

Диагностика профессионально-личностной компетентности педагогов

ЦТТ «Мечта»

Проблема управления корпоративным обучением педагогов порождает тесно связанную с ней другую проблему - как обеспечить необходимые условия и как определить действенность, реальный результат и последствия управленческих решений.

Сложность при выборе диагностического комплекса заключалась в том, что исследовались не отдельные характеристики личности педагога, а глубинные проявления профессионально-личностной компетентности педагога.

При определении диагностического комплекса исследования профессионально-личностной компетентности педагогов мы основывались на следующие теоретические положения.

Педагог, являясь субъектом педагогической деятельности, управляет учебно-воспитательным процессом, обеспечивает его образовательный и развивающий характер. Необходимо учитывать тот факт, что работа с ребенком строится в первую очередь на личном примере педагога, она должна быть эмоционально насыщена. Прежде чем развивать ключевые компетентности у ребенка, необходима работа с педагогическим сообществом, так как именно педагог передает содержание образования и организует учебно-воспитательный процесс.

Реальные изменения в профессионально-личностной компетентности педагога могут наступить, если он станет субъектом самоуправления своим профессиональным ростом.

Профессиональный рост педагога будет проявляться в приобретении им новых профессиональных знаний и умений, но главное - в развитии его позитивного, ценностного отношения к своей профессиональной деятельности, и наконец, в накоплении им полезного опыта осуществления этой деятельности. Причем развитие ценностного отношения педагога к своей профессиональной деятельности является ключевым, ведь именно от этого отношения зависит: будет ли (и, если будет, то как) педагог использовать свои профессиональные знания на практике, и будет ли накапливаемый им опыт профессиональной деятельности использован для улучшения ее качества (М.М. Поташник). Поэтому особенно важным в определении динамики развития профессионально-личностной компетентности педагогов ЦТТ «Мечта» мы выделяем определение динамики ценностного отношения к своей профессиональной деятельности.

Профессионально-личностная компетентность педагога — это общая способность человека мобилизовывать в определенной ситуации приобретенные знания и опыт,

опираясь на ключевые компетенции, которые включают в себя социально-личностные качества и качества, необходимые передовому педагогу, а также готовность личности к жизнедеятельности во многих контекстах ее социального взаимодействия, достижения согласия с другими.

Диагностический комплекс профессионально - личностной компетентности педагога на констатирующем этапе исследования составили анкеты «Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств», «Барьеры, препятствующие освоению инноваций», «Выявление способности педагогов к саморазвитию», «Определение уровня новаторства педагогов» (составители: Е.М. Крюкова, Е.Г. Белова - «Модифицированный опросник для оценки уровня инновационного потенциала педагогического коллектива» Т.С. Соловьевой, «Диагностики структуры мотивов трудовой деятельности» Т.Л. Бадоева, «Структуры мотивации трудовой деятельности» К. Замфир).

В диагностике приняли участие 30 педагогов - всего 100 % педагогического состава учреждения.

Прежде всего, нас интересовали основные мотивы, влияющие в той или иной степени на активность педагогов в области внедрения инновационного опыта. Педагогам предлагалось указать мотивы, которые в наибольшей степени оказывают влияние на освоение педагогических инноваций.

Получились следующие ответы:

Таблица 1

Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств

№	Побуждение	констатирующий этап
1	Осознание недостаточности достигнутых результатов и желание их улучшить	45%
2	Высокий уровень профессиональных притязаний, сильная потребность в достижении высоких результатов	22%

3	Потребность в контактах с интересными, творческими людьми	27%
4	Желание создать эффективную ДООП для обучения детей	45%
5	Потребность в новизне, смене обстановки, преодолении рутины	18%
6	Потребность в лидерстве	4%
7	Потребность в поиске, исследовании, лучшем понимании закономерностей.	21%
8	Потребность в самовыражении, самосовершенствовании.	26%
9	Ощущение собственной готовности участвовать в инновационных процессах, уверенность в себе.	17%
10	Желание проверить на практике полученные знания о новшествах	16%
11	Потребность в риске	6%
12	Материальные причины: повышение заработной платы, возможность пройти аттестацию и т. д.	11%
13	Стремление быть замеченным и по достоинству оцененным	9%

Наиболее активными мотиваторами к инновационной деятельности для педагогов явились следующие побуждения:

- осознание недостаточности достигнутых результатов и желание их улучшить (45%);
- желание создать эффективную ДООП для обучения детей (45%);
- потребность в контактах с интересными, творческими людьми (27%);
- потребность в самовыражении, самосовершенствовании (26%);
- высокий уровень профессиональных притязаний, сильная потребность в достижении высоких результатов (22%).

