

На правах рукописи



ПЛЕХАНОВА Людмила Александровна

**ВНУТРИОРГАНИЗАЦИОННОЕ ОБУЧЕНИЕ
КАК СРЕДСТВО РАЗВИТИЯ МЕТОДИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ
ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

13.00.08 – теория и методика профессионального образования

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата педагогических наук

Челябинск – 2012

Работа выполнена в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Южно-Уральский государственный университет» (национальный исследовательский университет)

Научный руководитель – РЕЗАНОВИЧ Ирина Викторовна,
доктор педагогических наук, профессор,
ФГБОУ ВПО «Южно-Уральский государственный университет», зав. кафедрой управления персоналом

Официальные оппоненты: БЕЛОГУРОВ Анатолий Юльевич,
доктор педагогических наук, профессор,
ФГАУ «Федеральный институт развития образования», руководитель Центра развития профессионального и личностного потенциала научно-педагогических кадров

ЧУРАКОВА Марина Викторовна,
кандидат педагогических наук, доцент
ФГБОУ ВПО «Южно-Уральский государственный университет», доцент кафедры массовых коммуникаций

Ведущая организация – ГБОУ ДПО «Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования»

Защита состоится «**24**» мая 2012 г. в **12.00** часов на заседании диссертационного совета Д 212.298.11 по присуждению ученой степени кандидата педагогических наук по специальности: 13.00.01 – общая педагогика, история педагогики и образования; 13.00.08 – теория и методика профессионального образования в ФГБОУ ВПО «Южно-Уральский государственный университет» (национальный исследовательский университет) по адресу: 454080, г. Челябинск, пр. им. В.И. Ленина, 76.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ФГБОУ ВПО «Южно-Уральский государственный университет» (НИУ).

Текст автореферата размещен на сайте ВАК: <http://vak.ed.gov.ru> и сайте ЮУрГУ: <http://susu.ac.ru>

Автореферат разослан «23» апреля 2012 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета
кандидат педагогических наук,
доцент



Кийкова Н. Ю.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. Профессия педагога – одна из важнейших в современном мире. Её важность обусловлена существующей зависимостью между темпами социально-экономического развития страны и качеством подготовки подрастающего поколения к жизни и созидательному труду. В этой связи постоянно поднимается планка требований, предъявляемых обществом к учителю, к его непрерывному профессиональному совершенствованию и росту. Не случайно в Национальной образовательной инициативе «Наша новая школа» развитие учительского корпуса поставлено как одно из пяти основных направлений совершенствования общего образования. Данное обстоятельство неоднократно отмечалось и в других государственных документах, таких как «Образование и развитие инновационной экономики: внедрение современной модели образования в 2009–2012 гг.», «Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации (стратегия до 2020 г.)».

Намеченная стратегия развития системы образования обуславливает потребность в обновлении форм и содержания подготовки, переподготовки и повышения квалификации всех педагогических работников. Особая миссия в этом процессе принадлежит преподавателям учреждений дополнительного профессионального образования, так как именно от их профессионализма зависит качество подготовки учителей и, как следствие, успешность протекания реформ в начальном, основном и общем образовании. В этой связи повышается роль методической культуры самих преподавателей учреждений дополнительного профессионального образования и значимость её постоянного развития в рамках организованного повышения квалификации. Однако, практика свидетельствует, что данная работа часто осуществляется стихийно, в основном за счет самообразования преподавателей. На наш взгляд, в системе повышения квалификации преподавателей учреждения дополнительного профессионального образования, могут успешно применяться современные разработки в области менеджмента (корпоративное обучение, самообучающаяся организация, внутрифирменное обучение, корпоративный университет), которые стали предметом многих междисциплинарных исследований. Например, среди зарубежных авторов, чьи работы посвящены обучению сотрудников, можно назвать такие имена, как П. Друкер, М. Педлер, Б. Леви, У. Брэддик, У. Оучи, С. Дилич, Э. Питер, Х. Варнеке, К. Старки, С. Крейнер и др. Среди отечественных ученых большой вклад в изучение данной проблемы внес В.А. Морыженков, С.К. Мордовин, С.Р. Филонович, И.В. Резанович, С.А. Щенников, и др. Однако, остаются во многом неразработанными вопросы внутриорганизационного обучения преподавателей учреждения дополнительного профессионального образования, особенно в области развития их методической культуры.

Есть фундаментальные исследования, посвященные отдельным аспектам профессионально-педагогической культуры учителя (педагога): профессиональная культура (И.Ф. Исаев, Г.М. Коджаспирова, В.А. Сластёнин); методологическая культура (Е.В. Бережнова, В.В. Краевский, С.В. Кульневич, В.А. Сластенин, В.Э. Тамарин, А.Н. Ходусов); информационная культура (Г.Г. Воробьев, В.С. Семенова и др.), коммуникативная культура (А.М. Баскаков, А.А. Бодалев, И.И. Зарецкая, В.А. Кан-Калик, А.К. Маркова, А.В. Мудрик, Л.А. Петровская и др.), правовая

культура (А.С. Соломаткин, Ю.И. Юричка), культура исследовательской деятельности (Л.М. Кустов, Л.С. Подымова, А.А. Попова и др.).

Изучению факторов, методов и средств, повышающих эффективность научно-исследовательской работы преподавателей высшей школы, посвящены работы зарубежных (М. Петри, А. Николлса, К. Ангеловски) и отечественных (М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович, З.Ф. Есарева, П.И. Третьяков) ученых.

Можно отметить существование работ, рассматривающих аспекты управления методической работой (Ю.К. Бабанский, А.Г. Гостев, Ю.В. Васильев, Д.Ф. Ильясов, Ю.А. Конаржевский, В.Г. Рындак, П.И. Третьяков, Т.И. Шамова и др.), но эти исследования касаются учреждений общего и среднего профессионального образования. К сожалению, мы не нашли научных работ, посвященных развитию методической культуры преподавателей учреждения дополнительного профессионального образования. Отчасти восполняют этот недостаток работы, раскрывающие особенности повышения квалификации преподавателей вузов (Б.Н. Деньдобренько, Л.И. Гурье, А.Е. Одинцовой, Н.Ю. Посталюк и др.).

При всей несомненной теоретической и практической значимости проведенных исследований, к разряду «нерешенных» относятся проблемы, связанные с конкретизацией научных представлений о содержании понятия «методическая культура преподавателей учреждения дополнительного профессионального образования», с разработкой механизма её развития, выявление соответствующих педагогических условий и проектированием эффективной технологии их создания.

Таким образом, в педагогической теории и практике сложилась ситуация, которая характеризуется рядом **противоречий**:

– *на социально-педагогическом уровне* – между необходимостью поиска эффективных средств развития методической культуры преподавателей учреждения дополнительного профессионального образования и недостаточным использованием возможностей внутриорганизационного обучения для этого;

– *на научно-теоретическом уровне* – между важностью научного осмысления процесса развития методической культуры преподавателей учреждения дополнительного профессионального образования и неразработанностью соответствующих теоретических систем внутриорганизационного обучения;

– *на научно-методическом уровне* – между сложным характером процесса развития методической культуры преподавателей и отсутствием научно-методического обеспечения осуществления данного процесса в условиях внутриорганизационного обучения в учреждении дополнительного профессионального образования.

Данные противоречия обусловили **проблему** нашего исследования – как обеспечить направленность внутриорганизационного обучения в учреждении дополнительного профессионального образования на развитие методической культуры преподавателей.

