

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«АРМАВИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

На правах рукописи

Кудина Яна Владимировна

**АКТУАЛИЗАЦИЯ РЕСУРСОВ
ИННОВАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ СУБЪЕКТОВ ОБРАЗОВАНИЯ
В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ ВУЗЕ**

5.8.7 – Методология и технология профессионального образования

ДИССЕРТАЦИЯ

на соискание ученой степени
кандидата педагогических наук

Научный руководитель:
доктор педагогических наук,
профессор
Ветров Юрий Павлович

Армавир – 2024

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ СУБЪЕКТОВ ОБРАЗОВАНИЯ	17
1.1 Историко-педагогическая характеристика инновационной культуры в образовании	17
1.2 Сущность ресурсов инновационной культуры субъектов образовательного процесса и методологические ориентиры процесса их актуализации	33
1.3 Педагогические условия актуализации ресурсов инновационной культуры субъектов образования в вузе	49
Выводы по первой главе	63
ГЛАВА 2 ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ АПРОБАЦИЯ ТЕХНОЛОГИИ АКТУАЛИЗАЦИИ РЕСУРСОВ ИННОВАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ СУБЪЕКТОВ В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ ВУЗЕ	65
2.1 Технология актуализации ресурсов инновационной культуры субъектов педагогического вуза	65
2.2 Актуализация ресурсов инновационной культуры субъектов образования в процессе подготовки студентов педагогических специальностей	78
2.3 Эффекты реализации технологии актуализации ресурсов инновационной культуры субъектов образования в процессе подготовки студентов педагогических специальностей	97
Выводы по второй главе.....	112

ЗАКЛЮЧЕНИЕ	114
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	119
ПРИЛОЖЕНИЕ А Определение уровня актуализации ресурсов инновационной культуры.....	137

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Трансформационные процессы, охватившие все сферы российского общества, определяют новые вызовы, на которые должна ответить система образования. Гуманистическая образовательная парадигма направлена на то, чтобы научить будущего специалиста отвечать на подобные вызовы, чему соответствует освоение обучающимися общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций (ФГОС ВО).

Современная социальная система характеризуется направленностью на освоение инноваций, что подтверждается наличием государственной программы «Научно-технологического развития РФ». Текст программы указывает, с одной стороны, на сохранение невосприимчивости российского общества к инновациям и «недопустимо низкий уровень» спроса на инновационные разработки, а с другой – направляет на развитие кадрового и человеческого капитала посредством «выявления талантливой молодежи в области науки, технологий, инноваций» и пр.

Все вышесказанное ориентирует систему высшего образования на актуализацию ресурсов инновационной культуры обучающихся, дабы они были способны к выстраиванию траектории индивидуального инновационного развития и инновационного развития организации, сферы, отрасли экономики или образования. Следовательно, студенты, выпускающиеся из вузов, должны быть оснащены знаниями, навыками и инструментами, необходимыми для успешного включения в инновационную среду, и навыками саморазвития внутри нее. Такой подход позволит им не только адаптироваться к быстро меняющимся условиям, но и активно вносить свой вклад в инновационные процессы, а также эффективно реализовывать себя в профессиональной сфере и вносить свой вклад в развитие инновационных технологий и процессов, способствуя прогрессу и процветанию общества в целом.

В теории педагогической науки на современном этапе сложились предпосылки для изучения вопросов, связанных с формированием, развитием

и актуализацией ресурсов инновационной культуры не только у обучающихся, но и у обучаемых.

Так, исследования показывают, что наиболее подробно изучены положения, касающиеся обучения и адаптации студентов вузов педагогических специальностей к инновационной деятельности. Данные аспекты рассматриваются в трудах таких научных деятелей как: В.И. Долгова, Т.Б. Загоруля, Л.П. Княженко, Б.К. Лисин и другие.

В контексте представленных работ были выявлены факторы и значение актуализации и реализации инновационного потенциала педагога общеобразовательной организации в условиях саморазвивающихся систем и непрерывного образования: Л.Д. Мальцева, И.В. Резанович, В.В. Попов, Н.Ю. Прияткина, А.А. Червова.

Также были рассмотрены проблемы развития инновационного потенциала у студентов педагогических и технических специальностей: П.А. Кисляков, В.В. Сидоров, Е.А. Шмелева и другие.

Однако, несмотря на единодушное мнение большинства ученых о том, что требования к формированию инновационной культуры у будущих педагогов становятся все более актуальными, недостаточно раскрытыми остаются личностные и средовые ресурсы, способные инициировать эффективный процесс формирования инновационной культуры, возможности актуализации данных ресурсов, методологические и прикладные ориентиры ресурсного обеспечения инновационной культуры субъектов образовательного процесса, педагогические условия актуализации данных ресурсов.

Несмотря на достаточно детальное изучение многих аспектов инновационной культуры, одним из актуальных вопросов остается теоретическое обоснование и создание технологии актуализации ресурсов инновационной культуры у субъектов образования. Так как это позволит подготовить студентов педагогических вузов к работе в условиях постоянно меняющегося образовательного пространства и развивать их инновационный потенциал. Таким образом, необходимо продолжать исследования в этой области.

Анализ научной литературы по теме исследования позволяет констатировать существенные **противоречия** между:

- объективной необходимостью в актуализации ресурсов инновационной культуры у субъектов образования и неполнотой научного знания о сущности и критериях эффективности данного процесса;
- востребованностью в организации эффективного процесса актуализации рассматриваемых ресурсов и недостаточностью знаний о педагогических условиях его обеспечения у субъектов образования в педагогическом вузе;
- проявлением устойчивой тенденции типологизации процесса актуализации ресурсов инновационной культуры субъектов образования и отсутствием технологии, позволяющей его реализовать в педагогическом вузе.

Проблема исследования: какова технология актуализации ресурсов инновационной культуры субъектов образования в педагогическом вузе?

Теоретическая и практическая востребованность, актуальность и недостаточное освещение в научном дискурсе заявленной проблемы детерминировали выбор темы исследования: «Актуализация ресурсов инновационной культуры у субъектов образования в педагогическом вузе».

Объект исследования: ресурсы инновационной культуры субъектов образования.

Предмет исследования: процесс актуализации ресурсов инновационной культуры субъектов образования в педагогическом вузе.

Цель исследования заключается в теоретической разработке и обосновании технологии актуализации ресурсов инновационной культуры субъектов образования в педагогическом вузе.

Гипотеза исследования: процесс актуализации ресурсов инновационной культуры субъектов образования в педагогическом вузе будет эффективным, если:

- учитывается специфика инновационной культуры субъекта образования, представленная в знаниях в области педагогической инноватики, опыте инновационной деятельности, стремлении использовать научные знания в решении

педагогических задач, умении анализировать и оценивать цели, методы и достигнутые результаты;

- основополагающим научным подходом, обуславливающим сущность и теоретические принципы процесса актуализации ресурсов инновационной культуры субъектов образования, является подход ресурсный, рассматривающий не только наличные ресурсы (уровень знаний, способность к созданию инновационной идеи, опыт в реализации инноваций и т. д.), но и ресурсы потенциальные (наличие определенных способностей, возможностей, желания);

- созданы педагогические условия, разработанные с учетом необходимости воздействия на личностные и средовые ресурсы инновационной культуры субъектов образования;

- обеспечена целевая направленность процесса актуализации на развитие индивидуально-психологических, когнитивно-мотивационных и социально-коммуникативных ресурсов субъектов образования;

- сконструирована и внедрена технология, предполагающая поэтапное решение поставленных задач, использование совокупности средств и методов, соответствующих критериям и показателям актуализации ресурсов инновационной культуры субъектов образования.

Для достижения поставленной цели были сформулированы и решены следующие **задачи**:

1. Детализировать содержание понятия «инновационная культура субъекта образования» и определить специфику процесса ее формирования в педагогическом вузе.

2. Выявить методологические основы (принципы, функции, педагогические условия) процесса актуализации ресурсов инновационной культуры у субъектов образования в педагогическом вузе.

3. Определить критерии и выявить показатели, демонстрирующие динамику процесса актуализации ресурсов инновационной культуры субъектов образования в педагогическом вузе.

4. Создать и проверить на практике технологию актуализации ресурсов инновационной культуры субъектов образования в педагогическом вузе.

Базовой основой исследования послужили:

- актуальные теории социально-политической направленности, определяющая характер и проблемы взаимоотношений традиций и инноваций внутри социальной структуры (О. Конт, М. Вебер, К. Маркс, Г. Спенсер и др.), получившая продолжение в контексте процессов модернизации общества относится к середине прошлого века;
- философско-культурологические концепции изучения образования сквозь призму понятия культуры, в которых общие закономерности управляют частностями П. Друкер, Дж. Мартино, Б. Санто, П. Штомпка;
- ведущие положения ресурсного (О.А. Мосина, Б.С. Рябушкин, Ю.В. Синягин, В.П. Щетинин и др.) и системного подходов (Л. Берталанти, А.А. Богданов, Ф.Ф. Королев и др.);
- идеи динамических способностей, которые дополняют и развивают ресурсный подход: А.В. Бухвалов, В.С. Ефремов, Л.В. Куликов, О.А. Мосина, А.В. Суржикова и др.

Исследование осуществлялось посредством применения следующих основных *методов*:

- теоретических – анализ и синтез психолого-педагогической и социально-культурологической литературы по заявленной проблеме, проектирование;
- экспериментальных – диагностических (тестирование, анкетирование, опрос, педагогическое наблюдение), констатирующего, формирующего и контрольного этапов опытно-экспериментальной работы, методов математического анализа.

Экспериментальная база исследования. ФГБОУ ВО «Армавирский государственный педагогический университет» и ГАО ВО «Невинномысский государственный гуманитарно-технический институт». В экспериментальную группу вошли 108 респондентов, среди которых 12 представителей профессорско-

преподавательского состава, а в контрольную – 112 респондентов, где преподавателей было 6 человек.

Кроме того, в опытно-экспериментальной работе принимали участие обучающиеся школ г. Невинномысска и их родители (всего: 208 человек).

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение Лицей № 6. Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 8 имени Героя Советского Союза Тимофея Николаевича Подгорного. Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 18 с углубленным изучением отдельных предметов.

Организация и основные этапы исследования

Первый этап (2019–2020 гг.) – организационно-ориентационный, во время которого определялась теоретическая и методологическая базы исследования, принципы и подходы, средства и методы организации процесса актуализации ресурсов инновационной культуры у субъектов образования; показатели и факторы эффективности данного процесса; методы диагностики и оценки.

Второй этап (2019–2020 гг.) – проектометрия, уточнение определенных автором теоретических положений данными диагностики; обобщение полученных данных и организация экспериментальной деятельности в ФГБОУ ВО Невинномысский государственный гуманитарно-технический институт, ФГБОУ ВО Армавирский государственный педагогический университет, Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение Лицей № 6. Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 8 имени Героя Советского Союза Тимофея Николаевича Подгорного. Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 18 с углубленным изучением отдельных предметов.

Третий этап (2021–2022 гг.) – практико-реализационный, включающий апробацию технологии актуализации ресурсов инновационной культуры субъектов образования в педагогическом вузе; мониторинговое исследование по итогам

внедрения технологии, обработка результатов; рефлексия участников опытно-экспериментальной работы; анализ полученных эффектов.

Четвертый этап (2023–2024 гг.) – заключительный, сделаны выводы об эффективности разработанной технологии; оформлен текст диссертационной работы и прогнозные сценарии относительно рекомендаций и продолжения исследования.

Научная новизна результатов исследования состоит в следующем:

- детализировано понятие инновационной культуры субъекта образования – как наличия знаний в области педагогической инноватики, опыта инновационной деятельности, стремления использовать научные знания в решении педагогических задач, умения анализировать и оценивать цели, методы и достигнутые результаты;
- конкретизированы методологические основы (принципы, функции, педагогические условия) процесса актуализации ресурсов инновационной культуры у субъектов образования вуза;
- уточнены критерии и выявлены их показатели, демонстрирующие динамику процесса актуализации ресурсов инновационной культуры субъектов образования;
- впервые разработана и экспериментально апробирована технология актуализации ресурсов инновационной культуры субъектов образования в педагогическом вузе.

Теоретическая значимость определяется тем, что:

- расширяется методология и технология профессионального образования за счет детализации понятия «инновационной культуры субъекта образования», конкретизации методологических принципов, функций и педагогических условий процесса актуализации ресурсов инновационной культуры у субъектов образования вуза; уточнения критериев и показателей, демонстрирующих динамику процесса актуализации ресурсов инновационной культуры субъектов образования;
- расширена система знаний в сфере: целевых ориентиров, структурных компонентов, средств и методов актуализации ресурсов инновационной культуры

субъектов образования в педагогическом вузе как профессионально ориентированной деятельности студентов и профессиональной деятельности преподавателей педагогического вуза;

- конкретизированы критерии и показатели, обеспечивающие возможность определения уровня актуализации ресурсов инновационной культуры субъектов образования.

Практическая ценность работы заключается во внедрении в практику педагогического вуза технологии актуализации ресурсов инновационной культуры субъектов образования в педагогическом вузе; структурировании и применении на практике диагностической карты, позволяющей измерять и критериально анализировать эффективность процесса актуализации ресурсов инновационной культуры субъектов образования в педагогическом вузе; разработана «Программа консультаций для родителей подростков», реализованная на практике студентами педагогического вуза в дистанционном формате.

Обоснованность и достоверность результатов диссертационного исследования обусловлены методологической базой исследования, использованием совокупности теоретико-эмпирических методов, определяющих решение поставленных задач и достижение цели; проведением эффективной опытно-экспериментальной работы на основе репрезентативной выборки; позитивной динамикой критериев и показателей данного исследования.

На защиту выносятся следующие **положения**:

1. Инновационная культура представляет собой характерный для педагогической среды механизм, систематизированный совокупностью правил, норм и способов внедрения новшеств в различных сферах жизни общества и представленный в виде моделей и алгоритмов осуществления инновационных действий. Инновационная культура субъектов образования отражает наличие знаний в области педагогической инноватики, опыта инновационной деятельности, стремления использовать научные знания в решении педагогических задач, умения анализировать и оценивать цели, методы и достигнутые результаты.

Специфика процесса формирования инновационной культуры у субъектов образования в педагогическом вузе заключается в следующем. При подготовке кадров в системе высшего образования запрос к формированию инновационной культуры отражается в требованиях к формированию универсальных компетенций у выпускников вуза, которые содержательно выражают развитие навыков: критического анализа и преодоления проблем, связанных с социальными и личностными конфликтами; умений: управления коллективом, управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития; способностей повышать профессиональную квалификацию на протяжении всей жизни и пр.

В связи с обозначенными требованиями система образования совершает переход от «объект-субъектных» отношений в сфере образования в «субъект-субъектные», где на первом этапе, мотивационно-потребностном, формируется совокупность мотиваторов, детерминирующих инновационное поведение и инновационную деятельность субъекта образования; на втором этапе, профессионально-педагогическом, формируется практический опыт управления субъектами образования, развиваются и обогащаются умения и навыки деятельности в сфере инноваций; на третьем, креативно-прогностическом, полученные умения, навыки и практический опыт переносятся на следующие учебно-образовательные ситуации, верифицируются и, в результате, формируют новые формы поведения или деятельности субъекта образования или новый интеллектуальный или материальный продукт.

2. Методологическими основами процесса актуализации ресурсов инновационной культуры у субъектов образования выступают:

- **принципы** – системообразования, удовлетворения приоритетов организации, соблюдение интересов субъектов образования;

- **функции:** 1) сохранение и трансляция существующего знания новым поколениям; 2) обновление и генерация научного знания путем контроля содержания образования и отслеживания результатов образовательного процесса; 3) симбиоз научного знания и инновационной культуры, обуславливающий целенаправленную подготовку специалистов, владеющих способами освоения

инноваций; 4) совершенствование субъекта образования в его дуальных характеристиках (коллектива и личности);

- **педагогические условия**, состоящие из *организационного компонента, предполагающего*: 1) реализацию уставных и нормативно-правовых отношений в образовательном процессе педагогического вуза; 2) наличие разработанных диагностических карт, позволяющих отслеживать динамику актуализации ресурсов инновационной культуры как у отдельных индивидов, включенных в образовательный процесс, так и у коллективного субъекта образования и апробированных методик, позволяющих определить уровень актуализации ресурсов инновационной культуры у субъектов образования; 3) информационно-методическое обеспечение педагогической подготовки преподавателей для осуществления процесса актуализации ресурсов инновационной культуры у субъектов образования; 4) наличие у преподавателей желания и мотивации к формированию и развитию инновационной культуры у себя и у обучающихся; 5) организация совместной деятельности в группе, выработка тактики и стратегии взаимодействия; 6) обеспечение активного включения педагогов в процесс актуализации ресурсов инновационной культуры у субъектов образования и *компонента процессуального, определяющего*: 1) реализацию отбора преподавателей педагогического вуза для участия в программах актуализации ресурсов инновационной культуры у субъектов образования; 2) соответствие содержания программы актуализации ресурсов инновационной культуры у субъектов образования относительно выявленных диагностических критериев и показателей уровня актуализации; 3) программно-методическое обеспечение процесса актуализации ресурсов инновационной культуры у субъектов образования; 4) выбор продуктивных методов и форм актуализации ресурсов инновационной культуры у субъектов образования; 5) структурирование режима диалога между командами и группами – субъектами инновационной культуры; 6) обеспечение активного включения студентов педагогического вуза в процесс актуализации ресурсов инновационной культуры за счет разработки и реализации соответствующих программ.

3. Динамика процесса актуализации ресурсов инновационной культуры субъектов образования в педагогическом вузе определяется на основе следующих критериев и показателей: индивидуально-психологический (творческие способности, социальное самочувствие, сформированность индивидуального стиля педагогической деятельности); когнитивно-мотивационный (нестандартность мышления, потребность в саморазвитии, стремление к самостоятельной деятельности); социально-коммуникативный (направленность на социально-значимую деятельность, стремление к созданию уникального педагогического продукта, готовность к расширению личностно-социального и профессионального взаимодействия).

4. Технология актуализации ресурсов инновационной культуры субъектов образования в педагогическом вузе представляет собой детальную последовательность производимых действий, направленных на достижение поставленной цели, содержательно состоит из блок-схемы, которая условно разбита на три блока в соответствии с разработанными этапами реализации авторской технологии. Совокупность блоков и порядок действий по их осуществлению, обозначенных положительным (+) и отрицательным (-) векторами реализации процесса, при этом: блок 1 – осуществление мониторингового анализа и проектометрии, переход к основному этапу; блок 2 – осуществление основного этапа, переход на рефлексивно-оценочный этап; блок 3 – осуществление рефлексивно-оценочного этапа и верификация результатов, завершение процесса актуализации ресурсов инновационной культуры субъектов образования в вузе.

Разработанная технология обеспечивает эффективность процесса актуализации ресурсов инновационной культуры субъектов образования в педагогическом вузе.

Апробация и внедрение результатов исследования. Результаты исследования обсуждались на итоговых научно-практических конференциях ФГБОУ ВО «Армавирский государственный педагогический университет» (2019–2023 гг.); на заседаниях кафедры теории, истории педагогики и образовательной практики ФГБОУ ВО «Армавирский государственный педагогический

университет» (2020–2023 гг.); на заседаниях кафедры педагогического образования, психологии и дефектологии ГАОУ ВО «Невинномысский государственный гуманитарно-технический институт» (2020–2023 гг.); на аспирантских методологических семинарах ФГБОУ ВО «Армавирский государственный педагогический университет» (2019–2023 гг.); на XV Межрегиональной научно-практической конференции «Модернизация профессионального образования в новых социально-экономических условиях: теория и практика» (Невинномысск, 2020); на Всероссийской научно-практической конференции «Актуальные вопросы педагогической науки и образования» (г. Краснодар, 2021); на Международной научно-практической конференции «Научно-методическое сопровождение профессионально-личностного развития участников образовательного процесса» (Невинномысск, 2021); на Международной научно-практической конференции «Кавказский диалог»; (Невинномысск, 2022); на Международной научно-практической конференции «Проблемы и перспективы осуществления междисциплинарных исследований» (Стерлитамак, 2022); на конференции ФГБОУ ВО «Чувашский государственный университет им. И.Н. Ульянова» (Чебоксары, 2022); на XVIII научно-практической конференции «Модернизация профессионального образования в новых социально-экономических условиях: теория и практика» (Невинномысск, 2023); на национальной научно-практической конференции с международным участием «Научно-методическое сопровождение профессионально-личностного развития участников образовательного процесса» (Невинномысск, 2023); на Международной конференции «Современная техника и технологии: исследования, разработки и их использование в комплексной подготовке специалистов» (Невинномысск, 2024); на научно-исследовательской сессии профессорско-преподавательского состава НГГТИ (Невинномысск, 2024). Результаты исследования внедрены в образовательный процесс классов гуманитарного направления МБОУ Лицей № 6. МБОУ СОШ № 8 имени Героя Советского Союза Тимофея Николаевича Подгорного. МБОУ СОШ № 18 г. Невинномыска.

Структура диссертации. Данная диссертационная работа состоит из введения, двух глав, шести соответствующих параграфов, заключения, списка литературы и приложения. Основной текст изложен на 137 страницах и включает 16 таблиц и 14 рисунков, в том числе 2 диаграммы и 4 графика. Список литературы насчитывает 140 единиц, из них 8 на иностранном языке. В приложении представлен дополнительный процессуальный материал.

ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ СУБЪЕКТОВ ОБРАЗОВАНИЯ

1.1 Историко-педагогическая характеристика инновационной культуры в образовании

Инновационная культура является уникальным феноменом, представляющим собой компонент матричной структуры культуры общечеловеческой. Каждая такая составляющая формируется в результате цепи эволюционных или кризисных переходов, знаменующих передвижение с одной ступени развития на другую, элементом современной социально-исторической реальности.

Наличие инновационной культуры у социальных субъектов является значимым фактором для эффективного развития общественной системы, что связано с тем, что данная культура инициирует процесс создания и развития новаторских идей, подходов и практик, которые способствуют прогрессу и росту качества жизни.

Не вызывает сомнения то, что инновационная культура способствует развитию сферы образования и улучшению качества обучения, а также созданию благоприятной среды для развития разносторонне развитой личности.

Однако, интенсивное развитие объектов материальной культуры, технологические перемены и социальная модернизация, сопровождающие процесс совершенствования системы образования, не всегда адекватно отражаются в содержании образования, его методах и функциях и др., а, следовательно, требует теоретического изучения и методического сопровождения.

Исследование инновации как неотъемлемой части общественной системы и ее социального развития впервые появляется в середине девятнадцатого века в трудах таких известных ученых как О. Конт, М. Вебер, К. Маркс, Г. Спенсер [14] и др. В основном научные труды носили социально-политический характер и

затрагивали проблему взаимоотношений традиций и инноваций внутри социальной структуры. В данном ключе мнения разделились на два основных течения. В первом варианте традиции служат тормозом для инновационных общественно-политических преобразований и, в связи с чем, нуждаются в уничтожении, что даст возможность развернуться инновациям и сделать общество более совершенным.

Во втором, и это положение автору импонирует, традиции и инновации выступают как неотъемлемые части развития общественной системы, взаимопроникающие и взаимодополняющие друг друга, что и дает возможность обществу развиваться не революционным, а эволюционным путем. Принятие инновации идет через принятие необходимости изменений с учетом сложившегося опыта (Г. Спенсер).

Новый виток исследований инновационных процессов в контексте процессов модернизации общества относится к середине прошлого века (П. Друкер [36], Дж. Мартино [79], Б. Санто [109], П. Штомпка [128], и др.). Ряд исследователей доказывали, что инновационные процессы усиливают традиционные позиции общественных систем, что способствует их стабилизации и, следовательно, поступательному развитию (С. Хантингтон [140], З. Бауман [8]).

Прорывной переход к изучению инновационных процессов в гуманитарном знании совершает П. Друкер, который рассматривал инновационную деятельность как «способность создавать богатство посредством новых способов» [36] и технологий. Опираясь на данный постулат, такие исследователи, как Б. Санто [109], Дж. Эпштейн и Р. Шелтон [138] стали рассматривать процессы формирования инновационной культуры в процессе инновационной деятельности.

Во второй половине XX века социологи рассматривают не только инновационную деятельность как социальный процесс, но и изучают сущность и специфику инновационной культуры как отдельного социального феномена (Ю.А. Карпова [47], В.Н. Фокина [123] и др.). Так, Б.К. Лисин утверждал, что «инновационная культура – это область общекультурного процесса, характеризующая степень восприимчивости личностью, группой, обществом

различных новшеств в диапазоне от толерантного отношения до готовности и способности к превращению их в инновации» [73].

Закрепление же термина «инновационная культура» произошло только в 1995 году в документе Европейской комиссии «Зеленая книга инноваций» (Green Paper on Innovation), посвященной сравнительному анализу качества и эффективности инновационной деятельности в странах Европы, Азии и США.

На рубеже XX –XXI веков. Благодаря исследованиям В.И. Джелали [33], Ю.А. Карпова [47], А.И. Николаева [86] и др. инновационная культура начинает рассматриваться в научном дискурсе как самостоятельный феномен, в котором интегрируются социальные, культурные, исторические и образовательные характеристики в единстве и взаимосвязи.

Также инновационная культура начинает рассматриваться в ракурсе влияния на духовную жизнь человека (благодаря инновационной культуре возможно обогатить свой внутренний мир и стать более открытым к новым возможностям и перспективам), формирование его ценностей (они помогают ориентироваться в динамично трансформирующейся социальной среде, выдвигают на первый план творчество, инициативу, смелость и готовность к риску), навыков (они способствуют адаптации к новым технологиям и информационным ресурсам), восприимчивости к новым идеям (обуславливает профессиональный и личностный рост) и паттернов поведения (они стимулируют креативность и помогают найти нестандартные решения для различных задач).

Образовательная система обращает внимание на инновационную культуру как научную категорию в начале нового века. Технологический прорыв нового века повлиял на то, что образовательный вектор начал менять свое направление, смещаясь в сторону инноваций. Это связано с необходимостью адаптации к быстро меняющемуся миру и интенсивному развитию научного знания и новых технологий.

Инновации становятся неотъемлемой частью современного общества и оказывают влияние на все сферы жизни, включая производство и социальную

сферу. В связи с этим, образовательный процесс также претерпевает изменения и становится направленным на развитии инновационных подходов и технологий.

Одним из ключевых факторов, влияющих на поворот образовательного вектора в сторону инноваций, является необходимость подготовки квалифицированных специалистов, способных работать с новыми технологиями, применять инновационные подходы в своей деятельности, создавать новые, востребованные образовательной сферой инновационные продукты.

Заявленные требования обусловили необходимость постоянной модернизации программ в образовательных организациях, а также обновления методик обучения и сотрудничества с индустрией и научными организациями.

Кроме того, поворот образовательного вектора в сторону инноваций позволяет стимулировать творческий и креативный подход к обучению, что способствует развитию у студентов не только профессиональных навыков, но и способностей к инновационному мышлению.

Интенсивное развитие научного знания и новых технологий во всех сферах жизни требует изменения образовательного вектора в сторону инноваций, требует обеспечить подготовку квалифицированных специалистов, способных эффективно работать в современном мире и вносить свой вклад в его развитие (В.И. Джелали [33], Ю.А. Карпова [47], А.И. Николаев [86] и др.).

Инновационная культура начинает рассматриваться как средство подготовки молодого поколения к быстро меняющемуся миру и как механизм адаптации к новым социальным и техническим условиям (Н.Д. Василенко [21], В.И. Долгова [35], В.В. Зубенко [43] и др.), что актуализирует изучение образовательной системы, способной справиться с вызовами современности.

Несмотря на то, что феномен инновационной культуры до начала нового века активно рассматривался в рамках смежных с педагогикой наук, сегодня ее изучение стало выдвигаться на первый план. В частности, педагогизацией данного термина занялись такие ученые, как В.В. Краевский и Г.П. Щедровицкий. Обозначение нового термина в педагогическом дискурсе имеет большое практическое значение, поскольку позволяет включить его педагогический тезаурус, что не только

помогает исследователям верно формулировать и передавать научные идеи, но и формирует понимание значения нового термина в педагогическом процессе и возможности его использования.

Адаптируя философские и культурологические подходы, В.В. Краевский и Г.П. Щедровицкий разработали новаторскую культурологическую концепцию содержания образования, в которой обозначили сущность инновационной культуры, в которую «включили:

- знание (например, о педагогической инноватике, ведущих тенденциях инновационной деятельности в образовании, о способах реализации исследовательской деятельности в образовательном учреждении);
- опыт творческой деятельности (умение видеть проблему и соотносить с ней фактический материал);
- опыт эмоционально-целостного отношения (стремление и умение использовать научные знания в решении педагогических задач);
- методологическая рефлексия, предполагающая умение педагога анализировать, оценивать цели, методы» [110].

Однако, современное образовательное пространство, динамично развиваясь, характеризуется множественностью педагогической реальности, как отмечает А.М. Саранов, эта множественность проявляется в различных аспектах. Следовательно, понятийный научный аппарат претерпевает неизбежные трансформации. Расширяется исследовательское поле инновационной культуры в образовании, уточняется терминологическая лексика.

В продолжение новаторской культурологической концепции появляются работы:

- уточняющие понятие феномена инновационной культуры педагога (Г.А. Сафарова, О.В. Кучергина). Инновационная культура педагога рассматривается как «сложноструктурное образование, совокупность взаимосвязанных, взаимообусловленных и взаимодополняющих компонентов, обеспечивающих высокий уровень готовности к принятию или созданию и

последующей реализации педагогических инноваций в процессе профессиональной деятельности» [70];

- развивающие понятие инновационной культуры субъектов высшего образования (Л. А. Холодкова), отражающей «область ...духовной жизни субъекта, его ценностную ориентацию, закреплённую в мотивах, знаниях, умениях, навыках, образцах и нормах поведения и обеспечивающая восприимчивость им новых идей, его готовность и способность к поддержке и реализации новшеств во всех сферах жизни» [125];

- раскрывающие понятие актуализации личности студентов как носителей инновационной культуры (Т.Б. Загоруля), проявляющейся в «культуровосприимчивости, открытости к инновациям, креативности, ассертивности, толерантности, рефлексивности, самоактуализации, ответственности, которые целенаправленно развиваются в реализации ценностно-смыслового, содержательного и технологического компонентов высшего образования в творческом использовании теоретических знаний, инновационных способов и средств в интерсубъективном общении, обогащающим умениями конструктивно защищать свои права, отстаивать собственную точку зрения, уважительно относиться к мнению других» [40].