В наименьшей степени мотиваторами выступают «ощущение собственной готовности участвовать в инновационных процессах, уверенность в себе» (указали только 17% педагогов) и «желание проверить на практике полученные знания о новшествах» (16% педагогов).

В процессе исследования нами был выявлен ряд факторов, являющихся барьерными для инновационной деятельности

Таблица 2

Барьеры, препятствующие освоению инноваций

№	Причины (барьеры)	констатирующий этап
1	Слабая информированность в коллективе о возможных инновациях.	0
2	Убеждение, что эффективно обучать можно и по- старому	9%
3	Плохое здоровье, другие личные причины	0

4	Большая учебная нагрузка	14%
5	Небольшой опыт работы, при котором не получается и традиционная форма обучения	1%
6	Отсутствие материальных стимулов	1%
7	Чувство страха перед отрицательными результатами	9%
8	Отсутствие помощи	3%
9	Разногласия, конфликты в коллективе	0

Отметим, что 62% педагогов указали, что не имеют барьеров, препятствующих внедрению инноватики в их профессиональную деятельность.

Распространенными барьерами являются:

- большая учебная нагрузка (14%);
- чувство страха перед отрицательными результатами (9%);
- убеждение, что эффективно учить можно и по-старому (9%).

В рамках исследования для нас особую значимость представляло выявление способности педагогов к саморазвитию. Педагогам было предложено по 5-балльной шкале оценить утверждения относительно активности в развитии собственного профессионализма. Обработка результатов позволила выделить уровни способностей педагогов к саморазвитию.

Таблица 3

Выявление способности педагогов к саморазвитию

Уровень способности к саморазвитию	констатирующий этап
остановившееся развитие	0
отсутствие сложившейся системы саморазвития (ориентация на развитие сильно зависит от условий)	47 %
активное развитие	53%

Исследование способности педагогов к саморазвитию позволило выявить способность к активному саморазвитию лишь у 53% опрошенных, что вызывает настороженность в условиях инновационного развития нашего учреждения.

Отсутствие сложившейся системы саморазвития просматривается у 47% педагогов. У данной категории педагогов ориентация на развитие сильно зависит от окружающих условий и факторов.

В ходе исследования мы предложили педагогам отнести себя к одной из групп профессионалов, характеризующихся уровнем проявления новаторства. Полученные результаты отражены в таблице.

Таблица 4

Определение уровня новаторства педагогов

№	Группа	констатирующий этап
1	Группа А. Вы поглощены новшествами, постоянно ими интересуетесь, всегда воспринимаете их первыми, смело внедряете, идете на риск.	30%

2	Группа В. Вы интересуетесь новшествами, но не внедряете их вслепую, рассчитываете целесообразность нововведения. Считаете, что новшества следует внедрять сразу после того, как их успешно опробовали в условиях, близких к вашим.	51%
3	Группа С. Вы воспринимаете новшества умеренно. Не стремитесь быть среди первых, но и не хотите быть среди последних. Как только новое будет воспринято большей частью вашего педагогического коллектива, воспримите его и вы.	17%
4	Группа D. Вы больше сомневаетесь, чем верите в новое. Отдаете предпочтение старому. Воспринимаете новое только тогда, когда его воспринимает большинство педагогов.	2%
5	Группа Е. Вы последним осваиваете новшества. Сомневаетесь в новаторах и инициаторах нововведений.	0

Большая часть педагогического коллектива ЦТТ «Мечта» характеризует себя как специалистов, которые интересуются новшествами, но не внедряет их.

На констатирующем этапе исследования мы провели экспресс-опрос, в ходе которого предложили педагогам сформулировать наиболее часто встречающиеся затруднения в профессиональной деятельности.

Среди затруднений педагоги выделили вопросы:

- проектирования технологических карт уроков/занятий, содержательного наполнения групп универсальных учебных действий (72%);
- выделения форм и этапов реализации современных педагогических технологий (68%);
- диагностика формируемых универсальных учебных действий обучающихся (65%);
- методы и формы интеграции воспитательной работы (22%).

Данные диагностики позволили выделить три уровня сформированности профессионально-личностной компетентности педагогов ЦТТ «Мечта» и составить характеристики сотрудников по уровням.

