

Раздел 2. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Научная статья

УДК 373.2:371.321.012

DOI: 10.17853/2686-8970-2022-3-51-65

ИССЛЕДОВАНИЕ ГОТОВНОСТИ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Юлия Анатольевна Глазырина

воспитатель

*Филиал детского сада «Надежда» № 499,
Екатеринбург, Россия*

glazyrina.80@bk.ru,

<https://orcid.org/0000-0001-6359-1571>



Вера Степановна Третьякова

доктор филологических наук, профессор

*Российский государственный
профессионально-педагогический университет,
Екатеринбург, Россия*

tretyakova1738@gmail.com,

<https://orcid.org/0000-0002-2705-3896>



Аннотация. Исследован потенциал педагогов в отношении использования ими инноваций в своей профессиональной деятельности, а также в отношении факторов, препятствующих переходу в режим инновационного развития. Выявлено, что по ряду показателей у респондентов уровень инновационной готовности к освоению новшеств низкий и что для внедрения инноваций в дошкольных образовательных учреждениях необходима целенаправленная, систематическая работа как руководства, так и самих педагогов. В исследовании использован комплексный подход к поиску средств и способов подготовки педагогов дошкольного образования с разносторонними социальными и интеллектуальными потребностями, способных развиваться в процессе своей профессиональной деятельности. Даны рекомендации по подготовке педагогов дошкольного образования к инновационной деятельности.

Ключевые слова: дошкольное образование, инновационная деятельность, готовность к инновационной деятельности

Для цитирования: Глазырина Ю. А., Третьякова В. С. Исследование готовности педагогов дошкольного образования к инновационной деятельности // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ). 2022. № 3 (11). С. 51–65. <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2022-3-51-65>.

© Глазырина Ю. А., Третьякова В. С., 2022

Section 2. PSYCHOLOGICAL RESEARCH

Original article

RESEARCH ON THE READINESS OF PRESCHOOL TEACHERS FOR INNOVATIVE ACTIVITIES

Yulia A. Glazyrina

Preschool teacher

*Branch of kindergarten «Nadezhda» № 499,
Ekaterinburg, Russia*

*glazyrina.80@bk.ru,
<https://orcid.org/0000-0001-6359-1571>*

Vera S. Tretyakova

*Holder of an Advanced Doctorate (Doctor of Science)
in Philological Sciences, Professor*

*Russian State Vocational Pedagogical University,
Ekaterinburg, Russia*

*tretyakova1738@gmail.com,
<https://orcid.org/0000-0002-2705-3896>*

Abstract. The article presents a study of the potential of teachers to implement innovations in their professional activities and factors hindering the transition to the mode of innovative development. The study revealed that, according to a number of indicators, the level of innovative readiness for mastering innovations among respondents is low, and that purposeful and systematic work is needed both from the management and the teachers in order to introduce innovations in preschool educational institutions. The study uses an integrated approach aimed at finding tools and methods of training preschool teachers with diverse social and intellectual needs, who are able to develop in their professional activities. Recommendations for the preparation of preschool teachers for innovative activities are presented.

Keywords: preschool education, innovative activity, readiness to innovate

For citation: Glazyrina Y. A., Tretyakova V. S. Research on the readiness of preschool teachers for innovative activities // INSIGHT. 2022. № 3 (11). P. 51–65. (In Russ.) <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2022-3-51-65>.

Инновационная деятельность – одно из важнейших направлений развития современной образовательной системы, которое становится неотъемлемой и значимой составляющей дошкольного образования. С введением Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования перед дошкольными образователь-

ными организациями (ДОО) встали новые требования по обеспечению «качественного дошкольного образования и объединения обучения и воспитания в целостный образовательный процесс» [1]. Стандарт ориентирует руководство и педагогический коллектив ДОО на осуществление инновационной деятельности, применение развивающих педагогических технологий, новых вариативных форм, способов, методов и средств реализации образовательно-воспитательного процесса. Готовность к реализации инновационной деятельности рассматривается в стандарте как важный феномен в профессиональном развитии педагога. Инновационная деятельность на данном этапе развития – одно из главных стратегических направлений в дошкольном образовании, поэтому актуальность изучения проблемы внедрения инноваций в профессиональную деятельность педагогов является бесспорной. Развитие ДОО и качество образования будут меняться через творческое переосмысление, освоение и внедрение в образовательный процесс новшеств, поиск идеальных методик и программ, и это приводит к значимым изменениям в образовательной практике.