Таким образом, можно заметить, что в педагогическом контексте исследования инновационной культуры акцент делается на личностно-ориентированном аспекте, который является основой гуманистической парадигмы образования. С одной стороны, это означает, что в современном образовании все большее внимание уделяется развитию личности ученика, его индивидуальности и потребностей, а не только передаче знаний и навыков. А с другой – необходимость выстраивания определенных взаимоотношений в группе обучающихся.

Проведенное теоретическое исследование педагогического феномена инновационной культуры позволило определить этапы формирования соответствующего научного знания, а также особенности его категоризации на каждом обозначенном этапе (Таблица 1).

Таблица 1 – Периодизация научного знания, исследующего феномен инновационная культура

Этап	Особенности	ФИО	Период
Ранненаучный	Исследование инновации как неотъемлемой части общественной системы. Соотношение традиций и инноваций	О. Конт, М. Вебер, К. Маркс, Г. Спенсер	Середина XIX века – до второй четверти XX века
Дифференциации	Обособление нового знания об инновационных процессах	П. Друкер, Дж. Мартино, Б. Санто, П. Штомпка	Вторая четверть XX века – 50-е годы XX века
Автономизации	Рассматриваются процессы формирования инновационной культуры в процессе инновационной деятельности	Б. Санто, Дж. Эпштейн, Р. Шелтон	50-е годы XX века – 90-е годы XX века
Систематизации	Становление термина «инновационная культура» и интеграция его социальных, культурных, исторических и образовательных характеристик в единстве и взаимосвязи	В.И. Джелали, Ю.А. Карпова, В.Л. Кулиниченко, А.И. Николаев, И.П. Логинов, Н.В. Никулина	90-е годы XX века до начала XXI века
Педагогизации	Отражение гуманитарной парадигмы образования и индивидуального подхода в процессе обучения	Т.Б. Загоруля, Г.А. Сафарова, В.В. Краевский, О.В. Кучергина, Л. А. Холодкова	начало XXI века до настоящего времени

Представленные в таблице научные позиции, обозначают условные границы научного проблемного поля «инновационной культуры», в котором объединяется

целый ряд вопросов, требующих дальнейшего разрешения: науковедческих, философско-культурологических, социально-педагогических и психолого-педагогических, для чего требуется расширение теоретико-методологического спектра исследований.

Изучение различных научных взглядов позволило сделать вывод о том, что как педагогическая категория инновационная культура не имеет едино установленной трактовки и широко рассматривается в научном дискурсе.

В условиях категориальной полифонии можно утверждать, что понятие инновационной культуры является комплексным, в котором отражается уровень развития навыков, способностей, образованности и готовности личности к созданию нового продукта и / или освоению новшеств.

В тоже время, в рамках представленного педагогического исследования, в унисон с Ю.А. Карповой [47] будем представлять инновационную культуру в дуальном аспекте – как инновационную культуру общества или отдельно организованного сообщества и как инновационную культуру личности. Благодаря взаимокорреляции отдельных составляющих инновационной культуры ее рост у отдельно взятой личности будет должен вызывать позитивные изменения в коллективе и наоборот (Рисунок 1).

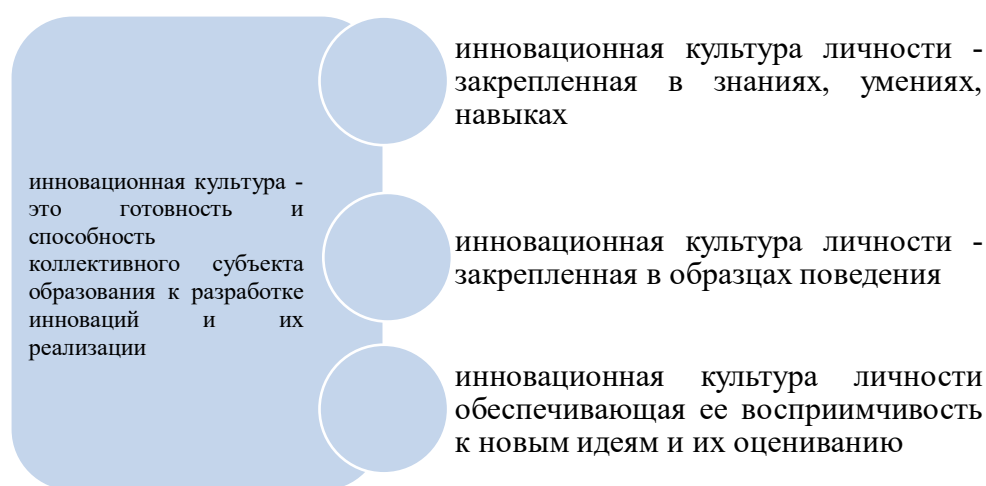


Рисунок 1 – Инновационная культура в дуальном аспекте

Инновационная культура будет рассматриваться нами как характерный для определенной социокультурной среды механизм, систематизированный

совокупностью правил, норм и способов внедрения новшеств в различных сферах жизни общества и представленный в виде моделей и алгоритмов для осуществления инновационных действий.

При подготовке кадров в системе высшего образования запрос к формированию инновационной культуры отражается в требованиях к формированию универсальных компетенций у выпускников вуза, которые содержательно выражают развитие:

- навыков: критического анализа и преодоления проблем, связанных с социальными и личностными конфликтами;
- умений: управления коллективом, управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития;
- способностей повышать профессиональную квалификацию на протяжении всей жизни и пр.

Необходимо отметить, что во многом новые требования продиктованы изменениями в трансляции знаний, а именно формированием и активным развитием массовой информационной среды, в связи с чем, возникает необходимость и в новых требованиях к образованию.

Среди ведущих факторов, определяющих заявленные требования, является активное развитие массовой информационной среды и практически неограниченный ее объем, который постоянно увеличивается и обновляется.

Такое информационное изобилие создает у неподготовленного субъекта определенные трудности восприятия и анализа, в связи с чем, необходимо уметь фильтровать и анализировать получаемую информацию, чтобы осознавать степень ее достоверности.

Кроме того, выпускники системы высшего образования должны уметь адаптироваться к постоянно меняющейся информационной среде и быстро усваивать новые знания и навыки.

В связи с кристаллизовавшимися новыми требованиями в системе образования начался стремительный переход от «объект-субъектных» отношений в сфере образования в «субъект-субъектные».

Ряд отечественных исследователей (С.В. Куликова [65], Ю.А. Кустов [69], С.Д. Поляков [99], Н.Р. Юсуфбекова [132] и др.) считают, что качество и уровень сформированности инновационной культуры во многом зависит от того, как устроена культурная и социальная среда образовательной организации.

Образовательную среду, направленную на формирование инновационной культуры, исследует ряд отечественных специалистов: Ю.А. Карпова [47], А.С. Капто [49], А.Л. Маршак [81], Т.Г. Новикова.

Аксиологические основания инновационной культуры представлены в работах В.А. Ядова, который подверг социальному и психологическому анализу ценностные ориентиры образовательной среды, которые обозначают векторы профессионального поведения рабочих и служащих и формируют у них инновационную культуру.

Данная среда состоит из трех компонентов:

- процессуального, обеспечивающего управленческое и технологическое совершенствование образовательного процесса или создание нового образовательного процесса;
- коллективистского, обуславливающего комплексность взаимодействия субъектов образования, направленного на трансляцию знаний, умений, навыков и практического опыта, удовлетворяющего как индивидуальные, так и групповые интересы и потребности;
- конструктивного, обеспечивающего фактическое наличие нового продукта (интеллектуального или материального) или прежнего, но в усовершенствованном варианте.

Логика формирования инновационной культуры в образовательной среде, рассматриваемая в ряде работ И.В. Игнатовой, О.В. Лебедь, Н.В. Никулиной и пр., заключается в поэтапной организации изучаемого процесса.

Инновационное поведение и деятельность являются важными составляющими современного образовательного процесса. Они позволяют субъекту образования не только успешно адаптироваться к постоянно меняющимся условиям, но и активно вносить свой вклад в развитие общества. Однако, для того

чтобы инновационное поведение и деятельность были эффективными, необходимо наличие мотиваторов и их совокупности, которые будут стимулировать их становление и развитие.

Сами мотиваторы имеют вариативный характер, могут быть, внутренними (личностными) или внешними (социальными). Внутренние мотиваторы могут включать в себя стремление к самовыражению и желанию учиться и развиваться, а также наполнению новыми знаниями и идеями.

Внешние мотиваторы могут быть связаны с вознаграждением, социальным статусом, признанием со стороны референтной группы, а также поддержкой и поощрением со стороны образовательной организации (Т.В. Данилова, А.Н. Прядехо, М.С. Сидорина и др.).

Вариативность «набора» мотиваторов зависит от специфических особенностей субъекта образования, его индивидуальных потребностей и целей. Поэтому, для эффективного формирования мотиваторов необходимо учитывать индивидуальные особенности каждого субъекта образования.

На первом этапе инновационная культура субъекта образования представляется как совокупность фактических знаний об инновационной культуре в целом и возможности ее реализации в образовательной практике.

На втором этапе, профессионально-педагогическом формируется практический опыт управления субъектами образования, развиваются и обогащаются умения и навыки деятельности в сфере инноваций.

В современном образовательном пространстве актуальным является процесс формирования практического опыта управления субъектами образования. Это позволяет развивать и обогащать умения и навыки деятельности в сфере инноваций.

Приобретение опыта управления является необходимым условием для успешной работы в сфере образования, где постоянно требуется осваивать новые методы и подходы.

Практический опыт управления субъектами образования позволяет эффективно решать поставленные задачи, а также способствует развитию

профессиональных компетенций и повышению квалификации. Благодаря этому процессу, образовательные учреждения могут успешно адаптироваться к изменяющимся условиям и предоставлять качественное образование, отвечающее современным требованиям.

Таким образом, формирование практического опыта управления субъектами образования является важным компонентом образовательной сферы, так как способствует ее динамичному совершенствованию.

На третьем этапе, креативно-прогностическом, полученные умения, навыки и практический опыт переносятся на следующие учебно-образовательные ситуации, верифицируются и, в результате, формируют новые формы поведения или деятельности субъекта образования или новый интеллектуальный, или материальный продукт.

Новые умения и навыки, полученные в процессе обучения, могут привести к созданию новых форм поведения и деятельности. Например, приобретение навыков коммуникации и лидерства может помочь человеку стать более уверенным и успешным в общении с другими людьми. Или же изучение новых технологий и программирования может привести к созданию новых продуктов и услуг, которые будут полезны для общества.

Кроме того, полученные умения и навыки могут привести к формированию нового интеллектуального или материального продукта. Например, обучение новым методам исследования может привести к созданию новых научных открытий и разработок. Или же изучение финансов и бизнеса может помочь создать свой собственный бизнес и стать успешным предпринимателем.

На четвертом этапе, мотивационно-релевантном, формируется система ценностей, установок и мотивов поведения, определяющих отношение субъекта образования к инновационной деятельности и инновационной культуре.

Проведенный теоретический анализ подтверждает предположение автора данной работы о том, что центральной фигурой данного процесса является субъект, его иницирующий и развивающий. Сущностная характеристика субъекта

раскрывается посредством его толкования в философском измерении – субъект есть «носитель предметно-практической деятельности и познания» [31], производитель, агрегатор целенаправленной активности. Если рассматривать субъекта в контексте образовательного поля, то становится возможным не только уточнить его сущностные характеристики, но и выделить ведущие функции.

Итак, субъектом образования будем считать носителя образовательной и развивающей активности, инициативного участника образовательного процесса (К.А. Абульханова-Славская, С.Л. Рубинштейн, А.В. Брушлинский и др.). Субъект образования, согласно ряду психолого-педагогических исследований, обладает определенной функциональной нагрузкой, а именно: разработка и реализация образовательных программ и их верификация; целеполагание и управление процессом формирования инновационной культуры; рефлексия и оценка результатов данного процесса (Ж. Пиаже, И.А. Зимняя, Е.А. Климов и др.).

Важно отметить, что субъектами образования являются не только отдельные личности, но и так называемые коллективные субъекты – «собираательные, созданные для удовлетворения общих потребностей или же для осуществления коллективных целей» [120].

При этом, коллективные субъекты взаимодействуют между собой, координируя свою деятельность с целью создания оптимальных условий для развития отдельной личности и раскрытия ее потенциала.

Для данного исследования считаем значимой позицию И.А. Зимней, которая утверждает, что «коллективный субъект представлен в каждом человеке, и наоборот», при этом характеристика индивидуального субъекта будет зависеть от его личностных особенностей, а особенности коллективного субъекта – это совокупность особенностей индивидуальных в усредненном их понимании.

Следовательно, эффективность процесса формирования инновационной культуры зависит от определенных свойств и качеств индивидуальных субъектов

образования, по совокупности представляющих собой характеристику субъекта коллективного.

Исходя из вышесказанного становится возможным уточнить понятие *инновационной культуры субъекта образования* – как наличия знаний в области педагогической инноватики, опыта инновационной деятельности, стремления использовать научные знания в решении педагогических задач, умения анализировать и оценивать цели, методы и достигнутые результаты.

В этой связи закономерно возникает вопрос о наличии исходных предпосылок формирования вышеперечисленных качеств у будущего выпускника в период обучения в вузе, а также верного определения данных качеств.

Ряд отечественных исследователей (Л.В. Климина, Б.К. Лисин, А.В. Эркенова и др.) дают следующее определение: «Степень восприимчивости личностью, группой, обществом различных новшеств в диапазоне от толерантного отношения до готовности и способности к превращению их в инновации» понимается в научном дискурсе как «инновационная культура» [73; 87].

Рассматривая принципы формирования инновационной культуры, будем отталкиваться от трактовки самого понятия. Итак, «принцип» есть основное логическое понятие выстраиваемой системы, он является обобщающим положением, отражающимся на всех явлениях изучаемой системы.

В совокупности принципы должны ориентировать субъект образования на достижение поставленной цели; интегрировать интересы субъекта образования и интересы образовательной среды; определять вектор формирования инновационной культуры посредством разработанной педагогической технологии.

Опираясь на исследования А.Н. Асаула, П.Ю. Ерофеева, Д.А. Репникова и др. были выделены три группы принципов.

В первой группе принципов концентрируются системообразующие принципы.

1. Историчности и преемственности, определяющий сохранение и усвоение предыдущего опыта, трансляции и усвоение ценностей инновационной культуры.

2. Целостности и комплексности позволяет выйти на новый уровень деятельности, охватывающий как знаниевый комплекс субъектов образования, так и привлечь творческую составляющую, что, в свою очередь, формирует системность знаний обучающихся и развивает инновационную культуру.

3. Целенаправленности, обуславливающий формирование и / или развитие системы ценностей инновационной культуры у всех участников процесса.

Вторая группа принципов направлена на удовлетворение приоритетов организации.

1. Соответствия корпоративной культуре, обуславливающий формирование инновационного менталитета на основе привлечения духовных и нравственных факторов воздействия.

2. Согласованности с приоритетами развития организации предполагает ориентацию субъектов образования на цели и потребности образовательной организации.

3. Учета специфики образовательной организации предполагает обращение и использование опыта инновационной деятельности.

4. Минимизации административного регулирования ориентирует субъектов образования на самоуправление и самоорганизацию.

5. Коллективного планирования детерминирует создание трека формирования инновационной культуры и рефлексии.

Третья группа принципов направлена на интересы субъектов образования.

1. Индивидуализм – предполагает учет личностной специфики, способностей и наклонностей субъектов образования (групп субъектов).

2. Самостоятельности и ответственности обуславливает снижение влияния внешнего контроля деятельности и усиление самоконтроля.

3. Побуждения к творчеству и инновации формирует активное отношение субъекта образования к предстоящей и настоящей деятельности.

4. Права на принятие неверного решения, признающий возможность совершения ошибки в деятельности и ориентирующий на ее исправление.

Проведенное исследование работ отечественных и зарубежных ученых позволило выделить функции субъекта образования в процессе формирования инновационной культуры, при этом уточним, что представленные функции не могут выходить за рамки педагогической теории, а могут только расширять ее диапазон или уточнять отдельные области знания:

- сохранение и трансляция существующего знания новым поколениям в соответствии с требованиями стандартов образования и планами перспективного развития системы образования;
- обновление и генерация научного знания путем контроля содержания образования и отслеживания результатов образовательного процесса;
- симбиоз научного знания и инновационной культуры, обуславливающий целенаправленную подготовку специалистов, владеющих способами освоения инновациями, при этом прежняя образовательная система не разрушается, а динамично совмещает прежний опыт и актуальные нововведения;
- совершенствование субъекта образования в его дуальных характеристиках (коллектива и личности), формирование инновационных стратегий поведения.

Сделанные автором компиляционные выводы позволяют утверждать, что педагогическая постановка проблемы не умаляет ее значимости в других научных сферах, что обуславливает необходимость пересмотра парадигмы подготовки будущих педагогов в системе высшего образования, а, следовательно, и необходимость формирования у будущих специалистов инновационной культуры.

Реформы, охватившие систему образования на всех ее уровнях, инициируют пересмотр взглядов на педагогов от представления о них как о носителях знаний на лидеров преобразований, носителей инновационной культуры.

1.2 Сущность ресурсов инновационной культуры субъектов образовательного процесса и методологические ориентиры процесса их актуализации

Вопросам введения инноваций и формирования инновационной культуры в образовательной среде посвящено большое количество междисциплинарных исследований. Активизирует научный интерес к заявленной проблематике время динамичных трансформаций социальной жизни российского общества. При этом научные идеи, разработанные и апробированные в ходе опытно-экспериментальных работ, внедряются в педагогическую практику образовательных организаций с большим трудом.

Разрешая данное противоречие, авторы указывают на наличие особой консервативности системы образования в целом. (И.В. Бестужев-Лада, Т.А. Жилина, Е.А. Ларичева, С.А. Меленькина).

При этом считаем необходимым заметить, что под консервативностью будем подразумевать не ретроградность, а, скорее, стабильность, приверженность педагогическим традициям, которые удерживают систему образования от скоропалительных изменений и, в том числе, от разрушения сложившейся структуры.

Данный подход подразумевает уважение и бережное сохранение классических методов и принципов обучения, а также ориентацию образовательного процесса на проверенные временем педагогические практики. В то же время, традиционность не означает застой и отказ от нововведений. Она предполагает осмысленное внедрение новых идей и методов, которые могут сделать образовательный процесс более эффективным.

Таким образом, традиционную культуру и инновационную культуру можно обозначить как взаимопроникающие составляющие единого культурного пространства, обе они присутствуют в образовательной системе.

Сравнительные характеристики данных культур представлены в Таблице 2.

Таблица 2 – Сравнительные характеристики консервативной и инновационной культур

Сравнительные характеристики	Консервативная культура	Инновационная культура
Субъекты культуры	Коллективный субъект	Коллективный субъект Индивидуальный субъект
Требования к субъекту	Следование инструкциям, поддержание традиций	Раскрытие и реализация индивидуального творчески-инновационного потенциала, при учете традиций
Взаимодействие в образовательной среде	Направлено на поиске механизмов устойчивого развития	Направлено на духовное и нравственное развитие, приобретение новых знаний и умений для освоения инноваций
Соответствие образовательной парадигме гуманизации	Создание гуманитарной образовательной среды, для формирования «равного» диалога	Формирование стратегии безусловного признания личности обучающегося и обучающего
Управляемость	Управление культурой с применением психологических методов, мотивации, переговоров	Управление культурой посредством стимулирования творческой активности индивидуального и, как следствие, коллективного субъекта, их обучение и развитие

Анализ представленных работ позволили не только выявить характерные черты инновационной культуры, но и уточнить специфику процесса ее формирования:

- во-первых, формирование инновационной культуры является непрерывным, детерминированным процессом, в котором новые цели ставятся с учетом уже достигнутых (не обязательно развивая их), полученные результаты определяют направления последующего развития, накопленный опыт (жизни, деятельности и пр.) обуславливает стратегии реализации инноваций;

- во-вторых, успешность процесса формирования инновационной культуры обуславливается наличием соответствующих мотивов и интересов, знаний и умений у субъекта.

Опираясь на вышесказанное можно заметить, что процесс формирования инновационной культуры неразрывно связан с процессом личностного развития человека. Это, по мнению Н.Е. Водопьяновой, Л.В. Мардахеева, А.И. Тимонина и других ученых, обусловлено наличием у каждого индивида ресурсов.

В общетеоретическом плане (О.А. Мосина, В.М. Ростовцева, В.В. Солдатов и др.) категория «ресурс» анализируется как резерв или источник средств, которые могут быть в случае необходимости активированы, или как востребованные и достаточные возможности для достижения целей деятельности – индивидуальной и общественной, управленческой и производительной.

Все ресурсы личности могут объединяться в «комплексы» таким образом, что один из них становится главным конструктивным элементом (В.А. Бодров, А.Н. Демин, В.Г. Зазыкин, Н.Ф. Наумова, М.А. Холодная, М.Н. Юрьева и др.).

Вышесказанное обуславливает целесообразность рассмотрения ресурсного подхода как методологического ориентира проектирования процесса формирования инновационной культуры. Истоки, ведущие принципы ресурсного подхода экстраполированы в гуманитарные науки из экономики и менеджмента.

В конце 20-го века в зарубежной науке оформилось понимание фирмы как «пучка ресурсов», объединяющего все, что используется в деятельности и обеспечивает ее эффективность.

При этом в состав ресурсов были включены не просто кадры, но внутренние характеристики работников: их знания и способности, принимаемые решения и действия [67].

В дальнейшем такое понимание распространилось на любые структуры, участвующие в общественном производстве, не зависимо от специфики производимого ими продукта (материальный / нематериальный, товары / услуги и пр.). И именно при экстраполяции положений ресурсного подхода в социокультурную, включая образование, сферу, утвердилось и оформилось убеждение в ключевой значимости не просто человеческих ресурсов, а именно их ведущих атрибутов – собственно, индивидуально-личностных ресурсов.

В экономической сфере такое понимание сформировалось в рамках разработки «подхода, основанного на знаниях», и «концепции динамических способностей», которые дополняют и развивают ресурсный подход. «Знания при этом трактуются как субъективированная информация, неотделимая от убеждений индивида и целенаправленного действия» [67, с. 15].

То есть, это не просто информация, а информация осмысленная, отобранная и систематизированная, активно применяемая в деятельности. А динамические способности означают способность «модифицировать и пересматривать свои компетенции для достижения лучшего соответствия с изменившейся внешней средой» [67], то есть, по сути, развиваться.

Достаточно важным положением ресурсного подхода во всех его модификациях является следующее: в ресурсной базе (пучке ресурсов) всегда существует определенная совокупность ключевых ресурсов, которые либо управляют другими ресурсами (если ключевыми ресурсами признать человеческие, кадровые), либо своим содержанием, спецификой и пр. определяют требования к составу и использованию остальных видов ресурсов (например, если ключевыми признаются некие дефицитарные ресурсы) [67].

В целом на сегодняшний день можно назвать следующие основные положения ресурсного подхода:

- ресурсы, как ведущая производительная сила, формируют социальные результаты любой деятельности;
- результат любой деятельности представляется как продукт системного соединения и использования необходимых ресурсов в ходе деятельности;
- отбор и выбор ресурсов определяется по критериям необходимости в деятельности, продуктивности и эффективности использования, а также количества, качества, стоимости;
- эффективность деятельности обусловлена качеством работы с ресурсами: их привлечения, применения и развития [31; 78];
- существует комплекс ключевых ресурсов, которые направляют общий фонд ресурсов, при этом, состав ключевых ресурсов не является статичным, он меняется

как в зависимости от субъектов деятельности, так и в зависимости от целей и содержания деятельности, социальных условий ее осуществления [22].

Современная стадия развития ресурсного подхода безотносительно к сфере его применения дает представление о группах ресурсов, которые в том или ином виде полностью либо за исключением некоторых компонентов используются при организации любой деятельности:

- нормативные – совокупность правовых, технологических и организационно-инструктивных документов, в которых определен порядок организации деятельности;
- финансовые – законодательно определенные бюджетные и внебюджетные источники финансирования деятельности;
- материально-технические – техника, инвентарь и оборудование, необходимые для организации и осуществления деятельности;
- социально-демографические – возрастающая, социальная, профессиональная, этническая или другая (объединенная по характерным признакам, значимым с позиции сути деятельности) социальная группа;
- информационно-методические – совокупность средств и методов реализации деятельности, ее организации, управления ею;
- морально-этические – система ценностных и культурно-аксиологических ориентаций, нравственных позиций, норм общения и поведения субъектов деятельности, основанных на совпадении их интересов и воли;
- кадровые – основные специалисты и вспомогательный персонал, участвующие в деятельности (В.З. Дуликов, Т.Г. Киселева, Ю.Д. Красильников, Г.Н. Новикова [89], Л.И. Лукичева [75] и др.).

Отбор ресурсов для организации и осуществления деятельности происходит на основе следующих императивов:

- альтернативности (должна существовать возможность замены ресурсов альтернативой);
- оптимальности деятельности (критерий выбора лучшего состава ресурсов);

- обоснованности выбора (экономическая, рыночная, техническая, юридическая, кадровая, социальная и др.);
- результативности (наличие конкретного продукта как результата использования ресурсов) и пр.

Критериальными основаниями выбора и привлечения ресурсов выступают:

- доступность и достаточность (возможность получения (привлечения) необходимых ресурсов в нужном количестве);
- качество (соответствие ресурсов целям, задачам деятельности);
- рациональность привлечения и использования (экономическая, социальная и т. п. оправданность);
- владение ресурсами и / или возможность контролировать их и т. п.

С позиции ресурсного подхода любая деятельность может быть представлена в трех взаимосвязанных направлениях.

1. Привлечение необходимых, достаточных и качественных ресурсов для реализации стратегии.

2. Использование ресурсов в деятельности (концентрация ресурсов на наиболее важных направлениях развития, обеспечение сбалансированности деятельности и оптимальности затрат).

3. Расширение ресурсной базы для воспроизводства и развития деятельности (развитие качества ресурсов (уникальности, ценности, производительности).

4. Инвестиции в инновации, в развитие компетенций персонала [84; 85].

Можно сказать, что, в контексте нашего исследования, формирование инновационной культуры может характеризоваться как деятельность по расширению внутренней (субъективной, личностной) ресурсной базы личности.

Не оспаривая многоплановости, глубины и значительного вкладов педагогическую теорию проведенных ранее исследований, считаем необходимым отметить, что осмысление феномена процесса формирования инновационной культуры с точки зрения реализации и обогащения индивидуальных ресурсных возможностей субъектов освещено недостаточно.

Прежде всего уточним, что феномен «личностные ресурсы» восходит не столько к идеям ресурсного подхода как экономической теории, сколько к положениям психофизиологии, в частности к исследованиям А.А. Ухтомского, хотя сущностное понимание данного феномена в разных науках не противоречит друг другу.

Так, в философии (где чаще используется термин «потенциальность», а не ресурс) он трактуется как имманентная человеческая направленность (побудительная сила и вектор движения), реализация которой возможна при определенных условиях (Л.Ф. Ильичев [16], О.А. Мосина [84; 85]). В структуре личностного потенциала (читай-ресурса) выделяют конструкты работоспособности, образования, творчества, духовности.

В психологии, социальной психологии, как сказано выше, личностные ресурсы рассматривались, преимущественно, в контексте приспособления к среде, «психологического выживания» в меняющихся, нередко, стрессовых условиях, преодоления негативных внутренних последствий взаимодействия с внешней средой и т. п. В частности, личностные ресурсы представляются как:

- составляющие жизнестойкости Л.В. Куликов [64], О.А. Мосина [84] – включают способности контролировать ситуацию, использовать средства и методы достижения личных целей, адаптироваться, самоизменяться, активно взаимодействовать с социумом и изменять внешние ситуации, осмысливать ситуации и пр.;

- детерминант и фактор стабильности адаптационно-компенсаторных механизмов личности (О.А. Мосина, Я.В. Малыгина) [84];

- способность к гармонизации личности и среды ее жизнедеятельности путем устранения существующих противоречий «трансформации ценностно-смыслового измерения личности, задающего ее направленность, <...> при которых... личностные ресурсы, выступают как системная, интегральная характеристика личности, позволяющая преодолевать трудные жизненные ситуации, актуализирующаяся и проявляющаяся в процессах самодетерминации личности» (О.А. Мосина, С.А. Калашникова) [84];

- способность к преодолению демотивации, аккумулирующая такие качества, как социальная смелость, ответственность, настойчивость, высокая нормативность поведения, радикализм, высокая мотивация достижения – их реализация обеспечивает достижение поставленных целей (Е.С. Старченкова, Н.Е. Водопьянова) [24].

Итак, можно выделить ряд исследований, структурирующих личностные ресурсы по разным основаниям, например:

- с точки зрения направленности их воздействия на внутренний мир личности: мотивационно-побуждающие; рефлексивно-чувственные; ресурсы планирования, и преодоления; ресурсы достижений и коррекции действий [68];

- с точки зрения достигаемых результатов: ресурсы жизнестойкости, ресурсы психологической устойчивости, ресурсы профессионального становления и т. д. [68; 16; 31; 44 и др.];

- с точки зрения характера составляющих, компонентов ресурсов: когнитивно-интеллектуальные, эмоционально-волевые, ценностно-смысловые и поведенческие ресурсы личности и др.) [68; 11; 24; 44 и др.];

- с позиции сформированности профессиональных и социально значимых качеств личности; уровня личностной компетентности; профессиональных ожиданий; профессиональной направленности [68; 98].

Так, Е.Ю. Педанова, определяя ресурсы личности как наличные возможности человека, обеспечивающие достижение поставленных целей (положительных итогов), приводит индикаторы, позволяющие отличить личностные ресурсы от иных феноменов внутреннего мира: это осознанность наличных средств, готовность их использовать на пути к достижению цели, а также способность адекватно их использовать, соотнося собственные цели и возможности с ценностями, принятыми в обществе [93].