Характеристика проявлений уровня сформированности профессионально-личностной компетентности педагогов

Высокий - 30%

Характеризуются осознанностью, рефлексивностью, проективностью самосознания. Высокий уровень принятия себя, мотивации достижений, самоконтроля. Имеют высокие результаты обучения и воспитания обучающихся. Педагогические знания характеризуются богатым ценностным тезаурусом, системным видением проблем и закономерностей педагогической науки и практики. Успешно прошли аттестацию на соответствие первой квалификационной категории.

Средний - 51%

Средний уровень развития профессиональных знаний, умений, навыков. Педагоги этого типа обладают высоким творческим потенциалом, но им необходима помощь в его реализации. Необходимо постоянное методическое сопровождение.

Низкий - 19%

Низкий уровень принятия себя. Отсутствие мотивации достижений, в основном присутствует материальная мотивация. Неумение выстраивать перспективу профессиональной деятельности. Отсутствие четких ценностных ориентиров. Профессиональная активность характеризуется ситуативностью, одномоментностью.

Таким образом, необходима целенаправленная работа по управлению корпоративным обучением педагогов: мотивация педагогов на непрерывное профессионально-личностное развитие, создание «зоны ближайшего профессионального развития», актуализация личной ответственности за результаты своего труда, научно-обоснованное взаимодействие внешних и внутренних ресурсов повышения квалификации педагогов.

Методическое сопровождение корпоративного обучения педагогов

ЦТТ «Мечта»

Одним из важных условий организации корпоративного обучения на основном этапе для нас являлось создание индивидуальной «зоны ближайшего профессионального развития» педагога. При этом мы основывались на усилении субъектной позиции педагога по отношению к собственному профессиональному росту.

По нашему мнению, какие бы содержание и формы корпоративного обучения ни были реализованы в образовательной организации, ее эффективность в конечном итоге определяется мерой самостоятельной работы педагога, его самообразованием.

Создание «зоны ближайшего профессионального развития» педагога осуществлялось через модерирование, т.е. деятельности, направленной на раскрытие потенциальных возможностей сотрудника и его способностей.

Функции модератора в структуре корпоративного обучения педагогов БОУ ДО г. Омска «ЦТТ «Мечта» выполняет методический отдел учреждения.

Методический отдел учреждения предназначен для создания условий по непрерывному повышению квалификации и организации методической помощи педагогам по проблемам корпоративного обучения.

Задачи методического отдела:

- сбор, систематизация учебно-методических, научных, нормативных и других информационных материалов;
- информационно-методическое обеспечение педагогов по вопросам организации образовательного процесса;
- создание условий для повышения профессионализма педагогических работников;
- помощь руководителям и педагогам по вопросам совершенствования и организации учебно-воспитательного процесса, выбора и применения форм, методов обучения и воспитания, реализации Национальных проектов образования;
- изучение, оформление, пропаганда и распространение педагогического опыта;
- оказание консультативно-методической помощи педагогам в оформлении аттестационного портфолио;
- методическое сопровождение педагогов по организации индивидуальной исследовательской деятельности обучающихся.

Основными направлениями деятельности методического отдела в рамках организации корпоративного обучения являются:

- информационно-аналитическое направление, заключающееся в изучении информационных и методических потребностей педагогических работников учреждения; создании банка опыта педагогов; проведении начальной экспертизы методических аттестационных материалов; проведении дней информации о научно-методических новинках, выпуске методических бюллетеней и т.д.;
- организационно-методическая работа, направленная на развитие педагогического творчества, повышение квалификации педагогов: создание и организация деятельности творческих групп по различным направлениям образовательного процесса; распространение передового педагогического опыта; разработка методических рекомендаций по организации и совершенствованию образовательного процесса учреждения; подготовка к изданию учебно-методических и научно-практических материалов; подготовка и проведение научно-практических конференций, семинаров, практикумов и т.д.;
- консультационная работа с педагогами разного уровня:
 - с молодыми специалистами (с целью профессиональной адаптации, формирования индивидуального стиля педагогической деятельности);
 - с опытными педагогами (с целью изучения и обобщения педагогического опыта).

В рамках реализации программы корпоративного обучения на базе методического отдела были реализованы следующие формы:

- разработка единой методической темы обучения;
- подготовка заседаний по методическим вопросам;
- проведение круглых столов, семинаров, научно-практических конференций;
- руководство оформлением творческих отчетов педагогов;
- организация педагогического наставничества для начинающих педагогов;
- проведение индивидуальных консультаций для педагогов и рецензирование методических материалов методистами учреждения;
- разработка в помощь педагогам методических рекомендаций (памятки по составлению статьи по обобщению опыта работы, методической разработки; по проектированию занятия, путеводитель по организации исследовательской деятельности обучающихся; рекомендации по составлению ДООП, технологической карты занятия и др.);
- проведение конкурсов методических разработок и профессионального мастерства педагогов.