Учитывая актуальность проблемы, ее недостаточную теоретическую и практическую разработанность, нами была определена **тема исследования** – «Внутриорганизационное обучение как средство развития методической культуры преподавателей учреждения дополнительного профессионального образования».

Цель диссертационного исследования – разработать и экспериментальным путем проверить содержательные, организационно-педагогические и процессуально-действенные средства внутриорганизационного обучения как средства развития

методической культуры преподавателей учреждения дополнительного профессионального образования.

Объект исследования – внутриорганизационное обучение преподавателей в учреждении дополнительного профессионального образования.

Предмет исследования – научно-педагогическое обеспечение внутриорганизационного обучения как средства развития методической культуры преподавателей учреждения дополнительного профессионального образования.

Гипотеза исследования – внутриорганизационное обучения в учреждении дополнительного профессионального образования может служить эффективным средством развития методической культуры преподавателей, если:

– на основе аксиологического, культурологического, акмеологического и андрагогического подходов спроектировать модель, раскрывающую содержательные, организационно-педагогические и процессуально-действенные средства развития методической культуры преподавателей;

– определить и экспериментально проверить педагогические условия успешной реализации модели: а) расширение методического пространства учреждения за счет повышения информационного сервиса и активного взаимодействия с социальными партнерами; б) функционирование внутриорганизационной дифференцированной «Школы методического мастерства», обеспечивающей единство личностного и профессионального роста преподавателей; в) организация работы преподавателей во временных проблемных творческих группах, обеспечивающая повышение их активности в творческом методическом поиске новых форм, методов и педагогических средств взаимодействия со слушателями (обучающимися);

– разработать и внедрить в процессе внутриорганизационного обучения технологию развития методической культуры преподавателей учреждения дополнительного профессионального образования.

В соответствии с поставленной целью и выдвинутой гипотезой были определены следующие **задачи исследования**:

1) провести анализ состояния проблемы развития методической культуры преподавателей учреждения дополнительного профессионального образования средствами внутриорганизационного обучения;

2) разработать и внедрить в практику дополнительного профессионального образования модель внутриорганизационного обучения как средства развития методической культуры преподавателей;

3) выявить, теоретически обосновать и экспериментально проверить комплекс педагогических условий успешной реализации модели;

4) разработать технологию развития методической культуры преподавателей учреждения дополнительного профессионального образования.

Методологическую основу исследования составляют: основные положения аксиологического (С.Ф. Анисимов, В.П. Бездухов, Е.В. Бондаревская, Г.П. Выжлецов, А.В. Кирьякова, Н.Д. Никандров, З.И. Равкин, Н.С. Розов и др.), культурологического (А.И. Арнольдов, В.С. Библер, Б.С. Ерасов, А.С. Запесоцкий, Н.С. Злобин, И.Ф. Исаев, Л.Н. Коган, Д.С. Лихачев, Э.С. Маркарян и др.), акмеологического (А.А. Бодалев, А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин, Н.В. Кузьмина, В.Н. Максимова, А.К. Маркова, В.Н. Марков, А.П. Ситник и др.) и андрагогического (С.Г. Вершловский, М.Т. Громкова, С.И. Змеев, И.А. Колесникова, А.И. Кукуев, А.Е. Марон, В.Г. Онушкин, А.П. Ситников и др.) подходов.

Теоретической основой исследования явились: теории развития личности (Б.Г. Ананьев, А.Г. Асмолов, Л.И. Божович, П.Я. Гальперин, А.Н. Леонтьев, А.В. Петровский, С.Л. Рубинштейн, Д.И. Фельдштейн и др.); концепции непрерывного образования (А.В. Владиславлев, Д.Ф. Ильясов, А.В. Курлов, Н.И. Ланин, В.С. Леднев, Н.Д. Никандров, В.Г. Онушкин, Ф.И. Перегудов, Е.В. Ткаченко и др.); теоретические представления о сущности и структуре методической деятельности (Ю.К. Бабанский, Е.С. Березняк, Л.П. Ильенко, А.М. Моисеев, А.А. Орлов, М.М. Поташник, В.П. Симонов, М.И. Ситникова и др.); теоретические исследования в области организации внутрифирменного (корпоративного) обучения персонала (О.А. Богачев, В.К. Воробьев, Ю.В. Всемирнова, Е.Н. Дубиненкова, В.А. Зарыгин, Е.Ю. Зимина, О.Н. Кучер, С.А. Мыльникова, Е.Н. Петровская, Т.В. Радаев, В.А. Саакова, В.А. Сорока, П.А. Трифонова, П.С. Федоров, Т.П. Хрипкова и др.)

Методы исследования. Для решения поставленных задач и проверки исходных положений был использован комплексный системный метод исследования, который включал в себя: теоретический анализ философской, социологической, психологической и социально-педагогической литературы; сравнительно-сопоставительный и понятийно-терминологический анализ; сравнение, обобщение, моделирование; констатирующий и формирующий эксперимент; наблюдение, анкетирование, тестирование, самооценка, собеседование; квалиметрические и статистические методы.

Экспериментальная база и этапы исследования. Исследование осуществлялось с 2006 по 2012 гг. на базе ГАОУ ДПО ЯНАО «Региональный институт развития образования» (г. Салехард) и ГОУ ДПО «Челябинский институт развития профессионального образования», отдельные положения проверялись на базе ГАОУ Ярославской области «Институт развития образования» и ГАОУ ДПО «Институт развития образования и социальных технологий» (г. Курган).

Исследование проводилось в три последовательных этапа.

На *первом этапе* (2006–2007 гг.) изучалась философская, социологическая, психологическая и педагогическая литература по теме исследования, выявлялось состояние проблемы в практике дополнительного профессионального образования. Обоснована возможность использования потенциала внутриорганизационного обучения для развития методической культуры преподавателей учреждения дополнительного профессионального образования. Выявлялись факторы, влияющие на развитие методической культуры преподавателей; разрабатывались соответствующие критерии и показатели. Проведен констатирующий эксперимент. Полученные данные позволили сформулировать рабочую гипотезу, определить цель, задачи, объект и предмет исследования.

На *втором этапе* (2007–2009 гг.) осуществлялись разработка модели внутриорганизационного обучения как средства развития методической культуры преподавателей учреждения дополнительного профессионального образования; разработана совокупность педагогических условий успешной реализации модели. Организован и проведен формирующий эксперимент по внедрению модели и педагогических условий развития методической культуры преподавателей средствами внутриорганизационного обучения. Проводилась диагностика и фиксация происходящих изменений в показателях методической культуры преподавателей. Предложена авторская технология развития методической культуры преподавателей учреждения дополнительного профессионального образования.

На *третьем этапе* (2009–2012 гг.) проведен повторный формирующий эксперимент; анализировались и обобщались итоги теоретико-экспериментального исследования, определялась логика изложения материала, уточнялись теоретические и практические выводы, осуществлялось оформление полученных результатов. Данные исследования были обобщены в методических рекомендациях, положены в основу докладов, сделанных на всероссийских и международных научно-практических конференциях.

Научная новизна исследования заключается в целостном представлении теоретических и прикладных положений, определяющих психолого-педагогический механизм, сущность и особенности развития методической культуры преподавателей во внутриорганизационном обучении в учреждении дополнительного профессионального образования, и состоит в том, что:

1. Выявлены особенности внутриорганизационного обучения в учреждении дополнительного профессионального образования, раскрывающие процесс развития методической культуры преподавателей за счет непрерывного и систематического характера обучения, специализированного профессионального содержания и специфических форм и методов учебного взаимодействия.

