

УДК 378.14

doi: 10.20310/1810-231X-2016-15-3-81-87

## ДИАГНОСТИКА ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА УЧИТЕЛЯ В СИСТЕМЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

Прокудин Юрий Петрович

Тамбовский государственный университет имени Г. Р. Державина,  
Россия, г. Тамбов, e-mail: prokudin68@mail.ru

Милосердова Татьяна Евгеньевна

Институт повышения квалификации работников образования,  
Россия, г. Тамбов, e-mail: neznanova-tanya@mail.ru

**В статье раскрываются понятия непрерывного образования и инновационного потенциала учителя. Раскрыт один из этапов диагностики инновационной готовности педагога. Описан анализ анкетирования слушателей курсов повышения квалификации, проходящих обучение в рамках образовательных программ по инновационной направленности с учетом требований ФГОС. Выявлены три основные группы исследуемых, что позволяет дополнить гипотетические предположения о структуре и содержательном наполнении уровней готовности, спрогнозировать спектр необходимых личностно-профессиональных качеств учителя, необходимых для реализации инновационной деятельности.**

**Ключевые слова:** непрерывное образование, повышение квалификации, критерии, показатели и уровни профессиональной готовности, педагог, инновационная деятельность, потенциал

Государственная политика в области подготовки специалистов предусматривает становление разносторонне развитой личности гражданина через систему непрерывного образования, неразрывно связанную с интеллектуальным и духовно-нравственным воспитанием человека. Здесь реализуется одно из главных конституционных прав гражданина – право на образование, проявление творческих способностей, интеллектуальное развитие, профессиональный труд. В связи с модернизацией образования в России, с внедрением новых ФГОС (Федеральных Государственных Образовательных Стандартов) педагогический состав работников образовательных организаций нуждается в повышении квалификации или профессиональной переподготовке. Решение основных задач общего образования и его научно-методического обеспечения в первую очередь зависит от профессиональной компетентности педагогических работников. При этом особое внимание уделяется способам подготовки кадров в реализации ФГОС. Вместе с тем следует отметить, что работа в школе по повышению квалификации педагогических кадров носит в большей степени педагогический и методический характер.

Важность системы непрерывного повышения квалификации научно-педагогических работников, необходимость ее развития и совершенствования признаются всеми ветвями власти, образовательным сообществом и профессиональными объединениями работодателей [1]. Несмотря на это, характерными чертами дополнительного образования взрослых являются отраслевая разрозненность, отсутствие эффективных устойчивых прямых и обратных связей с производственной сферой и сферой потребления.

Понятие «непрерывное образование» определяет содержательную структуру и последовательно-преемственную организационную композицию образовательной системы и может трактоваться как принцип организации образования, объединяющий все его ступени и виды (дошкольное, школьное, профессиональное и постпрофессиональное повышение квалификации и переподготовка) в целостную систему, обеспечивающую поступательное развитие профессионально-творческого потенциала личности, всестороннее обогащение ее духовного мира, дающую человеку, благоприятные для него, изменения социального статуса.

На современном этапе в пределах каждого уровня профессионального образования

основной задачей является непрерывное повышение квалификации рабочего, служащего, специалиста в связи с постоянным совершенствованием Федеральных государственных образовательных и профессиональных стандартов. Непрерывное повышение квалификации предоставляет каждому человеку институциональную возможность формировать индивидуальную образовательную траекторию и получать ту профессиональную подготовку, которая требуется ему для дальнейшего профессионального, карьерного и личностного роста [2; 3].

По данным социологических исследований, более 90 % школ Российской Федерации охвачены в настоящее время поиском новых средств, методов и форм образовательной и воспитательной деятельности. В общеобразовательных учреждениях сегодня осуществляется огромное количество разнообразных инновационных процессов. Решение о том, нужны ли изменения в педагогической системе и если да, то в каких направлениях и какого объема, зависит от анализа ситуации, видения проблем учебного заведения и педагогического коллектива. Опрос руководителей школ показал, что большинство из них испытывают затруднения с реализацией функций инновационной активности подчиненных (55 % опрошенных) и организации внедрения новшеств (54 %). Решение инновационных задач в настоящее время рассматривается как профессиональная обязанность педагога. Эта позиция отражена в Национальной доктрине образования Российской Федерации, где концепцией является идея «участия педагогических работников в научной исследовательской деятельности», «интеграции научных исследований с образовательным процессом». Внимание на инновации акцентировано и в «Требованиях к квалификации педагогических и руководящих работников при присвоении им квалификационных категорий», в «Рекомендациях по определению уровня квалификации педагогических и руководящих работников» и других документах.