Инновация в целом в современной системе образования имеет свою специфику, которая проявляется в том, что предметами инновационной деятельности являются личность ребенка (неповторимая, развивающаяся, обладающая специфическими особенностями) и практика использования инноваций в учебно-воспитательном процессе [2]. Существуют различные типы инноваций: в содержании образования (адаптация программ и внедрение программ нового поколения, разработка индивидуальных программ развития, дополнительных образовательных программ); в формах, методах, технологиях образовательного процесса (применение новых подходов во взаимодействии педагогов и воспитанников: исследовательского, проектного, проблемного); в управлении ДОО (разработка механизмов улучшения качества работы ДОО). Инновации ориентируют на развитие предметно-пространственной развивающей образовательной среды, реализацию внутренней организации деятельности образовательного учреждения и на обеспечение полноценного развития личности детей.

Отметим, что существует ряд трудностей при переходе в режим инновационного развития. К ним можно отнести недостаточную материально-техническую базу (недостаточное интерактивное и мульти-

медийное оборудование в пользовании педагогов); отсутствие системы непрерывного образования педагогов, индивидуальных программ их методического и творческого развития; недостаточное материальное стимулирование педагогов-новаторов. Но изменения возможны в том случае, когда руководство организации и сами педагоги испытывают потребность работать в инновационном режиме, когда у них есть желание выйти за пределы своего освоенного опыта и попробовать нечто кардинально другое.

Успех освоения инноваций во многом определяется «зрелостью руководителя, его способностью принимать продуманные управленческие решения, оценивать свои действия с учетом интересов сотрудников» [3, с. 10], его компетентностью и тем, каких ценностей он придерживается при достижении целей. Во многом успех зависит от самих педагогов. Важны знание требований современного образования, понимание сути инновационной деятельности и развитие собственного инновационного потенциала. Готовность к инновационной деятельности определяется способностью педагогов к самообразованию, саморазвитию и самореализации.

Ученые выделяют следующие уровни готовности к инновационной деятельности: эмоциональная готовность (выраженный интерес), мотивационная готовность (преобладание внутренних мотивов к участию в инновациях), когнитивная готовность (наличие знаний, достаточных для внедрения новшеств), личностная готовность (обладание определенными профессионально важными качествами: любознательностью, креативностью, уверенностью в себе, работоспособностью), организационная готовность (удовлетворенность условиями по продвижению инновационной деятельности). По критерию готовности личности к инновациям в психолого-педагогических исследованиях выделяют «активных реформаторов» и «активных противников реформ» [4], людей-инноваторов [5] и людей-консерваторов.

Исследователи отмечают следующие показатели готовности педагога к профессиональной инновационной деятельности [6, с. 138]:

- понимание значимости инновационной деятельности в сравнении с традиционной (инновация воспринимается как личностная ценность и как качество образа жизни);

- творческие способности, а именно способности не только воспринимать новые представления и идеи, но и создавать нечто новое, оригинальное;
- специфические социально-психологические качества, предполагающие толерантное восприятие нового, отличающегося от собственных представлений, гибкость и панорамность мышления; немаловажными являются также такие личностные качества, как целеустремленность, добросовестность и трудолюбие;
- стремление к новизне, владение знаниями об инновационных технологиях и умениями использовать новые формы и методы организации учебно-воспитательной работы; смелость претворять в жизнь новые идеи;
- стремление к саморазвитию.

В ходе освоения инновационной деятельности педагог подвержен переоценке собственных профессиональных способностей. Он начинает стремиться к новым способам познания и построения образовательного процесса, трансформировать свои знания в новый опыт [7, с. 44].