Интегральное, философско-психологическое, рассмотрение сущности личностных ресурсов привело Р.М. Кумышеву к ряду полезных для нашего исследования выводов. Так, автор определяет внутренние ресурсы личности как атрибут и неотделимую составляющую внутреннего мира человека, которая

проявляется только во взаимодействии с миром внешним – это «одновременно подвижная часть внутреннего мира и инструмент для взаимодействия с внешним миром, это потенциал опыта и одновременно создатель новых знаний и умений» [66].

Более того, определенной стабильности внутренние ресурсы достигают только при гармоничных / равновесных отношениях внутреннего и внешнего мира.

Следовательно, внутренние ресурсы обеспечивают стабильность и полноценность процесса формирования инновационной культуры личности, а внешние обеспечивают доступ к новым технологиям и методам, что способствует развитию инноваций в целом.

Следующий момент. В современном мире для достижения равновесия с внешним миром (динамичным, изменчивым, высоко-неопределенным) человек вынужден:

- во-первых, быть индивидуальностью – «управлять своим взаимодействием с внешним миром на основе индивидуальной поведенческой модели, сформированной путем соотнесения внутренних ресурсов с жизненными ситуациями и принятия адекватных решений» [66];

- во-вторых, постоянно развиваться, наполнять свою индивидуальность новым содержанием, обогащать внутренние ресурсы – т. е. «знания человека о мире и о себе, достаточные, чтобы установить соотношение внутренних и внешних сил; способности и умения деятельности, достаточные, чтобы достичь равновесия во внешнем мире. Внутренние ресурсы пополняются за счет знаний о мире. Знания о себе достигаются в процессе деятельности, направленной на преобразование внешних условий жизнедеятельности» [67].

Вышесказанное позволяет рассматривать формирование инновационной культуры и как социально-профессиональную потребность субъекта образования, связанную с проявлением индивидуальности и способом ее проявления, что обуславливается актуализацией наличных ресурсов, благодаря которым инновационная культура субъекта формируется, совершенствуется, трансформируется и т. д.

«Когда человек в своем развитии дошел до самопознания, влияние на объекты и явления внешнего мира стали строиться на соизмерении внешних условий жизни и внутренних ресурсов человека.

Это привело к необходимости самосовершенствования человека, его внутренних ресурсов. Самосовершенствование включает и совершенствование себя как личности, и своих умений в деятельности, которая является смыслотворческой и смыслозначимой» [67].

Также Р.М. Кумышева предлагает структурирование внутренних ресурсов личности, которое представляется интересным для определения критериев их актуализации. В частности, автор выделяет четыре составляющих, которые мы сразу конкретизируем в контексте нашего исследования:

- инвариантная часть внутренних ресурсов представлена нравственным ядром личности (ведущими жизненными ценностями, целями, установками, своего рода, смысловой инвариант), определяющим модель поведения в меняющихся внешних условиях, его неизменную часть; она включает и установку на активность в жизни, деятельности, поведении;

- ориентационная часть внутренних ресурсов включает аналитическую (образ собственного внутреннего мира, представлений о себе и образ внешнего мира, представлений об условиях своего существования) и конструктивную (отношения с внешним миром, субъективный опыт личности) подсистемы; относительно инновационной культуры можно сказать, что аналитическая составляющая ориентационных внутренних ресурсов личности будет включать представления о целях и внутренних возможностях их актуализации, а также о внешних возможностях и необходимости формирования данной культуры; конструктивная составляющая будет характеризоваться опытом участия и реализации инновационной деятельности, лежащих в основу формирования инновационной культуры личности;

- динамическая часть включает внутренне-ориентированные (действия и поведение, направленные на трансформацию внутреннего мира) и внешне-ориентированные (действия и поведение, направленные на трансформацию

внешних обстоятельств, условий, среды) ресурсы; с данной позиции можно охарактеризовать актуализацию ресурсов инновационной культуры, как целенаправленный процесс, заметим, что данные части неразрывно связаны;

- инструментальная часть внутренних ресурсов объединяет субъектные ресурсы (опыт деятельности), ресурсы самоорганизации (организационно-волевые качества), ресурсы самодетерминации (мотивационно-ценностные характеристики), ресурсы внешней регуляции (воздействия внешних условий, их рефлексия, опыт реагирования на них); вероятно, к субъектным ресурсам инновационной культуры можно отнести соответствующий опыт личности; к ее самоорганизационным ресурсам – способности к целеполаганию, планированию и росту уровня инновационной культуры; к самодетерминационным ресурсам – внутренняя положительная, ценностно-обусловленная мотивация; к внешне-регуляционным ресурсам – принятие требований к формированию инновационной культуры как адекватной реакции на вызовы внешней среды.

Итак, проблема личностного ресурса является наиболее освещенной в психологической литературе, где под ним подразумеваются психологические, профессиональные, физические навыки и способности человека.

Что касается педагогического дискурса, то, в соответствии с существующими научными позициями, идеи актуализации ресурсов личности, преимущественно, рассматриваются в рамках обобщающих теорий, среди которых:

- теоретико-методологические основы педагогической интеграции (Е.А. Балашова, Б.Г. Гершунский, А.Я. Данилюк и др.);
- интегративные основы педагогики и дидактика межпредметных связей (А.П. Беляева, И.А. Колесникова, В.Н. Максимова и др.);
- интегративные подходы к структуре и выбору содержания образования (С.И. Архангельский, В.В. Краевский, М.Н. Скаткин и др.).

Специфика ресурсов инновационной культуры субъектов образования в педагогическом вузе обусловлена тем, что данная культура является необходимым условием для развития системы образования и повышения ее качества. Субъекты должны постоянно развивать свои знания и навыки, обмениваться практическим

опытом с коллегами и использовать современные технологии, чтобы быть успешными и эффективными в будущей профессии.

Возвращаясь к значимым ресурсам из базового «пучка» определяем ресурсы творчества, которые включают в себя не только малозначимые для данного исследования материальные активы (финансовые средства и современное оборудование), но, реально ведущие – человеческий капитал, который в исследовании рассматривается как субъект образования.

Именно субъекты обладают уникальными способностями и навыками, которые могут быть использованы для создания новых продуктов и услуг, улучшения процессов и повышения эффективности работы, а, следовательно, ресурсами инновационной культуры.

Кроме того, для инновационной культуры важны и другие ресурсы творчества, такие как свободное время, пространство для экспериментов и обмена идеями, а также поддержка и стимулирование инновационной активности со стороны руководства и коллег (И.Б. Королева, Б.Н. Лисин, И.Л. Соколова).

Социальное самочувствие является важным аспектом формирования и развития инновационной культуры в обществе. Оно отражает восприятие субъектами образования своего положения в социальной среде, их удовлетворенность различными аспектами жизни и готовность к участию в инновационных процессах.

Социальное самочувствие может выступать в качестве ресурса для развития инновационной культуры, поскольку оно влияет на мотивацию, активность и вовлеченность людей в инновационную деятельность (И.А. Киселева, Н.Е. Симонович, Е.Д. Соломатина).

Индивидуальный стиль педагогической деятельности является важным ресурсом для развития инновационной культуры. Он представляет собой уникальный набор качеств, способностей и подходов, которые определяют специфику деятельности каждого педагога (или будущего педагога). Сформированность такого стиля играет ключевую роль в успешной реализации инновационных идей и проектов.

Во-первых, индивидуальный стиль деятельности позволяет педагогу проявлять творческую инициативу и нестандартность мышления. А во-вторых, он способствует поиску новых подходов и решений, а также развитию умения видеть проблемы с разных сторон (О.Е. Ермакова, В.С. Мерлин).

Нестандартное мышление также востребовано в процессе развития инновационной культуры, так как оно требует постоянного поиска новых подходов к решению проблем и идей. Благодаря чему субъекты образования способны выйти за рамки привычных схем и стереотипов, и создать нечто уникальное и новаторское (С.В. Сокерина, А.П. Усольцев, Т.Н. Шамало).

Наличие нестандартного мышления способствует развитию креативности и интеллектуальных способностей, гибкости мышления и адаптации к изменениям. Кроме того, саморазвитие способствует развитию творческого мышления и способности к инновациям.

Субъект, совершенствующий знания и навыки, может находить нестандартные решения и вносить новшества в свою работу или бизнес. Таким образом, потребность в саморазвитии становится важным критерием для создания инновационной культуры.

Стремление к самостоятельной деятельности является также значимым ресурсом для развития инновационной культуры. Данный ресурс рассматривается в ракурсе стремления к самостоятельности, готовности к поиску новых путей и решений, выхода за рамки привычного и принятого, риска и проб нестандартных подходов, что является необходимым условием для инновационного мышления.

Инновационная культура предполагает постоянное развитие и поиск новых путей для решения сложных задач. Она требует от субъектов, вовлеченных в процесс готовности к изменениям и открытости к новым идеям. Именно поэтому направленность к социально-значимой деятельности является необходимым ресурсом для развития инновационной культуры (А.И. Николаев, В.Д. Цветкова).

Субъект, ориентированный на социально-значимую деятельность, обладает такими качествами, как социальная ответственность, эмпатия, толерантность и

готовность к сотрудничеству. Он способен видеть проблемы и недостатки в обществе и искать пути их решения.

Такие субъекты способны стать инициаторами и организаторами проектов, направленных на улучшение жизни и решение актуальных социальных проблем (В.Е. Лепский, Е.А. Малянов).

Еще одним из ключевых аспектов актуализации ресурсов инновационной культуры является стремление к созданию уникального педагогического продукта. Уникальный педагогический продукт представляет собой инновационный подход к обучению и воспитанию, который учитывает индивидуальные потребности и особенности обучающихся.

Он может включать в себя новые методики преподавания, инновационные учебные материалы, а также новые подходы к организации учебного процесса. Все перечисленные компоненты в совокупности направлены на интенсификацию системы образования, повышение эффективности образовательного процесса, рост самостоятельности субъектов образования.

Создание такого продукта требует не только профессиональных знаний и навыков, но и стремления к постоянному развитию и самосовершенствованию (А.С. Ковальчук, Г.С. Райсханова).

Готовность к расширению личностно-социального и профессионального взаимодействия требует от субъекта образования открытости, готовности к обучению и постоянному развитию. Это также включает в себя умение адаптироваться к различным ситуациям и людям, умение находить компромиссы и решать конфликты (О.М. Коробкова, М.Г. Федюковская).

Проведенное аналитическое исследование наглядно демонстрирует взаимосвязь и взаимозависимость всех обозначенных критериев ресурсов инновационной культуры и обращает исследователей к работам О.А. Мосиной, которая определяет актуализацию (развитие) ресурсов как «системное свойство, направленное на формирование и развитие личности... при этом активизация личностных ресурсов возможна только в ситуации «индивид – социальная среда»,

где социальная среда детерминирует мотивационные, когнитивные и психологические механизмы индивида и способствует их развитию или, напротив, стагнации» [84].

Таким образом, уточняя понятие «инновационная культура субъекта образования» отметим, что это совокупность взаимосвязанных, взаимообусловленных и взаимодополняющих личностно-психологических, когнитивно-мотивационных и социально-коммуникативных компонентов, обеспечивающих высокий уровень готовности к принятию или созданию и последующей реализации педагогических инноваций в процессе образовательной деятельности.

Уточняя данное понятие относительно предмета данного исследования определим критериальное описание ресурсов инновационной культуры субъектов образования в педагогическом вузе (Таблица 3).

Таблица 3 – Критериальное описание ресурсов инновационной культуры субъектов образования в педагогическом вузе

Ресурсы инновационной культуры	Содержание критериев ресурсов инновационной культуры	
	Критерии	Содержание
Индивидуально-психологические	Творческие способности	Креативность и наличие творческого потенциала
	Социальное самочувствие	Удовлетворенность выбранной профессией
	Сформированность индивидуального стиля деятельности (педагогической)	Уникальный подход каждого педагога к своей профессии, который формируется под влиянием личностных качеств, опыта, знаний и умений
Продолжение Таблицы 3		
Когнитивно-мотивационные	Нестандартность мышления	Способность мыслить и воспринимать мир вне привычных рамок и шаблонов. Умение находить необычные решения и искать нестандартные подходы к проблемам

Ресурсы инновационной культуры	Содержание критериев ресурсов инновационной культуры	
	Критерии	Содержание
	Потребность в саморазвитии	Направленность на профессиональное и личностное совершенствование
Социально-коммуникативные	Стремление к самостоятельной деятельности	Наличие мотивации к самостоятельности в деятельности. Выраженность самостоятельной деятельности при решении поставленных задач
	Направленность к социально-значимой деятельности	Стремление принести пользу обществу, организации результатами своей деятельности
	Стремление к созданию уникального педагогического продукта	Направленность на инновационную педагогическую деятельность
	Готовность к расширению личностно-социального и профессионального взаимодействия	Активное взаимодействие со специалистами востребованных сфер

- индивидуально-психологические ресурсы – творческие способности, социальное самочувствие, сформированность индивидуального стиля деятельности (педагогической);

- когнитивно-мотивационные ресурсы – нестандартность мышления, потребность в саморазвитии, стремление к самостоятельной деятельности;

- социально-коммуникативные ресурсы – направленность к социально-значимой деятельности, стремление к созданию уникального педагогического продукта, готовность к расширению личностно-социального и профессионального взаимодействия.

Отметим, что актуализация ресурсов инновационной культуры будет изучена как наличие изменения реального состояния ресурсов из нереального, то есть по уровню их развития (согласно критериям, выявленным в каждой группе ресурсов).

Для оценивания уровня актуализации ресурсов инновационной культуры у коллективного субъекта образования используем исследовательскую методологию В.П. Беспалько, которая исходит из критерия 70 % от общего количества решенных заданий каждого из заданных блоков (компонентов), обозначаемых

исследователем как «верные» или «положительные». Всего представлено четыре уровня актуализации ресурсов инновационной культуры:

- не актуализированы – первый уровень;
- актуализированы недостаточно – второй уровень;
- актуализированы – третий уровень;
- высоко актуализированы – четвертый уровень (Приложение А).

1.3 Педагогические условия актуализации ресурсов инновационной культуры субъектов образования в вузе

В контексте современных инновационных идей конкурентоспособность государства определяется, в отличие от прошлых времен, когда технологии были главным источником конкурентных преимуществ, конкурентоспособностью не его технологий, а человеческих ресурсов.

В этой связи, огромную роль, по формированию востребованных специалистов и конкурентоспособных кадров, которые будут способны внедрять инновационные идеи и технологии в различные сферы деятельности должны сыграть высшие учебные заведения. Вузы должны не только обеспечить высокое качество образования, но и подготовить студентов к быстро меняющимся требованиям рынка труда.

Отметим, что для того, чтобы обеспечить студентам практические навыки и опыт работы с новейшими технологиями современные вузы должны активно сотрудничать образовательными организациями различных уровней, где возможно внедрять инновации и отрабатывать новые технологии.

Также деятельность вузов должна быть направлена на то, чтобы развивать у студентов креативность, предпринимательские навыки и способность к инновациям с целью успешного применения полученных знаний и умений как во время прохождения практики, так и в будущей профессиональной деятельности.

«Ожидается, что университеты, играющие важную роль в национальной инновационной системе, станут инновационными центрами» [76], – утверждают

Д.Х. Май и Н.М. Борытко [76; 77; 126] и в своей позиции совпадают с позицией А. Обендхайна и У. Джонсона, которые также считают, что только университеты являются производителями различных инноваций, так как именно они производят новые интеллектуальные и материальные продукты [137].

Для того чтобы инновации стали неотъемлемой частью деятельности вузов, необходимо в вузовской среде формировать инновационную культуру, которая будет пронизывать всю организацию и будет поддерживаться всеми ее членами. Только тогда вузы смогут успешно развиваться и адаптироваться к постоянно меняющимся требованиям современного общества.

Для того чтобы инновации стали органической частью деятельности вузов, его ведущим функционалом должно стать эффективное взаимодействие преподавателя и обучающихся, становясь элементом профессионального становления студента и профессионального развития преподавателя.

Это означает, что каждый сотрудник и студент должны быть вовлечены в процесс развития и внедрения новых идей и подходов. Следовательно, инновационная культура должна стать частью общей культуры высшего учебного заведения, она должна пронизать все аспекты деятельности вуза, всю образовательно-воспитательную среду.

Данная среда может быть создана через разработку и внедрение специальных программ и мероприятий, направленных на развитие творческого мышления и поощрение инициативы как студенческого сообщества, так и педагогического состава.

При создании образовательной среды, обеспечивающей формирование инновационной культуры, также важно обеспечить доступ к информации и ресурсам, необходимым для реализации инновационных проектов.

Традиционная система образования, при внедрении различных нововведений, опиралась на внешние ресурсы, те, которые непосредственно определяли ценность будущих специалистов и приоритет вузов, обучающихся востребованных специалистов.

Именно внешние ресурсы обеспечивали устойчивость сложившейся системы образования. Однако в современных условиях внешние ресурсы не могут напрямую воздействовать на индивидуально-персональные свойства и качества субъекта образования, а, следовательно, не могут влиять на формирование у него инновационной культуры.

Учитывая вышесказанное, главной движущей силой в формировании инновационной культуры должен выступать субъект образования – каждый преподаватель и студент. Поэтому важно создать условия для активного участия и поддержки инициатив сотрудников и студентов.

Проведенный анализ научных работ позволяет сделать вывод о том, что в представленном исследовании исходным будет утверждение о том, что основой для актуализации ресурсов инновационной культуры у субъектов образования должна стать направленность образовательного процесса на решение задачи развития выявленных компонентов инновационной культуры у субъектов образования (индивидуально-психологического; когнитивно-мотивационного; социально-коммуникативного) и в конечном итоге развитие личности всех участников процесса.

Субъекты образования будут рассмотрены как коллективные – организованные для реализации поставленной цели – актуализации ресурсов инновационной культуры у субъектов образования. С позиции организации, субъект инновационной культуры должен быть сформирован таким образом, чтобы результаты его деятельности отвечали целям и задачам той образовательной организации, структурным компонентом которой он и является.

Рассматривая специфику образовательной среды педагогического вуза, можно представить субъект как институционализированную группу, состоящую из обучаемых и обучающихся, при этом значимым моментом является определение количественного состава данной группы.

Обращение к научной литературе показало, что исследования первых лет нового века доказали, что минимальным размером группы является пара (М.Д. Петраш [94], В.В. Котов, И.Б. Первин [57]), однако продолжившиеся изыскания в

течение второго десятилетия показали, что диада не может быть достаточной в ракурсе рассмотрения ее как субъекта образовательной деятельности.

В этой связи на принятии триады как субъекта образования настаивала исследователь Г.М. Андреева [4]. Она, обосновывая свою научную позицию, утверждала, что в парной деятельности практически невозможно оценить качество совместной деятельности, ее продуктивность.

Кроме того, возникающее противоречие в парной группе практически неразрешимо, так как отсекает возможность оценки возникшего конфликта с объективной точки зрения. Поэтому третья единица необходима, хотя бы в качестве медиатора или взаимоконтроля и организатора рефлексии.

Проблема максимального количества членов рассматривалась не только отечественными учеными (Е.М. Дубовская [37], Л.И. Кричевский [61], А.В. Петровский [96], А.Л. Свенцицкий [26; 111]) но и зарубежными (М. Burns, В. Gregson, R. Johnson, E. Holubec, R. Slavin [135; 138]).

Анализ психолого-педагогических исследований показал наличие противоположных точек зрения на поставленный вопрос. Так, А.Л. Свенцицкий [26; 111] считает оптимальным числом членов группы 5–10 человек, так связи, устанавливающиеся между ними, становятся прочнее, а позицию каждого есть возможность оценить, понять и принять полностью или частично. Также в такой группе возможно менять функциональную нагрузку между ее членами.

В тоже время исследования Х.Й. Лийметса [72] демонстрируют определенную дискриминацию в группе, где задействовано от восьми человек. В частности, временной скрининг показал, что в группах из восьми человек в течение двадцати минут самый активный смог высказаться от двадцати до тридцати раз, в то время как самый пассивный только два – три раза.

При сокращении группы до четырех человек активность лидеров не снизилась и осталась по-прежнему на уровне от двадцати до тридцати раз, а остальные смогли высказаться в объеме от десяти до двадцати раз, что показывает большую эффективность малой группы перед многочисленной.

В унисон с заявленной позицией звучит точка зрения Р.С. Немова [88], который утверждает, что в многочисленной группе происходит полярное разделение авторитетов и активности. Наиболее активная часть группы, в полной мере удовлетворяя потребность в общении «давит» авторитетом часть пассивную, вследствие чего ограничивает их возможности развития и социально-коммуникативного взаимодействия.

Аналогичной позиции придерживаются Р. Джонсон и Д. Джонсон [138], разрабатывая методику совместного обучения, они акцентировали внимание на возможности проявления активности каждого члена группы, поэтому склонялись к количеству от четырех до шести человек.

Однако, несмотря на максимальную эффективность малой группы из четырех человек, в ней есть свои негативные стороны. На слабые социальные связи, в сравнении с группами от восьми человек и более, и незначительный опыт работы в коллективе указывает И.Б. Первин [57].

Путь согласия между различными позициями ученых был намечен в работах Л.А. Карпенко – число членов групп должно определяться типами учебных задач и их функциональными обязанностями [48].

Например, С. Каган [136], признавая объективность создания групп – четверок, признает возможность при соблюдении требования о распределении функциональных обязанностей, создания до шести разнородных структурных групп [63].

Уточняя функциональную значимость созданной группы, автор представленного исследования обратился к результатам, продемонстрированным в трудах А.В. Петровского [96] и Р.М. Белбина [9; 60], в которых эффективная группа функционально делится на три команды:

- содействия;
- социального регулирования;
- аналитики.

Внутри фракций происходит распределение ролей, всего по трем позициям в каждой группе.

1. Аналитики – мыслительный центр команды, источник новых идей:

а) администратор, является формальным лидером команды, восприимчив к новым идеям, креативен;

б) стратег, способен к анализу и объективному оцениванию действий членов команды и их идей, организует рефлекссию, определяет задачи, направленные на достижение цели;

в) мастер, является обладателем специальных знаний и навыков, необходимых для достижения командной цели.

2. Содействие – разрешает проблемы и вопросы взаимодействия в группе:

а) наставник, стимулирует на действие других членов команды, применяет методы поощрения, осуждения, провокации;

б) фрилансер, осуществляет переход команды от производства идей к реальным действиям, направленным на решение выявленных проблем;

в) перфекционист, выверяет ошибки и «белые пятна» в проделанной работе, следит за четким выполнением сроков исполнения поставленных задач.

3. Социального регулирования – контролирует деятельность группы относительно поставленных целей и задач:

а) координатор, является неформальным лидером команды, определяет вектор движения команды к заданной цели посредством определения ряда проблем, требующих разрешения;

б) вдохновитель, поощряет позитивную коммуникацию и взаимодействие как между членами команды, так и между командой и необходимыми специалистами;

в) специалист по ресурсам – изучает наличие информационных ресурсов и ресурсов членов команды, налаживает необходимые коммуникационные связи.

Ключевой установкой данной группы должно стать создание или производство инновационного продукта (интеллектуального или материального), что и будет основанием для поддержки и продолжения работы аналогичных групп в системе образования на всех ее уровнях.

Исходя из рассмотренных организационных установок, определяем, что количественно коллективный субъект будет состоять из трех команд по три-четыре

человека и администратора, роль которого будет выполнять педагог-преподаватель. Таким образом, группы по численности будут составлять от 10 до 12 человек.

Смысл создания коллективного субъекта инновационной культуры в системе образования заключается в том, что его практическая деятельность будет способствовать ликвидации устаревших образовательных методик и инструментов управления образовательными системами, снижению централизации, освоению новых адаптивных методик работы с обучающимися, а также методик управления учебными группами.

Синкретичность обозначенных положений позволяет сфокусировать дальнейшее исследование на выявлении педагогических условий, обеспечивающих актуализацию ресурсов инновационной культуры у субъектов образования в педагогическом вузе.

При этом считаем возможным отметить, что, уточняя необходимые для решения поставленных перед данным исследованием задач педагогические условия, учитываем специфику субъектов инновационной культуры, а именно: субъекты уже обладают определенным культурным наследием и педагогическими традициями.

Следовательно, что каждый включенный в систему образования субъект, будь то студент, преподаватель или научный сотрудник, приносит с собой свой опыт и знания, которые уже сформировали его культурную и педагогическую основу.

Данная основа может быть связана с национальной, религиозной или иной культурой, а также с предыдущими образовательными практиками.

Таким образом, субъекты, включаясь в образовательно-воспитательный процесс, уже обладают определенным багажом знаний и ценностей, который влияет на их восприятие и понимание учебного материала.

Кроме того, педагогические традиции, передаваемые из поколения в поколение, также оказывают влияние на образовательный процесс. Некоторые

традиции могут быть уникальными для каждой культуры или нации, и их сохранение и передача являются важной частью образовательной системы.

В совокупности, все перечисленное выше культурное наследие необходимо адаптировать внутри вузовской системы к современным общественным требованиям и социальным запросам, чтобы обеспечить максимально высокое качество образования.

Таким образом, культурное наследие и педагогические традиции являются императивами актуализации ресурсов инновационной культуры и влияют на ее результаты. Поэтому необходимо учитывать их при разработке образовательных программ и стремиться к их гармоничному сочетанию, чтобы обеспечить качественное и всестороннее развитие инновационных ресурсов каждого субъекта образования.

Кроме того, субъекты образования обладают совокупностью знаний, методических и методологических навыков, которые они обрели за весь предыдущий период обучения. Причем, это не только их личный багаж, но и то достояние, которое передали предшествующие поколения и в сфере культуры, и в сфере педагогики.

В педагогическом дискурсе категория «условия» рассматривается в достаточно широком спектре. Опираясь на методологическую базу философской науки, они представляют собой внешнее для предмета исследования «...многообразие объективного мира», обозначающие обстоятельства, в которых изучаемый предмет присутствует и развивается.

Адаптируя данную трактовку под задачи представленного исследования, под педагогическими условиями мы будем понимать внешние факторы, под воздействием которых предмет исследования (ресурсы субъекта инновационной культуры) может и будет актуализироваться.

Очевидно, что для субъекта инновационной культуры факторами будут выступать личностные ресурсы (измеряемые согласно критериальным показателям, обозначенным в параграфе 1.2) и их приоритетов – желания или нежелания участвовать в инновационно-культурной деятельности.

Рассматривая научную позицию к рассмотрению и изучению понятия «желания» останавливаемся на социально-педагогической его трактовке (М.Э. Елютина [38], О.А. Мосина [85]), «исходящую из устремленности субъекта: „Я для себя“, „Я для Другого“, „Я для Иного“» [85, с. 69].

Опора на выявленную тенденцию определяет, что актуализация наличных личностных ресурсов возможна только в случае наличия у субъекта позиции 1) «Я хочу» и невозможна в позиции 2) «Я не хочу» [38].

В связи с вышесказанным понимаем, что педагогические условия для актуализации ресурсов инновационной культуры будут создаваться только для тех субъектов образования, которые находятся в первой позиции.

Как ведущие компоненты педагогической системы представлены педагогические условия в трудах Н.В. Ипполитова и Н.А. Стерхова считают, что являются одним из основных компонентов педагогической системы, отражающим «...возможности образовательной, информационной, воспитательной и ресурсной сред, целенаправленно воздействующих на педагогический процесс и воспитываемую личность» [96].

Не вступая в противоречие с озвученными выше позициями, представители педагогического научного сообщества (О.А. Мосина [86], С.А. Хазова [124], Н.М. Яковлева [86] и др.), рассматривая понятие «педагогические условия», уточняют, что они представляют собой совокупность мер, содействующих повышению эффективности педагогического процесса.

Необходимость в создании педагогических условий исследователи объясняют тем, что именно педагогические условия является значимым аспектом образовательного процесса. Это связано с тем, что педагогические условия:

- позволяют структурировать образовательную среду таким образом, чтобы достигнуть максимального результата в процессе образования (организация учебно-воспитательного процесса, применение инновационных методов и технологий обучения; создание комфортных условий для обучающихся и пр.);

- способствуют развитию внутренних ресурсов обучающихся (на основе гуманистической парадигмы образования формируется индивидуальный подход к процессу обучения, на основе которого выявляются и развиваются способности, удовлетворяются образовательные и интеллектуальные потребности обучающихся);

- формирование мотивации к обучению, направленность на достижение высоких результатов, к достижению успеха;

- создание доверительного отношения между педагогами и обучающимися, творческого взаимодействия, способствующих взаимообогащению и взаимообучению.

Таким образом, под педагогическими условиями будем подразумевать внешние ресурсы среды, под воздействием которых будут актуализироваться ресурсы инновационной культуры субъектов образования системы высшего образования.

В результате аналитического исследования стало возможным сегментировать педагогические условия актуализации ресурсов инновационной культуры субъектов образования в педагогическом вузе на организационные – направленные на формальную сторону образовательной деятельности, придающие ей законность и системность – и процессуальные – обуславливающие развитие личностных ресурсов субъектов образования (Таблица 4).

Таблица 4 – Педагогические условия актуализации ресурсов инновационной культуры у субъектов образования вуза

Педагогические условия	
Организационный компонент	Процессуальный компонент
Реализация уставных и нормативно-правовых отношений в образовательном процессе педагогического вуза	Реализация отбора преподавателей педагогического вуза для участия в программе актуализации ресурсов инновационной культуры у субъектов образования

Наличие разработанных диагностических карт и методик, позволяющих определить уровень актуализации ресурсов инновационной культуры у субъектов образования.	Соответствие содержания технологии актуализации ресурсов инновационной культуры у субъектов образования относительно выявленных диагностических критериев и показателей уровня их соответствующей подготовки
Информационно-методическое обеспечение педагогической подготовки преподавателей для осуществления процесса актуализации ресурсов инновационной культуры у субъектов образования для военных	Программно-методическое обеспечение процесса актуализации ресурсов инновационной культуры у субъектов образования
Наличие у преподавателей желания и мотивации к формированию и развитию инновационной культуры у себя и у обучающихся	Выбор продуктивных методов и форм актуализации ресурсов инновационной культуры у субъектов образования
Организация совместной деятельности в группе, выработка тактики и стратегии взаимодействия	Структурирование режима диалога между командами и группами – субъектами инновационной культуры
Обеспечение активного включения педагогов в процесс актуализации ресурсов инновационной культуры у субъектов образования	Обеспечение активного включения студентов педагогического вуза в процесс актуализации ресурсов инновационной культуры у субъектов образования

Разработанная автором таблица показывает, что представленные условия находятся во взаимосвязи, кроме того они обладают с одной стороны относительно независимыми, а с другой – взаимодополняющими, что обеспечивает их единую совокупность, комплексность.