2. Разработана модель внутриорганизационного обучения как средства развития методической культуры преподавателей, в соответствии с положениями аксиологического, культурологического, акмеологического и андрагогического подходов и принципов паритетности, приоритетности, коллегиальности и диалогичности.

3. Определены педагогические условия успешной реализации модели: а) расширение методического пространства учреждения за счет повышения информационного сервиса и активного взаимодействия с социальными партнерами; б) функционирование внутриорганизационной дифференцированной «Школы методического мастерства», обеспечивающей единство личностного и профессионального роста преподавателей; в) организация работы преподавателей во временных проблемных творческих группах, обеспечивающая повышение их активности в творческом методическом поиске новых форм, методов и педагогических средств взаимодействия со слушателями (обучающимися).

4. Спроектирована технология развития методической культуры преподавателей учреждения дополнительного профессионального образования, которая обеспечивает поэтапную реализацию в процессе внутриорганизационного обучения модели на «фоне» комплекса педагогических условий.

Теоретическая значимость исследования заключается:

– в обосновании направленности внутриорганизационного обучения на развитие методической культуры преподавателей, что обогащает теоретические представления о педагогическом потенциале учреждения дополнительного профессионального образования как обучающейся организации в обеспечении организационных изменений и совершенствовании профессионализма персонала;

– в уточнении содержания понятий «внутриорганизационное обучение», «методическая культура преподавателя», «развитие методической культуры», что расширяет сложившиеся теоретические представления о сущности и развитии профессиональной культуры преподавателя;

– в разработке модели и педагогических условий развития методической культуры преподавателей во внутриорганизационном обучении в учреждении дополнительного профессионального образования, что вносит вклад в развитие теории не-

прерывного профессионального образования преподавателей профессионального и дополнительного профессионального образования.

Практическая значимость исследования состоит в определении содержания, форм, методов и средств развития методической культуры преподавателей в процессе внутриорганизационного обучения в учреждении дополнительного профессионального образования. Во внутриорганизационном обучении профессорско-преподавательского состава учреждений дополнительного профессионального образования могут использоваться: технология развития методической культуры преподавателей, контрольно-измерительные материалы и инструментарий для изучения уровней развития методической культуры преподавателей. Материалы исследования могут быть внедрены в практику внутриорганизационного обучения преподавателей учреждений среднего, высшего и дополнительного профессионального образования.

На защиту выносятся следующие положения:

1. Внутриорганизационное обучение в учреждении дополнительного профессионального образования может служить средством развития методической культуры преподавателей в силу того, что обеспечивает: а) возможность гибкого реагирования на изменяющиеся тенденции во внутренней и внешней образовательной среде учреждения; б) учет особенностей и потребностей, как самих преподавателей, так и учреждения, в котором они работают; в) непрерывный характер обучения преподавателей на рабочем месте на протяжении всей их преподавательской карьеры; г) эффективное обучение преподавателей не только в рамках предметной подготовки, но и межпредметной и внепредметной; д) активное использование приемов командной работы преподавателей в ходе обучения; е) оказание непрерывной и квалифицированной методической помощи конкретным преподавателям по решению определенных проблем или преодолению испытываемых ими затруднений; ж) допустимость распространения ценного или эффективного опыта отдельных преподавателей по приоритетным направлениям развития учреждения дополнительного профессионального образования.

2. Модель внутриорганизационного обучения как средства развития методической культуры преподавателей учреждения дополнительного профессионального образования представляет собой взаимосвязанное единство четырех компонентов: а) целевого, представляющего собой иерархическую инвариантно-дифференцированную систему целей и задач развития методической культуры преподавателей; б) содержательного, предусматривающего поступательное наращивание педагогического потенциала внутриорганизационного обучения, его направленность на развитие методической культуры преподавателей; в) организационно-деятельностного, характеризующего устойчивый, последовательный и целенаправленный характер протекания процесса развития методической культуры преподавателей; г) оценочно-результативного, фиксирующего параметры успешности реализации предлагаемой модели и связанного с разработкой критериев, показателей и уровневых характеристик развития методической культуры преподавателей.

3. Педагогические условия обеспечивают успешную реализации модели во внутриорганизационном обучении в учреждении дополнительного профессионального образования: а) расширение методического пространства учреждения за счет повышения информационного сервиса и активного взаимодействия с социальными партнерами; б) функционирование внутриорганизационной дифференцированной

«Школы методического мастерства», обеспечивающей единство личностного и профессионального роста преподавателей; в) организация работы преподавателей во временных проблемных творческих группах, обеспечивающая повышение их активности в творческом методическом поиске новых форм, методов и педагогических средств взаимодействия со слушателями (обучающимися)

4. Технология развития методической культуры преподавателей учреждения дополнительного профессионального образования обеспечивает поэтапную реализацию модели с учетом комплекса педагогических условий и реализуется на трех этапах: а) пропедевтическом (осознание каждым преподавателем необходимости повышения собственной методической культуры); б) мотивационно-моделирующем (интенсивное развитие каждого компонента методической культуры преподавателей); в) творческом (стабилизация полученных результатов и коррекция недостаточно развитых компонентов методической культуры преподавателей).

Обоснованность и достоверность результатов исследования обусловлены использованием широкой базы научной психолого-педагогической и философской литературы; методологической основой исследования; использованием комплекса различных методов, адекватных целям и задачам исследования; экспериментальным подтверждением теоретических выводов; повторяемостью эксперимента; сочетанием качественного и количественного анализа полученных результатов; репрезентативностью выборки; обработкой количественных данных методами математической статистики.

Соответствие диссертации паспорту научной специальности. Основные положения и выводы диссертационного исследования соответствуют пункту 3 «Последипломное образование», пункту 8 «Переподготовка и повышение квалификации работников и специалистов», пункту 9 «Непрерывное профессиональное образование», пункту 31 «Профессиональное образование через всю жизнь» паспорта специальности 13.00.08 – «Теория и методика профессионального образования».

Апробация и внедрение результатов исследования. Основные положения и результаты исследования обсуждались на методологических семинарах и заседаниях кафедры управления персоналом Южно-Уральского государственного университета, кафедры информатики Института развития образования ЯНАО) и конференциях различного уровня: *международных*: «Новые педагогические технологии» (Москва, 2011), «Современные тенденции в науке: новый взгляд» (Тамбов, 2011), «IV Международная педагогическая Ассамблея» (Чебоксары, 2011); «Актуальные проблемы педагогики и психологии» (Новосибирск, 2012), «Проблемы и перспективы образования в XXI веке» (Ставрополь, 2012), «Инновации и современные технологии в системе образования» (Пенза-Ереван-Шадринск, 2012); *всероссийских*: «Интеграция методической (научно-методической) работы и системы повышения квалификации кадров» (Челябинск, 2009, 2010); «Модернизация системы профессионального образования на основе регулируемого эволюционирования» (Челябинск, 2009, 2010); *региональных*: «Образование не Ямале: от вековых традиций к новой школе» (Екатеринбург, 2010).

Структура диссертации. Диссертационное исследование изложено на 210 страницах, состоит из введения, двух глав, заключения, 18 таблицы, 5 рисунков, 8 приложений, списка цитируемой и использованной литературы, включающего 241 источник.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **введении** обосновывается актуальность темы исследования и формулируется его проблема; определяется понятийный аппарат: объект, предмет, гипотеза, цель, задачи, методология и методы исследования; излагаются положения, выносимые на защиту; раскрывается научная новизна, теоретическая и практическая значимость исследования.