Таким образом, готовность к инновационной деятельности – это не просто качество личности (педагога), а определенное личностное состояние, потребность в переосмыслении собственного опыта, в трансформации своих знаний и умений, в преобразовании и совершенствовании образовательной деятельности, актуализации таких личностных качеств (мотивационных, волевых, физических, рефлексивных и др.), которые определяют направленность личности на создание, осмысление, реализацию и распространение образовательных инноваций.

Приступая к исследованию, представленному в данной статье, мы выдвинули следующую исследовательскую гипотезу: уровень готовности педагогов к инновационной деятельности, их восприимчивость к нововведениям находятся на недостаточном уровне по причине низкой мотивации, неуверенности педагогов в своих возможностях, неготовности к новшествам.

Для изучения уровня готовности педагогов ДОО к инновационной деятельности было проведено эмпирическое исследование. Была собрана информация посредством специально разработанных опросников со следующими целями: 1) определение отношения (восприимчивости) педагогов к инновациям в своей профессиональной деятель-

ности; 2) выявление мотивационной готовности педагогов к инновациям и основных мотивов внедрения инноваций; 3) установление барьеров, препятствующих освоению инноваций.

Исследование проводилось в филиалах муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения (МБДОУ) «Детский сад комбинированного вида “Надежда”» (детские сады № 499, 403, 140 Екатеринбурга). В исследовании приняли участие 30 педагогов в возрасте от 19 до 55 лет со средним специальным и высшим образованием, с разным стажем работы (от 1 года до 20 лет и более). Результаты эмпирического исследования вносились в базу данных Excel 2016 и обрабатывались на базе программы SPSS Statistics 21.0.

Определение уровня готовности педагогов к инновационной деятельности оценивалось с применением следующих методик: 1) опросник «Отношение к инновациям»; 2) анкета «Восприимчивость педагогов к новшествам» (методика Т. С. Соловьевой); 3) опросник «Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств» (по Т. В. Чирковой); 4) анкета для определения степени использования информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) в работе педагогов детских образовательных учреждений (ДОУ); 5) анкета «Барьеры, препятствующие освоению инноваций» (по Т. В. Чирковой).

Анкетирование по опроснику «Отношения к инновациям» позволило определить отношение к внедрению инновационных технологий в образовательный процесс (табл. 1).

Таблица 1

Результаты анкетирования педагогов «Отношение к инновациям»

Филиал МБДОУ «Надежда»	Позитивное отношение, %	Отношение с опаской, %	Негативное отношение, %
499	80	20	0
403	50	47	3
140	70	30	0

Чуть более 30 % педагогов относятся к нововведениям с опаской, среди них молодые педагоги с небольшим стажем работы (менее 2 лет), еще не уверенные в собственных профессиональных способностях, и педагоги с многолетним стажем работы – педагоги-стажисты,

кто привык работать «по-старинке» и не желает перестроиться на другой уровень образования (в том числе 3 %, кто выразил негативное отношение к инновациям).

В результате анкетирования («Восприимчивость педагогов к новшествам») получились результаты, представленные в табл. 2.

Таблица 2

Восприимчивость педагогов к новшествам
в филиалах МБДОУ «Надежда» детских садов № 499, 403, 140

Филиал МБДОУ «Надежда»	Количество набранных баллов педагогами (фактическое)	Максимально возможное количество набранных баллов	Показатель уровня восприимчивости к новшествам
499	118	162	$K = 0,72$
403	104		$K = 0,64$
140	115		$K = 0,70$

Примечание. При показателях $K < 0,45$ – критический уровень; $0,45 < K < 0,65$ – низкий уровень; $0,65 < K < 0,85$ – допустимый уровень; $K > 0,85$ – оптимальный уровень (методика Т. С. Соловьевой).