Самообразование педагогов в период с 2020 г. по 2023 г. было обращено к изучению проблем: ИКТ в образовательном процессе, индивидуализация и дифференциация образования обучающихся, отбор технологий и методов для развития УУД обучающихся, проектная и исследовательская деятельность, развитие личностных качеств, особенности педагогического общения.

Таким образом, в структуре корпоративного обучения методический отдел позволяет создать образовательно-методическое пространство для личностного роста педагога, выполняя функции модератора.

Динамика профессионально-личностного развития педагогов

БОУ ДО г. Омска «ЦТТ «Мечта»

Результативность реализации системы внутриучрежденческого обучения в «ЦТТ «Мечта» определялась нами на основании изменений, которые произошли в профессионально-личностном компоненте компетентности педагогов.

Причем, на формирующем этапе исследования мы дополнили диагностический комплекс профессионально-личностной компетентности педагога, включив когнитивную и операционно-технологическую составляющие.

Диагностический комплекс представлен в таблице.

Таблица 5

Диагностический комплекс

Составляющая профессионально-личностной компетентности педагога	Методы диагностики
---	--------------------

Мотивационно - ценностная	- анкетирование «Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств», «Барьеры, препятствующие освоению инноваций», «Выявление способности педагогов к саморазвитию» -беседы
Когнитивная	- анализ тематики методических разработок педагогов, технологических карт занятий, статей по обобщению опыта работы, выступлений на мероприятиях корпоративного обучения
Операционно-техно- логическая	- анкетирование «Определение уровня новаторства педагогов»; - включенное наблюдение реального процесса профессиональной деятельности, взаимоотношений и взаимодействий педагогов с обучающимися, коллегами, методистами ОУ; - изучение личных карточек методической активности, портфолио профессиональной деятельности

Диагностика мотивационной составляющей профессионально-личностной компетентности педагогов

Результаты повторной диагностики мотивационной готовности педагогического коллектива к освоению новшеств показывают изменение основных мотивов, влияющих в той или иной степени на активность педагогов в области внедрения инновационного опыта.

Таблица 6

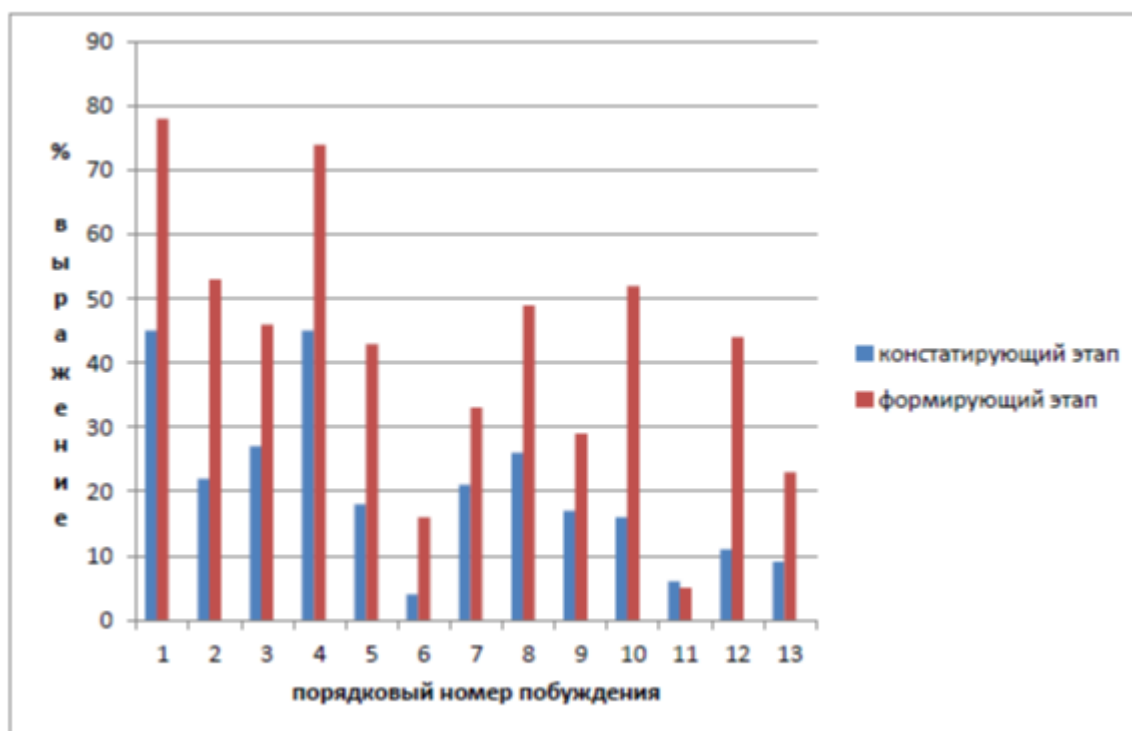
Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств

№	Побуждение	констатирующий этап	формирующий этап
1	Осознание недостаточности достигнутых результатов и желание их улучшить	45%	78%

2	Высокий уровень профессиональных притязаний, сильная потребность в достижении высоких результатов	22%	53%
3	Потребность в контактах с интересными, творческими людьми	27%	46%
4	Желание создать эффективную ДООП для детей	45%	74%
5	Потребность в новизне, смене обстановки, преодолении рутины	18%	43%
6	Потребность в лидерстве	4%	16%
7	Потребность в поиске, исследовании, лучшем понимании закономерностей.	21%	33%
8	Потребность в самовыражении, самосовершенствовании.	26%	49%
9	Ощущение собственной готовности участвовать в инновационных процессах, уверенность в себе.	17%	29%
10	Желание проверить на практике полученные знания о новшествах	16%	52%
11	Потребность в риске	6%	5%
12	Материальные причины: повышение заработной платы, возможность пройти аттестацию и т. д.	11%	44%
13	Стремление быть замеченным и по достоинству оцененным	9%	23%

Диаграмма 1

Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств



Нас интересовали активные мотиваторы к инновационной деятельности для педагогов. На формирующем этапе опытно-экспериментальной работы ими стали следующие побуждения:

- осознание недостаточности достигнутых результатов и желание их улучшить (78%);
- желание создать эффективную ДООП для обучающихся (74%);
- желание проверить на практике полученные знания о новшествах (74%);
- высокий уровень профессиональных притязаний, сильная потребность в достижении высоких результатов (53%).

В средней степени стимулируют стремление к инновационной деятельности такие потребности, как:

- потребность в самовыражении, самосовершенствовании (49%);
- потребность в контактах с интересными, творческими людьми (46%);
- материальные причины: повышение заработной платы, возможность пройти аттестацию и т. д. (44%);

- потребность в новизне, смене обстановки, преодолении рутины (43%);
- потребность в поиске, исследовании, лучшем понимании закономерностей (33%);
- ощущение собственной готовности участвовать в инновационных процессах, уверенность в себе (29%).

Наименее выраженным мотиватором для активизации стремления осваивать новшества являются:

- стремление быть замеченным и по достоинству оцененным (23%);
- потребность в лидерстве (16%);
- потребность в риске (5%).

В процессе исследования нами был выявлен ряд факторов, являющихся барьерными для инновационной деятельности.

Таблица 7

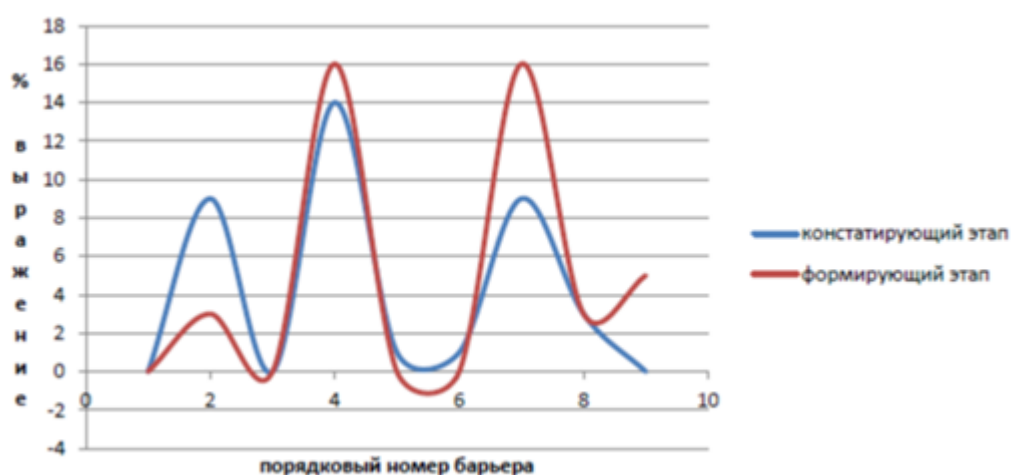
Барьеры, препятствующие освоению инноваций

№	Причины (барьеры)	констатирующий этап	формирующий этап
1	Слабая информированность в коллективе о возможных инновациях.	0	0
2	Убеждение, что эффективно учить можно и по-старому	9%	3%
3	Плохое здоровье, другие личные причины	-	-
4	Большая учебная нагрузка	14%	16%
5	Небольшой опыт работы, при котором не получается и традиционная форма обучения	1%	0

6	Отсутствие материальных стимулов	1%	0
7	Чувство страха перед отрицательными результатами	9%	16%
8	Отсутствие помощи	3%	3%
9	Разногласия, конфликты в коллективе	0	5%

Диаграмма 2.