Изучение официальных требований к современному педагогическому работнику показало, что они должны быть готовы к обобщению, анализу и прогнозированию процесса развития личности и жизнедеятельности обучающихся, к осуществлению комплексных преобразований в образовательной сис-

теме, к преодолению ее противоречий. Педагогические работники должны быть способны решать комплекс исследовательских задач, связанных с различными сферами педагогического труда. Необходима им и готовность к профессионально-педагогической рефлексии, к рассмотрению сложных объектов педагогической действительности как целостных явлений, к согласованию целей преподавания своего учебного предмета с целями развития личности обучаемого, тенденциями функционирования учебного заведения на основе учета интегративных изменений в инструментарии педагогической деятельности [4]. Необходимо отметить, что такой интерес к инновациям не является современной тенденцией постоянно изменяющейся общественной среды. Новшества были всегда. Новаторство в педагогической науке встречается в работах Сократа, реформаторских идеях эпохи Великих географических открытий, реформы образования 30-х гг. прошлого века советскими педагогами и т. д.

Все вышеизложенное свидетельствует о том, что необходима разработка и обоснование критериев, показателей и уровней профессиональной готовности педагога, работающего в инновационном режиме. По мнению ученых (К. Ангеловски, В. С. Лазарев, Т. Г. Новикова, В. А. Слостенин, С. Б. Смирнов, Т. В. Щербова и др.), для успешной реализации инновационной деятельности необходима специальная подготовка педагогического работника к данной деятельности. В условиях повышения квалификации подготовка педагога к инновационной деятельности понимается как взаимосвязанные, взаимодополняемые и взаимообусловленные процессы: овладение педагогом инновационной деятельностью с учетом субъективного опыта ее осуществления в образовательной организации и профессиональное развитие педагога, ориентированного на выполнение инновационной деятельности; результатом данной подготовки является готовность педагога к инновационной деятельности. В исследовании профессиональное развитие учителя рассматривается с позиций результативности его подготовки к инновационной деятельности [5].

Инновационная деятельность в образовательной практике в настоящее время изучается в разных аспектах. Это связано с рядом факторов, среди которых отметим поиск руководящими органами образования и обра-

зовательными учреждениями путей реализации основных направлений реформирования российского образования, поиск новых путей достижения качества образования, разработку и реализацию комплексно-целевых программ развития образовательных учреждений. Инновационная деятельность – деятельность по созданию и освоению конкретных новшеств, затрагивающих все сферы их жизнедеятельности [6].

Зарубежные педагоги В. Самохин и В. Чернолис понятие «инновация» сочетают с двумя другими – «инновационное мышление» и «инновационная культура». Инновационное мышление – высшая степень познания, осознания противоречий, возникающих в общественных отношениях, их творческого решения на основе осознания соответствия или несоответствия нового потребностям и интересам человека. Инновационная культура человека – сфера его духовной жизни, воссоздающая ее ценностную ориентацию, закрепленную в мотивах, знаниях, умениях, навыках, в образцах и нормах поведения, и обеспечивает приемлемость их новым идеям, готовность и способность к поддержке и реализации нововведений. Признаками инновационного обучения являются предвидение и соучастие. Первое – способность к пониманию новых ситуаций, прогнозирования событий, оценки последствий решений, второе – социальная активность, участие личности в важнейших видах деятельности, ее влияние на принятие решений, способность быть инициативным. Таким образом, в педагогике инновацию рассматривают как реализованное нововведение в образовании.