Установлено, что восприимчивость педагогов к нововведениям находится на низком и допустимом уровне. Такой уровень можно объяснить тем, что внедрению новшеств мешают определенные барьеры. Значимыми барьерами освоения инноваций (анкета «Барьеры, препятствующие освоению инноваций» (по Т. В. Чирковой)) подавляющее большинство педагогов назвали большую нагрузку на работе (85 %). Такой результат коррелирует с результатами онлайн-опроса М. М. Севастьяновой [8, с. 200]. Вторая причина – чувство страха перед отрицательными результатами (15 %), объяснимая неуверенностью педагогов в своих возможностях, неготовностью к новшествам, в то время как инновационная готовность понимается исследователями как «высокая мотивация к инновационной деятельности и уверенность в ее результативности» [9, с. 119]. О негативных состояниях, вызванных инновациями, пишут ученые следующее: «тревога и даже страх перед новым, чувство неуверенности в своих силах, вызываемые непониманием сути нововведений или необходимостью отказа от сложившихся

психолого-педагогических позиций и методических предпочтений, отвращают педагогов от инноваций и создают сильнейшие внутренние препятствия на пути внедрения нового» [10, с. 5].

Также педагоги отметили в качестве барьеров слабую информированность в коллективе о возможных инновациях и отсутствие материальных стимулов.

Что касается работы с анкетой для определения степени использования ИКТ в работе педагогов ДООУ, то следует отметить, что сегодня ИКТ отводится значительное место в воспитании и обучении дошкольников. Для детей цифрового поколения времяпрепровождение в гаджетах – обычное дело, они владеют «цифрой» порой лучше педагогов. Неслучайно современных детей называют «цифровыми детьми» или «сетевое поколение», «поколение большого пальца», «кнопкотыкающее поколение» или «поколение быстрых кнопок», «поколение next». J. M. Twenge [11], A. M. Valeriano Muñoz, J. M. Patiño Delgado [12] их называют поколением Z, поколением iGen (англ. *internet generation* – интернет-поколение, «айдженеры»). Особую актуальность ИКТ приобрели в условиях пандемии, поскольку онлайн-коммуникация обеспечивает безопасный формат взаимодействия. Кроме того, К. Е. Мау и А. D. Elder, исследуя онлайн-коммуникацию, обращают внимание на ее медианногозадачность, отмечая взаимосвязи с когнитивными функциями личности, такими как концентрация внимания, переключение внимания и объем памяти, а также изучение когнитивного контроля и исполнительных функций [13]. Владение ИКТ-компетенциями – это один из показателей не только информационной культуры педагога, но и его мотивационной готовности применять в своей профессиональной деятельности новые технологии.

Результаты анкетирования педагогов показали, что у большинства педагогов уровень работы на компьютере является базовым, а мотивация – высокой (89 %). Это говорит о том, что педагоги активно пользуются интернет-ресурсами, грамотно применяют их в работе с детьми и родителями, внедряют их в образовательный процесс; самостоятельно создают мультимедийные ресурсы. Часть педагогов (11 %) показали низкий уровень мотивации (филиал № 403), полагая, что высокое качество обучения достигается традиционными формами обучения.

Также такой показатель можно объяснить несовершенством владения ИКТ-технологиями отдельными педагогами.

Анкета «Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств» (по Т. В. Чирковой) предполагает определенные ответы на следующий вопрос: «Если Вы интересуетесь инновациями, применяете новшества, что Вас побуждает к этому?» Здесь необходимо отметить, что чем сильнее у педагогов преобладают мотивы, связанные с возможностью самореализации личности, тем выше уровень инновационного потенциала педагогического коллектива. Поэтому педагогам предлагается выбор следующих ответов на представленный выше вопрос: высокий уровень профессиональных притязаний, сильная потребность в достижении высоких результатов; потребность в лидерстве; потребность в самовыражении, самосовершенствовании; стремление быть замеченным и по достоинству оцененным. При наличии в выборе педагога двух-трех пунктов из названных уровень мотивационной готовности определяется как высокий, одного пункта – уровень мотивационной готовности диагностируется как средний, при отсутствии в выборе педагога названных пунктов уровень мотивационной готовности определяется как низкий.