Барьеры, препятствующие освоению инноваций



Повторная диагностика показала, что уменьшился процентный показатель педагогов, убеждённых, что эффективно учить можно и по-старому (с 9% до 3%).

На основе данных диагностики можно сделать вывод о том, что:

- загруженность педагогов вызывает существенное психоэмоциональное напряжение и не дает в полной мере времени на освоение новых образовательных технологий;
- в коллективе присутствует боязнь отрицательного результата деятельности, что снижает стремление осваивать новые образовательные технологии («а вдруг у меня не получится?»);
- прослеживается сопротивление новым методам работы, т.к. педагоги продолжают применять свой удачный опыт, старые проверенные методы.

Эффективность корпоративного обучения в конечном итоге определяется мерой самостоятельной работы педагога, его самообразованием. Поэтому в рамках исследования для нас особую значимость представляло выявление способности педагогов к саморазвитию.

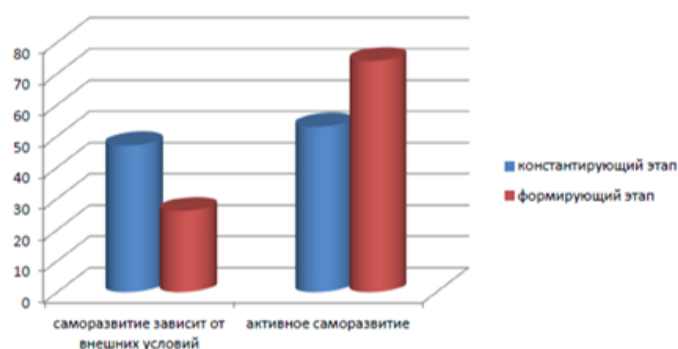
Таблица 8.

Выявление способности педагогов к саморазвитию

уровни способности к саморазвитию	констатирующий этап	формирующий этап
остановившееся развитие	0	0
отсутствие сложившейся системы саморазвития (ориентация на развитие сильно зависит от условий)	47 %	26%
активное развитие	53%	74%

Диаграмма 3

Способность педагогов к саморазвитию



Исследование способности педагогов к саморазвитию позволило выявить уровни их способности развивать свой интеллектуальный уровень, свою познавательную активность, навыки и умения.

По данным повторной диагностики активное развитие в данном направлении свойственно для 74% всего педагогического состава. На данном уровне:

педагогическая деятельность приобретает в глазах педагога личностную и глубоко осознанную ценность;

педагог осознает и принимает творческое саморазвитие как личностно значимую и ценностно-целевую установку;

проявляет потребность в самосовершенствовании;

владеет содержанием и механизмом творческого саморазвития в рамках субъектной позиции к собственной жизнедеятельности и деятельности обучающихся;

использует комплекс методов для самопознания и критического осмысления опыта своей работы и профессионально-личностных качеств;

способен дать адекватную самооценку своей личности и деятельности;

способен к проектированию своей личности и профессиональной деятельности на основе саморефлексии;

проявляет активность и самостоятельность в деятельности по саморазвитию, способен реализовать свой творческий потенциал;

успешно реализует программы своего профессионально-личностного роста;

содержание саморазвития поднимается от частных качеств до интегральных характеристик личности педагога.

Отсутствие сложившейся системы саморазвития на формирующем этапе все-таки просматривается у 26% педагогов. У данной категории педагогов ориентация на развитие сильно зависит от окружающих условий и факторов.

Параметр «Остановившееся развитие» не выявлен.

Диагностика когнитивной составляющей профессионально-личностной компетентности педагогов

В течение 2020-2023 гг. 74 % педагогов учреждения приняли участие в составлении методических разработок, статей по обобщению опыта работы.