Необходимость инновационной направленности педагогической деятельности в современных условиях развития общества, культуры и образования определяется рядом обстоятельств:

- происходящими социально-экономическими преобразованиями, которые обусловили необходимость коренного обновления системы образования, методики и технологии организации учебно-воспитательного процесса в учебных заведениях различного типа. Инновационная направленность деятельности педагогов выступает средством обновления образовательной политики;

- усилением гуманитаризации содержания образования, непрерывным изменением объема, состава учебных дисциплин; вве-

дением новых учебных предметов, требующих постоянного поиска новых организационных форм, технологий обучения. В данной ситуации существенно возрастает роль и авторитет педагогического знания в учительской среде, актуализируются задачи роста профессионального мастерства педагогов;

- изменением характера отношений педагогов к самому факту освоения и применения педагогических новшеств. В условиях жесткой регламентации содержания учебно-воспитательного процесса педагог был ограничен не только в самостоятельном выборе новых программ, учебников, но и в использовании новых приемов и способов педагогической деятельности. Сейчас инновационная деятельность в образовании приобретает избирательный, исследовательский характер. Именно поэтому важным направлением в деятельности руководителей педагогических коллективов, методических служб учебных заведений становится анализ и оценка вводимых преподавателями педагогических инноваций, создание необходимых условий для их успешной разработки и применения;

- вхождением образовательных организаций в рыночные отношения, которые формируют реальную ситуацию их конкурентоспособности.

Если говорить более просто и однозначно, то главной причиной, заставляющей обращаться к инновационной деятельности, является острая конкуренция, с которой приходится сталкиваться практически каждому коллективу, оказывающему услуги в сфере образования. Сегодня коллективы образовательных организаций обязаны самостоятельно заботиться о сохранении конкурентоспособности, отслеживать и прогнозировать ситуацию на образовательном рынке, линию поведения основных и потенциальных конкурентов, появление новых научных и технологических достижений и др. и, соответственно, быть чуть впереди [7].

Уровень профессиональной компетентности учителя во многом определяет качество образовательного процесса школы, а, следовательно, напрямую влияет на ее имидж, формирует общественное мнение, определяет место школы на рынке образовательных услуг.

В центре внимания находятся главным образом те профессиональные результаты, профессиональные достижения учителя, ко-

торые имеют не только личностную для него значимость, но и напрямую связаны с теми социальными эффектами, которые могут быть получены (или уже имеются) в связи с его профессиональной деятельностью.

К результатам деятельности учителя относятся учебные достижения школьников. Очевидно, что по представленным достижениям легко узнать, какие школьные предметы обеспечены качественным преподаванием, что опосредованно позволяет определить уровень профессионализма учителей. Причем речь может идти не только о достижениях учащихся в предметных олимпиадах, но и о любой социально значимой деятельности школьников, получившей общественное одобрение, признание и повлиявшей на изменение образовательной среды школы. Критерий оценки результата профессиональной деятельности учителя – это те признаки, на основании которых устанавливается мера достижения учителем целей своей профессиональной деятельности [8; 9].

Под готовностью к нововведениям мы понимаем личностное проявление творческого стиля деятельности, в котором своеобразно сочетаются определенная личностная направленность знания и практические умения реализовать новые способы и формы осуществления профессиональной деятельности. Таким образом, педагог-новатор – это автор новой педагогической системы, то есть совокупности взаимосвязанных идей и соответствующих технологий. Только педагог-новатор может включиться в инновационную деятельность образовательной организации.

Готовность к инновационной деятельности является внутренней силой, которая формирует инновационную позицию педагога. По структуре это сложное интегративное образование, охватывающее разнообразные качества, свойства, знания, навыки личности. Как один из важных компонентов профессиональной готовности, она является предпосылкой эффективной деятельности педагога, максимальной реализации его возможностей, раскрытия творческого потенциала. Источники готовности к инновационной деятельности достигают проблематики личностного развития, профессиональной направленности, профессионального образования, воспитания и самовоспитания, профессионального самоопределения педагогов.

Система показателей инновационного потенциала учителя школы включает в себя: личностное отношение к внедряемым в школе инновациям, собственное их видение и роль в их внедрении, восприимчивость к новшествам, информационную и мотивационную готовности к освоению инноваций, уровень новаторства учителей в школьном коллективе, и представляет собой комплект анкет для педагогов по предложенным показателям, требующий проведения опроса педагогов инициативной творческой группой, состоящей из представителей учителей, администрации, методических объединений, заинтересованных лиц; комплекс мер по развитию инновационного потенциала педагогов в образовательном учреждении.