Первая глава – «Теоретические предпосылки развития методической культуры преподавателей учреждения дополнительного профессионального образования средствами внутриорганизационного обучения» – посвящена рассмотрению научных предпосылок исследования, анализу экспериментальных работ по теме, определению основных понятий и терминов, используемых в диссертации. Специальное внимание в главе уделяется обоснованию возможности использования потенциала внутриорганизационного обучения для развития методической культуры преподавателей. Здесь же раскрывается психолого-педагогический механизм развития методической культуры преподавателей; конструируется модель соответствующего процесса и обосновываются педагогические условия успешной реализации данной модели в реальных условиях внутриорганизационного обучения.

Отправной точкой для обоснования положения о том, что внутриорганизационное обучение может служить средством развития методической культуры преподавателей учреждения дополнительного профессионального образования, являются сложившиеся в научной литературе представления о внутриорганизационном обучении. В работе установлено, что внутриорганизационное обучение является разновидностью профессионального обучения и в соответствии с этим подчинено социальным и психолого-педагогическим закономерностям, которые свойственны для внутрифирменного (О.А. Богачев, В.К. Воробьев, Ю.В. Всемирнова, Е.Н. Дубиненкова, Е.Ю. Зими́на, С.А. Моисеенко, Е.Н. Петровская, В.А. Саакова, В.А. Сорока, П.А. Трифонова, П.С. Федоров и др.) и корпоративного (О.А. Березкина, В.А. Зарыгин, А.В. Зевунов, С.И. Инюшкина, В.В. Исаев, О.Н. Кучер, С.А. Мыльникова, Т.В. Радаев, Р.С. Силкин, В.А. Скрага, Т.П. Хрипкова и др.) обучения. В соответствии с этим в диссертации за основу принято определение **внутриорганизационного обучения** как целенаправленной и непрерывной подготовки персонала, осуществляемой по образовательным программам дополнительного профессионального образования на территории организации за счет ее средств и в ее интересах и направленной на решение специфичных для данной организации проблем, повышение ценности кадровых ресурсов и развитие профессионализма сотрудников.

Обосновано, что внутриорганизационное обучение в учреждении дополнительного профессионального образования направлено, прежде всего, на формирование у преподавателей навыков продуктивной деятельности и успешно конкурирует с традиционными формами повышения квалификации.

В создании общетеоретического фундамента изучения возможностей внутриорганизационного обучения для развития методической культуры преподавателей большую роль сыграли труды, раскрывающие основные положения самообучающейся организации (К. Арджирис, В.В. Берк, Д. Гервин, М. Педлер, М.К. Румизен, П. Сенге, Э. Шайн и др.). На основании анализа теоретических исследований в области обучающейся организации определены следующие особенности внутриорганизационного обучения преподавателей в учреждении дополнительного профессионального образования: а) содержание и основные направления внутриорганиза-

ционного обучения преподавателей определяются согласованностью организационных и партикулярных потребностей и интересов; б) обучение преподавателей осуществляется внутри учреждения, что позволяет в максимальной степени сориентироваться на его конкретных проблемах; в) ведущую роль в выборе форм и методов внутриорганизационного обучения принадлежит самим преподавателям; г) в основе внутриорганизационного обучения лежит хорошо продуманный и действенный механизм мотивации и стимулирования преподавателей, включающий как систему поощрений, так и продвижения по служебной лестнице; д) внутриорганизационное обучение предусматривает формирование у преподавателей знаний и умений, выходящих за пределы их непосредственных должностных обязанностей, что позволяет существенно повысить их конкурентоспособность и обеспечить безболезненную ротацию трудовой деятельности; е) доминирующей формой внутриорганизационного обучения является обучение в группах, дающее возможность оптимизации достижения синергетического эффекта; ж) результаты индивидуального обучения за счет средств учреждения тиражируются и являются достоянием всех заинтересованных в этом людей.

Внутриорганизационное обучение обладает важными преимуществами по сравнению с другими формами повышения квалификации преподавателей. Прежде всего, такое обучение дает возможность быстро и своевременно реагировать на возникающие проблемы во внутренней и внешней среде учреждения. При внутриорганизационном обучении существует возможность адекватно анализировать организационные проблемы и обусловившие их причины, прогнозировать ситуацию, осуществлять необходимые изменения в организационной стратегии и политике. Установлено, что внутриорганизационное обучение обеспечивает: возможность гибкого реагирования на изменяющиеся тенденции во внутренней и внешней образовательной среде учреждения; учет особенностей и потребностей, как самих преподавателей, так и учреждения, в котором они работают; непрерывный характер обучения преподавателей на рабочем месте на протяжении всей их преподавательской карьеры; эффективное обучение преподавателей не только в рамках предметной подготовки, но и межпредметной и внепредметной; активное использование приемов командной работы преподавателей в ходе обучения; оказание непрерывной и квалифицированной методической помощи конкретным преподавателям по решению определенных проблем или преодолению испытываемых ими затруднений; допустимость распространения ценного или эффективного опыта отдельных преподавателей по приоритетным направлениям развития системы образования вообще и учреждения дополнительного профессионального образования в частности. Исходя из этого, в исследовании сделан вывод о том, что внутриорганизационное обучение является средством развития методической культуры преподавателей учреждения дополнительного профессионального образования.

Методическая культура преподавателя рассматривается в диссертации как разновидность его педагогической культуры, которая включает в себя ряд личностных и профессионально важных характеристик, оказывающих существенное влияние на результативность педагогической деятельности. Под **методической культурой преподавателей учреждения дополнительного профессионального образования** понимается социально-профессиональная характеристика, отражающая высокий уровень педагогической деятельности, методически осмысленное использование

педагогических средств в обучении взрослых и возможность создания и освоения преподавателями новых педагогических ценностей и технологий.

Методическая культура свидетельствует о готовности преподавателей к полноценному участию в методической работе, которая является атрибутом их педагогической деятельности и позволяет адаптировать полученные теоретические знания к реальному процессу повышения квалификации и переподготовки педагогических и руководящих кадров образовательных учреждений. При этом само содержание методической культуры представлено как единство мотивационно-ценностного, деятельностного, когнитивного и личностно-творческого компонентов. *Мотивационно-ценностный компонент* репрезентирует такие внутренние элементы личностной сферы преподавателей, которые выражают их внутреннее отношение к методической деятельности и ее результатам как ценностям. *Деятельностный компонент* характеризуется развернутыми умениями на практике осуществлять педагогическую деятельность в непрерывно расширяющихся социокультурных границах дополнительного профессионального образования, с учетом актуальности ситуативных задач, освоенного содержания и приобретенного опыта преподавательской деятельности. *Когнитивный компонент* включает, в основном, знаниевую часть методической культуры и представлен осведомленностью преподавателей в современных достижениях психологии и педагогики, теории и методики обучения взрослых, общих и частных вопросах конкретной предметной области. *Личностно-творческий компонент* определяет возможности преподавателей с учетом специфики педагогической ситуации и собственного индивидуального творческого потенциала обогащать и совершенствовать конкретную систему педагогической деятельности, в рамках которой они реализуют свои профессиональные и жизненные планы.

Развитие методической культуры преподавателей заключается в расширении возможностей, увеличении арсенала методических способностей и четком определении мотивов преподавателей, которые в максимально способствуют требованиям педагогической деятельности в конкретных условиях дополнительного профессионального образования. Доказано, что развитие методической культуры преподавателей возможно при изменении социально-психологических условий их профессиональной деятельности, обуславливающих изменение отношения преподавателей к педагогической действительности и определяющих новую форму их методической деятельности. В диссертации обоснована авторская позиция, согласно которой в основе развития методической культуры находится внутренняя активность преподавателей, их установки, стремление и мотивы по отношению к различным проявлениям методической деятельности.