Организационный компонент:

1. Реализация уставных и нормативно-правовых отношений в образовательном процессе педагогического вуза. При актуализации ресурсов инновационной культуры у субъектов образования вуза необходимо учитывать, формы и методы образовательной деятельности, существующие в конкретном вузе и те перспективные направления образования, которые транслируются современным научно-педагогическим сообществом.

2. Наличие разработанных диагностических карт, позволяющий отслеживать динамику развития ресурсов инновационной культуры как у отдельных индивидов, включенных в образовательный процесс, так и у коллективного субъекта

образования и апробированных методик, позволяющих определить уровень актуализации ресурсов инновационной культуры у субъектов образования.

3. Информационно-методическое обеспечение педагогической подготовки преподавателей для осуществления процесса актуализации ресурсов инновационной культуры у субъектов образования. Обусловлено необходимостью устранения противоречий между традиционной системой образования и ее целями, и задачами, направленными на трансляцию определенного объема знаний от обучающего к обучаемому, и современной востребованностью выстраивания новых взаимоотношений в учебном процессе и взаимопонимания между ними.

4. Наличие у преподавателей желания и мотивации к формированию и развитию инновационной культуры у себя и у обучающихся. Эффективность педагогического процесса во многом определяется личностно-мотивационной сферой педагога, в связи с чем, необходимым условием актуализации ресурсов инновационной культуры у субъектов образования вуза является целенаправленный отбор преподавателей для работы в организованных группах.

5. Организация совместной деятельности в группе, выработка тактики и стратегии взаимодействия.

6. Обеспечение активного включения педагогов в процесс актуализации ресурсов инновационной культуры у субъектов образования.

Процессуальный компонент:

1. Реализация отбора преподавателей педагогического вуза для участия в программе актуализации ресурсов инновационной культуры у субъектов образования должна проводиться по результатам психолого-педагогической диагностики и пожеланий студентов.

2. Соответствие содержания программы актуализации ресурсов инновационной культуры у субъектов образования относительно выявленных диагностических критериев и показателей уровня их соответствующей подготовки. Современные требования, предъявляемые к профессии педагога, требуют обеспечения ее высококвалифицированными кадрами новой формации.

Следовательно, необходимо пересмотреть и содержание профессиональной подготовки в вузе.

3. Программно-методическое обеспечение процесса актуализации ресурсов инновационной культуры у субъектов образования, разработка и реализация индивидуально-групповых маршрутов на основании выявленных педагогических принципов.

4. Выбор продуктивных методов и форм актуализации ресурсов инновационной культуры у субъектов образования. Направленность на личностный рост и повышение качества педагогических знаний.

5. Структурирование режима диалога между командами и группами – субъектами инновационной культуры возможно только в том случае, если у членов групп есть желание и потенциальные возможности к актуализации ресурсов инновационной культуры.

6. Обеспечение активного включения студентов педагогического вуза в процесс актуализации ресурсов инновационной культуры за счет разработки и реализации соответствующих программ.

Теоретическое осмысление выявленных методологических принципов и педагогических условий позволили определить технологические компоненты актуализации ресурсов инновационной культуры у субъектов образования вуза, сделать его управляемым (Рисунок 2).

Под технологическими компонентами будем подразумевать совокупность педагогических условий и механизмов актуализации ресурсов инновационной культуры у субъектов образования вуза, обуславливающих системность образовательного процесса, «предусматривающую создание необходимого психологического микроклимата в коллективе, применение форм, методов и педагогических приемов, отвечающих целям педагогического процесса, определяющим также и выбор содержания образования» [125].

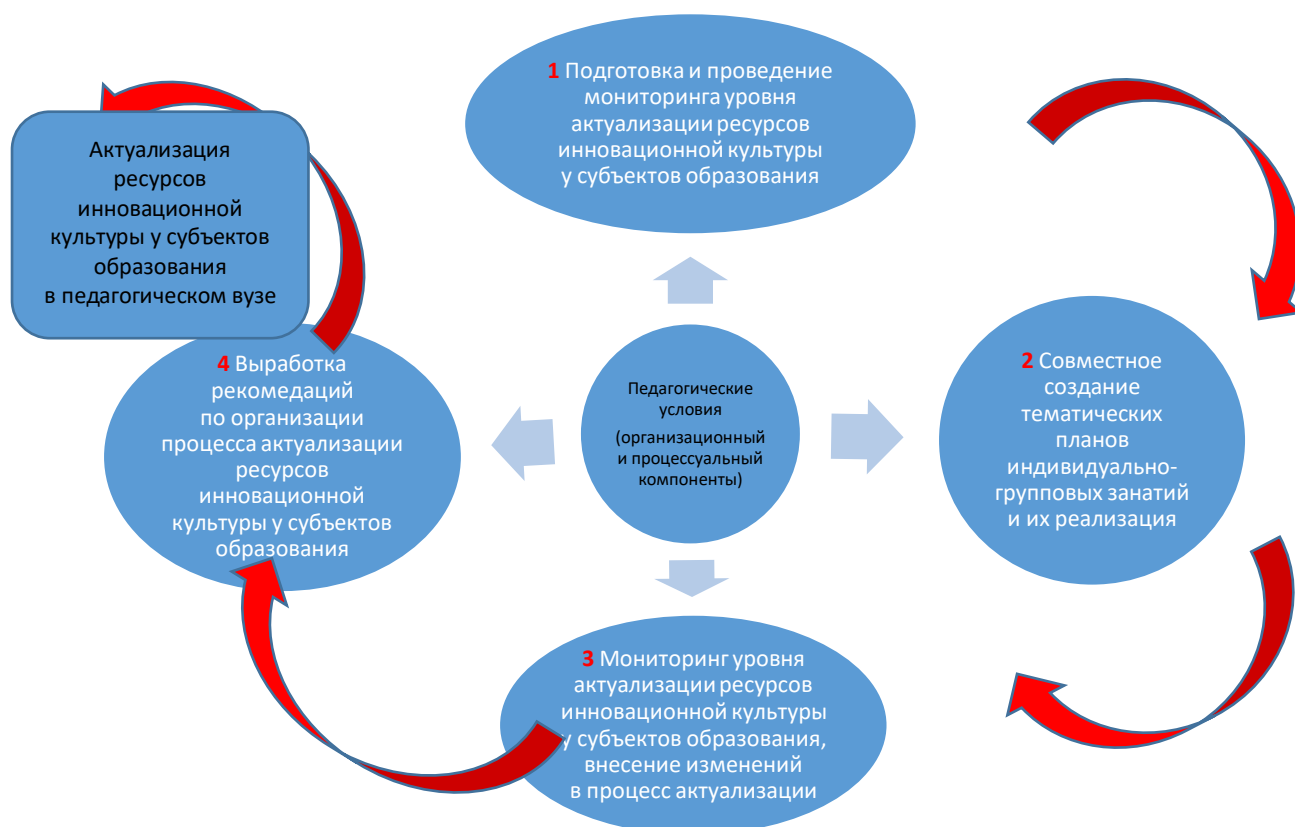


Рисунок 2 – Процесс актуализации ресурсов инновационной культуры у субъектов образования вуза

Таким образом, представленный схематично процесс актуализации ресурсов инновационной культуры у субъектов образования консолидирует как организационные компоненты (организация и управление процессом диагностики уровня актуализации ресурсов инновационной культуры субъектов образования; уточнение состава учебных групп – участников эксперимента; определение места и времени для совместной деятельности преподавателей и студентов; подготовка учебных и методических материалов и пр.), так и процессуальных (подбор диагностического инструментария; корректировка содержания подготовки в соответствии с выдвигаемыми требованиями к современному педагогу и требованиями к выпускникам педагогических вузов; групповые технологии образовательной деятельности; объяснение и уточнение целей и задач инновационной деятельности и др.).

Выводы по первой главе

Инновационная культура является специфическим социокультурным феноменом, представляющим собой компонент матричной структуры культуры общечеловеческой.

Термин, впервые использованный в экономико-социологическом дискурсе начал активно использоваться в педагогической науке благодаря исследованиям В.В. Краевского Г.П. Щедровицкого. Обозначение нового термина в педагогической науке позволило включить его в педагогический тезаурус, что не только помогло исследователям верно формулировать и передавать научные идеи, но и формировать понимание значения нового термина в педагогическом процессе и возможности его использования.

В целом, понятие «инновационная культура субъекта образования» рассматривается как наличие знаний в области педагогической инноватики, опыта инновационной деятельности, стремления использовать научные знания в решении педагогических задач, умения анализировать и оценивать цели, методы и достигнутые результаты и представляет собой совокупность взаимосвязанных, взаимообусловленных и взаимодополняющих личностно-психологических, когнитивно-мотивационных и социально-коммуникативных компонентов, обеспечивающих создание и последующую реализацию педагогических инноваций в процессе образовательной деятельности.

В ходе теоретического анализа были выявлены ресурсы инновационной культуры: 1) индивидуально-психологические (творческие способности, социальное самочувствие, сформированность индивидуального стиля деятельности); 2) когнитивно-мотивационные (нестандартность мышления, потребность в саморазвитии, стремление к самостоятельной деятельности); социально-коммуникативные (направленность к социально-значимой деятельности, стремление к созданию уникального педагогического продукта, готовность к расширению личностно-социального и профессионального взаимодействия).

Актуализация ресурсов инновационной культуры субъектов образования является ключевым процессом, который включает в себя не только сохранение уже имеющихся ресурсов, но и развитие потенциальных, выявленных в ходе мониторингового анализа. За единицу анализа актуализации ресурсов инновационной культуры был принят коллективный субъект с отсылкой на то, что «коллективный субъект представлен в каждом человеке, и наоборот».

Кроме того в результате аналитического исследования были определены педагогические условия актуализации ресурсов инновационной культуры субъектов образования в педагогическом вузе как: 1) организационные – направленные на формальную сторону образовательной деятельности, придающие ей законность и системность, и 2) процессуальные – обуславливающие развитие личностных ресурсов субъектов образования.

Отмечается, что представленные условия находятся во взаимосвязи, кроме того они обладают с одной стороны относительно независимыми, а с другой – взаимодополняющими, что обеспечивает их единую совокупность, комплексность.

ГЛАВА 2 ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ АПРОБАЦИЯ ТЕХНОЛОГИИ АКТУАЛИЗАЦИИ РЕСУРСОВ ИННОВАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ СУБЪЕКТОВ В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ ВУЗЕ

2.1 Технология актуализации ресурсов инновационной культуры субъектов педагогического вуза

Как показало теоретико-методологическое исследование, проведенное в первой главе данной диссертации, инновационная культура, изначально не заложенная во внутреннюю структуру личности, может вовсе не проявиться, так как она не является частью врожденного качества или индивидуальности. Она может быть приобретена и развита или не приобретена и не развита в процессе обучения или профессиональной деятельности.

Как представляется в ходе проведенного исследования, актуализация ресурсов инновационной культуры может являться как результатом внешних воздействий, так и направленного стимулирования личного развития.

Важно понимать, что ресурсы и инновационной культуры необходимо развивать в период обучения и профессионального становления. Для этого необходимо чтобы субъект образования был открыт к новым идеям, готовым к изменениям и актуальным рискам. Также важно, чтобы образовательная среда была организована как мотивирующая на инновации.

Достаточно уверенно исследователи указывают на то, что инновационная культура скорее результат воспитания, образования и окружающей среды. Однако простое погружение в систему (общественную, производственную и пр.), где инновации и креативность ценятся и поощряются, не является гарантией, того, что личность автоматически станет обладать инновационной культурой.

Для этого необходимо активно развивать свои мысли, идеи и способности, а также быть открытым к новым идеям и подходам. Поэтому, важна не только благоприятная образовательная среда для развития инновационной культуры, но и

активная работа над ее формированием внутри каждого индивида (Б.Г. Лисин, И.Я. Лойфман, А.В. Чернова).

Приобрести ее в ходе процесса обучения в вузе априори не представляется возможным, так как необходимый багаж знаний и компетенций не гарантирует ее формирование.

Сформированная инновационная культура личности есть результат целостного педагогического процесса (Г.С. Альтшуллер, В.Е. Кемеров, Дж. Ландрам, А.И. Николаев, Э. Хаген [86; 87]), в том числе актуализирующего потенциальные ресурсы субъекта образования (Р.М. Кумышева [66], О.А. Мосина [84], С.А. Хазова [124]), что обуславливает разработку соответствующей педагогической технологии.

Проблема разработки и применения технологии как механизма реализации педагогического замысла существует и развивается в научном дискурсе с середины XX века.

Ее актуальность подчеркивается наличием непрерывного процесса совершенствования уже существующих технологий и созданием новых, отвечающих вызовам времени, к которым можно отнести технологию актуализации ресурсов инновационной культуры у субъектов образования вуза.

Сущность данной педагогической технологии заключается в том, чтобы, во-первых, педагогическая деятельность, направленная на формирование инновационной культуры субъектов образования, перестала представлять собой дрейф по неопределенной траектории, как результат педагогических экспериментов и приняла характер целенаправленной деятельности «по проектированию, организации и проведению учебного процесса с безусловным обеспечением комфортных условий» [62].

С развитием педагогической технологии, педагоги смогут использовать специально разработанные методы и приемы, которые позволят достичь желаемых результатов в образовании – актуализации ресурсов инновационной культуры.

Следовательно, разрабатываемая технология должна быть выстроена так, чтобы заменить случайность и неопределенность в образовательном процессе на

целенаправленную и организованную деятельность, направленную на достижение поставленной цели.

Во-вторых, технология инициирует переход от обще-методической деятельности педагога к деятельности индивидуально-методической, что позволит педагогам эффективно организовывать учебный процесс и обеспечивать индивидуальный подход к каждому обучающемуся.

Представленная технология предполагает, что педагог должен учитывать индивидуальные особенности каждого, его способности, интересы и потребности, создавать комфортные условия для обучения, где обучающиеся смогут развиваться в соответствии со своими возможностями.

Для реализации такой технологии необходимо использовать разнообразные методы и приемы обучения, которые позволяют активно взаимодействовать с предоставляемым учебным материалом, а также (что немаловажно) применять полученные знания на практике.

При этом, необходимо учитывать наличие вариативных форм обучения, таких как:

- индивидуальные занятия;
- групповая работа;
- проектная деятельность и др.

Применение рассмотренных технологий поможет педагогу стать наставником и помощником для каждого, поможет обучающемуся развить свои способности и достигнуть успеха в учебе. Она также инициирует формирование самостоятельности и ответственности.

В представленном ракурсе ведущим компонентом педагогической деятельности становится не рабочая программа дисциплины, а план лекционных и практических занятий, которые она включает. В то же время проект образовательно-развивающей деятельности обучающегося может корректироваться в соответствии со спецификой групп обучающихся или запросами отдельных студентов и преподавателей.

В-третьих, технология указывает на необходимость целеобразования и целеполагания, то есть на понимание педагогической цели, стоящей перед педагогическим процессом, как конечного результата заданного процесса и ее принятие всеми его субъектами.

Переход цели педагогического процесса – актуализации ресурсов инновационной культуры у субъектов образования вуза в индивидуальные цели субъектов – формирование инновационной культуры и формирование субъективного целеполагания – задач, направленных на достижение поставленных целей.

В-четвертых, технология транслирует наличие структурно-содержательной целостности педагогического процесса, гармоничного взаимодействия всех его элементов в определенном пространстве и обозначенном временном промежутке.

Отметим, что целостность не означает догматичность, если на определенном этапе реализации технологии станет ясно, что поставленная задача не решается, то элемент может быть подвергнут коррекции, при этом верификации подвергаются все технологические элементы в зависимости от полученных диагностических результатов. В рамках задач данного исследования будем говорить о технологии, как системном феномене, направленном на решение оперативной задачи – актуализации ресурсов инновационной культуры у субъектов образования вуза [91].

Как системное педагогическое явление технология актуализации ресурсов инновационной культуры субъектов образования в вузе отвечает общепедагогическим принципам:

- системности (указывающей на порядок обучения от легкого к сложному, от групповой работы к индивидуальной);
- ориентации на диагностируемые результаты (уровень актуализации ресурсов инновационной культуры субъектов образования в вузе);
- диалогичности (активное участие обучающихся в обсуждении содержания методов и форм реализуемой технологии с преподавателем);

- вовлеченности (наличие возможности обмена мнениями и постановки проблемных вопросов между субъектами образования);
- оценивание полученных результатов не традиционными оценками, а при помощи демонстрации диагностируемых результатов всем субъектам образования и их рефлексии, а также обладает структурно-функциональным единством.

Подробно останавливаемся на структурной – горизонтальной (целеобразование, целеполагание и содержание, формы, методы, средства обучения) и функциональной – вертикальной (диагностический этап, этап проектирования, основной, рефлексивно-оценочный, самоподдерживающий) специфике.

Горизонтальная проекция технологии актуализации ресурсов инновационной культуры субъектов образования в вузе строится на основании системного подхода. Она направлена на структурирование технологии и ее внутренних элементов, таких как методы, инструментов для стимулирования творческого мышления и развития инновационного потенциала участников образовательного процесса – студентов и преподавателей.

Одним из ключевых элементов горизонтальной проекции является активное вовлечение всех участников опытно-экспериментальной работы в процесс создания и внедрения инноваций, что позволит не только раскрыть потенциальные ресурсы индивидуального и коллективного субъектов образования, но и создать благоприятную среду для совместной работы и обмена идеями.

В рамках горизонтальной проекции используются различные методы, такие как креативные мастер-классы, инновационные проекты, дискуссионные площадки и другие формы активного взаимодействия. Они позволяют развивать у студентов и преподавателей навыки креативного мышления, поиска нестандартных решений и умения работать в команде.

Кроме того, горизонтальная проекция включает в себя создание инновационных объединений, где студенты и преподаватели могут воплощать свои идеи в жизнь, получать необходимые знания и навыки для успешной реализации проектов.

Горизонтальная проекция технологии актуализации ресурсов инновационной культуры субъектов образования в вузе представлена рядом структурных компонентов и отражена в Таблице 5.

Таблица 5 – Структурные компоненты актуализации ресурсов инновационной культуры субъектов образования в вузе

Структурные компоненты	Технологические признаки
Целеобразование	Определение цели, ориентированной на конечный результат – актуализацию ресурсов инновационной культуры субъектов образования в вузе
Целеполагание	Осмысление предстоящей деятельности, постановка задач, направленных на достижение поставленной цели, до получения планируемого результата
Содержание	Содержание обучения исходит из определяющего мотива деятельности СНО ФГБОУ ВО АГПУ участия и развития разносторонних научных проектов и готовности претворять в жизнь свои смелые идеи
Формы и методы актуализации ресурсов	Выбор форм и методов зависит от личностных приоритетов субъектов формирования инновационной культуры и результатов диагностики актуального уровня актуализации ресурсов инновационной культуры субъектов образования в вузе
Средства обучения	Выбор средств взаимодействия обусловлен целью, направленной на результат, и материально-технической базой вуза

Вертикальная проекция представляет собой графическое изображение отдельных этапов процесса реализации технологии актуализации ресурсов инновационной культуры в вузе.

Вертикальная проекция, в виде отдельных этапов является важным инструментом для понимания и управления процессом реализации технологии актуализации ресурсов инновационной культуры в вузе. Она позволяет не только наглядно представить этапы процесса, но и оценить его эффективность и внести необходимые изменения для достижения поставленных целей

Эта проекция позволяет наглядно представить функциональность разрабатываемой технологии и ее влияние на субъекты образования.

Первый этап проекции – это мониторинговый анализ. На этом этапе определяются основные проблемы и недостатки, которые могут препятствовать успешной реализации технологии посредством определения наличного уровня актуализации ресурсов инновационной культуры субъектов образования в вузе.

Второй этап – проектометрия или разработка стратегии актуализации ресурсов инновационной культуры. Здесь определяются цели и задачи, которые необходимо достичь для успешной реализации технологии. Также разрабатываются методы и инструменты, которые будут использоваться для актуализации ресурсов.

Третий этап – основной или внедрение технологии. На данном этапе происходит практическая реализация разработанных стратегии и методов. Субъекты образования вовлекаются в процесс и получают необходимые знания и навыки для успешного применения инновационной культуры.

Четвертый этап – рефлексивно-оценочный – контроль и оценка полученных в ходе эксперимента результатов. Вертикальная проекция позволяет отслеживать прогресс и эффективность реализации технологии. На этом этапе проводится оценка достигнутых результатов и вносятся необходимые корректировки для повышения эффективности процесса.

Пятый этап – самоподдержка – заключительный. В соответствии с полученными результатами диагностики и сделанными на их основе выводами происходит разработка методических и практических рекомендаций.

Вертикальная проекция в виде отдельных этапов осуществляемого процесса реализации технологии актуализации ресурсов инновационной культуры субъектов образования в вузе, отражающая функциональность разрабатываемой технологии, представлена в Таблице 6.

Таблица 6 – Функциональные компоненты актуализации ресурсов инновационной культуры субъектов образования в вузе

Этап	Функциональные компоненты	Технологические признаки
1.	Мониторинговый анализ	Выявить наличный уровень актуализации ресурсов инновационной культуры субъектов образования в вузе
2.	Проектометрия	Определения дизайна исследования, периода и места проведения опытно-экспериментальной работы
3.	Основной	Разработка содержания, форм, методов и средств реализации технологии, промежуточная диагностика уровня актуализации ресурсов инновационной культуры субъектов образования в вузе, корректировка при необходимости содержания или последовательности заданного процесса
4.	Рефлексивно-оценочный	Контрольная диагностика уровня актуализации ресурсов инновационной культуры субъектов образования в вузе, самооценка деятельности субъектов. Анализ совокупности полученных результатов
5.	Самоподдержка	Разработка методических и практических рекомендаций

Архитектура всех представленных функциональных этапов идентична, так как находится в прямой взаимосвязи со структурными компонентами технологии и соответствует поставленным задачам, содержанию и направленностью на конкретный результат.

В качестве примера приводим схему архитектуры этапа мониторингового анализа разработанной технологии (Рисунок 3).

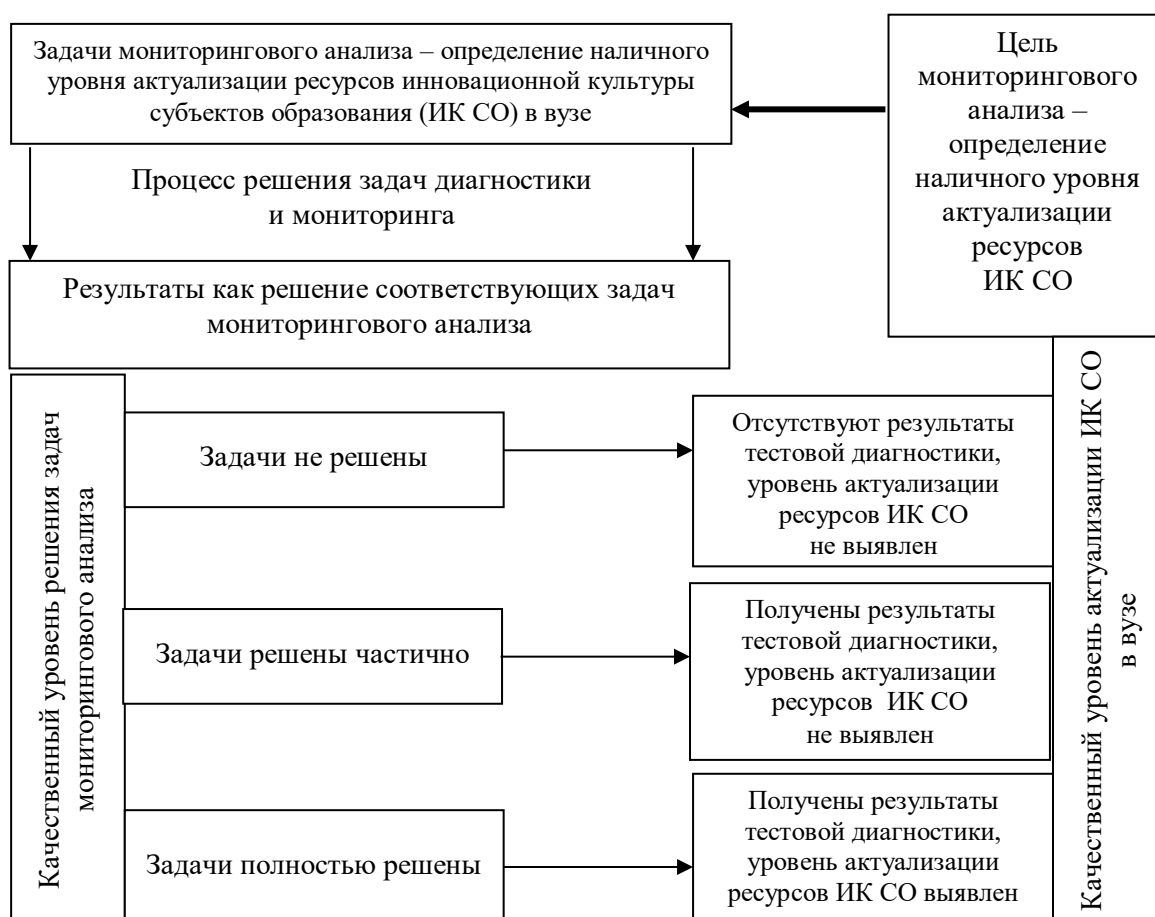


Рисунок 3 – Архитектура этапа мониторингового анализа

Разработанная нами технология актуализации ресурсов инновационной культуры субъектов образования в вузе, в соответствии с научной позицией Г.К. Селевко, является микротехнологией, поскольку «...направлена на решение узких оперативных задач и относится к индивидуальному взаимодействию или самовоздействию субъектов педагогического процесса...» [91].

Для достижения целей каждого этапа реализации разработанной технологии актуализации инновационных ресурсов субъектов образования в вузе определяются текущие задачи и пути их решения.

Опираясь на авторское теоретико-методологическое исследование и сделанные на его основе выводы, задачи каждого этапа реализации технологии разделяются на три направления:

- задачи, направленные на развитие индивидуально-психологических ресурсов субъектов образования;
- задачи, связанные с воздействием на когнитивно-мотивационные ресурсы субъектов образования;
- задачи, обуславливающие совершенствование социально-коммуникативных ресурсов субъектов образования.

Алгоритм реализации технологии актуализации ресурсов инновационной культуры субъектов образования в вузе как детальной последовательности производимых действий, направленных на достижение поставленной цели можно представить в виде блок-схемы, которая для четкости представления условно разбита на три блока в соответствии с разработанными этапами реализации авторской технологии.

Совокупность блоков и порядок действий по их осуществлению, обозначенных положительным (+) и отрицательным (-) векторами реализации процесса (Рисунок 4).

Блок 1: осуществление мониторингового анализа и проектометрии, переход к основному этапу (анализ текущего состояния ресурсов инновационной культуры, что позволит определить сильные и слабые стороны, а также потенциал для развития).

Блок 2: осуществление основного этапа, переход на рефлексивно-оценочный этап (формирование команды, ответственной за реализацию технологии, реализация намеченного);

Блок 3: осуществление рефлексивно-оценочного этапа и верификация результатов, завершение процесса актуализации ресурсов инновационной культуры субъектов образования в вузе (на основе поставленных целей и задач необходимо разработать конкретные шаги и мероприятия, которые будут способствовать достижению поставленной цели).

Алгоритм реализации технологии актуализации ресурсов инновационной культуры субъектов образования в вузе показан на Рисунке 4.

