	26.5	-8	2	24.5	600.25
15	153	2	9	27.5	-25.5	650.25
16	219	30	5	14	16	256
17	224	32	2	8.5	23.5	552.25
18	225	33	7	22	11	121
19	229	34	14	36	-2	4
20	214	25	5	14	11	121
21	215	26.5	4	11	15.5	240.25
22	206	19	-5	4	15	225
23	206	19	12	33	-14	196
24	216	28	-9	1	27	729
25	208	22	8	25	-3	9
26	236	36	6	18.5	17.5	306.25
27	221	31	7	22	9	81
28	186	11.5	6	18.5	-7	49
29	162	6.5	-1	7	-0.5	0.25
30	188	13	5	14	-1	1
31	175	9	8	25	-16	256

32	206	19	5	14	5	25
33	161	5	2	8.5	-3.5	12.25
34	155	3	9	27.5	-24.5	600.25
35	212	24	6	18.5	5.5	30.25
36	235	35	12	33	2	4
Суммы		666		666	0	8375.5

Результат: $r_s = -0.626$

Критические значения для $N = 36$

N	p	
	0.05	0.01
36	0.25	0.33

Ответ: H_0 отвергается. Корреляция между А и В статистически значима.

Уровень корреляции между показателями эмоционального выгорания и удовлетворенности работой в третьей группе

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
1	244	1	5	8	-7	49
2	302	11	8	12	-1	1
3	299	10	7	10.5	-0.5	0.25
4	316	12	6	9	3	9
5	252	3	-8	1	2	4
6	260	5	-5	4	1	1
7	295	8	7	10.5	-2.5	6.25
8	296	9	4	6.5	2.5	6.25
9	249	2	1	5	-3	9
10	255	4	4	6.5	-2.5	6.25
11	271	7	-7	2.5	4.5	20.25
12	268	6	-7	2.5	3.5	12.25
Суммы		78		78	0	124.5

Результат: $r_s = -0.793$

Критические значения для $N = 12$

N	p	
	0.05	0.01
12	0.61	0.76

Ответ: H_0 отвергается. Корреляция между А и В статистически значима.