В системе формирования инновационного потенциала у педагогов школы используются многообразные формы и методы, направленные на выработку ясного представления об инновационных процессах развития общества и их использование в образовании, развитие личностных качеств, способных быстро, адекватно адаптироваться к нововведениям и инновациям, и умение их эффективно использовать в своей профессиональной деятельности.

Комплекс мер по развитию инновационного потенциала учителя образовательной организации включает:

- 1) диагностику уровня инновационного потенциала педагогического коллектива;
- 2) создание инновационного информационного образовательного поля: формирование школьного банка новшеств сферы образования; проведение психолого-педагогических семинаров по актуальным проблемам современного образования; пополнение учителями базовых научных, исследовательских и методических знаний; обеспечение педагогов литературой, доступом в Интернет;
- 3) установление связей с научными учреждениями, привлечение ученых в качестве научных руководителей, консультантов, ведущих теоретических семинаров и практических занятий. Развитие исследовательских умений учителей, дополнение теоретических семинаров индивидуальными и групповыми консультациями;
- 4) выбор педагогами новшеств в соответствии со своими потребностями, с учетом интересов и склонностей учащихся, связанных с тематикой опытно-экспериментальной

работы школьного коллектива, запросами родителей. Преобразование методического совета в научно-методический. Акцент в деятельности научно-методической службы на обучение учителей организации научно-исследовательского эксперимента, совершенствование исследовательских умений и навыков. Создание временных творческих групп и постоянных коллективов по направлениям деятельности школы, организация проектной деятельности, разработка учителями авторских программ, учебных курсов, специальных семинаров и конференций, участие в районных, городских и иных уровнях мероприятиях инновационного характера;

5) совершенствование структуры управления в условиях работы в инновационном режиме, активное участие педагогов в принятии управленческих решений. Повышение профессионализма администрации школы;

6) создание мотивации на достижение успеха. Организация взаимодействия уроков, круглых столов, защит проектов, творческих отчетов и т. д. Создание внутришкольной системы повышения квалификации (теоретические семинары, деловые игры, практикумы, творческие группы и т. д.). Активное участие педагогов в методической работе на уровне города: работа в составе творческих лабораторий; участие в работе научно-практических конференций; обобщение опыта своей работы в виде публикаций; участие в выставках материалов передового педагогического опыта.

По мнению Е. Э. Воропаевой, совокупность необходимых личностных профессионально важных качеств личности создает инновационный потенциал педагога, выражает готовность к совершенствованию педагогической деятельности. Выход на инновационный уровень педагогической деятельности требует личностного осмысления; накопления знаний, переход их на более высокий уровень системности, что дает возможность увидеть целостную картину мира, проявление общих закономерностей в педагогическом процессе. В ходе данного процесса происходит переоценка собственных способностей к педагогической деятельности, педагог познает новые способы деятельности и когнитивный компонент переходит в новую форму с иными качественными характеристиками [10].

С целью выявления развития инновационного потенциала учителя нами были изу-

чены различные диагностики готовности учителя к инновационной деятельности. На основании изученного материала нами были разработаны и проведены диагностические мероприятия на базе Тамбовского областного института повышения квалификации (далее ИПК).

На начальном этапе исследования было проведено анкетирование слушателей курсов одной педагогической направленности, но разделенных по возрастному признаку. На данном этапе диагностировалась открытость для инноваций в образовательном процессе. Анализ результатов показал, что на вопрос «Придерживаетесь ли вы в своей педагогической деятельности определенных инновационных идей, внедряете их в своей работе с учащимися?» 37 % диагностируемых дали положительный ответ, 6 % ответили, что хотели бы использовать передовые технологии в своей работе, но техническая база не позволяет внедрять их на практике, 27 % не используют новшества на практике, хотя заинтересованы нововведениями. Высокие показатели готовности учителя к инновациям были получены у слушателей курсов, возраст которых составил промежуток от 30 до 40 лет. Данная статистика вызвала закономерный вопрос: чем обусловлен интерес к новшествам или его отсутствие в разновозрастных группах?

Чтобы ответить на этот вопрос, нами был проведен промежуточный этап, целью которого являлось выяснение факторов, способствующих или препятствующих изучению и апробации инноваций в практической деятельности. В группе с высоким показателем открытости к инновациям было проведено анкетирование на выявление уровня творческого развития личности. Анализ анкет позволил сделать вывод, что данная группа опрошиваемых имеет высокий творческий потенциал. Для данных учителей инновации – это не просто закономерность современного общества, а в большей степени средство индивидуального выражения своих педагогических возможностей.