Исходя из понимания развития методической культуры преподавателей средствами внутриорганизационного обучения как сложного процесса, осмысление которого должно осуществляться с разных точек зрения, в качестве **методологических оснований** его исследования выбраны аксиологический, культурологический, акмеологический и андрагогический подходы. Роль *аксиологического подхода* связана с выделением ценностных характеристик в структуре методической культуры преподавателей. Он позволяет актуализировать движение личности преподавателей от их информированности о ценностях педагогической и методической культуры к осознанию их значимости для своей профессиональной деятельности, принятию ценностей в качестве ориентиров в осуществлении методической деятельности. Использование положений *культурологического подхода* требует рассмотрения

преподавателя как объекта культурных воздействий и одновременно как субъекта и творца культуры, а внутриорганизационного обучения – как социально-культурной системы, обеспечивающей культурную преемственность и развитие индивидуальности преподавателей. С позиции *акмеологического подхода* развитие методической культуры основывается на актуализации таких проявлений профессионального саморазвития преподавателей, которые являются «акмеологическими инвариантами» и обеспечивают успех их профессиональной деятельности: высокий уровень мотивации, потребность в достижениях, высокие личностно-профессиональные стандарты и стремление к самореализации. Опора на *андрагогический подход* позволяет грамотно построить процесс обучения внутри учреждения дополнительного профессионального образования, основываясь на возрастных возможностях и особенностях преподавателей как взрослых обучающихся, принципах и закономерностях освоения новых форм поведения и ценностей

Наряду с методологическими подходами, в основу проектирования процесса развития методической культуры преподавателей средствами внутриорганизационного обучения мы рассматривали **принципы**: паритетности, приоритетности, коллегиальности и диалогичности. *Принцип паритетности* заключается в совместном определении преподавателями и администрацией учреждения дополнительного профессионального образования целей, форм, методов и средств внутриорганизационного обучения, в двусторонней ответственности за качество и уровень конечного результата. *Принцип приоритетности* предполагает проектирование системы развития методической культуры преподавателей во внутриорганизационном обучении по приоритетным направлениям деятельности, как конкретного преподавателя, так и учреждения дополнительного профессионального образования в целом. *Принцип коллегиальности* основан на взаимном уважении и учете опыта и мнений всех субъектов внутриорганизационного обучения. Несмотря на то, что непосредственное руководство внутриорганизационным обучением осуществляется администрацией учреждения дополнительного профессионального образования, и руководство и преподаватели несут персональную ответственность за определенную сферу деятельности. *Принцип диалогичности* предусматривает выдвижение на передний план равноправного сотрудничества и взаимодействия субъектов внутриорганизационного обучения как фактора развития творческой личности преподавателя.

Развитие методической культуры преподавателя представлено в виде **модели**, которая реализуется в процессе внутриорганизационного обучения в учреждении дополнительного профессионального образования (рис.). Внутреннее строение модели обеспечивают целевой, содержательный, организационно-деятельностный и оценочно-результативный компоненты. *Целевой компонент* представляет собой иерархическую инвариантно-дифференцированную систему целей и задач развития методической культуры преподавателей в процессе внутриорганизационного обучения. Цель развития методической культуры преподавателей связана с использованием потенциала внутриорганизационного обучения в учреждении дополнительного образования для развития внутренней активности преподавателей, освоения ими принципиально новых способов методической деятельности, актуализации способности в превращение собственной методической деятельности в предмет практического преобразования. *Содержательный компонент* предусматривает поступательное наращивание педагогического потенциала внутриорганизационного обучения, его направленность на приобретение преподавателем интеллектуальных,



Рис. Модель внутриорганизационного обучения как средства развития методической культуры преподавателей

психологических и социальных новообразований, свидетельствующих о реализации его стремления к совершенству в методической работе. Данный компонент представлен в форме образовательной программы дополнительного профессионального образования «Школа методического мастерства». *Организационно-деятельностный компонент* модели характеризует устойчивый, последовательный и целенаправленный характер протекания процесса развития методической культуры преподавателей учреждения дополнительного профессионального образования. Здесь описываются основные формы, методы и средства развития методической культуры преподавателей в процессе внутриорганизационного обучения. *Оценочно-результативный компонент* фиксирует параметры успешности реализации предлагаемой модели и связан с разработкой критериев, показателей и уровневых характеристик развития методической культуры преподавателей.

Для обеспечения успешного функционирования модели внутриорганизационного обучения как средства развития методической культуры преподавателей учреждения дополнительного профессионального образования определены следующие педагогические условия: а) расширение методического пространства учреждения за счет повышения информационного сервиса и активного взаимодействия с социальными партнерами; б) функционирование внутриорганизационной дифференцированной «Школы методического мастерства», обеспечивающей единство личностного и профессионального роста преподавателей; в) организация работы преподавателей во временных проблемных творческих группах, обеспечивающая повышение их активности в творческом методическом поиске новых форм, методов и педагогических средств взаимодействия со слушателями (обучающимися).

При определении **первого педагогического условия** мы исходили из того, что существует прямая зависимость успешной педагогической деятельности от непрерывного обновления и развития методических знаний и умений, полученных преподавателями на основе анализа не только собственной деятельности, но и деятельности других людей. В диссертации показано, что это становится возможным, если рациональным образом организовать взаимодействие с социальными партнерами. В соответствии с этим появляется необходимость в расширении методического пространства учреждения дополнительного профессионального образования.

Расширение методического пространства за счет повышения информационного сервиса способствует значительному увеличению аспектов педагогического поиска преподавателей, а также отражается на качестве востребованной ими методической информации. В качестве организационно-педагогических мер предложено рассматривать обеспечение обратной связи руководства и преподавателей учреждения со слушателями курсов повышения квалификации, организацию профессионального общения с коллегами из других учреждений дополнительного профессионального образования, получение любой требуемой информации на рабочем месте. Особое место в этой системе мер занимает взаимодействие учреждения с социальными партнерами. В зависимости от того, кто выступает партнером, определяется характер и содержание взаимодействия. Установлено, что как инструмент решения задачи совершенствования методических знаний и умений, партнерство позволяет преподавателям не только свободно выражать свои профессиональные интересы, но и находить обоснованные и целесообразные способы их реализации в методической деятельности.

Выдвижение **второго педагогического условия** определяется известным положением теории деятельности, в соответствии с которым источником активности личности выступает именно деятельность, базирующаяся на сознательном, социально-значимом отношении, побуждаемом внутренней заинтересованностью (Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев). Поэтому в данном условии акцент ставится на формировании у преподавателей мотивированного субъективного отношения к получению теоретической и прикладной информации методического характера. Установлено, что широкими возможностями для этого обладает «Школа методического мастерства», особенностью которой является дифференцированный характер обучения преподавателей на основе одноименной образовательной программы дополнительного профессионального образования.

Содержание программы разрабатывается с учетом особенностей взрослых обучающихся и рассчитано на различный уровень подготовки преподавателей (эксперт, консультант, методист). Специальное место в программе занимают аспекты, касающиеся личностного развития преподавателей в силу того, что данный процесс является мощным фактором развития мотивации к непрерывному образованию и успешности в профессиональной деятельности.