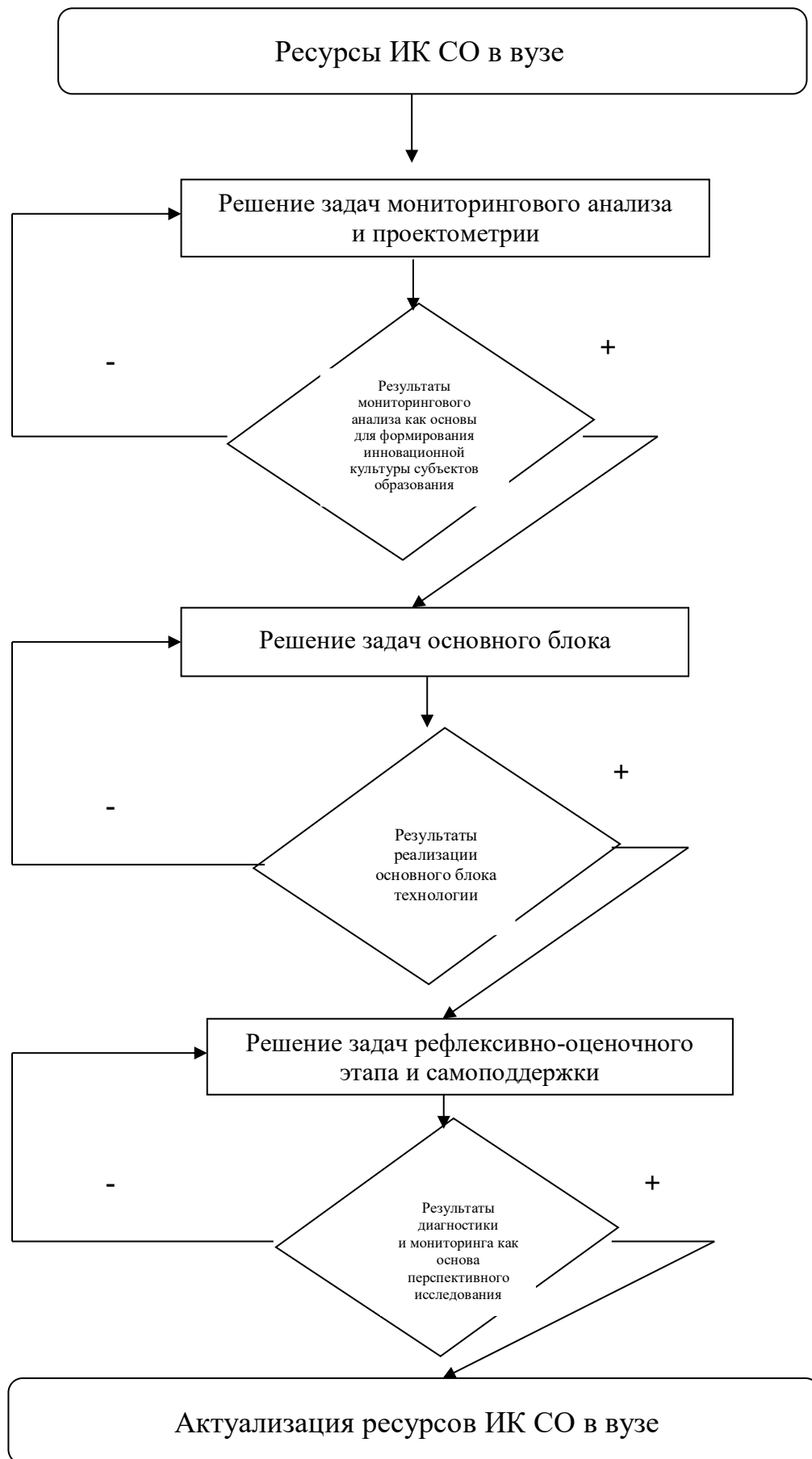


Рисунок 4 – Алгоритм реализации технологии актуализации ресурсов инновационной культуры субъектов образования в вузе

Таким образом, технология актуализации ресурсов инновационной культуры субъектов образования в вузе включает три группы показателей актуализированности ресурсов (индивидуально-психологических; когнитивно-мотивационных; социально-коммуникативных) и уровней их актуализации:

- 1) не актуализирована – первый уровень;
- 2) актуализирована недостаточно – второй уровень;
- 3) инновационная культура актуализирована – третий уровень;
- 4) высоко актуализирована – четвертый уровень.

Предлагаемая технология актуализации ресурсов инновационной культуры субъектов образования носит общепедагогический характер [91] и направлена на подготовку специалистов укрупненной группы 44 – образование и педагогические науки. Ее реализация осуществляется через совокупность целей, содержания, средств, методов обучения и алгоритма актуализации ресурсов инновационной культуры субъектов образования в вузе.

В рамках основных образовательных программ бакалавриата по направлению подготовки 44.03.01 Педагогическое образование и 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки) указана обязательность освоения ряда компетенций, отвечающих задачам данного исследования:

УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах.

УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.

ОПК-8. Способен осуществлять педагогическую деятельность на основе специальных научных знаний.

ПК-1. Способен осваивать и использовать теоретические знания и практические умения и навыки в предметной области при решении профессиональных задач.

Так как поточные предметы, которые охватывают все необходимые нам компетенции, в учебных планах отсутствуют и в них нет прямого указания на развитие и формирование инновационной культуры, было принято решение осуществлять опытно-экспериментальную работу в рамках студенческого научного общества (далее СНО). В экспериментальную выборку вошли студенты групп: ПВ-11413, ПВ-11412, ПВ-11411, ПВ-11410; ПВ-11213, ПВ-11212, ПВ-11211, ПВ-11210.

Состав экспериментальной группы определялся исходя из участия студентов в студенческом научном обществе и личного желания на участие в эксперименте – всего 48 человек. Также в экспериментальную группу, в качестве руководителей входит 6 преподавателей (три кандидата наук и три старших преподавателя), таким образом, общее количество респондентов в экспериментальной группе составило **54 человека.**

В контрольную группу вошли 56 студентов – участников студенческого научного общества, не вошедших в группу экспериментальную, и три преподавателя – кандидата педагогических наук, курирующих СНО на своих кафедрах, но не участвующих в опытно-экспериментальной работе, всего **59 человек.**

Идентичность контрольной и экспериментальной групп подтверждалась рядом тождественных показателей:

- по уровню образования: студенты обеих групп имеют аттестат о среднем общем образовании и учатся на педагогических специальностях;
- по гендерному составу: в состав контрольной и экспериментальной групп вошли, преимущественно, студенты девушки (79,6 % $\pm$ 3,3 %), что отражает общую картину обучения на педагогических специальностях в вузах и кадровую ситуацию в школах России в целом;
- по возрасту: средний возраст $19,5 \pm 1,5$ года.

Полученные в ходе реализации первого блока технологии (констатирующий этап ОЭР) результаты продемонстрировали отсутствие достоверных различий

между ЭГ и КГ по критериям актуализации ресурсов инновационной культуры у субъектов образования, а также о том, что ресурсы актуализированы недостаточно.

2.2 Актуализация ресурсов инновационной культуры субъектов образования в процессе подготовки студентов педагогических специальностей

Продолжение опытно-экспериментального исследования представляет собой разработку и реализацию алгоритма актуализации ресурсов инновационной культуры субъектов образования в вузе (осуществление основного этапа), а также систематическую диагностику ресурсов инновационной культуры у субъектов образования и уровень их актуализации.

Содержание диагностического этапа включает ряд основных методов, которые позволяют получить полную и объективную информацию об исследуемых ресурсах.

Первой стадией диагностики является формулирование задач исследования, которые определяют его направление.

Далее следует выбор методов исследования, которые могут быть как качественными, так и количественными. Качественные методы включают в себя наблюдение, интервью, анкетирование, опрос и т. д. Количественные методы основаны на сборе и анализе числовых данных с помощью опросов, тестирования, статистических методов и т. д.

Подбор диагностического инструментария осуществлялся согласно выявленным критериям и их содержания и отражен в диагностической карте ниже (Таблица 7).

Таблица 7 – Диагностическая карта

Содержание критериев ресурсов инновационной культуры субъектов образования		Диагностические методики
Критерии	Содержание	
Творческие способности	Способность принимать креативные решения	Тест Торренса
Социальное самочувствие	Удовлетворенность выбранной профессией	Методика анализа социального самочувствия О.А. Мосиной
Сформированность индивидуального стиля деятельности (педагогической)	Уникальный подход каждого педагога к своей профессии, определяющий профпригодность	Тест «Ваш педагогический стиль» (В. Смекал и М. Кучер в модификации)
Нестандартность мышления	Способность мыслить и воспринимать мир вне привычных рамок и шаблонов. Умение находить необычные решения и искать нестандартные подходы к проблемам	Тест на стандартное и нестандартное мышление (https://testograd.com/test/test-na-nestandartnoe-myshlenie/)
Потребность в саморазвитии	Направленность на профессиональное и личностное совершенствование	Опрос участников экспериментальной и контрольной групп
Стремление к самостоятельной деятельности	Наличие мотивации к самостоятельности в деятельности. Выраженность самостоятельной деятельности при решении поставленных задач	Опрос педагогов участников экспериментальной и контрольной групп, пофамильный
Направленность к социально-значимой деятельности	Стремление принести пользу обществу, организации результатами своей деятельности	Анкетирование
Стремление к созданию уникального педагогического продукта	Направленность на инновационную педагогическую деятельность	Анкетирование
Готовность к расширению личностно-социального и профессионального взаимодействия	Активное взаимодействие со специалистами востребованных сфер	Анкетирование + количество налаженных внешних профессиональных контактов

В ходе проведенных диагностических мероприятий на констатирующем этапе исследования были сравнены результаты контрольной и экспериментальной

групп. Полученные результаты показали, что между данными группами не выявлено значимых различий.

Таким образом, можно сделать вывод, что на констатирующем этапе исследования обе группы имеют схожие характеристики и аналогичны друг другу (Рисунки 5, 6; Таблица 8).

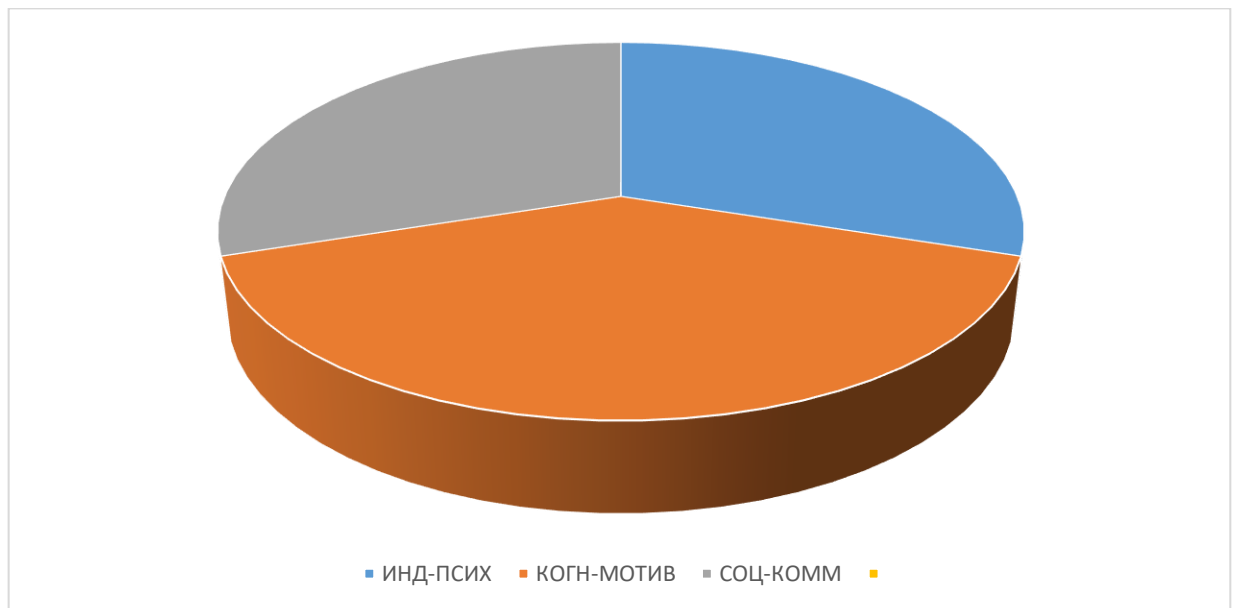


Рисунок 5 – Показатели актуализации ресурсов инновационной культуры в экспериментальной группе на констатирующем этапе исследования

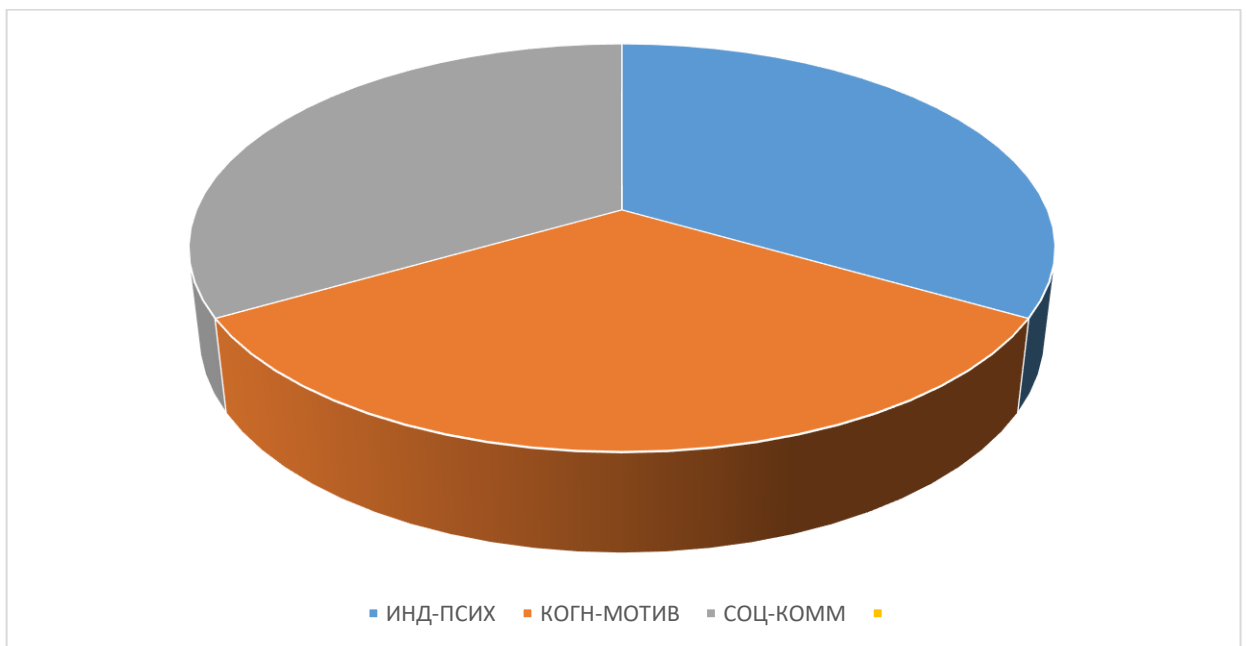


Рисунок 6 – Показатели актуализации ресурсов инновационной культуры в контрольной группе на констатирующем этапе исследования

Таблица 8 – Результаты диагностики на констатирующем этапе эксперимента

Критерий	Показатели	Результаты диагностики	
		Экспериментальная группа	Контрольная группа
Индивидуально-психологический	Творческие способности	Есть качества, которые позволяют вам творить $7,7 \pm 0,45$	Есть качества, которые позволяют вам творить $7,75 \pm 0,65$
	Социальное самочувствие	Средний	Средний
	Сформированность индивидуального стиля деятельности (педагогической)	$8,9 \pm 1,1$ Ориентированный на развитие	$8,4 \pm 0,42$ Ориентированный на развитие
Когнитивно-мотивационный	Нестандартность мышления	Стандартное	Стандартное
	Потребность в саморазвитии	Выше среднего	Средняя
	Стремление к самостоятельной деятельности	Выше среднего	Выше среднего
Социально-коммуникативный	Направленность к социально-значимой деятельности	Выше среднего	Ниже среднего
	Стремление к созданию уникального педагогического продукта	Ниже среднего	Средний
	Готовность к расширению личностно-социального и профессионального взаимодействия	Средний	Средний

Из девяти диагностируемых показателей в респондентских группах не совпали только два: потребность в саморазвитии (ЭГ – выше среднего; КГ – средняя) и стремление к созданию уникального педагогического продукта (ЭГ – ниже среднего; КГ – среднее), что в целом существенно не повлияло на разницу в

уровнях актуализации ресурсов инновационной культуры у субъектов образования, что отражено в Таблице 9 и на Рисунке 7.

Таблица 9 – Результаты мониторинга уровней актуализации ресурсов инновационной культуры ЭГ и КГ

Уровни актуализации Показатели	Количество респондентов (%)		Р-уровень
	ЭГ	КГ	
Индивидуально-психологические			
Не актуализированы	3,70	5,08	P > 0,05
Актуализированы недостаточно	18,51	20,33	P > 0,05
Актуализированы	50,0	47,45	P > 0,05
Высоко актуализированы	27,78	27,14	P > 0,05
Когнитивно-мотивационные			
Не актуализированы	–	3,38	–
Актуализированы недостаточно	14,81	26,33	P < 0,05
Актуализированы	59,20	60,13	P > 0,05
Высоко актуализированы	25,99	10,16	P < 0,05
Социально-коммуникативные			
Не актуализированы	3,70	5,08	P > 0,05
Актуализированы недостаточно	18,51	26,33	P > 0,05
Актуализированы	72,24	65,21	P > 0,05
Высоко актуализированы	5,55	3,38	P > 0,05

Из данных представленных таблице были составлены наглядные схемы (Рисунок 7).

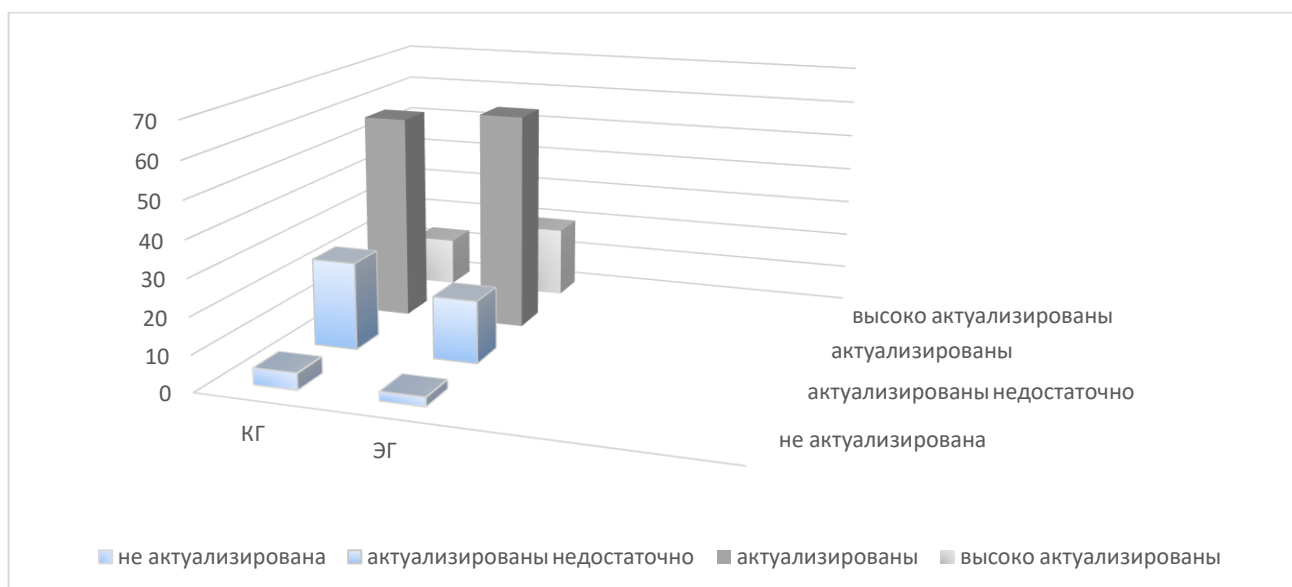


Рисунок 7 – Уровни актуализации ресурсов инновационной культуры в ЭГ и КГ на констатирующем этапе эксперимента

Результаты, представленные в таблице и на рисунке, показывают, что разница в показателях и уровнях актуализации ресурсов инновационной культуры в респондентских группах незначительна.

Тем не менее можно констатировать, что когнитивно-мотивационный показатель в экспериментальной группе развит больше, чем в контрольной, актуализированы и высоко актуализированы ресурсы инновационной культуры:

- у 85,19 % диагностируемых в экспериментальной группе, а в контрольной группе на данных уровнях находятся 70,29 % диагностируемых;

- разница в 14,9 % может считаться существенной, что подтверждается рассчитанным уровнем значимости (P).

В тоже время, можно предположить, что полученная разница в данных носит объективный характер, так как участие в эксперименте предполагало инновационную профессиональную деятельность в экспериментальной группе.

В связи с этим, в экспериментальную группу вошли наиболее мотивированные и заинтересованные в подобной деятельности студенты.

Вторым компонентом актуализации ресурсов инновационной культуры субъектов образования является проектометрия. В результате проектирования была разработана схематическое изображение авторской технологии (Рисунок 8).

Педагогические условия	Реализация технологии			Педагогические условия
	Задачи	Содержание	Методы	
Организационный компонент	Первый блок – осуществление мониторингового анализа и проектометрии			Процессуальный компонент
	Диагностика уровня актуализации индивидуально-психологических, когнитивно-мотивационных и социально-коммуникативных ресурсов субъектов образования	Систематическое исследование ресурсов инновационной культуры субъектов образования и уровень их актуализации	Тест Торренса Методика анализа социального самочувствия О.А. Мосиной Тест «Ваш педагогический стиль» (В. Смекал и М. Кучер в модификации) Тест на стандартное и нестандартное мышление (https://testograd.com/test/test-na-nestandartnoe-myshlenie/)	
	Переход к основному, формирующему этапу опытно-экспериментальной работы			
	Второй блок – осуществление основного этапа			
	Актуализация индивидуально-психологических, когнитивно-мотивационных и социально-коммуникативных ресурсов субъектов образования	Работа кластера организованных кросс-функциональных групп, направленных на создание новых педагогических продуктов	Онбординг; Спринт инсайт; Дискавери инсайт; Фреймворк; Вотефол; OKR; Перфоманс-ревью; Код-ревью	
	Переход на рефлексивно-оценочный этап			
	Третий блок – осуществление рефлексивно-оценочного этапа и верификации полученных результатов			
	Диагностика уровня актуализации ресурсов инновационной культуры субъектов образования; верификация результатов	Контрольное исследование ресурсов инновационной культуры субъектов образования и уровня их актуализации	Мониторинг согласно диагностической карты; верификация полученных результатов; разработка рекомендаций	
	Завершение процесса актуализации ресурсов инновационной культуры субъектов образования в вузе			

Рисунок 8 – Схематичное изображение авторской технологии

В результате рассмотрения педагогической технологии как системного метода создания и реализации единого процесса преподавания и усвоения студентами необходимых знаний с использованием личностных и средовых ресурсов в оптимизированных формах образования был разработан второй блок реализации алгоритма актуализации ресурсов инновационной культуры субъектов образования в вузе – осуществление основного этапа.

Планирование основного этапа соотносилось с задачами актуализации инновационных ресурсов субъектов образования:

- задачи, направленные на развитие индивидуально-психологических ресурсов субъектов образования – адаптационный комплекс (онбординг), разработка и реализация отдельных программ;

- задачи, связанные с воздействием на когнитивно-мотивационные ресурсы субъектов образования – спринт инсайт, код-ревью, дискавери инсайт разработка и реализация отдельных программ;

- задачи, обуславливающие совершенствование социально-коммуникативных ресурсов субъектов образования – создание кросс функциональных команд, общего кластера, фреймворк, разработка и реализация отдельных программ.

Так как состав экспериментальной группы был определен из соображений личной заинтересованности, одной из ведущих задач второго блока реализации алгоритма актуализации ресурсов инновационной культуры субъектов образования в вузе (осуществление основного этапа, переход на рефлексивно-оценочный этап) была поддержка принятого респондентами решения.

Для осуществления поставленной задачи был разработан первый адаптационный комплекс (онбординг).

Данный комплекс помогает погрузить участников опытно-экспериментальной работы в замысел ее руководителя. Адаптационные занятия занимают три дня.

День первый.

До того, как руководитель проекта собирает группу участников эксперимента, он проводит консультационное собрание с преподавателями, участвующими в исследовании. Преподаватели определяют:

- перечень тем занятий, которые они будут организовывать;
- наличие необходимого оборудования, оценивают материально-технические возможности вуза, определяют возможность привлечения дополнительных средств;
- готовят место встречи со студентами – участниками экспериментальной работы.

День второй.

Сбор экспериментальной группы. Студентов знакомят с преподавателями, которые будут участвовать в проекте. Демонстрируют видеоприветствие проректора по научно-исследовательской, инновационной и международной деятельности участникам эксперимента.

Озвучивают цель, которую преследует организатор исследования. Раскрывают значимость умений и знаний, которые приобретут участники эксперимента в их дальнейшей профессиональной деятельности, уточняют наличие связи между данными умениями и знаниями с требованиями, предъявляемыми государством и обществом к системе образования и специалистам данной системы. Обсуждают преимущества специалистов, обладающих инновационной культурой перед традиционными педагогами.

День третий.

Разбивают по рабочим группам (кросс функциональные, согласно описанию, из п. 1.3), по три-четыре человека каждая и администратор. Создают чаты рабочих групп. Организуют встречи и беседы между членами различных групп. Осуществляют тренировочное решение поставленных перед группой задач. Выявляют аналитиков в каждой рабочей группе. Аналитики прикрепляются к наставникам – преподавателям, курирующим проект. Определяют расписание будущих занятий.

Активная фаза опытно экспериментальной работы начинается с четвертого дня. Кластер из созданных групп начинает работать по принципу кросс функциональных команд, способных выполнять поставленные задачи от начала до конца, до создания востребованного продукта.

Как уже озвучивали выше, в такой группе присутствуют обучающиеся с различными способностями: к аналитике, к содействию, к социальному регулированию. Каждый член команды вносит свой вклад и взаимодействует с другими, чтобы достичь поставленной цели – создания востребованного продукта.

Кросс-функциональные группы также способствуют более быстрому и гибкому решению проблем и принятию решений, так как каждый член команды имеет свой уникальный опыт и знания, которые могут быть применены в процессе исследовательской работы.

Первоначально каждая группа должна определиться с соотношением выставляемых целей и соответствующих задач, и результатов, которыми возможно измерить их достижение. Только так группа сможет эффективно справляться с поставленными задачами и создавать востребованные продукты. Последовательность определения цели группой, порядок ее достижения и синхронизация с целями организации, отдельными студентами и результатами, основанные на теории Дж. Доромы OKR (Рисунки 9, 10).

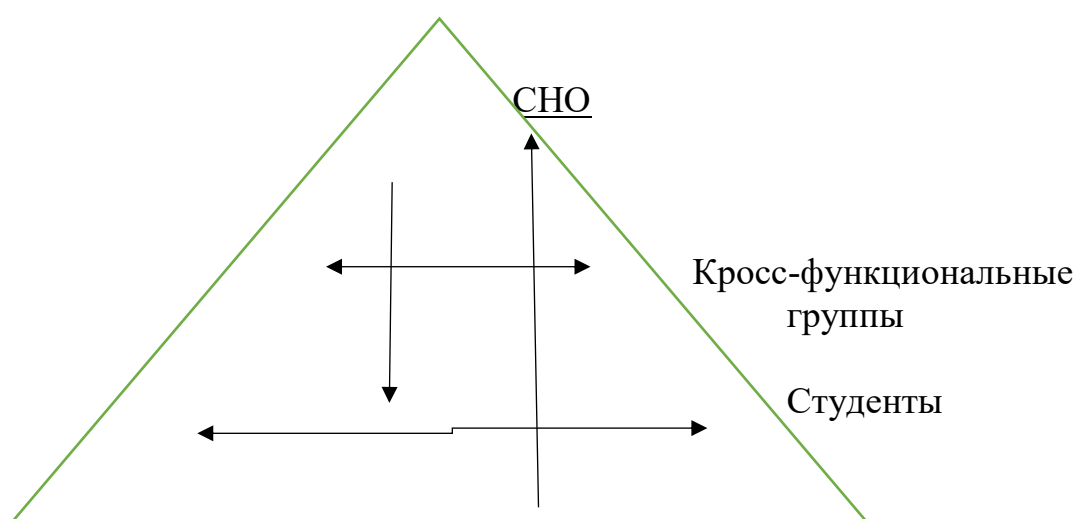


Рисунок 9 – Синхронизация целей

При этом цель должна носить творческий характер, ориентировать не только на создание проекта, но и на саморазвитие или карьерный рост.

Цель должна быть реальной, социально востребованной и труднодостижимой. Адекватность поставленной цели определяется при помощи количественно-качественного анализа. Если, в результате опытно-экспериментальной работы критерии улучшились на 40–60 %, то цель можно считать адекватной и потенциально достигнутой.

Если критерии улучшаются от 1 % до 39 %, можно говорить о том, что поставленная цель была оторвана от реальности или критерии ее достижения были мало с ней связаны.

Если критерии тотально улучшились более чем на 61 %, можно утверждать, что цель была слишком примитивной, с заниженной планкой предполагаемых эффектов и результатов.

Для того чтобы скорректировать неверно поставленную цель, необходимо провести промежуточную оценку достигнутых результатов и измерить их с качественной и количественной стороны. Это позволит определить, насколько приближены выявленные результаты к первоначально поставленной цели и какие изменения необходимо внести для ее достижения.

Такой подход позволяет эффективно корректировать программный материал или организацию работы с программными мероприятиями, чтобы достичь желаемого результата.

Цели отдельных кросс функциональных групп – прозрачны для всех групп, входящих в инновационный кластер, также как прозрачны и результаты достижения цели. Такая ситуация позволяет создавать коллаборации менее эффективных групп и более эффективными, что позволит развивать позитивные отношения между участниками и повышать их профессиональные навыки.

Важное значение имеет наличие открытой обратной связи. К процессу подключаются различные формы рефлексии: саморефлексия, рефлексия в группе, внешняя рефлексия на демонстрацию итогов работы кросс функциональной группы или команды в целом. Возможны варианты массового сбора информации по внешней рефлексии (Рисунок 10).