Результаты данного анкетирования показали, что у всех респондентов (педагогов) уровень мотивационной готовности к освоению новшеств низкий. Большинство респондентов отметили главными следующие мотивы: желание создать хорошую, эффективную атмосферу в группе для детей (60 %); потребность в новизне, обновлении, смене обстановки, преодолении рутины (20 %); потребность в контактах с интересными, творческими людьми (10 %); потребность в поиске, исследовании, лучшем понимании закономерностей (10 %).

Педагоги не выбрали мотивы, связанные с саморазвитием и самореализацией, вероятно, полагая, что они не играют значимой роли для развития инновационного потенциала.

Анализ полученных результатов проведенного исследования показал, что для внедрения инноваций в ДОО необходима целенаправленная, систематическая работа. В ней, как мы уже отмечали, главенствующая роль отводится руководителю дошкольной организации.

Далее приведем рекомендации для руководителя ДОО по повышению инновационной готовности членов педагогических коллективов.

1. Необходимо формирование положительного отношения к инновациям. Для решения этой задачи важно следующее:

- создание в организации комплекса благоприятных условий для эффективной инновационной деятельности, поскольку к успеху ведет хороший социально-психологический климат в коллективе, «чем выше уровень социально-психологического климата, тем выше уровень инновационной готовности» [9, с. 126];

- поддержание творческого потенциала педагога, который «предстает как совокупность его возможностей для инновационных решений разноплановых задач, связанных с развитием обучающихся, организацией образовательного процесса, профессиональным сотрудничеством» [14, с. 29].

2. Требуется повышение мотивации педагогов к инновационной деятельности, которое должно включать в себя следующие моменты:

- информирование коллектива о любых нововведениях, чтобы развеять у сотрудников страх перед новшествами, неуверенность в своих возможностях, недоверие к новому (для чего необходимо объяснить коллективу, зачем нужны перемены, в чем их смысл и, главное, как они отразятся на самих сотрудниках). При этом «любое нововведение может восприниматься позитивно, если для членов коллектива станет ясно, какие производственные или социальные проблемы будут решены в результате их работы» [15, с. 53] (отметим, что характер влияния мотивации на социально-психологический климат педагогического коллектив экспериментально показали в своем исследовании А. В. Еремеева и В. С. Третьякова [16]);

- создание системы стимулирования, являющейся одним из инструментов мотивации к инновационной деятельности и более полной реализации профессионального потенциала каждого педагога. Изучение стимулов, которые значимы и ценны для сотрудников, – важные составляющие разработки системы стимулирования. Видами стимулирования педагогов являются моральное (общественное признание, престиж) и материальное (денежное и неденежное) поощрения, обеспечивающие заинтересованность в инновационной деятельности, самообразовании и саморазвитии. Сильными стимулами являются получен-

ный результат, его восприятие и степень удовлетворенности (внутренние стимулы); признание трудовых заслуг педагога, вознаграждение и вовлечение в управление организацией (внешние стимулы) (при этом особо отметим, что необходимо стремиться к сбалансированному использованию материальных и нематериальных стимулов трудовой активности педагогов).

3. Необходим учет индивидуальных особенностей педагогов и особенностей восприятия инноваций членами коллектива, при котором особое внимание должно быть направлено на ориентацию на каждого человека в организации, учет индивидуальных особенностей, интересов и ценностей педагогов. Например, важно понимать, как меняются мотивационные доминанты в зависимости от стажа работы: «молодые педагоги мотивированы на престиж, на обустройство личной жизни, то есть в большей степени направлены на себя. Педагоги с педагогическим стажем от 5 до 10 лет мотивированы в основном на деятельность. У педагогов с педагогическим стажем более 10 лет мотивация на деятельность только возрастает» [17, с. 243]. Также стоит учитывать индивидуальное отношение к нововведениям всех сотрудников (от новаторов до ретроградов), и на основании этого фактора можно целенаправленно влиять на работников, формируя их поведение [15, с. 53].

Далее приведем рекомендации для педагогов ДОО по повышению инновационной готовности.