Третье педагогическое условие отражает сущность повышения активности преподавателей в творческом методическом поиске в рамках работы во временных проблемных творческих группах. Доказано, что в ходе участия в работе таких групп имеется реальная возможность обеспечить стремление преподавателей к лучшим образцам методической деятельности, развития рефлексивного мышления, видения и возможность выбора альтернатив. В условиях временной творческой группы создаются благоприятные условия для совершенствования субъектной позиции преподавателей, их саморазвития, самосовершенствования и самооценки, которые важны с точки зрения развития методической культуры.

Эффективность развития методической культуры преподавателей в рамках временных проблемных творческих групп обуславливается тем, что преподаватели работают над реальными проблемами, они учатся друг у друга, у них существует возможность поиска новых форм, методов и средств педагогической деятельности, которые можно использовать в реальном процессе обучения слушателей курсов повышения квалификации. Обосновано, что формируемое в процессе работы в группе «поле» коллективной мысли выступает одновременно и условием эффективной работы, и средством решения поставленных задач. Групповая работа над общей проблемой способствует сплочению преподавателей, создает атмосферу творческого поиска, закреплению имеющихся методических знаний и умений, расширению научного кругозора, совершенствованию профессионально важных качеств, что, в конечном счете, способствует развитию методической культуры.

Во **второй главе** – «Экспериментальная работа по развитию методической культуры преподавателей учреждения дополнительного профессионального образования» – отражены логика и содержание педагогического эксперимента, описывается технология развития методической культуры преподавателей, систематизируются и анализируются полученные результаты.

Целью экспериментальной работы являлась проверка эффективности модели развития методической культуры преподавателей учреждения дополнительного профессионального образования в условиях внутриорганизационного обучения при реализации комплекса педагогических условий. В соответствии с поставленной це-

лью определены задачи, которые решались в ходе экспериментальной работы: 1) разработать критерии и показатели для оценки состояния методической культуры преподавателей; 2) осуществить проверку влияния комплекса выделенных педагогических условий на эффективность реализации модели развития методической культуры преподавателей; 3) верифицировать технологию развития методической культуры преподавателей в условиях внутриорганизационного обучения; 4) проанализировать и систематизировать полученные результаты с помощью методов математической статистики.

Для диагностики состояния методической культуры преподавателей были разработаны критерии и показатели, которые оценивались подобранными методиками.

Мотивационный критерий оценивался по таким показателям, как потребность в самореализации, ценностные ориентации и профессиональная направленность. Для этого использовались методики «Мотивация профессиональной деятельности» (К. Замфир); Оценка потребности в саморазвитии (В.И. Андреев и Л.М. Митина); Самооценка личностных достижений (Э.Ф. Зеер и О.Н. Шахматова); Оценка профессиональной направленности преподавателя (Е.И. Рогов).

Деятельностный критерий оценивался по комплексу умений (аналитико-рефлексивные, конструктивно-прогностические, организационно-деятельностные, оценочно-информационные и коррекционно-регулирующие) с помощью метода 360⁰, анализа результатов деятельности, педагогического наблюдения, оценки успешности в педагогической деятельности (И.В. Макаровская), диагностики уровня саморазвития и профессионально-педагогической деятельности (Л.Н. Бережнова).

Когнитивный критерий оценивался по показателям: знание предметной области, знание методик преподавания, знание педагогических приемов, средств и форм обучения взрослых помощью дидактических тестов, анализа методических разработок, теста на эффективность интеллекта – 2010 (ТЭИ-2010).

Личностно-творческий критерий оценивался с помощью ряда показателей (творческая активность, профессиональная интуиция и самопозиционирование), следующими методиками: оценка оптимизма и активности личности AOS (Н.Е. Водопьянова, М.В. Штейн), диагностика самоактуализации личности (А.В. Лазукин в адаптации Н.Ф. Калина), шкала самооценки (Ч. Д. Спилбергер, Ю. Л. Ханин).

На констатирующем этапе экспериментальной работы были определены три уровня состояния методической культуры преподавателей: репродуктивный, интерпретационный и продуктивный. Проведенные диагностические мероприятия в экспериментальной и контрольной группах, а также опросы слушателей образовательных программ учреждений дополнительного профессионального образования и учителей общеобразовательных учреждений (819 респондентов) позволили сделать вывод о том, что уровень методической культуры преподавателей исследуемых учреждений невысокий. Это обстоятельство обуславливает поиск качественно новых подходов к организации повышения квалификации преподавателей внутри образовательного учреждения.

Положения гипотезы проверялись в ходе формирующего эксперимента, в котором была создана экспериментальная группа (63 преподавателя) и контрольная группа (68 преподавателей). Каждая группа представляла собой педагогический коллектив одного учреждения дополнительного профессионального образования.

Для реализации разработанной модели развития методической культуры преподавателей и создания соответствующего комплекса педагогических условий была

разработана технология осуществления данного процесса, которая состоит из трех этапов: пропедевтический, мотивационно-моделирующий и творческий.

Первый – пропедевтический – этап продолжительностью три месяца (сентябрь-ноябрь) был подготовительным, направленным на осознание каждым преподавателем необходимости повышения собственной методической культуры. Достижению поставленной цели способствовало решение ряда задач: а) привлечение преподавателей к анализу результатов собственной методической работы (сильные и слабые стороны); б) формирование интереса к взаимодействию с различными образовательными учреждениями; в) освоение приёмов и способов использования информационного сервиса в методической работе.

На данном этапе реализовывалось *первое педагогическое условие* – расширение методического пространства учреждения за счет повышения информационного сервиса и активного взаимодействия с социальными партнерами, которое было направлено на развитие мотивационно-ценностного и когнитивного компонентов. Данное условие обеспечивалось несколькими мероприятиями: 1) создание специальной инфраструктуры, осуществляющей управление развитием методической культуры преподавателей института – Центр повышения квалификации, с помощью которого предполагалось реализовать основные дидактические принципы обучения; 2) проведение конкурсов «Лучшая методическая разработка», «Лучшее методическое консультирование», которые позволили провести комплексную качественную оценку состояния методической культуры преподавателей экспериментальной группы; 3) начата работа по созданию институтской электронной библиотеки, с целью оптимизации затрат времени преподавателей на поиск нужной информации и расширения методических связей; 4) активизировалась работа по установлению контактов с социальными партнерами с помощью проведения городского педагогического совета, мастер-классов и «круглых столов»; в-пятых, на сайте института были созданы новые Интернет-страницы: а) «Методический консилиум», предусматривающий обращение учителей за консультационной помощью и оперативные ответы преподавателей, б) «Спешу сказать СПАСИБО!», на которой слушатели получали возможность сказать теплые слова благодарности преподавателям, а преподаватели – оценивать собственную работу глазами слушателей.

Второй – мотивационно-моделирующий – этап продолжительностью девять рабочих месяцев (декабрь – октябрь) проводился с целью интенсивного развития мотивационно-ценностного, деятельностного и когнитивного компонентов методической культуры преподавателей, чему способствовало решение ряда задач: а) повышение ценностного отношения преподавателей к внутриорганизационному Интернет-порталу; б) совершенствование способов взаимодействия с организациями и учреждениями; в) многоуровневое обучение в «Школе методического мастерства»; г) расширение пространства обмена продуктами методической работы.