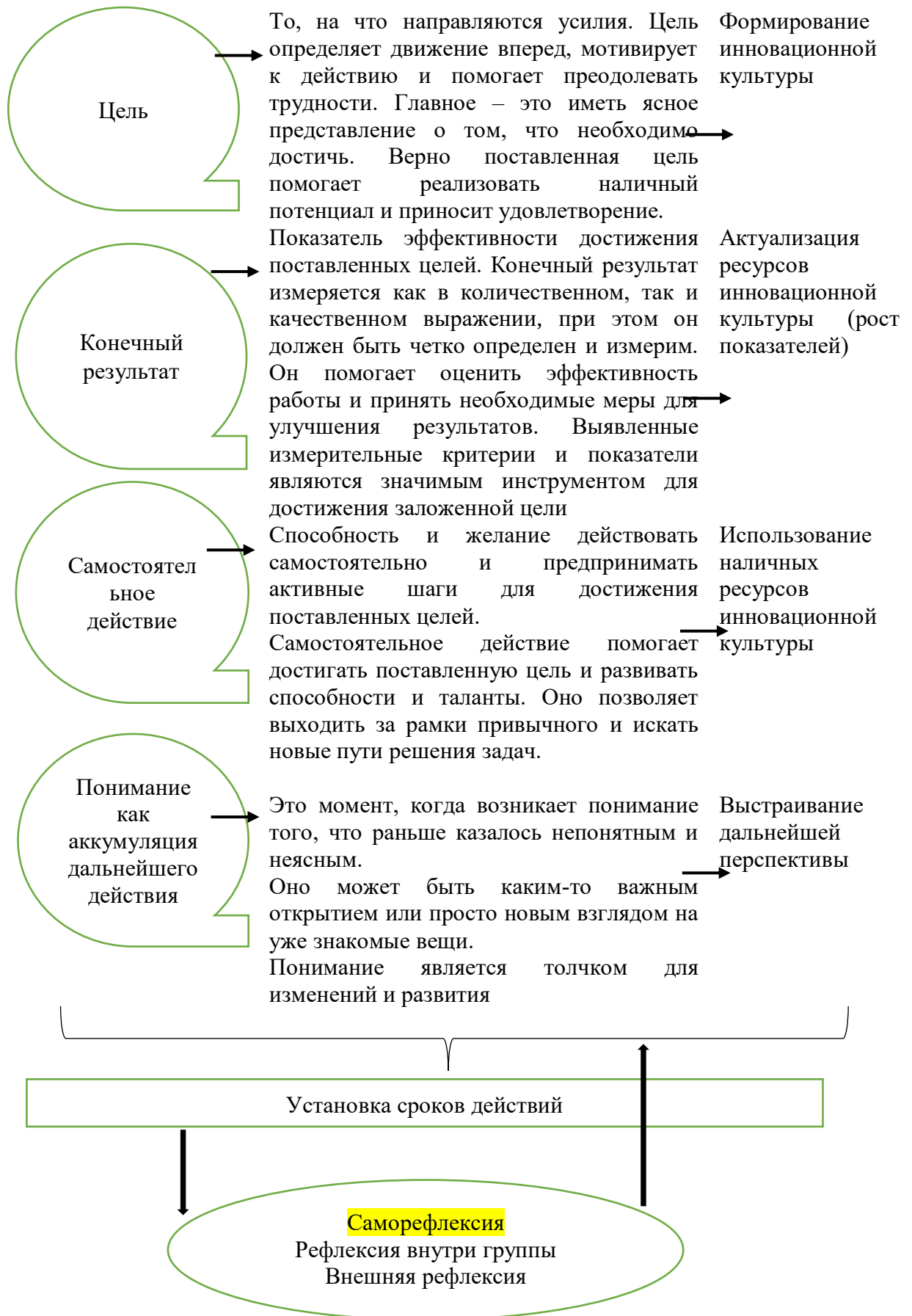


Рисунок 10 – Последовательность действий кросс-функциональных групп

После того, как будет создано «тело» проекта разрабатывается система управления проектом посредством применения спринтового метода – который помогает достичь быстрых и качественных результатов.

Основная идея заключается в том, чтобы разбить большой проект на небольшие этапы, называемые спринтами, и фокусироваться на их выполнении в ограниченные сроки.

Каждый спринт, так же как и общее «тело» проекта, имеет четко определенные цели и задачи, которые должны быть выполнены отдельной группой.

Это позволяет избежать бесконечного цикла разработки и сосредоточиться на конкретных задачах, которые приведут к достижению общей цели проекта.

Одним из главных преимуществ спринтового метода является возможность быстро реагировать на изменения и корректировать планы в процессе работы. Кроме того, такой подход способствует более эффективному распределению ресурсов и повышению мотивации отдельных членов групп.

Важным компонентом работы над проектом является наличие возможности самосовершенствования и получения или расширения необходимых компетенций. Возможности обучения предоставляются на безвозмездной основе на обучающей платформе университета.

Используем не только обучающие программы, но и программы психологической поддержки и личностного роста. Если необходимых курсов в университете нет, то используем сторонние платформы.

Активная фаза работы с проектом должна завершаться выходом на широкую аудиторию (конференции, конкурсы студенческих работ и проектов, стартап как диплом и пр.), демонстрацией проекта и его результатов.

Важным элементом завершения работы является поддержка исследовательских групп и признание значимости результатов их работы

(поддержка проектов посредством выделения грантов или оказание спонсорской помощи, внедрение проектов в деятельность образовательных организаций и пр.).

Пример полного цикла реализации второго блока технологии.

Адаптационные занятия

День первый

В эксперименте участвовало шесть преподавателей вуза. Три кандидата педагогических наук и три старших преподавателя. На консультационном собрании определили тему предстоящей деятельности: новый формат онлайн обучения и его сопровождение в дистанционном формате. Для встречи определили аудиторию.

День второй

Сбор экспериментальной группы. Студентов познакомили с преподавателями, которые участвуют в проекте. Демонстрируют видеоприветствие проректора по научно-исследовательской, инновационной и международной деятельности участникам эксперимента.

Озвучили цель, организовали диспут по вопросам преимущества специалистов-педагогов, обладающих инновационной культурой перед традиционными педагогами.

День третий

Разбивают по рабочим группам. С целью определения эффективности работы отдельных групп кластера создаются три команды, в каждой из которых существует численный перевес одной из фракций.

Две группы с преимуществом фракции содействия имеют следующий состав: администратор, наставник, специалист по ресурсам, фрилансер. Две группы с преимуществом фракции социального регулирования в составе: мастер, перфекционист, вдохновитель, специалист по ресурсам. Две группы с преимуществом фракции аналитики: стратег, мастер, перфекционист, координатор. Создали чаты рабочих групп. Определено расписание будущих занятий – верхняя неделя – один раз, нижняя неделя – два раза.

Из общей цели – создания полноценной образовательно-воспитательной среды в дистанционном формате выделили спринт – цель: онлайн консультационного пункта для родителей.

Конечный результат, определяющий задачи кластера, который возможно подвергнуть измерению: предоставление родителям качественной и доступной консультации по вопросам воспитания и развития детей.

Решение поставленной задачи осуществляется посредством оказания онлайн консультаций; разработку и передачи родителям информационных материалов, проведение обучающих и развивающих вебинаров.

Для дистанционного контакта с родителями группы выбрали Zoom, Google Meet и Telegram, которые позволяют проводить видеоконференции и общаться в режиме реального времени.

Создание дизайна интернет-площадок: выпадающие списки, анимация, картинки и прочие элементы, помогающие родителям пользоваться данной площадкой, разрабатывали фрилансер и мастера (аналитик + содействие).

Представители фракции содействия провели опросы в школах города Армавира, имеющих договоры сетевого взаимодействия с вузом и выявили наиболее востребованные, интересные и актуальные для родителей. Участие в опросе приняли 337 родителей учащихся 9–10-х классов. Востребованными считали те проблемы, которые были озвучены более чем 50 % опрошенных.

Результаты проведенной работы представлены в таблице ниже.

1. Коммуникационные конфликты между детьми и родителями.
2. Как снизить давление подростковой группы на подростка.
3. Как научить подростка вести здоровый образ жизни.
4. Вопросы после школьного образования.
5. Проблемы личной безопасности.

На основании полученных результатов была разработана программа консультаций, состоящая из перечня тем, кратких аннотаций по каждой и количество отведенных на консультацию часов. Для разработки программы был применен метод малый спринт. После чего идеи, генерированные отдельными

кросс-функциональными группами, были объединены в единую сетку – фреймворк. Готовая программа реализовалась всем кластером (Таблица 10).

Таблица 10 – Программа консультаций для родителей подростков

№	Контекстуальные модули	Кол-во часов
Развивающие вебинары		
1	Коммуникационные конфликты между детьми и родителями	4 академ. часа
1.1	Теоретический материал «Эффективные коммуникации»	45 минут
1.2	Обсуждение проблем эффективной коммуникации с участниками вебинара. Конкретизация конфликтных ситуаций	45–50 минут
	Онлайн тестирование:	
1.3	Тест враждебности, по методике Кука-Медли	45 минут
1.4	Тест Томаса-Килманна (ТКИ) на определение приоритетного стиля управления конфликтом: соперничество, сотрудничество, компромисс, избегание и приспособление.	45 минут
2	Как снизить давление подростковой группы на тинэйджера	4 академ. часа
2.1	Теоретический материал. Значение референтной группы для подростка	45 минут
2.2	Обсуждение проблемы давления подростковой группы на тинэйджера с участниками вебинара	45 минут
2.3	Теоретический материал. Круглый стол: как влияет давление сверстников на подростка.	45 минут
2.4	Задание на дом: поговорить с ребенком, наблюдать за его поведением в быту, обсудить особенности его поведения в школе с учителями, выявить паттерны поведения подростка	45 минут
3	Как сделать здоровый образ жизни личной ценностью подростка	3 часа
3.1	Что мы подразумеваем под здоровым образом жизни и понимание подростка	45 минут
3.2	Задание на дом: перечислить свои привычки из здорового образа жизни.	45 минут
3.3	Составляем план совместных дел с подростком, направляющих на здоровый образ жизни	45 минут
4	Перспективы образовательной траектории, как не ошибиться	4 академ. часа
4.1	Теоретический материал. Как перестать реализовывать свои планы в жизни ребенка	45 минут
4.2	Знакомство с платформой Skillbox. Показать, как проходить тестовый мониторинг на наличие склонности к определенной профессии. Рекомендовать пройти его с ребенком	45 минут
4.3	Показать куратору результаты тестирования подростка, соотнести со своим видением его профессионального будущего	45 минут
4.4	Приглашение на вебинар Skillbox «Как найти свое дело и работать в удовольствие»	45 минут
5	Как создать безопасную среду для ребенка	4 академ. часа
5.1	Теоретический материал. Новые технологии и информационные потоки вредят подростку	45 минут

№	Контекстуальные модули	Кол-во часов
5.2	Встреча со специалистом в сфере буллинга и кибербуллинга. Обсуждение проблемы	45 минут
5.3	Встреча со специалистом в сфере интернет-преступлений	45 минут
5.4	Задание на дом: вычленив проблемы ребенка, нарушающие его личную безопасность	45 минут
Продолжение Таблицы 10		
Информационные материалы		
1	Эффективные стратегии общения родителей и детей	Презентационный материал
2	Как помочь подростку справиться с социальным давлением на него во внешнем мире	Ознакомительный материал
3	Программы индивидуальных занятий для подростков: с проблемой лишнего веса, с проблемой отсутствия чувства насыщения, с проблемой низкой физической силы, с требованием коррекции фигуры и пр.	Разработка и предоставление программы занятий на месяц
4	Профессиональная карта для подростка	Составлена по запросу
5	Методичка «Как создать доверительные отношения с подростком»	Электронный вариант
Программа тренингов		
1	Тренинг эмоциональной устойчивости	2 академ. часа
2	Тренинг «Активизация личностных ресурсов, развитие чувства собственного достоинства»	2 академ. часа
3	Тренинг мотивации достижений	2 академ. часа
4	Тренинг целеполагания	2 академ. часа
Индивидуальные консультации по требованию		
	Согласно индивидуальному графику встреч с родителями	до 60 минут

Однако специфика реализация программы заключалась в том, что она проходила в трех школах отдельно друг от друга и осуществлялась тремя разными командами – по две группы с преимуществом одной из фракций.

Для привлечения родителей к реализации разработанной программы ее основные положения и цели были озвучены на родительских собраниях. Выступления готовили и осуществляли аналитики. Они же познакомили родителей с созданными программными платформами и информацией, размещенной на них: необходимые справочные материалы и контактная информация.

Начиная с октября, программа стала работать. Реализация каждого пункта смыслового блока программы сопровождалась рефлексией. Спринт инсайт осуществлялся в командах, приписанных к экспериментальным школам. После чего команды приглашались на дискавери инсайт, где совместно обсуждались

проблемы текущего смыслового блока, озвучивались проблемы, с которыми столкнулись команды, делились открытиями и возможными направлениями дальнейшего движения вперед.

На дискавери инсайт могли прийти все желающие, чем пользовались представители школ, дабы также озвучить свое видение текущей проблемы. Инсайты посещали студенты. Не являющиеся членами экспериментальной команды. Они проявляли личный и научный интерес к реализуемому мероприятию, использовали достижения и новшества кросс функциональных групп для работы над курсовыми и выпускными квалификационными работами.

Кроме того руководители кросс-функциональных групп (преподаватели) и аналитики команд проводили отдельные мероприятия по методике код-ревью. Практики код-ревью являются важной частью разработки и реализации программы, так как позволяют обнаружить и исправить ошибки на ранних этапах, что в итоге сокращает время и затраты на ее исправление по итогам завершения.

Кроме того благодаря код-ревью улучшается коммуникация внутри команды, повышается уровень знаний и навыков разработчиков, а также повышается общее качество кода.

Смысл проведенного код-ревью заключался в анализе и проверке эффективности созданной программы. Участники код-ревью предоставляли обратную связь и разрабатывали рекомендации по улучшению уже созданного и работающего продукта.

Значимым элементом проведения код-ревью являлось наличие обратной связи от участников программы – родителей.

После реализации части смысловых блоков: «Развивающие вебинары» и «Информационные материалы» по темам: «Коммуникационные конфликты между детьми и родителями» и «Как снизить давление подростковой группы на подростка» был проведен открытый опрос родителей, участвующих в предложенных мероприятиях.

Для анализа полученных данных применялся метод дискурс-анализа. Всего, на первом этапе реализации программы, в ней принимали участие 47 человек –

родителей обучающихся 9–10-х классов. По совокупности ответов представители фракции «содействие» всех групп резюмировали данные, отраженные в Таблице 11.

Таблица 11– Результаты опроса родителей

Выраженная точка зрения	Кол-во	%
Буду продолжать участвовать в программе	47	95,9
Хотелось бы увидеть в программе самих подростков	45	91,8
После участия в программе стал внимательнее присматриваться к себе	38	77,5
Жду тренингов	36	73,4
Стал внимательнее слушать то, что рассказывает ребенок, задаю наводящие вопросы	30	61,2
Порекомендую программу другим родителям	22	44,8

Полученные результаты исследования подтверждают актуальность и эффективность применения подобных методов работы. Они также подчеркивают необходимость решения проблем, выявленных в разработанной программе. Это свидетельствует о том, что данное решение действительно может быть успешно применено в практике.

В целом, полученные результаты демонстрируют важность и перспективность подобных методов работы и подтверждают их значимость для решения проблем, обозначенных в разработанной программе.

На очередном дискавери-инсайте было принято решение учесть мнение родителей и расширить рамки программы за счет включения в программу консультаций самих подростков. При этом формы и методы работы с подростками каждая двойка кросс групп, приписанная к отдельной школе, разрабатывала и реализовывала индивидуально.

Участники кросс групп также отметили, что они не в полной мере удовлетворены итогами реализации части программы, так как они могли бы сделать больше и у них для этого есть интеллектуальные и технические ресурсы. Они полностью согласны с родителями (100 % респондентов) в части необходимости вовлечения в программу самих подростков, обладают высоким уровнем мотивации к подобной деятельности.

2.3 Эффекты реализации технологии актуализации ресурсов инновационной культуры субъектов образования в процессе подготовки студентов педагогических специальностей

Продолжение реализации программы осуществлялось согласно предложенной тематике. Анализ результатов работы продолжался в режимах спринт инсайт, код-ревью, дискавери инсайт. Однако в единую сетку – фреймворк – каждая сдвоенная группа кластера внесла свои дополнения, отвечающие результатам проведенного опроса родителей и самих респондентов.

Две группы с преимуществом фракции аналитики (стратег, мастер, перфекционист, координатор) подключили к вебинарам и тренингам подростков. Подростки также стали получать индивидуальные консультации по запросу как вместе с родителями, так и в индивидуальном порядке, участвовали в коллективных мероприятиях (школа № 6).

В частности, был проведен ряд консультаций, посвященный безопасности пребывания подростка в медиасреде.

При составлении содержания и условий данных консультаций были использованы данные федерального института качества оценки образования (https://fioco.ru/best_practics) и научные разработки С.В. Книжниковой.

Целью данных занятий являлось обучение участников экспериментальных групп безопасному пользованию продуктами медиасреды.

Задачи, решаемые в период реализации консультативных занятий:

- формирование критического понимания возможных девиантогенных влияний, установок, эффектов в современной медиасреде;
- развитие критического мышления и способности сопротивления постороннему влиянию;
- определение манипулятивного воздействия, пропагандирующего девиантное поведение и потребительские ценности через медиапродукцию. 4) формирование способности противостоять негативным воздействиям социальной среды, факторам микросоциальной среды.

Занятия реализовывались по следующим направлениям:

- взаимодействие с родителями для обсуждения вопросов обучения осознанному распознаванию негативного влияния и потребительских ценностей в медиапродукции;
- проведение тренинговых занятий и классных часов с учащимися;
- просветительская работа с педагогами для формирования ценностного мировоззрения у взрослых и детей, а также обучение осознанному распознаванию негативного влияния и потребительских ценностей в медиапродукции.

Кроме того, были проведены следующие мероприятия:

- совместная кулинария – 2 занятия по запросу участников программы;
- диспут, посвященный обсуждению правил и границ в семье, роли каждого члена семьи, умение выражать свои чувства и эмоции;
- совместные походы в театр и на ледовое представление.

Две группы с преимуществом фракции содействия (администратор, наставник, специалист по ресурсам, фрилансер) организовали ряд совместных обучающе-пропагандистских мероприятий с детьми и родителями в настоящее время, исключая для подобных встреч дистанционный режим (школа № 8).

С опорой на аналитический опыт современного состояния социально-педагогических и социально-психологических рисков среди подростков был организован ряд консультаций, сопровождающийся демонстрацией агрессивных контентов и показателей деликвентной подростковой активности (статистический учет МВД).

На совместных консультационно-обучающих занятиях родителей и подростков учили умению анализировать цифровой профиль на выявление девиантогенных рисков, а конкретно:

- агрессивный медиаконтент, направленный на вовлечение подростков в суицидопровоцирующие группы;
- агрессивный медиаконтент, обеспечивающий расширение деструктивных групп и сообществ (маркеры вредоносной информации, модные тенденции и пр.)

протеста: 1) против мигрантов, 2) против бомжей и маргиналов, 3) против социально несостоятельного правительства и пр.;

- привлечение подростков в скулшутинг;
- распространение моды на электронные сигареты и вейпы.

Отдельно проводились консультации, объясняющие широкое распространение М.К.У. на территории Краснодарского края. Организация Маньяки. Культ. Убийств. Создана в 2017 году на Украине, ее учредил Егор К, известный под кличками Маньяк и Немец. Является крайне правой организацией, которая опирается на принципы расизма (читай фашизма), придерживается линии терроризма и разжигание межнациональной розни.

Инструкции для членов организации в основном поступают через интернет в закрытых чатах, либо кодированными сообщениями в соцсетях. Как пример: собиралась девятого мая – в День Победы – поджигать людей прямо на улицах.

Родители и подростки были крайне заинтересованы поступившей к ним информацией, тем более что ее наглядно связали с актами скулшутинга в Крыму.

Две группы с преимуществом фракции социального регулирования (мастер, перфекционист, вдохновитель, специалист по ресурсам) создали дочернюю платформу для консультаций подростков (школа № 18). По возможности, проблемы, озвученные отдельно друг от друга детьми и родителями, объединяли и, анализировали, предлагали варианты выхода из конфликта или формирование понимания между ними.

Наиболее востребованными в данном формате были:

- отношение подростков к своей внешности – отследили взаимосвязь подростков к себе с комментариями родителей, относительно их внешнего вида;
- комплекс подростковых переживаний;
- проблемы пищевых аддикций;
- вопросы поведенческой автономии;
- причины и результаты подростковой аутоагрессии.

В ходе реализации проекта отслеживалась численная динамика его участников. Значение численного показателя позволило оценить изменения и

развитие изучаемого процесса во времени, а также выявить перспективные направления данного исследования. Кроме того, численная динамика позволила оценить преимущество фракций в экспериментальных группах.

Так, если в начале реализации программы к ней присоединились в школе № 6 – 16 родителей, в школе № 8 – 18 родителей, а в школе № 18 – 15 родителей, то после первого этапа и рекомендаций, сделанных участниками программы количество родителей, увеличилось до:

- в школе № 6 – 28 родителей (рост на 75 %);
- в школе № 8 – 31 родитель (рост на 72,2 %);
- в школе № 18 – 22 родителя (рост на 46,6 %).

После подключения к программе подростков количественный эффект программы значительно увеличился (Таблица 12 и Рисунок 11).

Таблица 12 – Количественные эффекты реализации программы консультаций для родителей подростков

Школа	Количество участников программы				
	I срез	II срез	Достоверность различий	III срез	Достоверность различий
6	16	28	$P < 0,05$	62, из них 27 – подростки	$P < 0,05$
8	18	31	$P < 0,05$	87, из них 36 – подростки	$P < 0,05$
18	15	22	$P < 0,05$	59, из них 27 – подростки	$P < 0,05$
Всего	49	81	–	208, из них 90 подростки	$P < 0,05$

Итоговый срез в конце реализации программы показал, количество участников программы увеличилось: в школе № 6 – 62 участников (рост на 121,4 %), в школе № 8 – 87 участников (рост на 180,6 %), а в школе № 18 – 59 участников (рост на 59,5 %).

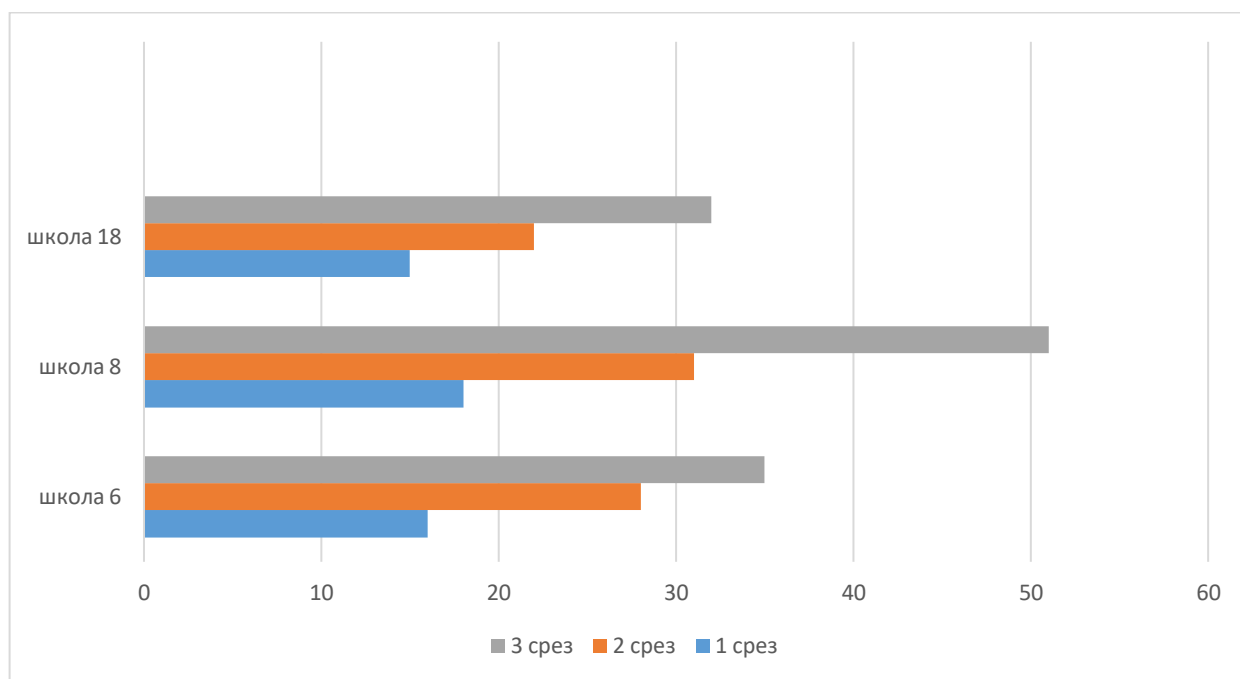


Рисунок 11 – Количественные эффекты реализации программы консультаций для родителей подростков (только взрослые)

Отдельного внимания заслуживает опыт кросс-групп с преимуществом фракции содействия (школа № 8), которые организовали ряд совместных мероприятий с детьми и родителями в настоящем времени, исключая для подобных встреч дистанционный режим. Количество участников программы на этапе совместной реализации увеличилось более чем в три раза. Это произошло и за счет участия подростков, и за счет увеличения числа родителей. В частности, на совместные мероприятия приходили оба родителя – мама и папа.

Значительный рост участников программы в школе № 18 на 59,5 % тем не менее стал, по сравнению с результатами двух других команд, самым низким. Проведенные кластерные мероприятия методами код-ревью и дискавери инсайт позволили сделать вывод о том, что более эффективными являются совместные мероприятия с детьми и родителями, нежели отдельные консультационные мероприятия.

Кроме того, полученные результаты позволяют сделать вывод о наличии большего положительного эффекта реализации профилактических мероприятий в

очном формате. Количество участников программы в школе № 8 было на треть больше, чем в школе № 18 и на четверть больше, чем в школе № 6.

Опрос родителей, участвующих в реализации программы консультаций показал следующий качественный эффект. Ответы участников программы записывались на диктофон, а затем, обрабатывались методом дискурс анализа. В результате была вычленена наиболее устойчивая информация. Устойчивой считалась та, которая излагалась более чем у 50 % респондентов (от 50,6 %).

Качественные эффекты реализации программы консультаций для родителей подростков отражены в Таблице 13.

Таблица 13 – Качественные эффекты реализации программы консультаций для родителей подростков

Выраженная точка зрения	Кол-во	%
Хотел бы продолжить участвовать в подобных программах	74	62,7
За время реализации программы улучшились отношения с детьми	62	52,5
Молодые студенты помогают лучше понять проблемы подростков	67	56,8
Подростки слышат студентов лучше, чем учителей и даже лучше родителей	89	75,4
Надо проводить больше очных встреч и занятий	66	55,9
Студенты, организовавшие и участвующие в программе не должны бросать педагогическую профессию	102	86,4

Результаты количественного и качественного анализа эффектов реализации программы консультаций для родителей подростков продемонстрировали достаточно высокий уровень профессионализма у студентов педагогических специальностей.

По итогам работы кластеров, создающих инновационный образовательный продукт, был разработан тезаурус, на базе которого разработана викторина для студентов, обучающихся в укрупненной 44 группе.

Викторина проводилась в рамках дисциплины «Проектная деятельность в сфере образования» и теперь включена в тематику практических занятий (Рисунок 12).

Викторина Тезаурус кластера инновационной программы	Открыть QR-код на весь экран Код викторины: 00611522 Ссылка на викторину: https://play.myquiz.ru/p/0061152
---	--

Рисунок 12 – QR code for verification

По окончании второго блока – осуществления основного этапа технологии – был проведен контрольный срез исследования, в ходе которого были проанализированы данные респондентов из экспериментальной и контрольной групп.

Количественные результаты демонстрируют значительные различия в показателях и критериях актуализации ресурсов инновационной культуры субъектов образования в педагогическом вузе между контрольной и экспериментальной группами.

Данные результаты подтверждают эффективность применения технологии актуализации ресурсов инновационной культуры у субъектов образования в педагогическом вузе, что позволило перейти к реализации третьего блока технологии – осуществление рефлексивно-оценочного этапа и верификация результатов, что отражено в Таблице 14.

Таблица – 14 Результаты диагностики ЭГ и КГ на контрольном этапе эксперимента

Критерий	Показатели	Экспериментальная группа	Контрольная группа
Индивидуально-психологический	Творческие способности	Заложен значительный творческий потенциал $9,1 \pm 0,6$	Есть качества, которые позволяют вам творить $7,7 \pm 0,65$
	Социальное самочувствие	Высокий	Средний
	Сформированность индивидуального стиля деятельности (педагогической)	$9,2 \pm 0,4$ Ориентированный на результат	$8,9 \pm 1,1$ Ориентированный на развитие
Продолжение Таблицы 14			

Критерий	Показатели	Экспериментальная группа	Контрольная группа
Когнитивно-мотивационный	Нестандартность мышления	Нестандартное	Нестандартное
	Потребность в саморазвитии	Высокая	Выше среднего
	Стремление к самостоятельной деятельности	Высокое	Выше среднего
Социально-коммуникативный	Направленность к социально-значимой деятельности	Высокое	Среднее
	Стремление к созданию уникального педагогического продукта	Высокое	Средний
	Готовность к расширению личностно-социального и профессионального взаимодействия	Высокая	Выше среднего

В результате формирующего эксперимента показатели актуализации ресурсов инновационной культуры продемонстрировали положительную динамику в экспериментальной группе по всем трем критериям, а в контрольной группе только по одному – когнитивно-мотивационному (показатель «Нестандартность мышления»), по остальным критериям и показателям в КГ положительная, равно как и отрицательная динамика отсутствовали.

В экспериментальной группе по девяти диагностируемым показателям получили следующие результаты. Индивидуально-психологический критерий – положительная динамика по всем трем показателям: творческие способности перешли на уровень наличия значительного творческого потенциала ($9,1 \pm 0,6$), что определило достоверные различия с такими же показателями контрольной группы ($8,9 \pm 1,1$), $P < 0,05$.

Аналогичная ситуация с показателем сформированности индивидуального стиля деятельности: $8,9 \pm 1,1$ в контрольной группе против $9,2 \pm 0,4$ в группе экспериментальной ($P < 0,05$). Качественный критерий социального самочувствия также перешел из позиции «среднего» в позицию «высокого».

Показатели потребности в саморазвитии и стремления к самостоятельной деятельности когнитивно-мотивационного критерия из позиции «выше среднего» перешли в позицию «высокую», в то время как в контрольной группе данные показатели остались на прежнем уровне – «выше среднего». В обеих группах отмечается положительная динамика показателя мышления от стандартного к нестандартному.

Наиболее подвижным оказался критерий социально-коммуникативный. Все его показатели были подвержены позитивной динамике. Так направленность к социально-значимой деятельности с позиции «выше среднего» перешли в позицию «высокую».

Показатель, отражающий стремление к созданию уникального педагогического продукта перешел в позицию «высокую» с позиции «ниже среднего». Также и показатель готовности к расширению личностно-социального и профессионального взаимодействия перешел в позицию «высокая» с позиции «средней». В контрольной группе по рассматриваемому критерию существенных изменений не произошло.

Полученные данные позволили отследить динамику уровней актуализации ресурсов инновационной культуры у субъектов образования в ЭГ и КГ, что отражено в Таблице 15 и на Рисунке 13.