1. Требуется повышение уровня квалификации педагога как непрерывный процесс. Оно должно включать в себя следующее:

- участие в различных мероприятиях инновационной направленности (конкурсах, семинарах, проектной деятельности и т. д.); повышение своего профессионального уровня на стажировках, в переподготовке, курсах повышения квалификации; изучение опыта коллег (стремление получать дополнительные знания в областях новаций в образовании, информационных технологий);

- развитие своей творческой и профессиональной активности, (отметим, что «профессионально-творческая активность – это состояние внутренней потребности в новых значениях, новых идеях, новых открытиях, ведущих к преобразующей деятельности» [18, с. 35]).

2. Необходимо освобождение от психологических барьеров при обращении к новому, для которого требуется следующее:

- развитие личностного потенциала при сохранении и преумножении таких качеств, как целеустремленность, уверенность в достижении поставленных перед собой целей, инициативность, готовность познавать новое, стремление к самосовершенствованию;
- достижение выхода на новый этап самореализации (преодоление удовлетворенности собственным трудом, стремление к стабильности, предпочтение предсказуемого, достигнутого ранее (прошлого опыта) новому, незнакомому).

В заключение отметим, что проведенное исследование было направлено на выявление уровня готовности педагогов ДОО к инновационной деятельности в образовательно-воспитательном процессе, определение степени развития их творческого и профессионального потенциала, возможных трудностей при освоении ими инновационных технологий. Также комплексное исследование позволило установить достаточно благоприятное состояние по отдельным показателям готовности к инновационной деятельности членов педагогического коллектива в каждом филиале МБДОУ «Детский сад комбинированного вида «Надежда»» (детские сады № 499, 403, 140). По итогам изучения годовых задач ДОО в филиалах МБДОУ «Надежда» можно утверждать, что работа по инновационной деятельности проводится, поскольку большая часть педагогов имеет достаточные знания, умения и потенциал для успешной реализации инновационной деятельности. Они участвуют в различных методических мероприятиях инновационной направленности. Однако эта работа ведется не систематически, отсутствует комплексность, адекватная мотивационная среда.

Практическая же значимость проведенного исследования заключается в том, что комплексная методика экспериментального изучения влияния готовности к инновационной деятельности на профессиональную самореализацию педагогов может быть применена в исследовании представителей других социономических профессий, а также в исследовании других значимых предикторов профессиональной самореализации.

Перспективы дальнейшего исследования видятся в определении взаимосвязи отдельных показателей готовности к инновационной дея-

тельности в каждом филиале МБДОУ «Детский сад комбинированного вида “Надежда”» с факторами, обуславливающими успешность и повышение эффективности инновационной деятельности. Такое исследование позволит определить, какие факторы влияют на ситуацию в филиале № 403, поскольку, как показало исследование, именно в нем есть педагоги (3 %), которые негативно воспринимают новшества и самый высокий процент педагогов (47 %), в сравнении с другими филиалами, которые относятся к нововведениям настороженно, с опаской, а также почему именно в этом детском саду у педагогов низкая мотивация к применению ИКТ (11 %). И особо отметим, что важным направлением для исследования является изучение влияния индивидуально-личностных характеристик педагогов на действенность преобразований в их профессиональной деятельности.

Список источников

1. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования: приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.10.2013 г. № 1155. URL: <http://www.rg/2013/11/25/doshk-standart-dok.html>.

2. Петрова Л. А., Берестнева О. Г. Готовность педагога к инновационной деятельности как показатель его профессионального роста // Проблемы современного педагогического образования. 2020. № 67, ч. 2. С. 137–140. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gotovnost-pedagoga-k-innovatsionnoy-deyatelnosti-kak-pokazatel-ego-professionalnogo-rosta?ysclid=1818spzdmn328551320>.

3. Корепанова М. В. Управление инновационной деятельностью в дошкольном учреждении // Детский сад от А до Я. 2006. № 3. С. 10–20.

4. Журавлев А. Л. Социальная психология личности и малых групп: некоторые итоги исследования // Психологический журнал. 1993. Вып. 4. С. 4–15. URL: <https://arxiv.gaugn.ru/s0205-95920000621-0-1-ru-1279/?ysclid=1818x5jhle572828918>.