Изучение тематики корпоративного обучения, методических материалов позволило выявить достаточно широкий спектр вопросов развития современного образования, которые вызвали профессиональный интерес у педагогов учреждения:

- практическая реализация технологии проектно-исследовательской деятельности;
- применение ИКТ - технологии;
- реализация технологии игрового обучения;
- реализация технологии проблемного обучения;
- организация индивидуальной работы;

- развитие коммуникативных навыков;
- применение технологии развития критического мышления;
- методика работы с многокомпонентными заданиями;
- особенности мониторинга образовательных результатов;
- методика применения технологических карт и план-конспектов занятий;
- построение воспитательной системы на занятии;
- повышение познавательной мотивации обучающихся;
- взаимодействие участников образовательного процесса;
- работа с одаренными детьми.

Диагностика операционно-технологической составляющей профессионально-личностной компетентности педагогов

В процессе исследования операционно-технологической составляющей профессионально-личностной компетентности педагогов мы выявили равное процентное соотношение групп педагогов, кто смело внедряют инновации во всех образовательных областях (44%) и кто осуществляют зрелый подход к внедрению инноваций, считая, что предварительно необходимо апробировать новые знания и методы в экспериментальных условиях (44%).

Уменьшилась группа педагогов, умеренно воспринимаемых новшества (11 % начинают их апробировать только в том случае, если их приняли в основном коллективе).

На формирующем этапе опытно-экспериментальной работы испытывают сомнения в необходимости инноваций 1% педагогов.

В исследовании не просматривается категория педагогов, испытывающих сомнения в целесообразности применения нововведений (Группа «Е» не выявлена).

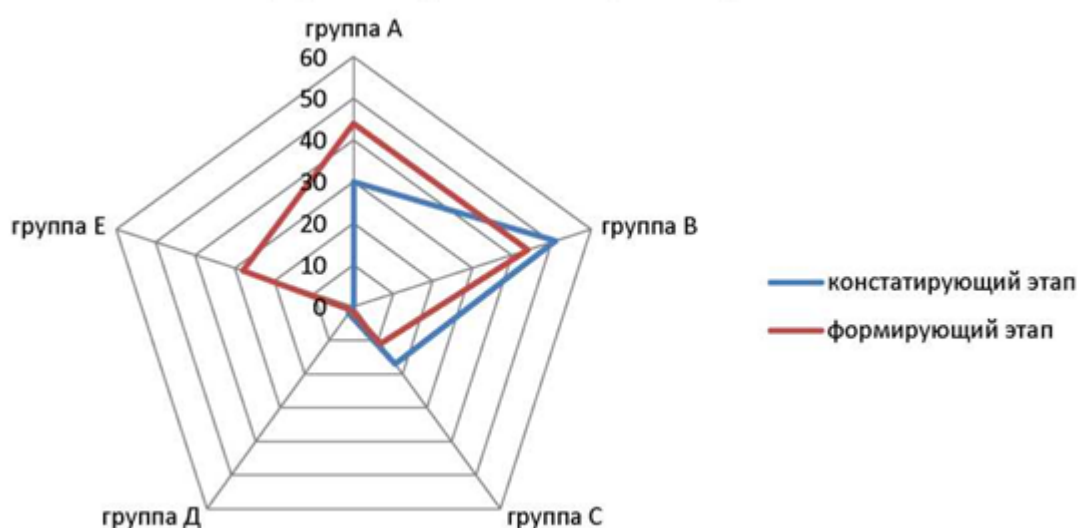
Таблица 9

Определение уровня новаторства педагогов

№	Группа	констатирующий этап	формирующий этап
1	Группа А. Вы поглощены новшествами, постоянно ими интересуетесь, всегда воспринимаете их первыми, смело внедряете, идете на риск.	30%	44%

2	Группа В. Вы интересуетесь новшествами, но не внедряете их вслепую, рассчитываете целесообразность нововведения. Считаете, что новшества следует внедрять сразу после того, как их успешно опробовали в условиях, близких к вашим.	51%	44%
3	Группа С. Вы воспринимаете новшества умеренно. Не стремитесь быть среди первых, но и не хотите быть среди последних. Как только новое будет воспринято большей частью вашего педагогического коллектива, воспримите его и вы.	17%	11%
4	Группа D. Вы больше сомневаетесь, чем верите в новое. Отдаете предпочтение старому. Воспринимаете новое только тогда, когда его воспринимает большинство педагогов.	2%	1%
5	Группа Е. Вы последним осваиваете новшества. Сомневаетесь в новаторах	0	0

Диаграмма 4



Определение уровня новаторства педагогов

Включенное наблюдение реального процесса профессиональной деятельности, взаимоотношений и взаимодействий педагогов с обучающимися, коллегами,

методистами учреждения было реализовано в процессе проведения и анализа открытых занятий педагогов.