Таблица 15 – Результаты мониторинга уровней актуализации ресурсов инновационной культуры у субъектов образования в ЭГ и КГ

Уровни актуализации Показатели	Количество респондентов (%)		Р-уровень
	ЭГ	КГ	
Индивидуально-психологические			
Не актуализированы	—	—	—
Актуализированы недостаточно	—	20,28	—
Актуализированы	35,18	52,58	P < 0,05
Высоко актуализированы	64,81	27,14	P < 0,05

Уровни актуализации Показатели	Количество респондентов (%)		Р-уровень
	ЭГ	КГ	
Продолжение Таблицы 15			
Когнитивно-мотивационные			
Не актуализированы	–	–	–
Актуализированы недостаточно	3,7	21,27	P < 0,05
Актуализированы	31,49	65,21	P < 0,05
Высоко актуализированы	64,81	13,52	P < 0,05
Социально-коммуникативные			
Не актуализированы	–	–	–
Актуализированы недостаточно	–	16,9	–
Актуализированы	23,4	69,56	P < 0,05
Высоко актуализированы	75,78	13,52	P < 0,05

Из данных представленных таблице видно, что разница в показателях и уровнях актуализации ресурсов инновационной культуры в респондентских группах на заключительном этапе опытно-экспериментальной работы стала значительной, что подтверждается рассчитанным уровнем значимости (P).

В экспериментальной группе у 3,7 % респондентов ресурсы инновационной культуры остались недостаточно актуализированы, в то время как в контрольной данный показатель равняется 19,48 %.

Различия можно обозначить как существенные, так как они составили 15,78 %. При этом отметим, что участие в мероприятиях студенческого научного общества существенно повлияло на то, что респондентов с неактуализированными ресурсами как в КГ, так и в ЭГ не осталось.

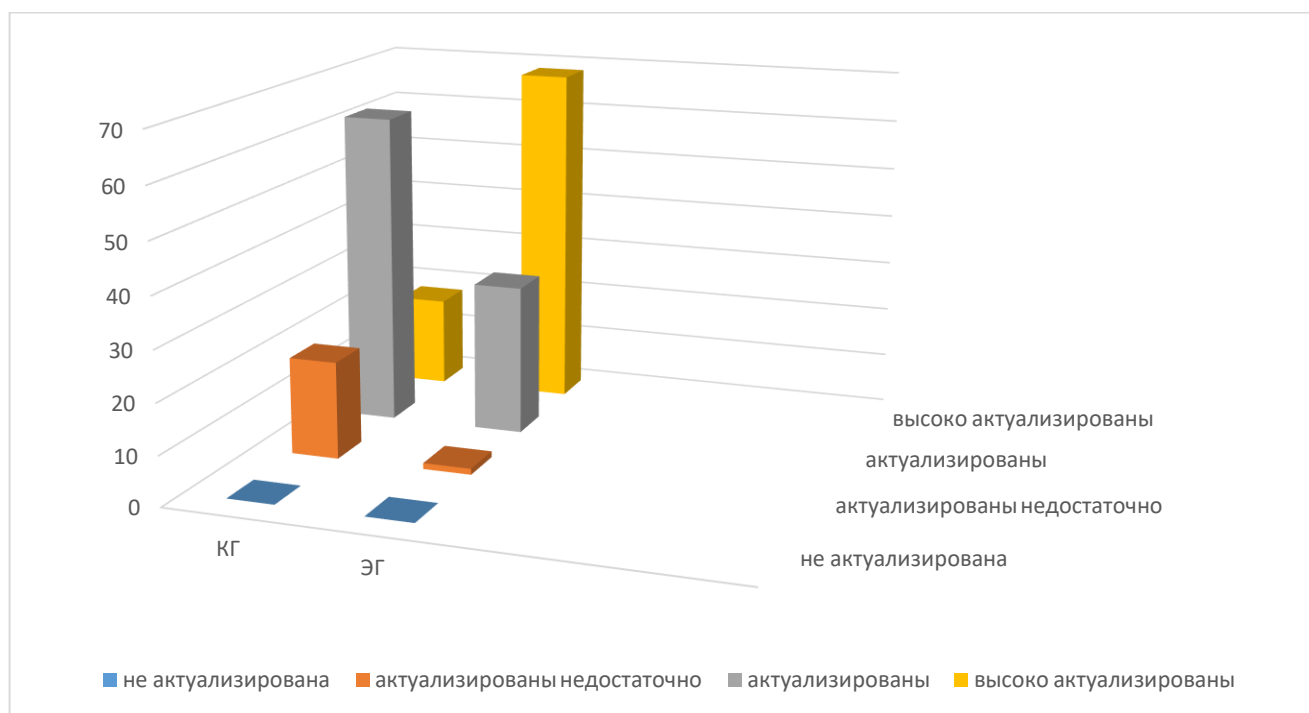


Рисунок 13 – Уровни актуализации ресурсов инновационной культуры в ЭГ и КГ на контрольном этапе эксперимента

Существенные различия ($P < 0,05$) отмечаются в значениях актуализированных ресурсов. В экспериментальной группе таких респондентов насчитывается 30,02 %, в контрольной – 62,45 %.

На уровне «высоко актуализированы» в экспериментальной группе насчитывается 68,46 % против 18,04 % в контрольной, различия достоверны (50,44 %).

Достоверно значимые различия наблюдались и в ходе анализа уровней актуализации ресурсов субъектов образования в экспериментальной группе при сравнении показателей на констатирующем и контрольном этапах, что демонстрирует Рисунок 14 и Таблица 16.

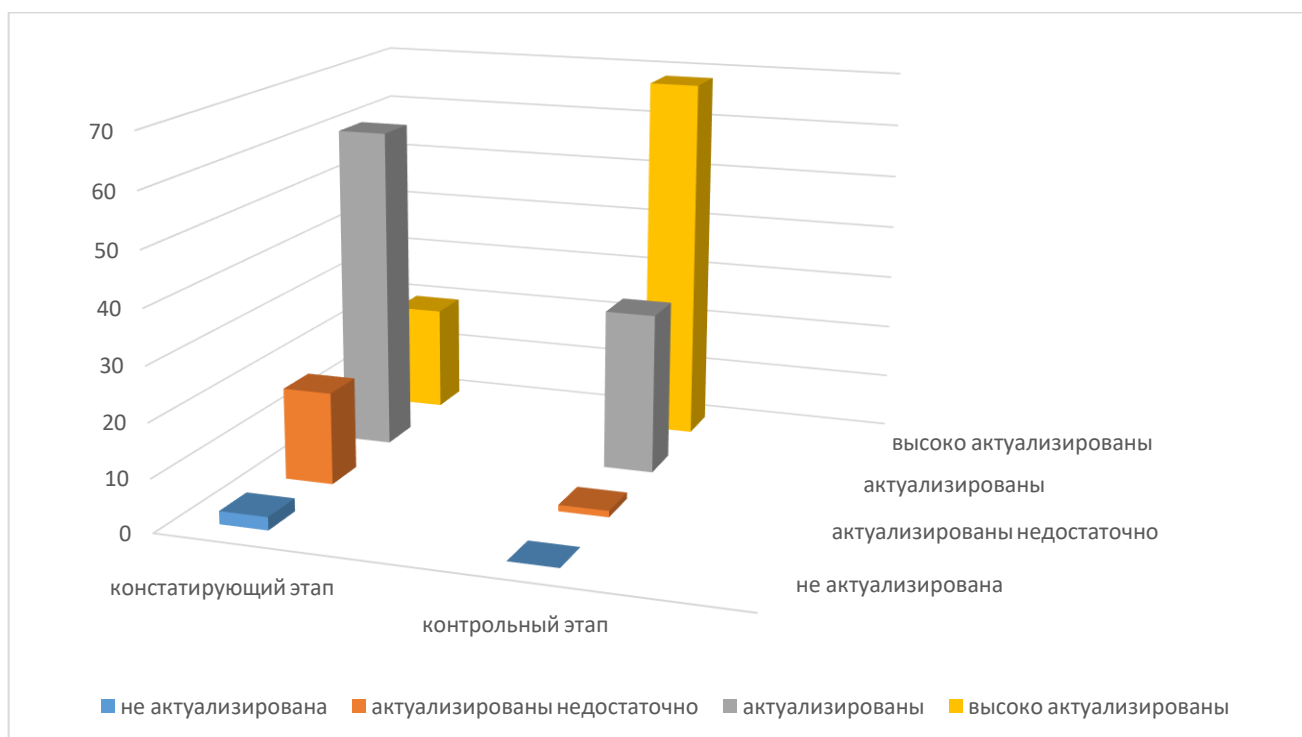


Рисунок 14 – Уровни актуализации ресурсов инновационной культуры в экспериментальной группе на констатирующем и контрольном этапах эксперимента

Таблица 16 – Результаты мониторинга уровней актуализации ресурсов инновационной культуры ЭГ на констатирующем и контрольном этапах опытно-экспериментальной работы

Уровни актуализации Показатели	Количество респондентов (%)		Р-уровень
	ЭГ констатирующий этап	ЭГ контрольный этап	
Индивидуально-психологические			
Не актуализированы	–	–	–
Актуализированы недостаточно	7,40	–	–
Актуализированы	61,11	35,18	P < 0,05
Высоко актуализированы	31,48	64,81	P < 0,05
Когнитивно-мотивационные			
Не актуализированы	–	–	–
Актуализированы недостаточно	14,81	3,7	P < 0,05
Актуализированы	66,61	31,49	P < 0 ,05
Высоко актуализированы	33,39	64,81	P < 0,05

Уровни актуализации Показатели	Количество респондентов (%)		Р-уровень
	ЭГ констатирующий этап	ЭГ контрольный этап	
Продолжение Таблицы 16			
Социально-коммуникативные			
Не актуализированы	1,18	–	–
Актуализированы недостаточно	11,11	–	–
Актуализированы	75,78	23,4	P < 0,05
Высоко актуализированы	11,93	75,78	P < 0,05

Так, в экспериментальной группе респондентов с актуализированными и высоко актуализированными ресурсами (98,49 %) стало на 1,6 % больше по сравнению с констатирующим срезом (96,89 %). Однако на 42,86 % выросло количество студентов с высоко актуализированными ресурсами: от 25,60 % на констатирующем этапе до 68,48 % на контрольном.

Согласно требованиям качественного анализа адекватности поставленной перед исследованием цели, в результате проведенной диссертантом опытно-экспериментальной работы заявленные критерии улучшились (актуализировались) на 42,86 % (диапазон адекватности: 40–60 %), следовательно, цель, поставленная в ходе реализации технологии актуализации и ресурсов инновационной культуры субъектов образования можно считать адекватной и потенциально достигнутой.

Как уже говорилось в теоретической части данной диссертации, к коллективному субъекту инновационной культуры относятся не только студенты, но и преподаватели, под руководством которых проходит опытно-экспериментальная работа.

Преподаватели вошли в состав экспериментальной и контрольной групп в качестве научных руководителей, также преподаватели экспериментальной группы и являлись руководителями инновационных кластеров в целом. Результаты мониторинга уровней актуализации ресурсов инновационной культуры у преподавателей, участвующих в реализации программы на констатирующем и контрольном этапах опытно-экспериментальной работы следующие:

- в экспериментальной группе на констатирующем этапе уровень высоко актуализированных ресурсов инновационной культуры был отмечен только у $\frac{1}{3}$ преподавателей, у $\frac{2}{3}$ он находился на уровне актуализированном, то после проведения эксперимента высоко актуализированный уровень был у всех педагогов;

- в контрольной группе изменений не произошло, ресурсы инновационной культуры сохранились на актуализированном уровне у всех преподавателей.

Таким образом, несмотря на то, что начальный уровень актуализации ресурсов инновационной культуры у преподавателей был значимо выше, чем у субъектов – студентов, тем не менее за период формирующего эксперимента он стал более насыщенным и значительно повысился.

В целом реализация технологии актуализации ресурсов инновационной культуры субъектов образования показала целый ряд положительных эффектов и позволила сформулировать ряд рекомендаций.

В качестве ориентиров актуализации инновационных ресурсов субъектов педагогического образования для психолого-педагогической отрасли в целом рекомендуем ориентироваться на деятельность по созданию инновационных продуктов в инженерной сфере и сфере информационной.

Представленные сферы являются более прогрессивными и менее костными, нежели сфера педагогики, так как способны мобильно и гибко реагировать на современные социально-экономические запросы.

Для преподавателей в качестве рекомендаций выступает освоение новых средств и методов работы с обучающимися. Чтобы педагогическая деятельность отвечала заявленным инновационным требованиям необходимо владеть актуальной информацией о международных и отечественной системах образования, перспективах их развития и трудностях, возникающих в процессе модернизации.

Кроме того, необходимо владеть информацией о проблемах, с которыми сталкиваются подростки не только в процессе обучения, но и в повседневной жизни, а также с деструктивной информацией, транслируемой интернет пространством. Данная информация предлагается в международных сопоставительных исследованиях, национальных исследованиях качества образования, методиках адресной помощи (500+) и др. (<https://fioco.ru/ru/osoko>).

Кроме того, предлагаем организацию специальных семинаров и opinion exchange – обмен мнениями (созданных посредством соблюдения четырех условий: умения слушать; умения поощрять за выбранную позицию; привлекать к принятию решения, инициировать самостоятельное принятие решения; проявлять уважение). При этом необходимо активно использовать возможности интернет-платформ и онлайн-контактов (<https://choiceliteracy.com/article/opinion-exchange-e-guide>; <https://www.betterup.com/>).

Динамично заниматься самообразованием и вовлекать в подобные процессы студентов, обосновывать преимущества саморазвития и самосовершенствования.

Для студентов рекомендуем первым шагом к актуализации ресурсов инновационной культуры – стать открытым к новым идеям и методикам. Студенты должны быть готовы к тому, что мир динамично трансформируется, и формирует все новые вызовы. Необходимо уметь вычленять проблемы и находить нестандартные решения для их решения.

Второй шаг – это развитие творческого мышления. Студенты должны научиться думать нестандартно, видеть вещи с разных сторон и рекомендовать нетривиальные предложения. Для этого можно пробовать новые хобби, участвовать в творческих проектах или просто регулярно тренировать свой мозг, решая различные задачи.

Третий шаг – необходимо научиться работать в команде и обмениваться идеями с другими людьми. Освоить методы сотрудничества и обмена опытом. Студенты могут принимать участие в различных проектах и мероприятиях, где будут работать вместе с другими студентами и профессионалами.

Шаг четвертый – студентам необходимо быть готовыми к постоянному обучению и развитию, постоянному движению и стремлению пройти дальше достигнутого. Поэтому студентам важно постоянно учиться новому, следить за последними тенденциями и развивать ресурсы инновационной культуры.

Выводы по второй главе

Разработка и применение технологии актуализации ресурсов инновационной культуры субъектов образования в педагогическом вузе как механизма реализации педагогического замысла обусловлена наличием непрерывного процесса совершенствования уже существующих технологий и созданием новых, отвечающих вызовам времени, к которым можно отнести технологию актуализации ресурсов инновационной культуры у субъектов образования вуза.

Сущность данной педагогической технологии заключается в том, чтобы, педагогическая деятельность, направленная на формирование инновационной культуры субъектов образования, перестала представлять собой дрейф по неопределенной траектории, как результат педагогических экспериментов и приняла характер целенаправленной деятельности.

Опытно-экспериментальная работа проводилась поэтапно. Подбор диагностического инструментария осуществлялся согласно выявленным критериям и их содержания и отражен в диагностической карте. Состав экспериментальной группы был определен из соображений личной заинтересованности, одной из ведущих задач второго блока реализации алгоритма актуализации ресурсов инновационной культуры субъектов образования в вузе (осуществление основного этапа, переход на рефлексивно-оценочный этап) была поддержка принятого респондентами решения.

Реализация разработанной технологии осуществлялась в соответствии с авторским замыслом. Первый блок – осуществление мониторингового анализа и проектометрии: задачи – диагностировать уровень актуализации индивидуально-психологических, когнитивно-мотивационных и социально-коммуникативных

ресурсов субъектов образования; содержание – систематическое исследование ресурсов инновационной культуры субъектов образования и уровень их актуализации; методы – тестирование, опрос, анкетирование.

Второй блок – осуществление основного этапа: задачи – актуализировать индивидуально-психологические, когнитивно-мотивационные и социально-коммуникативные ресурсы субъектов образования; содержание – работа кластера организованных кросс-функциональных групп, направленных на создание новых педагогических продуктов; методы – онбординг, спринт инсайт, дискавери инсайт, фреймворк, вотефол, OKR, перфоманс-ревью, код-ревью.

Третий блок – осуществление рефлексивно-оценочного этапа и верификации полученных результатов: задачи – диагностика уровня актуализации ресурсов субъектов образования; содержание – контрольное исследование ресурсов инновационной культуры субъектов образования и уровня их актуализации, верификация результатов; методы – мониторинг согласно диагностической карте; разработка рекомендаций.

Согласно требованиям качественного анализа адекватности поставленной перед исследованием цели, в результате проведенной диссертантом опытно-экспериментальной работы заявленные критерии улучшились (актуализировались) на 42,86 % (диапазон адекватности: 40–60 %), следовательно, цель, поставленная в ходе реализации технологии актуализации и ресурсов инновационной культуры субъектов образования можно считать адекватной и потенциально достигнутой.

В целом эффективность технологии актуализации ресурсов инновационной культуры субъектов образования в педагогическом вузе достоверно подтверждена.

На основе проведенного исследования были разработаны рекомендации для субъектов педагогического образования: преподавателей и студентов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Современные требования к подготовке специалистов в сфере образования ориентируют систему вузов на реализацию инновационных форм и методов работы. Однако такая деятельность становится невозможной при отсутствии ресурсов инновационной культуры у всех субъектов образования, так как именно данные ресурсы способны стать базой для формирования инноваций, а также для личного инновационного развития субъектов – выстраиванию траектории индивидуального инновационного развития и инновационного развития образовательной организации.

Трансформация требований к системе высшего педагогического образования модернизирует и методологию образования, направляя ее на исследование возможностей и качеств будущих специалистов педагогов, формирующих у них инновационную культуру.

Кроме того, поворот образовательного вектора в сторону инноваций позволяет стимулировать творческий и креативный подход к обучению, что способствует развитию у студентов не только профессиональных навыков, но и способностей к инновационному мышлению.

Достижение поставленной перед данным исследованием цели и решение обозначенных в начале работы задач позволили сделать ряд обоснованных выводов.

1. При подготовке кадров в системе высшего образования запрос к формированию инновационной культуры отражается в требованиях к формированию универсальных компетенций у выпускников вуза, которые содержательно выражают развитие: навыков критического анализа и преодоления проблем, связанных с социальными и личностными конфликтами; умений управления коллективом, управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития; способностей: повышать профессиональную квалификацию на протяжении всей жизни и пр.

2. Инновационная культура представляет собой характерный для педагогической среды механизм, систематизированный совокупностью правил, норм и способов внедрения новшеств в различных сферах жизни общества и представленный в виде моделей и алгоритмов осуществления инновационных действий.

3. Инновационная культура субъектов образования отражает наличие знаний в области педагогической инноватики, опыта инновационной деятельности, стремления использовать научные знания в решении педагогических задач, умения анализировать и оценивать цели, методы и достигнутые результаты.

4. Ресурсы субъектов образования рассматриваются в двух аспектах: как ресурсы наличные (уровень знаний, способность к созданию инновационной идеи, опыт в реализации инноваций и т. д.) и ресурсы потенциальные (наличие определенных способностей, возможностей, желания).

5. Актуализация ресурсов инновационной культуры субъектов образования является результатом внешних воздействий и направленного стимулирования личного развития. Актуализация ресурсов инновационной культуры субъектов образования заключается в динамичном их обновлении и развитии. Актуализация включает в себя не только сохранение наличных ресурсов, но развитие потенциальных, выявленных в результате диагностических процедур.

6. Динамика процесса актуализации ресурсов инновационной культуры субъектов образования в педагогическом вузе определяется на основе следующих критериев и показателей: индивидуально-психологический (творческие способности, социальное самочувствие, сформированность индивидуального стиля педагогической деятельности); когнитивно-мотивационный (нестандартность мышления, потребность в саморазвитии, стремление к самостоятельной деятельности); социально-коммуникативный (направленность на социально-значимую деятельность, стремление к созданию уникального педагогического продукта, готовность к расширению личностно-социального и профессионального взаимодействия).

7. Ключевыми постулатами процесса актуализации ресурсов инновационной культуры у субъектов образования выступают принципы: системообразования, удовлетворения приоритетов организации, соблюдение интересов субъектов образования; функции: 1) сохранение и трансляция существующего знания новым поколениям; 2) обновление и генерация научного знания путем контроля содержания образования и отслеживания результатов образовательного процесса; 3) симбиоз научного знания и инновационной культуры, обуславливающий целенаправленную подготовку специалистов, владеющих способами освоения инновациями; 4) совершенствование субъекта образования в его дуальных характеристиках (коллектива и личности).

8. Педагогическими условиями актуализации инновационных ресурсов субъектов образования в вузе являются организационно-процессуальные. Так, организационный компонент, предполагает: 1) реализацию уставных и нормативно-правовых отношений в образовательном процессе педагогического вуза; 2) наличие разработанных диагностических карт, позволяющий отслеживать динамику актуализации ресурсов инновационной культуры как у отдельных индивидов, включенных в образовательный процесс, так и у коллективного субъекта образования и апробированных методик, позволяющих определить уровень актуализации ресурсов инновационной культуры у субъектов образования; 3) информационно-методическое обеспечение педагогической подготовки преподавателей для осуществления процесса актуализации ресурсов инновационной культуры у субъектов образования; 4) наличие у преподавателей желания и мотивации к формированию и развитию инновационной культуры у себя и у обучающихся; 5) организацию совместной деятельности в группе, выработка тактики и стратегии взаимодействия; 6) обеспечение активного включения педагогов в процесс актуализации ресурсов инновационной культуры у субъектов образования. А процессуальный компонент, определяет: 1) реализацию отбора преподавателей педагогического вуза для участия в программах актуализации ресурсов инновационной культуры у субъектов образования; 2) соответствие содержания программы актуализации ресурсов инновационной культуры у

субъектов образования относительно выявленных диагностических критериев и показателей уровня актуализации; 3) программно-методическое обеспечение процесса актуализации ресурсов инновационной культуры у субъектов образования; 4) выбор продуктивных методов и форм актуализации ресурсов инновационной культуры у субъектов образования; 5) структурирование режима диалога между командами и группами – субъектами инновационной культуры; 6) обеспечение активного включения студентов педагогического вуза в процесс актуализации ресурсов инновационной культуры за счет разработки и реализации соответствующих программ.

9. Технология актуализации ресурсов инновационной культуры субъектов образования в педагогическом вузе представляет собой детальную последовательность производимых действий, направленных на достижение поставленной цели, содержательно состоит из блок-схемы, которая условно разбита на три блока в соответствии с разработанными этапами реализации авторской технологии. Блок 1: осуществление мониторингового анализа и проектометрии, переход к основному этапу; блок 2: осуществление основного этапа, переход на рефлексивно-оценочный этап; блок 3: осуществление рефлексивно-оценочного этапа и верификация результатов, завершение процесса актуализации ресурсов инновационной культуры субъектов образования в вузе.

10. В экспериментальной группе на контрольном этапе исследования респондентов с актуализированными и высоко актуализированными ресурсами (98,49 %) стало на 1,6 % больше по сравнению с констатирующим срезом (96,89 %). Однако на 42,86 % выросло количество студентов с высоко актуализированными ресурсами: от 25,60 % на констатирующем этапе до 68,48 % на контрольном.

11. В экспериментальной группе на констатирующем этапе уровень высоко актуализированных ресурсов инновационной культуры был отмечен только у $\frac{1}{3}$ преподавателей, у $\frac{2}{3}$ он находился на уровне актуализированном, то после проведения эксперимента высоко актуализированный уровень был у всех педагогов.

12. Согласно требованиям качественного анализа адекватности поставленной перед исследованием цели, в результате проведенной диссертантом опытно-экспериментальной работы заявленные критерии улучшились (актуализировались) на 42,86 % (диапазон адекватности: 40–60 %), следовательно, цель, поставленная в ходе реализации технологии актуализации и ресурсов инновационной культуры субъектов образования можно считать адекватной и потенциально достигнутой.

13. Разработанная технология обеспечивает эффективность процесса актуализации ресурсов инновационной культуры субъектов образования в педагогическом вузе, что проявляется в следующих критериальных показателях: индивидуально-психологических (творческие способности, социальное самочувствие, сформированность индивидуального стиля педагогической деятельности); когнитивно-мотивационных (нестандартность мышления, потребность в саморазвитии, стремление к самостоятельной деятельности); социально-коммуникативных (направленность на социально-значимую деятельность, стремление к созданию уникального педагогического продукта, готовность к расширению личностно-социального и профессионального взаимодействия).

В целом проведенное исследование не претендует на полную законченность и завершенность, в связи с чем представляется возможным сделать ряд рекомендаций, которые могут стать основой для продолжения тематики исследования.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абульханова-Славская, К. А. О субъекте психической деятельности. Методологические проблемы психологии / К. А. Абульханова-Славская. – М. : Наука, 1973. – 228 с. – Текст : непосредственный.
2. Абульханова-Славская, К. А. Деятельность и психология личности / К. А. Абульханова-Славская. – М. : [б. и.], 1980. – 337 с. – Текст : непосредственный.
3. Алиева, Н. З. Становление информационного общества и философия образования : монография / Н. З. Алиева, Е. Б. Ивушкина, О. И. Лантратов – М. : Академия естествознания, 2008. – 160 с. – Текст : непосредственный.
4. Андреева, Г. М. Социальная психология : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Психология» / Г. М. Андреева. – 5-е издание, исправленное и дополненное. – М. : Аспект Пресс, 2004. – 365 с. – Текст : непосредственный.
5. Архангельский, С. И. Учебный процесс в высшей школе : учебно-методическое пособие / С. И. Архангельский. – М. : Высшая школа, 1990. – 368 с. – Текст : непосредственный.
6. Культура организации: проблемы формирования и управления : учебно-методическое пособие / А. Н. Асаул, М. А. Асаул, П. Ю. Ерофеев, М. П. Ерофеев. – СПб. : Гуманистика, 2006. – 196 с. – Текст : непосредственный.
7. Балашова, Е. А. Проблема интеграции образовательных пространств дошкольных и общеобразовательных организаций / Е. А. Балашова, А. Я. Данилюк. – Текст : непосредственный // Дошкольное образование в современном мире: опыт, проблемы, перспективы развития : материалы Межрегиональной научно-практической конференции (Москва, 03 декабря 2015 года). – М. : Спутник+, 2016. – С. 140–142.
8. Бауман, З. Глобализация. Последствия для человека и общества / З. Бауман ; перевод с английского М. Л. Коробочкина. – М. : Весь Мир, 2004. – 185 с. – Текст : непосредственный.

9. Белбин, М. Командные роли / М. Белбин. – Текст : электронный // Сайт М. Белбина. – URL: <http://www.belbin.com> (дата обращения: 22.10.2023).

10. Бестужев-Лада, И. В. Обоснование социальных нововведений : монография / И. В. Бестужев-Лада. – М. : Наука, 1993. – 232 с. – Текст : непосредственный.

11. Бестужев-Лада, И. В. О прогнозном обосновании социальных нововведений / И. В. Бестужев-Лада. – Текст : непосредственный // Философия хозяйства. – 2008. – № 3 (57). – С. 74–82.

12. Бестужев-Лада, И. В. Будущее непредсказуемо, но предвидимо / И. В. Бестужев-Лада, А. Н. Чумаков. – Текст : непосредственный // Универсальная и глобальная история (эволюция Вселенной, Земли, жизни и общества) : хрестоматия / под редакцией Л. Е. Гринина, И. В. Ильина, А. В. Коротаева. – Волгоград : Учитель, 2012. – С. 672–678.

13. Берталанфи, Л. фон. Общая теория систем – критический обзор / Л. фон Берталанфи. – Текст : непосредственный // Исследования по общей теории систем : сборник переводов / общая редакция и вступительная статья В. Н. Садовского и Э. Г. Юдина ; перевод с английского Н. С. Юлиной. – М. : Прогресс, 1969. С. 23–82.

14. Богданов, А. В. Проблема соотношения традиции и инновации в трудах зарубежных мыслителей (на примере работ О. Конта, К. Маркса, Г. Спенсера, М. Вебера) / А. В. Богданов. – Текст : непосредственный // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. – 2018. – Том 18. – Выпуск 3. – С. 345–348.

15. Богданов, А. А. Тектология: всеобщая организационная наука / А. А. Богданов. – М. : Финансы, 2003. – 496 с. – Текст : непосредственный.

16. Большая советская энциклопедия : в 30 томах. Том 20 / главный редактор А. М. Прохоров. – 3-е издание. – М. : Советская энциклопедия, 1975. – 608 с. – Текст : непосредственный.

17. Беляева, А. П. Интегративная методология и теория – сущность развития фундаментальной науки и образовательной практики / А. П. Беляева

// Академические чтения. 2001. С. 12.

18. Брушлинский, А. В. Субъект: мышление, учение, воображение : избранные психологические труды / А. В. Брушлинский. – М. : Издательство Московского психолого-социального института, 2003. – 407 с. – Текст : непосредственный.

19. Брушлинский, А. В. Избранные психологические труды / А. В. Брушлинский ; ответственный редактор А. Л. Журавлев. – М. : Институт психологии РАН, 2006. – 623 с. – Текст : непосредственный.

20. Бухвалов, А. В. От истоков исследований менеджмента к будущим парадигмам: анализ инновационных компаний / А. В. Бухвалов, В. С. Каткало. – Текст : непосредственный // Российский журнал менеджмента. – 2012. – Том 10. – № 4. – С. 49–60.

21. Василенко, Н. Д. Особенности инновационной культуры в неолиберальном обществе / Н. Д. Василенко. – Текст : непосредственный // Экономика и право. XXI век. – 2013. – № 2. – С. 171–178.

22. Валицкая, А. П. Интеграция и стратегия педагогического образования / А. П. Валицкая. – Текст : непосредственный // Образование и культура Северо-Запада России. Вестник северо-западного отделения РАО : сборник статей. – СПб. : [б. и.], 1997. – С. 76–82.