Организация работы на этом этапе обусловила сосредоточение организационно-педагогических средств на формировании у преподавателей профессионального интереса – мотивированного субъективного отношения к получению теоретической информации методического характера в большом объеме и вычленения из нее необходимых данных. На данном этапе продолжало реализовываться *первое педагогическое условие*, но оно значительно расширилось и обогатилось за счет новых средств. Так электронная библиотека института обогатилась информационно-методическим фондом, в котором собирались и систематизировались имеющиеся мето-

дические разработки. Для повышения качества усвоения информации по работе с фондом был проведен КВН «Лощман», а в дальнейшем работал ежемесячный виртуальный лекторий «Педагогический компас». Постоянно стимулировалось участие преподавателей в заседаниях методических объединений учителей-предметников и методических муниципальных служб, выступления на школьных конференциях, особо поощрялась подготовка докладом на Всероссийские и международные конференции. Особой популярностью среди педагогической общественности города пользовались круглые столы «Оценка компетенций учителя», «Особенности педагогического консалтинга», «Роль и задачи мастер-класса», которые проводили преподаватели нашего института. Кроме всего перечисленного следует отметить особый мотивационный эффект, полученный от участия преподавателей в интернет-гостинных «Совет мудрейших» с бывшими преподавателями института, которые переехали в более благоприятные климатические условия.

На этом этапе создавалось и *второе педагогическое условие* – функционирование внутриорганизационной многоуровневой «Школы методического мастерства», обеспечивающей единство личностного и профессионального роста преподавателей. Учебные группы были дифференцированы по имеющемуся уровню методической культуры преподавателей: первая – эксперты; вторая – консультанты, третья – методисты. Организация обучения предполагала модульный принцип изложения материала. Для каждой выделенной группы преподавателей были разработаны по 3 обязательных модуля и по 6-7 вариативных, из которых необходимо было выбрать не менее 3-х. Каждый модуль рассчитан на 12 часов, поэтому интеграция вариативных и обязательных модулей предполагала 72 часа обучения. Отметим, что преподаватели имели возможность посещения всех вариативных модулей (при желании). Для стимулирования краткосрочных целей каждый преподаватель после освоения какого-либо модуля получал внутренний сертификат, поэтому можно считать, что была создана накопительная система повышения квалификации.

Для решения задачи совершенствование способов взаимодействия с организациями и учреждениями мы инициировали создание «карты организационно-методической активности» (КОМА), которая представляла собой ежемесячную рефлексию (по 7-ми балльной шкале) преподавателями своих действий.

Третий – творческий – этап продолжительностью восемь месяцев (ноябрь – июнь) осуществлялся с целью стабилизация полученных результатов и дальнейшего развития всех компонентов методической культуры преподавателей. Достижению поставленной цели способствовал комплекс задач: а) расширение способов использования Интернет-ресурсов для общения со слушателями и коллегами из других организаций; б) привлечение преподавателей к работе во временных творческих группах; в) проведение конкурсных методических мероприятий; г) продвижение лучших методических разработок преподавателей.

Поставленные задачи решались с помощью обогащения *первого педагогического условия* новыми формами и средствами. Расширение информационного сервиса осуществлялась посредством создания Интернет-форума преподавателей ИПК, работа которого предполагала обмен мнениями между преподавателями из различных городов и учреждений. Для фиксации результатов сделанной работы для каждого преподавателя был создан «личный кабинет», который позволял руководству института осуществлять косвенный контроль. На сайте института была открыта страничка «Методическая мысль», информирующая учителей о методиче-

ских новинках. При этом осуществлялась систематизация и структурирование полученных методических сведений из различных источников в «Банке методических идей», который был построен в виде каталога, имеющего три раздела: предметные области, научные исследования, методические разработки.

Продолжали проводиться мастер-классы, городской педсовет, научно-практические конференции. Новинкой стал конкурс статей ко дню учителя «Учитель, перед именем твоим позволь смиренно преклонить колени», в котором могли принять участие все жители ЯНАО с помощью местных средств информации.

Решению задач во многом способствовало *третье педагогическое условие* – организация работы преподавателей во временных проблемных творческих группах, обеспечивающая повышение их активности в творческом методическом поиске новых форм, методов и педагогических средств взаимодействия со слушателями (обучающимися). Коллективный характер методической работы способствовал включению преподавателей в творческий поиск. Наиболее адекватной формой такого включения были временные проблемные группы, созданные по принципу фокус-группы. Тематика их работы была самой разнообразной: «Разработка технологии решения олимпиадных задач по химии», «Проведение конкурса «Учитель года», «Формы работы с учителями в межкурсовой период», «Современные технологии профессионального самоопределения школьников», «Креативное мышление учителя», «Организация досуга школьника» и др.

Для подтверждения эффективности разработанной нами модели и комплекса педагогических условий, способствующих ее реализации, были проведены диагностические мероприятия, результаты которых убедительно свидетельствуют о положительной динамике развития исследуемой культуры в процессе внутриорганизационного обучения.

Для определения статистической различимости результатов был использован *критерий хи-квадрат*, который применялся вначале и после экспериментальной работы. Сводные результаты представлены в табл. 3.

Таблица 3

Сравнение результатов экспериментальной работы между экспериментальной и контрольной группами

Компоненты методической культуры	Значения статистики критерия хи-квадрат	
	До эксперимента	После эксперимента
Мотивационно-ценностный	0,1597	16,1424
Деятельностный	0,0256	16,7825
Когнитивный	0,7925	21,2524
Личностно-творческий	0,0955	6,1863

При анализе характера изменений, происходящих в результате экспериментальной работы, были использованы средние значения оценок по каждой компоненте и их приращения (табл. 4).

Определяя по методике В.П. Беспалько коэффициент эффективности разработанной технологии развития методической культуры преподавателей, мы установили, что среднее значение коэффициента эффективности в экспериментальной группе по каждому компоненту исследуемой культуры относятся к эффективному и оптимально эффективному уровню.

Значения средней арифметической взвешенной до и после эксперимента

Компоненты методической культуры	Экспериментальная группа		Контрольная группа	
	до	после	до	после
Мотивационно-ценностный	3,825	5,508	3,897	4,265
Деятельностный	3,667	5,238	3,588	3,986
Когнитивный	3,841	5,746	3,912	4,411
Личностно-творческий	4,111	5,207	4,044	4,428

Таким образом, полученные данные позволили количественно оценить успешность реализации модели развития методической культуры преподавателей учреждения дополнительного профессионального образования при соответствующем комплексе педагогических условий, так как качественные изменения по всем компонентам методической культуры в экспериментальной группе были значительно выше, чем в контрольной.

В заключении диссертации представлены выводы, сформулированные на основе теоретического анализа и экспериментальной работы, намечены перспективы дальнейшего изучения проблемы.

Основные выводы исследования

1. Актуальность проблемы исследования связана с необходимостью поиска новых средств, обеспечивающих эффективное развитие методической культуры преподавателей учреждения дополнительного профессионального образования, а также недостаточной теоретической разработанностью данных вопросов в педагогической теории и практике.

2. На основе теоретического анализа установлено, что внутриорганизационное обучение, построенное в соответствии с основными положениями концепции обучающейся организации, может служить эффективным средством развития методической культуры преподавателей учреждения дополнительного профессионального образования.

3. Методическая культура преподавателей учреждения дополнительного профессионального образования представляет собой социально-профессиональную характеристику, отражающая высокий уровень педагогической деятельности, методически осмысленное использование педагогических средств в обучении взрослых и возможность создания и освоения преподавателями новых педагогических ценностей и технологий.

4. Установлено, что развитие методической культуры преподавателей заключается в расширении их возможностей, увеличении арсенала их методических способностей и четком определении мотивов, которые в максимально возможной мере способствуют требованиям педагогической деятельности в конкретных условиях дополнительного профессионального образования.