В группе, где преобладает ответ «Заинтересованы, но не используем» провели опрос на выявление профессиональной заинтересованности. Результат обработки полученных данных показал, что молодые специалисты зачастую имеют небольшое представление о новых УМК и методах работы с детьми. Основной целью их деятельности является

установка контакта с учащимися, что напрямую отражается на освоении нововведений.

Третью и самую малочисленную группу составили учителя, работающие в малокомплектных школах, где остро стоит проблема технического оснащения образовательной организации. Таким образом, педагог хочет и может изучать новшества, а так же применять их на практике, но скудность технической базы создает препятствия для улучшения их работоспособности.

Проведенное исследование показало, что учитель на современном этапе развития образования открыт для инноваций, готов их осваивать, но существуют проблемы для создания устойчивой инновационной среды. Полученные диагностические данные позволили дополнить гипотетические предположения о структуре и содержательном наполнении уровней готовности, спрогнозировать спектр необходимых личностно-профессиональных качеств учителя, необходимых для реализации инновационной деятельности, обеспечили основу для выявления резервных возможностей и прогноза инновационного потенциала педагога.

#### Литература

1. Шаршов И. А., Макарова Л. Н. Проблемные аспекты повышения квалификации научно-педагогических кадров // Вестник Тамбовского университета. Серия Гуманитарные науки. 2010. № 10 (90). С. 7-11.
2. Возгова З. В. Инновационный потенциал, проблемы развития системы непрерывного повышения квалификации научно-педагогических работников // Фундаментальные исследования. 2012. № 9. С. 847-853.
3. Копытова Н. Е., Макарова Л. Н. Повышение квалификации преподавателей вуза: состояние и проблемы // Вестник Тамбовского университета. Серия Гуманитарные науки. 2012. № 4 (108). С. 108-117.
4. Аттестация педагогических и руководящих кадров в образовании. М., 2006.
5. Прокудин Ю. П., Милосердова Т. Е. Формирование инновационного потенциала заместителя директора по учебно-воспитательной работе общеобразовательного учреждения // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2015. Т. 13. С. 2966-2970.
6. Власова Т. И., Костейчук О. В. Выявление и развитие инновационного потенциала педагогов как важная задача опытно-экспериментальной работы образовательного учреждения // Социосфера. 2012. № 2. С. 71-73.
7. Омельченко Л. Н. Формирование инновационного потенциала педагогов // Личность,

семья и общество: вопросы педагогики и психологии: в 2-х ч. Ч. I. Новосибирск, 2011.

8. Корнилова Т. И. Инновационная деятельность педагога в современных условиях. URL: [http://moeobrazovanie.ru/edu/library/innovatsionnaya\\_deyatelnost\\_pedagoga\\_v\\_sovremennih\\_131322.html](http://moeobrazovanie.ru/edu/library/innovatsionnaya_deyatelnost_pedagoga_v_sovremennih_131322.html)

9. Диагностика качества профессиональной деятельности учителя. URL: <http://www.education-theory.ru/eteo-441.html>

10. Ворopaева Е. Э. Структура и критерии готовности педагога к инновационной деятельности // Современные проблемы науки и образования. 2014. № 4. URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=13880>