5. Зеер Э. Ф., Церковникова Н. Г., Третьякова В. С. Цифровое поколение в контексте прогнозирования профессионального будущего // Образование и наука. 2021. Т. 23, № 6. С. 153–184. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2021-6-153-184>.

6. Лебедева Н. М., Татарко А. Н. Методика исследования отношения личности к инновациям // Альманах современной науки и образования. Тамбов: Грамота, 2009. № 4 (23), ч. 2. С. 89–96. URL: <https://www.gramota.net/materials/1/2009/4-2/29.html>.

7. Ширина Л. В. Готовность педагогов к инновационной образовательной деятельности в структуре их профессиональной компетентности // IN SITU. 2021. № 1. С. 43–48. URL: <https://sciartel.ru/arhiv-journal/IS-2021-01.pdf?ysclid=l819b8s1rg107988529>.

8. Севастьянова М. М. Развитие мотивационной готовности педагогов дошкольного образования к инновационной деятельности // Актуальные проблемы и перспективы развития современной психологии. 2017. № 1. С. 197–205.

9. Авакян И. Б. К вопросу о взаимосвязи инновационной готовности педагогов и социально-психологического климата вузов // Образование и наука. 2018. Т. 20, № 4. С. 114–131. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2018-4-114-131>.

10. Загвязинский В. И., Строкова Т. А. Сопротивление инновациям: сущность, способы профилактики и преодоления // Образование и наука. 2014. № 3 (112). С. 3–21. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2014-3-3-21>.

11. Twenge J. M. iGen: Why Today's Super-Connected Kids Are Growing Up Less Rebellious, More Tolerant, Less Happy and Completely Unprepared for Adulthood. New York: Atria Books, 2017. 439 p. URL: <https://www.pdfdrive.com/igen-why-todays-superconnected-kids-are-growing-up-less-rebellious-e187817981.h>.

12. Valeriano Muñoz A. M., Patiño Delgado J. M. Desarrollo de las habilidades blandas en los estudiantes pertenecientes a la Generación Z. Lima – Peru: Universidad San Ignacio de Loyola, 2019. 35 p. URL: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/9752/1/2019_Valeriano-Muñoz.pdf.

13. May K. E., Elder A. D. Efficient, helpful, or distracting? A literature review of media multitasking in relation to academic performance // International Journal of Educational Technology in Higher Education. 2018. Vol. 15. P. 2–17. <https://doi.org/10.1186/s41239-018-0096-z>.

14. Мартишина Н. В. Творческий потенциал педагога: теория и опыт развития // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. 2015. № 51. С. 29–35. URL: <http://izvestia.vspu.ru/files/publics/103/29-35.pdf>.

15. Ковынева Л. В. Инновации в социально-культурном сервисе и туризме. Хабаровск: Изд-во Дальневосточ. гос. ун-та путей сообщения, 2007. 103 с.

16. Еремеева А. В., Третьякова В. С. Изучение климата и мотивации в педагогическом коллективе // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ). 2022. № 1 (9). С. 48–59. <https://doi.org/10.17853/2686-8970-2022-1-48-59>.

17. Цику З. И. Направленность в системе психологических факторов профессионализма педагога дошкольного образовательного учреждения комбинированного вида // Вестник Адыгейского государственного университета. Сер. 3: Педагогика и психология. 2012. № 1. С. 240–245. URL: http://vestnik.adygnet.ru/files/2012.2/1736/tsiku2012_2.pdf.

18. Приходченко Е. И. Развитие профессионально-творческой активности будущих специалистов // Дидактика математики: проблемы и исследования. 2020. № 51. С. 35–38. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-professionalno-tvorcheskoy-aktivnosti-buduschih-spetsialistov>.

Статья поступила в редакцию 14.02.2022; одобрена после рецензирования 07.09.2022; принята к публикации 30.09.2022.

The article was submitted 14.02.2022; approved after reviewing 07.09.2022; accepted for publication 30.09.2022.