5. Развитие методической культуры преподавателей представлено в виде модели, которая состоит из четырех взаимосвязанных компонентов (целевом, содержательном, организационно-деятельностном и оценочно-результативном) и реализуется на трех этапах (пропедевтическом, мотивационно-моделирующем и творческом).

6. Условиями успешной реализации модели являются: а) расширение методического пространства учреждения за счет повышения информационного сервиса и активного взаимодействия с социальными партнерами; б) функционирование внутриорганизационной дифференцированной «Школы методического мастерства», обеспечивающей единство личностного и профессионального роста преподавателей; в) организация работы преподавателей во временных проблемных творческих группах, повышающая их активность в творческом методическом поиске новых форм, методов и педагогических средств взаимодействия со слушателями (обучающимися).

7. Технология развития методической культуры преподавателей учреждения ДПО представляет собой последовательность 3-х этапов (пропедевтический, мотивационно-моделирующий и творческий), реализуемых на протяжении двух лет.

8. Для оценки состояния методической культуры преподавателей были разработаны критерии и показатели, к которым подобраны соответствующие диагностические методы и методики. Обоснованы уровневые характеристики состояния методической культуры преподавателей: репродуктивный, интерпретационный и продуктивный.

9. Результаты педагогического эксперимента позволили констатировать произошедшие качественные изменения в развитии методической культуры преподавателей учреждения дополнительного профессионального образования.

Проведенное исследование показало общепедагогическую значимость полученных результатов. Однако, выявлен ряд вопросов, который требует более глубокого изучения: совершенствование форм, методов и средств взаимодействия между субъектами образовательного процесса в системе ДПО; обозначение новых факторов и условий развития методической культуры преподавателей; разработка учебно-методического обеспечения внутриорганизационного обучения преподавателей.

Основные результаты диссертационного исследования отражены в следующих публикациях:

Статьи в журналах, включенных в реестр ВАК РФ:

1. Плеханова, Л.А. Особенности организации методической работы в институтах дополнительного профессионального образования педагогических работников / Л.А. Плеханова, И.В. Резанович // Мир науки, культуры, образования. – 2011. – №6(30). – С. 184-186. (0,62 п.л.).

2. Плеханова, Л.А. Внутриорганизационное обучение как средство совершенствование методической культуры преподавателей учреждений ДПО / Л.А. Плеханова // European Social Science Journal. – 2011. – № 12. – С. 169–175. (0,61 п.л.).

3. Плеханова, Л.А. Развитие методической культуры преподавателя учреждения дополнительного профессионального образования // Современные проблемы науки и образования. – 2012. – № 2; URL: <http://www.science-education.ru/102-5887> (дата обращения: 30.03.2012). (0,57 п.л.).

Статьи в сборниках научных трудов и докладов на научно-практических конференциях:

4. Плеханова, Л.А. Особенности внутриорганизационного обучения персонала в учреждении дополнительного профессионального образования / Л.А. Плеханова // Интеграция методической (научно-методической) работы и системы повышения квалификации кадров: матер. X Всерос. научно-практ. конф.: в 8 ч. Ч. 1. – М.; Челябинск: изд-во «Образование», 2009. – С. 37–43. (0,67 п.л.).

5. Плеханова, Л.А. Потенциал внутриорганизационного обучения для развития методической культуры преподавателей учреждения дополнительного профессионального образования / Л.А. Плеханова // Модернизация системы профессионального образования на основе регулируемого эволюционирования: матер. VIII Всерос. научно-практ. конф.: в 6 ч. Ч. 3. – М.; Челябинск: изд-во «Образование», 2009. – С. 23–26. (0,49 п.л.).

6. Плеханова, Л.А. Психолого-педагогический механизм развития методической культуры преподавателей учреждения дополнительного профессионального образования / Л.А. Плеханова // Интеграция методической (научно-методической) работы и системы повышения квалификации кадров: матер. X Всерос. научно-практ. конф.: в 7 ч. Ч. 1. – М.; Челябинск: изд-во «Образование», 2010. – С. 19–22. (0,42 п.л.).

7. Плеханова, Л.А. Педагогические условия развития методической культуры преподавателей учреждения дополнительного профессионального образования / Л.А. Плеханова // Модернизация системы профессионального образования на основе регулируемого эволюционирования: материалы IX Всерос. научно-практ. конф.: в 6 ч. Ч. 1. – М.; Челябинск: изд-во «Образование», 2010. – С. 180–184. (0,41 п.л.).

8. Плеханова, Л.А. Система образования города Лабитнанги / Л.А. Плеханова // Образование на Ямале: от вековых традиций к новой школе / под редакцией Ю.И. Попова и С.Е. Тихонова. – Екатеринбург: Изд-во Баско, 2010. – С. 65-69. (0,48 п.л.).

9. Плеханова, Л.А. Мастер-класс как форма повышения методической культуры учителя / Л.А. Плеханова // Современные тенденции в науке: новый взгляд: сб. науч. тр. по материалам Междун. заоч. науч.-практ. конф. 29 ноября 2011 г.: в 9 частях. Часть 1; М-во обр. и науки РФ. – Тамбов: изд-во ТРОО «Бизнес-Наука-Общество», 2011. – С. 89-91. (0,41 п.л.).

10. Плеханова, Л.А. Педагогическая мастерская как средство моделирования учителями собственного методического опыта / Л.А. Плеханова // Новые педагогические технологии: матер. IV Междун. науч.-практ. конф. (28.11.2011). – М.: изд-во «Спутник +», 2011. – С. 305-308. (0,44 п.л.).

11. Плеханова, Л.А. Самообучающаяся организация как средство развития методической культуры преподавателя / Л.А. Плеханова // IV Международная педагогическая Ассамблея: матер. науч.-практ. конф. / под ред. М.В. Волковой. – Чебоксары: НИИ педагогики и психологии, 2011. – С. 223-226. (0,39 п.л.).

12. Плеханова, Л.А. Типология повышения квалификации преподавателей учреждений дополнительного профессионального образования / Л.А. Плеханова // Инновации XXI века: проблемы и перспективы, методы и технологии реализации: сборник научных статей профессорско-преподавательского состава России и зарубежья. Часть 1 / отв. ред. С.С. Рунова. – Москва: Граница, 2011. – С. 57-61. (0,54 п.л.).

13. Плеханова, Л.А. Технология постановки методических целей преподавателями учреждений ДПО / Л.А. Плеханова // Актуальные проблемы педагогики и психологии: материалы междун. науч.-практ. конф. Часть II. (27 февраля 2012 г.) – Новосибирск: изд-во «Сибирская ассоциация консультантов», 2012. – С. 113-117. (0,43 п.л.).

14. Плеханова, Л.А. Тенденции развития системы дополнительного профессионального образования педагогических работников / Л.А. Плеханова // Проблемы и перспективы образования в XXI веке: материалы I Международной научно-практической конференции. – Ставрополь: Центр научного знания «Логос», 2012. – С. 233-236. (0,38 п.л.).

Учебно-методические пособия и методические разработки:

15. Плеханова, Л.А. Информатика: Сборник материалов из опыта работы учителей-наставников победителей и призёров регионального этапа всероссийской олимпиады школьников / Л.А. Плеханова. – Салехард: ГАОУ ДПО ЯНАО «РИО», 2011. – 64 с. (3,76 п.л.).

Подписано в набор и печать 17.04.2012. Формат бумаги 60x84/16. Объем 1 печ. л., 1,1 усл. печ. л.
Тираж 100 экз. Зак. 1165. Печать офсетная. Цена свободная. Типография УралГУФК