Анализ занятий показал, что педагоги выстраивают учебно-воспитательный процесс на основе элементов современных педагогических технологий.

Наиболее часто используются элементы технологий игрового обучения, проблемного обучения, учебно-исследовательской деятельности, технологии развития критического мышления, поэтапного формирования умственных действий, технологии сотрудничества, интегрированные методы обучения, технология коллективного творческого дела.

Таблица 10

Динамика количественных показателей процесса научно-методической активности педагогов

№	Форма	2020-21 г.г.	2021-22 г.г.	2022-23 г.г.
1	Семинары, методические объединения, круглые столы на уровне учреждения	3	6	9
2	Открытые занятия (с представлением на сайте)	4	8	11
3	Разработка методического материала, обобщение опыта работы	23	20	24
4	Участие в научно-практических конференциях (публикация, выступление)	2	3	6
5	Участие в конкурсе профессионального мастерства (СОД, Открытие)	1	1	1

6	Курсовое обучение, получение дополнительного образовательного уровня	11	16	14
7	Аттестация на соответствие квалификационной категории	5	7	11

Диагностика динамики изменений профессионального роста педагогов «ЦТТ «Мечта» в условиях организации корпоративного обучения позволило выделить уровни сформированности профессионально-личностной компетентности и составить характеристики сотрудников по уровням.

Таблица 11

Характеристика проявлений уровня сформированности профессионально-личностной компетентности педагогов

Уровень	Характеристика уровня	Констан. этап	Формир. этап
Высокий	Характеризуются осознанностью, рефлексивностью, проективностью самосознания. Высокий уровень принятия себя, мотивации достижений, самоконтроля. Стремление участвовать в мероприятиях корпоративного обучения, научно-практических конференциях и профессиональных конкурсах различного уровня. Имеют высокие результаты обучения и воспитания обучающихся. Способны к проектированию личностного и профессионального развития. Педагогические знания характеризуются богатым ценностным тезаурусом, системным видением проблем и закономерностей педагогической науки и практики. Успешно прошли аттестацию на соответствие первой категории	30%	44%

Средний	Средний уровень развития профессиональных знаний, умений, навыков. Участие в научно-практических мероприятиях преимущественно при внешнем воздействии. Мотивация достижений недостаточно высока, но эти сотрудники обладают множеством способностей, реализация которых позволяет достигнуть успеха как в личностном, так и в проф. развитии. Отличает заинтересованность в результатах своей деятельности. Педагоги этого типа обладают высоким творческим потенциалом, но им необходима помощь в его реализации. Необходимо постоянное методическое сопровождение.	51%	44%
Низкий	Низкий уровень принятия себя. Отсутствие мотивации достижений, в основном присутствует материальная мотивация. Неумение выстраивать перспективу профессиональной деятельности. Отсутствие четких ценностных ориентиров. Профессиональная активность характеризуется ситуативностью, одномоментностью. Уровень психолого-педагогических знаний – репродуктивно-нейтральный (поверхностная информированность, затрудненная ориентация и неполное осознание закономерности педагогической науки)	19%	12%

В результате проведенной работы были получены результаты, показывающие изменение (положительную динамику) в мотивационной, когнитивной, операционно-технологической составляющих профессионально-личностной компетентности педагогов БОУ ДО г. Омска «ЦТТ «Мечта».

Нами выявлено, что внутриучрежденческое обучение, организованное на основе аксиологического и субъектного подходов способствует реальным изменениям в профессионально-личностной компетентности педагога, ставит сотрудников в позицию субъекта самоуправления своим профессиональным ростом; направлено не только на приобретение педагогом новых профессиональных знаний и умений, но главное - на развитие и поддержку его позитивного, ценностного отношения к профессиональной деятельности, и наконец, в накоплении им полезного опыта осуществления этой деятельности. Все это положительно отражается на

функционирование учреждения в режиме развития и достижение высоких результатов образования обучающихся.

Таким образом, управление внутриучрежденческим обучением педагогов учреждения становится эффективным, так как:

- осуществляется мотивация педагогов на непрерывное профессиональноличностное саморазвитие; создается индивидуальная «зона ближайшего профессионального развития» сотрудника; актуализируется личная ответственность педагога за результаты своего труда;

- ориентировано на стратегические цели и ценности образовательной организации.

Проведенное обобщение и осмысление управленческой деятельности позволили нам разработать и реализовать модель организации системы корпоративного обучения педагогов Центра технического творчества «Мечта».