23. Водопьянова, Н. Е. К проблеме социализации молодежи в эпоху глобальных социоэкономических перемен / Н. Е. Водопьянова, А. В. Глебова. – Текст : непосредственный // Социализация в глобальном мире: вызовы современности : сборник материалов II Международной научно-практической конференции (Калуга, 24–25 мая 2022 года) / под редакцией И. П. Краснощеченко, И. И. Пацакула. – Калуга : ФБГОУ ВПО «Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского», 2022. – С. 76–88.

24. Водопьянова, Н. Е. Синдром выгорания. Диагностика и профилактика : практическое пособие / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. – 3-е издание,

исправленное и дополненное. – М. : Юрайт, 2019. – 299 с. – Текст : непосредственный.

25. Возможности инновационного развития общеобразовательных учреждений / Т. В. Данилова, А. А. Прядехо, М. С. Сидорина [и др.]. – Нью-Йорк : National Research, 2020. – 270 с. – Текст : непосредственный.

26. Вклад личности в социальный капитал группы: структура альтруистического инвестирования / Л. В. Марарица, Т. В. Казанцева, Л. Г. Почебут, А. Л. Свенцицкий. – Текст : непосредственный // Социальная психология и общество. – 2018. – Том 9. – № 1. – С. 43–66.

27. Методологические проблемы развития системы непрерывного образования. Перспективные проблемы развития системы непрерывного образования : сборник научных трудов / ответственный редактор Б. С. Гершунский. – М. : издательство АПН СССР, 1987. – 182 с. – Текст : непосредственный.

28. Горшков, М. К. Новые черты российского менталитета: выдержка и последовательность действий / М. К. Горшков. – Текст : электронный // Президентский контроль. Информационный бюллетень. – 2010. – № 5. – URL: <https://www.isras.ru/publ.html?id=1938> (дата обращения: 22.10.2023).

29. Традиции и инновации в современной России. Социологический анализ взаимодействия и динамики / под редакцией А. Б. Гофмана. – М. : РОССПЭН, 2008. – 543 с. – Текст : непосредственный.

30. Губанов, В. М. Инновационная культура преподавателя безопасности жизнедеятельности / В. М. Губанов. – Текст : непосредственный // Педагогика высшей школы. – 2015. – № 3 (3) – С. 59–63.

31. Данильян, О. Современный словарь по общественным наукам / О. Данильян, А. Дзедань, В. Панов. – М. : Эксмо, 2005. – 528 с. – Текст : непосредственный.

32. Данилюк, А. Я. Теория интеграции образования : монография / А. Я. Данилюк – Ростов н/Д. : Издательство Ростовского педагогического университета, 2000. – 440 с. – Текст : непосредственный.

33. Джелали, В. И. Инновационная информационная технология — основа инновационной культуры // Укр. журнал медичної техніки і технології. Ч. 1. № 1. С. 66-72; Ч. 2. № 2-3. С. 30-52. Киев, 2007.

34. Дедюлина, М. А. Профессиональная этика : учебное пособие / М. А. Дедюлина, Е. В. Папченко. — Ростов н/Д. : Издательство ЮФУ, 2014 — 121 с. — Текст : непосредственный.

35. Долгова, В. И. Акмеологическая сущность инновационной культуры кадров государственной службы / В. И. Долгова. — Текст : непосредственный // Вестник Челябинского университета. — 1999. — № 1. — С. 65–71.

36. Друкер, П. Ф. Энциклопедия менеджмента / П. Ф. Друкер. — М. : Вильямс, 2004 — 432 с. — Текст : непосредственный.

37. Дубовская, Е. М. Социально-психологические характеристики неформальной группы подростков / Е. М. Дубовская. — Текст : непосредственный // Психологические исследования. — 2011. — № 6 (20). — С. 5.

38. Елютина, М. Э. Социальная геронтология : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки и специальности «Социальная работа» / М. Э. Елютина, Э. Е. Чеканова. — М. : ИНФРА-М, 2004. — 157 с. — Текст : непосредственный.

39. Ефремов, В. С. Аксиоматика теории менеджмента в контексте новых организационно-технологических условий: вызовы и противоречия / В. С. Ефремов, И. Г. Владимирова. — Текст : непосредственный // Инновации и инвестиции. — 2020. — № 12. — С. 25–30.

40. Загоруля, Т. Б. Актуализация личности студентов как носителей инновационной культуры: проблема методик исследования / Т. Б. Загоруля. — Текст : непосредственный // Теория и практика общественного развития. — 2015. — № 16. — С. 216–219.

41. Зимняя, И. А. Психолого-педагогическая характеристика стратегического подхода и общей стратегии воспитания / И. А. Зимняя. — Текст :

непосредственный // Понятийный аппарат педагогики и образования : коллективная монография. – Екатеринбург : [б. и.], 2019. – С. 36–47.

42. Зимняя, И. А. Об инновациях в образовательном процессе (на примере компетентностно-ориентированной образовательной программы) / И. А. Зимняя, М. Д. Лаптева. – Текст : непосредственный // Акмеология. – 2009. – № 1 (29). – С. 32–36.

43. Зубенко, В. В. Инновационная культура общества – основа инновационного развития государства / В. В. Зубенко. – Текст : непосредственный // Вісник Донецького університету. Сер. В: Економіка і право. – 2007. – Вип. 1. – С. 209–215.

44. Зуева, Ф. А. Педагогическое содействие развитию профессионально значимых ресурсов старшеклассников в системе профильного образования : автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора педагогических наук / Зуева Ф. А. – Челябинск, 2011. – 50 с. – Текст : непосредственный.

45. Иванова, А. Б. Активизация лидерского потенциала студентов вуза в процессе внеучебной деятельности : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / Иванова Анастасия Борисовна. – Челябинск, 2010. – 24 с. – Текст : непосредственный.

46. Калиновская, Т. П. Интеграционные процессы в образовании взрослых как фактор развития интеллектуального и социокультурного потенциала региона / Т. П. Калиновская, А. А. Макареня, Н. Н. Суртаева. – СПб. : РАО ИОВ, 2002. – 222 с. – Текст : непосредственный.

47. Карпова, Ю. А. Введение в социологию инноватики : учебное пособие / Ю. А. Карпова. – СПб. : Питер, 2004. – 192 с. – Текст : непосредственный.

48. Карпенко, Л. А. Влияние размера группы на эффективность обучения: на материале обучения иностранным языкам интенсивным методом : диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Карпенко Людмила Андреевна. – М., 1987. – 279 с. – Текст : непосредственный.

49. Капто, А. С. Социоментальные основания культуры мира: идея конструирования социальных систем / А. С. Капто, В. П. Пономарев. – М. : ИСПИ РАН: ИНКРУ, 1999. – 51 с. – Текст : непосредственный.

50. Киселева, Т. Г. Ресурсы для копинг-поведения и преодоления суицидальных намерений подростков / Т. Г. Киселева, Н. В. Энзельдт, Т. С. Апарчина // Психология стресса и совладающего поведения: вызовы, ресурсы, благополучие : материалы V Международной научной конференции: в 2-х томах, Кострома, 26–28 сентября 2019 года / Ответственные редакторы М.В. Сапоровская, Т.Л. Крюкова, С.А. Хазова. Том 2. – Кострома: Костромской государственный университет, 2019. – С. 259-263.

51. Кисляков, П. А. Социально-психологическая безопасность субъектов образовательного процесса: теоретико-методологические основы / П. А. Кисляков. – Текст : непосредственный // Образование: традиции и инновации. – 2022. – № 4 (39). – С. 11–16.

52. Климов, Е. А. О развитии самостоятельности / Е. А. Климов. – Текст : непосредственный // Вопросы психологии. – 2011. – № 2. – С. 166–167.

53. Княженко, Л. П. Методическое управление инновационными процессами в вузе : диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / Княженко Людмила Павловна. – Карачаевск, 2009. – 228 с. – Текст : непосредственный.

54. Колесникова, И. А. Педагогические проблемы интеграции в образовании / И. А. Колесникова. – Текст : непосредственный // Проблемы интеграции в естественнонаучном образовании : сборник статей. – СПб. : СПбГУПМ, 1994. – С. 5–8.

55. Колин, К. К. Информационная культура в информационном обществе / К. К. Колин. – Текст : непосредственный // Открытое образование. – 2006. – № 6 (59). – С. 57–58.

56. Королев, Ф. Ф. Системный подход и возможности его применения в педагогике / Ф. Ф. Королев. – Текст : непосредственный // Проблемы теории

воспитания / под редакцией Л. П. Бугевой, Л. И. Новиковой, Г. Н. Филонова. – М. : Педагогика, 1974. – С. 209–222.

57. Коллективная учебно-познавательная деятельность школьников НИИ: общие проблемы воспитания / под редакцией И. Б. Первина. – М. : Педагогика, 1985. – 143 с. – Текст : непосредственный.

58. Комарова, Т. С. Непрерывное профессиональное развитие педагога: актуализация ресурсов образовательной организации / Т. С. Комарова, Ю. А. Лях, С. А. Тращенко. – Текст : непосредственный // Человек и образование. – 2023. – № 2 (75). – С. 144–153.

59. Краевский, В. В. Науки об образовании и наука об образовании (методологические проблемы современной педагогики) / В. В. Краевский. – Текст : непосредственный // Вопросы философии. – 2009. – № 3. – С. 77–82.

60. Крайнова, Д. В. Концепция командных ролей Р.М. Белбина / Д. В. Крайнова. – Текст : непосредственный // Студенческий научный вестник. – 2016. – № 11. – С. 164–169.

61. Кричевский, Р. Л. Социальная психология малой группы : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Психология» / Р. Л. Кричевский, Е. М. Дубовская. – М. : Аспект Пресс, 2009. – 318 с. – Текст : непосредственный.

62. Кузнецов, А. А. Дидактические практикумы – инновационная форма распространения авторских педагогических технологий / А. А. Кузнецов, В. М. Монахов, М. М. Абдуразаков. – Текст : непосредственный // Информатика и образование. – 2016. – № 7 (276). – С. 3–11.

63. Куклина, С. С. Количественный состав коллективного субъекта на этапе формирования навыков иноязычного общения / С. С. Куклина. – Текст : непосредственный // Вестник Вятского государственного гуманитарного университета. – 2008. – № 2-1. – С. 135–138.

64. Куликов, Л. В. Психогигиена личности: вопросы психологической устойчивости и психопрофилактики : учебное пособие / Л. В. Куликов. – СПб. : Питер, 2004. – 464 с. – Текст : непосредственный.

65. Куликова, С. В. Взаимодействие традиций и инноваций как методологический ориентир исследования инновационных процессов в образовании / С. В. Куликова. – Текст : непосредственный // Педагогическое образование и наука. – 2005. – № 1. – С. 47–51.

66. Кумышева, Р. М. Внутренние ресурсы человека в его взаимодействии с внешним миром / Р. М. Кумышева. – Текст : непосредственный // Психология человека в современном мире : материалы Всероссийской юбилейной научной конференции, посвященной 120-летию со дня рождения С.Л. Рубинштейна (Москва, 15–16 октября 2009 года) / ответственный редактор А. Л. Журавлев. – Том 5. – М. : Институт психологии РАН, 2009. – С. 37–45.

67. Кумышева, Р. М. Смысловой инвариант как регулятор устойчивости психической ресурсной системы / Р. М. Кумышева. – Текст : непосредственный // Психологические проблемы смысла жизни и акме : электронный сборник материалов XVI симпозиума (Москва, 20–21 апреля 2011 года). – М. : Психологический институт Российской академии образования, 2011. – С. 81–84.

68. Кун, Т. Структура научных революций / Т. Кун ; перевод с английского И. З. Налетова ; общая редакция и послесловие С. Р. Микулинского и Л. А. Марковой. – М. : Прогресс, 1977. – 300 с. – Текст : непосредственный.

69. Кустов, А. Роль инноваций в развитии образования и науки / А. Кустов. – Текст : непосредственный // Официальные документы в образовании: информационный бюллетень. – 2004. – № 28. – С. 50–60.

70. Кучергина, О. В. Об условиях формирования инновационной культуры педагога дошкольного образовательного учреждения / О. В. Кучергина. – Текст : непосредственный // Инновации в образовании. – 2012. – № 9. – С. 88–92.

71. Ларичева, Е. А. Развитие инновационной культуры на предприятии / Е. А. Ларичева. – Текст : непосредственный // Вестник БГТУ. – 2009. – Выпуск 2 (22). – С. 128–133.

72. Лийметс, Х. Й. Групповая работа на уроке / Х. Й. Лийметс. – М. : Знание, 1975. – 64 с. – Текст : непосредственный.

73. Лисин, Б. К. Инновационная культура / Б. К. Лисин. – Текст : непосредственный // Инновации. – 2008. – № 10 (120). – С. 49–53.

74. Лиферов, А. П. Основные тенденции интеграционных процессов в мировом образовании : диссертация на соискание ученой степени доктора педагогических наук / Лиферов Анатолий Петрович. – Рязань, 1997. – 335 с. – Текст : непосредственный.

75. Лукичева, Л. И. Практика преподавания основ управления интеллектуальным капиталом в вузе / Л. И. Лукичева, Е. В. Егорычева, О. Г. Харач. – Текст : непосредственный // Alma Mater. – 2019. – № 6. – С. 86–91.

76. Май, Д. Х. Инновационная культура преподавателя как фактор адаптации университета к новому контексту общества / Д. Х. Май, Н. М. Борытко. – Текст : непосредственный // Педагогические исследования. – 2021. – № 3. – С. 81–96.

77. Май, Д. Х. Инновационная культура преподавателя университета в цифровую эпоху / Д. Х. Май, Н. М. Борытко. – Текст : непосредственный // Primo Aspectu. – 2021. – № 4 (48). – С. 46–51.

78. Максимова, В. Н. Интеграция в системе образования / В. Н. Максимова. – СПб. : ЛОИРО, 2000. – 82 с. – Текст : непосредственный.

79. Мартино, Дж. П. Технологическое прогнозирование / Дж. П. Мартино ; перевод с английского, общая редакция и послесловие доктора экономических наук В. И. Максименко. – М. : Прогресс, 1977. – 591 с. – Текст : непосредственный.

80. Мардахаев, Л. В. Отечественное образование: педагогическое мастерство, культура социального педагога, пути формирования / Л. В. Мардахаев. – Текст : непосредственный // Сборник научных статей «Славянский мир без

границ: прошлое, настоящее, будущее». – Новосибирск : Издательство Сибпринт, 2021. – С. 204–225.

81. Маршак, А. Л. Социология инноватики как прикладная наука: постановка вопроса / А. Л. Маршак. – Текст : непосредственный // Интеллектуальный ресурс как важнейший фактор управления отечественной промышленностью : сборник статей. – М. : [б. и.], 1996. – 45 с.

82. Меленькина, С. А. Формирование инновационной культуры промышленных предприятий на основе инновативности персонала / С. А. Меленькина, Т. А. Жилина. – Текст : непосредственный // Россия сегодня: глобальные вызовы и национальные интересы : материалы 36-ой Международной научно-практической конференции (Челябинск, 25 марта 2019 года). – М. : Образовательное учреждение профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений», 2019. – С. 168–172.

83. Меркурьев, К. Л. Инновационные технологии развития профессионально-организаторских умений будущего учителя физической культуры / К. Л. Меркурьев. – Текст : непосредственный // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – 2007. – Том 19. – № 45. – С. 396–402.

84. Мосина, О. А. Системная организация геронтообразования на основе ресурсно-функционального подхода / О. А. Мосина, С. А. Хазова. – Текст : непосредственный // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 3: Педагогика и психология. – 2019. – № 2 (238). – С. 59–63.

85. Мосина, О. А. Ресурсно-функциональная концепция геронтообразования : диссертация на соискание ученой степени доктора педагогических наук / Мосина Оксана Анатольевна. – Майкоп, 2019. – 327 с. – Текст : непосредственный.

86. Николаев, А. И. Инновационное развитие и инновационная культура / А. И. Николаев. – Текст : электронный // Теория и практика управления. – URL: http://vasilieva.a.narod.ru/ptpu/9_5_01.htm (дата обращения: 22.10.2023).

87. Николаев, А. И. Инновационная культура как культура перемен (проблемы, задачи, дефиниции, предложения) / А. И. Николаев, Б. К. Лисин. – Текст : непосредственный // Инновации. – 2012. – № 2-3. – С. 49.

88. Немов, Р. С. Психология : учебник для вузов / Р. С. Немов. – 1-е издание. – М. : Юрайт, 2011. – 639 с. – Текст : непосредственный.

89. Новикова, Г. Н. Профессионализм и мастерство технолога социально-культурной сферы как условие успешной деятельности / Г. Н. Новикова. – Текст : непосредственный // Культура: управление, экономика, право. – 2005. – № 2. – С. 8–12.

90. Оветян, Т. Р. Подход Р.М. Белбина в оценке командного взаимодействия менеджеров высшего и среднего звена промышленного предприятия / Т. Р. Оветян. – Текст : непосредственный // Молодежь – науке и практике: взгляд в будущее : сборник материалов Международной научно-практической конференции. – Калуга : Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского, 2017. – С. 94–95.

91. Селевко, Г. К. Современные образовательные технологии / Г. К. Селевко. – Текст : непосредственный // Начальная школа. – 2016. – № 2. – С. 140.

92. Солдатов, В. В. Нравственно-эстетическое развитие воспитанников интернатных учреждений средствами кино : учебно-методическое пособие / В. В. Солдатов, О. А. Баранов. – Тверь : ТвГУ, 2014. – 1 CD-ROM. – Текст. Изображение : электронные.

93. Педанова, Е. Ю. Представление о будущем и профессиональная готовность десятиклассников как ресурсы профессионального развития / Е. Ю. Педанова, А. В. Степанова. – Текст : непосредственный // Актуальные проблемы реализации социального, профессионального и личностного ресурсов человека : материалы X Всероссийской научно-практической конференции (Краснодар, 31 мая 2021 года). – Краснодар : Парабеллум, 2021. – С. 147–151.

94. Петраш, М. Д. Кризисы профессиональной жизни в контексте развития взрослых : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Петраш Марина Дмитриевна. – СПб., 2004. – 24 с. – Текст : непосредственный.

95. Петровский, А. В. Некоторые новые аспекты разработки стратометрической концепции группы и коллективов / А. В. Петровский. – Текст : непосредственный // Вопросы психологии. – 1976. – № 6. – С. 34–44.

96. Петровский, А. В. Индивид и его потребность быть личностью / В. А. Петровский, А. В. Петровский. – Текст : непосредственный // Вопросы философии. – 1982. – № 3. – С. 44–53.

97. Петровский, В. А. Эмоциональная идентификация в группе и способ ее выявления / В. А. Петровский. – Текст : непосредственный // К вопросу о диагностике личности в группе : сборник научных трудов / под редакцией А. В. Петровского. – М. : НИИ ОиПП АПН СССР, 1973. – 93 с.

98. Поппер, К. Р. Логика и рост научного знания : избранные работы / К. Р. Поппер ; перевод с английского. – М. : Прогресс, 1983. – 605 с. – Текст : непосредственный.

99. Поляков, С. Д. Педагогическая инноватика: от идеи к практике / С. Д. Поляков. – М. : Педагогический поиск, 2007. – 176 с. – Текст : непосредственный.

100. Попов, В. В. Развитие инновационного потенциала педагога дополнительного образования / В. В. Попов. – Оренбург : ООО «Агентство «Пресса»», 2003. – 137 с. – Текст : непосредственный.

101. Предпочтение корпоративной культуры в зависимости от саморегуляции и ценностей / Е. А. Столярчук, Н. Е. Водопьянова, Г. С. Никифоров, Н. О. Заручникова. – Текст : непосредственный // Личностные и регуляторные ресурсы достижения образовательных и профессиональных целей в эпоху цифровизации : материалы Международной научно-практической онлайн-конференции (Москва, 22–23 октября 2020 года). – М. : Знание-М, 2020. – С. 645–659.

102. Прядехо, А. Н. Мотивы обучения как средство повышения эффективности учебного процесса / А. Н. Прядехо, А. А. Прядехо. – Текст : непосредственный // Вестник Брянского государственного университета. – 2013. – № 1. – С. 55–60.

103. Психология труда, инженерная психология и эргономика : учебник. В 2 частях. Часть 2 / О. Г. Носкова, Ю. К. Стрелков, М. М. Абдуллаева [и др.]. – 1-е издание. – М. : Юрайт, 2018. – 186 с. – Текст : непосредственный.

104. Резанович, И. В. Непрерывное развитие инновационного потенциала учителя / И. В. Резанович. – Воронеж : Воронежский государственный педагогический университет, 2022. – 232 с. – Текст : непосредственный.

105. Репников, Д. А. Совершенствование корпоративной культуры в системе управления человеческими ресурсами предприятия : диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Репников Дмитрий Александрович. – М., 2007. – 156 с. – Текст : непосредственный.

106. Россия: трансформирующееся общество / под редакцией В. А. Ядова. – М. : КАНОНпрессЦ, 2001. – 640 с. – Текст : непосредственный.

107. Ростовцева, В. М. Парадигмальные научно-педагогические ориентиры совершенствования процесса подготовки преподавательских кадров для инновационного университета / В. М. Ростовцева. – Текст : непосредственный // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. – 2013. – Том 15. – № 2-3. – С. 635–637.

108. Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. – СПб. : Питер, 2015. – 713 с. – Текст : непосредственный.

109. Санто, Б. Инновация как средство экономического развития / Б. Санто ; перевод с венгерского с изменениями и дополнениями автора ; общая редакция и вступительная статья Б. В. Сазонова. – М. : Прогресс, 1990. – 295 с. – Текст : непосредственный.

110. Сафарова, Г. А. Инновационная культура современного учителя в контексте дополнительной профессиональной подготовки / Г. А. Сафарова. – Текст : непосредственный // Научные проблемы гуманитарных исследований. – 2009. – № 10. – С. 63–67.

111. Свенцицкий, А. Л. Организационная психология : учебник для вузов / А. Л. Свенцицкий. – 1-е издание. – М. : Юрайт, 2019. – 504 с. – Текст : непосредственный.

112. Семенова, Л. А. Актуализация личностных ресурсов педагога как средство профилактики эмоционального выгорания у учителей начальных классов / Л. А. Семенова, Е. В. Кибартене. – Текст : непосредственный // Вестник Инновационного Евразийского университета. – 2022. – № 3 (87). – С. 21–26.

113. Синягин, Ю. В. Диагностика и развитие личностно-профессионального ресурса / Ю. В. Синягин. – Текст : непосредственный // Государственная служба. – 2010. – № 2. – С. 13–16.

114. Скаткин, М. Н. Проблемы современной дидактики / М. Н. Скаткин. – 2-е издание. – М. : Педагогика, 1984. – 96 с. – Текст : непосредственный.

115. Специфика подготовки педагогов к процессу ранней профессиональной ориентации детей / О. Ю. Калмыкова, Л. В. Климина, С. Н. Парфенова, Н. В. Рюмина. – Текст : непосредственный // Ашировские чтения. – 2020. – Том 1. – № 1 (12). – С. 430–442.

116. Структурно-функциональная модель инновационного потенциала педагога / Е. А. Шмелева, А. А. Червова, Л. Д. Мальцева, Н. Ю. Прияткина. – Текст : непосредственный // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. – 2014. – № 3 (35). – С. 177–184.

117. Суржикова, А. В. Современная организации в сфере культуры: от ресурсного подхода к бенчмаркингу / А. В. Суржикова, Ю. В. Ермаков, А. А. Кирилловская. – Текст : непосредственный // Маркетинг МВА. Маркетинговое управление предприятием. – 2016. – Том 7. – № 1. – С. 132–143.

118. Тимонин, А. И. Культура и ложь: тайны трансферта в сфере ВПО / А. И. Тимонин, Г. В. Чекмарев. – Текст : непосредственный // Экономика образования. – 2009. – № 2. – С. 6–10.

119. Толочек, В. А. Феномен «ресурсы»: стадии и ситуации актуализации условий среды как ресурсов / В. А. Толочек. – Текст : непосредственный // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Акмеология образования. Психология развития. – 2017. – Том 6. – № 1. – С. 15–23.

120. Трубецкой, Е. Н. Энциклопедия права / Е. Н. Трубецкой. – СПб. : [б. и.], 1999. – С. 160–161. – Текст : непосредственный.

121. Чухина, Е. В. Понятие и принципы интеграции образования / Е. В. Чухина. – Текст : непосредственный // Наука образования : сборник научных статей. – Выпуск 22. – Омск : Издательство ОмГПУ, 2004. – С. 93–97.

122. Философия творчества : монография / Аксенова О.В., Алешня С.В., Бушуев Н.Н. и др.; Под общ. ред. А.Н. Лощилина, Н.П. Французовой. – М. : Философское общество, 2002. – 268 с. – Текст : непосредственный.

123. Фокина, В. Н. Формирование инновационной культуры преподавателя вуза: социологический аспект управления : диссертация на соискание ученой степени кандидата социологических наук / Фокина Валерия Николаевна. – М., 2001. – 194 с. – Текст : непосредственный.

124. Хазова, С. А. Формирование опыта профессионально-творческого мышления у будущих специалистов по физической культуре и спорту : диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / Хазова Снежана Александровна. – Майкоп, 2004. – 202 с. – Текст : непосредственный.

125. Холодкова, Л. А. Инновационная культура субъектов профессионального образования: концепция, условия формирования / Л. А. Холодкова. – Текст : непосредственный // Инновации. – 2005. – № 7 (84). – С. 83–87.

126. Храпов, С. А. Элита, лидерство студентов вуза в пространстве социально-культурной деятельности / С. А. Храпов, Е. А. Зайченко, Н. М. Борытко. – Текст : непосредственный // Элиты и лидеры: стратегии формирования в современном университете : материалы Международного конгресса (Астрахань, 19–22 апреля 2017 года) / под редакцией А. П. Лунева, П. Л. Карабущенко. – Астрахань : Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Астраханский государственный университет», 2017. – С. 307–309.

127. Ценностно-смысловое содержание социально-культурной деятельности в современной России / В. З. Дуликов, Н. В. Шарковская, Е. М. Ключко [и др.]. – 2-е издание, исправленное и дополненное. – М. : Московский государственный институт культуры, 2018. – 232 с. – Текст : непосредственный.

128. Штомпка, П. Анализ современного общества / П. Штомпка ; перевод с польского С. М. Червонной. – М. : Логос, 2005. – 664 с. – Текст : непосредственный.

129. Щетинин, В. Своеобразие российского рынка образовательных услуг / В. Щетинин. – Текст : непосредственный // Мировая экономика и международные отношения. – 1997. – № 11. – С. 127–135.

130. Щетинин, В. П. Экономика образования / В. П. Щетинин, Н. А. Хроменков, Б. С. Рябушкин. – М. : Роспедагентство, 1998. – 305 с. – Текст : непосредственный.

131. Эркенова, А. В. Современные подходы к определению сущности инновационной образовательной среды вуза / А. В. Эркенова, З. М. Урусова. – Текст : непосредственный // Проблемы современного педагогического образования. – 2017. – № 54-6. – С. 233–241.

132. Юсуфбекова, Н. Р. Педагогическая инноватика: возникновение и становление / Н. Р. Юсуфбекова. – Текст : непосредственный // Вестник МГПУ. Серия: Педагогика и психология. – 2010. – № 4 (14). – С. 8–17.

133. Belbin, R. M. Belbin Team Roles / R. M. Belbin. – URL: <https://www.belbin.com/about/belbin-team-roles>.

134. Drucker, P. F. Innovation and entrepreneurship / P. F. Drucker. – New York. : Harper & Row ; Publishers, 1985 – 278 p.

135. Nakano, T. de C. Creativity and innovation: Skills for the 21st Century / T. de C. Nakano, S. M. Wechsler // Estudos de Psicologia (Campinas). – 2018. – No 35 (3). – Pp. 237-246.

136. Kagan, S. Cooperative Learning / S. Kagan. – San Juan Capistrano, Cal : Resources for Teachers, 1994. – 450 p.

137. Obendhain A. Product and Process Innovation in Service Organizations: The Influence of Organizational Culture in Higher Education Institutions / A. Obendhain, W. Johnson // Journal of Applied Management and Entrepreneurship. – 2004. – No 9 (3). – Pp. 91–113.

138. Johnson, D. Leading the Cooperative School / D. Johnson, R. Johnson. – Edina, Minn. : Interaction Book Company, 1993. – 273 p.

139. Fullan, M. The Moral Imperative Realized / M. Fullan. – Corwin Press, 2010. – 81 p.

140. Huntington, S. P. The clash of the civilizations? / S. P. Huntington // Foreign Affairs. – 1993. – Vol. 72. – No 3. – Pp. 22–49.

Определение уровня актуализации ресурсов инновационной культуры

Таблица А.1 – Определение уровня актуализации ресурсов инновационной культуры, исходя из критерия 70 % положительных ответов

Объект оценки	Показатель оценки результатов*	Уровни
Субъект образования	Менее 70 % положительных ответов за задания для каждой из групп ресурсов 1, 2 и 3	Первый
	Не менее 70 % положительных ответов за задания для первой группы и меньше 70 % положительных ответов за задания групп 2 и 3, или не менее 70 % положительных ответов за задания для группы 2 и меньше 70 % положительных ответов за задания каждого для групп 1 и 3, или не менее 70 % положительных ответов за задания для группы 3 и меньше 70 % положительных ответов за задания для групп 1 и 2	Второй
	Не менее 70 % положительных ответов за задания для групп 1 и 2 и меньше 70 % положительных ответов за задания группы 3, или не менее 70 % положительных ответов за задания групп 1 и 3 и меньше 70 % положительных ответов за задания группы 2, или не менее 70 % положительных ответов за задания групп 2 и 3 и меньше 70 % положительных ответов за задания группы 1	Третий
	Не менее 70 % положительных ответов за задания каждой группы: 1, 2 и 3	Четвертый

* Первая группа ресурсов – индивидуально-психологические.

Вторая группа ресурсов – когнитивно-мотивационные.

Третья группа ресурсов – социально-коммуникативные.