#### References

1. Sharshov I. A., Makarova L. N. Problemnye aspekty povysheniya kvalifikatsii nauchno-pedagogicheskikh kadrov [Problem aspects of professional development of research and educational staff] // Vestnik Tambovskogo universiteta. Seriya Gumanitarnye nauki. 2010. № 10 (90). S. 7-11.
2. Vozgova Z. V. Innovatsionnyj potentsial, problemy razvitiya sistemy nepreryvnogo povysheniya kvalifikatsii nauchno-pedagogicheskikh rabotnikov [Innovative potential, problems of development of system of continuous professional development of scientific and pedagogical workers] // Fundamental'nye issledovaniya. 2012. № 9. S. 847-853.
3. Kopytova N. E., Makarova L. N. Povyshe-niye kvalifikatsii prepodavatelej vuza: sostoyaniye i problem [Professional development of teachers of higher education institution: state and problems] // Vestnik Tambovskogo universiteta. Seriya Gumanitarnye nauki. 2012. № 4 (108). S. 108-117.
4. Attestatsiya pedagogicheskikh i rukovodyashchikh kadrov v obrazovanii [Certification of the pedagogical and managerial staff in education]. M., 2006.
5. Prokudin Yu. P., Miloserdova T. E. Formirovaniye innovatsionnogo potentsiala zamestitelya direktora po uchebno-vospitatel'noj rabote obsheobrazovatel'nogo uchrezhdeniya [Formation of innovative potential of the deputy director for teaching and educational work of educational institution] // Nauchno-metodicheskij elektronnyj zhurnal «Konsept». 2015. T. 13. S. 2966-2970.
6. Vlasova T. I., Kostejchuk O. V. Vyyavleniye i razvitiye innovatsionnogo potentsiala pedagogov kak vazhnaya zadacha opytno-eksperimental'noj raboty obrazovatel'nogo uchrezhdeniya [Identification and development of innovative potential of teachers as important task of skilled and experimental work of educational institution] // Sotsiosfera. 2012. № 2. S. 71-73.
7. Omel'chenko L. N. Formirovaniye innovatsionnogo potentsiala pedagogov [Formation of innovative potential of teachers] // Lichnost', sem'ya i obshchestvo: voprosy pedagogiki i psikhologii: v 2-kh ch. Ch. I. Novosibirsk, 2011.

8. Kornilova T. I. Innovatsionnaya deyatelnost' pedagoga v sovremennykh usloviyakh [Innovative activity of the teacher in modern conditions]. URL: [http://moeobrazovanie.ru/edu/library/innovatsionnaya\\_deyatelnost\\_pedagoga\\_v\\_sovremennih\\_131322.html](http://moeobrazovanie.ru/edu/library/innovatsionnaya_deyatelnost_pedagoga_v_sovremennih_131322.html)

9. Diagnostika kachestva professional'noj deyatelnosti uchitelya [Diagnostics of quality of pro-

fessional activity of the teacher] URL: <http://www.education-theory.ru/eteo-441.html>

10. Voropaeva E. E. Struktura i kriterii gotovnosti pedagoga k innovatsionnoj deyatelnosti [Structure and criteria of readiness of the teacher for innovative activity] // *Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya*. 2014. № 4. URL: <http://www.science-education.ru/ru-/article/view?id=13880>

\* \* \*

## DIAGNOSTICS OF INNOVATIVE POTENTIAL OF THE TEACHER IN SYSTEM OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT

Prokudin Yuriy Petrovich

Tambov State University named after G. R. Derzhavin,  
Russia, Tambov, e-mail: [prokudin68@mail.ru](mailto:prokudin68@mail.ru)

Miloserdova Tatyana Evgenyevna

Institute of Professional Development of Educators,  
Russia, Tambov, e-mail: [neznanova-tanya@mail.ru](mailto:neznanova-tanya@mail.ru)

In article the authors revealed concepts of continuous education and innovative potential of the teacher, disclosed one of stages of diagnostics of innovative readiness of the teacher, described the analysis of questioning of the students of professional development passing training within educational programs for an innovative orientation taking into account requirements of FGOS, revealed three primary groups of investigated that allows to add hypothetical assumptions of structure and substantial filling of levels of readiness, to predict a range of the necessary personal and professional qualities of the teacher necessary for realization of innovative activity.

*Key words:* continuous formation, professional development, criteria, indicators and levels of professional readiness, teacher, innovative activity, potential

*Об авторах:*

**Прокудин Юрий Петрович**, кандидат педагогических наук, доцент кафедры педагогики и образовательных технологий Тамбовского государственного университета имени Г.Р. Державина

**Миросердова Татьяна Евгеньевна**, методист Института повышения квалификации работников образования, г. Тамбов

*About the authors:*

**Prokudin Yuriy Petrovich**, Candidate of Pedagogics, Associate Professor of Pedagogics and Educational Technologies Department, Tambov State University named after G. R. Derzhavin

**Miloserdova Tatyana Evgenyevna**, Methodologist of Institute of Professional Development of Educators, Tambov