

**Методика оценки уровня инновационного потенциала
педагогического коллектива
(модификация методики Т.В.Морозовой)**

Данная методика позволяет выявить спектр условий, оказывающих влияние на развитие инновационной деятельности педагога.

Опросник:

1. Необходимы ли, на ваш взгляд, изменения в образовательной деятельности ДОУ?

2. В чем конкретно эти изменения должны выражаться?

3. Почему необходимо вносить эти изменения?

4. Какие, на ваш взгляд, конкретные изменения нужны в вашем ОУ ?

- В управлении ДОУ.
- В технологиях обучения, воспитания и развития.
- В режиме работы педагогов и воспитанников.

5. Чувствуете ли вы себя готовыми к освоению новшеств:

— В содержании обучения; (Полностью готовы, достаточно подготовлены, частично готовы, не готовы - нужное подчеркнуть).

— В технологии обучения? (Полностью готовы, достаточно подготовлены, частично готовы, не готовы - нужное подчеркнуть).

6. Оцените качество условий в вашем ОУ для развития инновационной деятельности:

- 3балла—очень хорошие;
- 2балла— хорошие;
- 1балл—удовлетворительные;
- 0баллов—неудовлетворительные.

Условия	Баллы
Материальные	
Финансовые	
Организационные	
Психологический климат в коллективе	
Стимулирование	
Система обучения кадров	

7. Что является для Вас препятствием в освоении и разработке новшеств?

- отсутствие времени;
- отсутствие обоснованной стратегии развития ОУ;
- отсутствие помощи;
- отсутствие лидеров, новаторов;
- разногласия, конфликты в коллективе;
- отсутствие необходимых теоретических знаний;
- слабая информированность о нововведениях в образовании;
- отсутствие или недостаточное развитие исследовательских умений;
- отсутствие стимулирования.

Выберите 5 наиболее значимых для вас препятствий и подчеркните их.

Данная методика позволяет определить условия, созданные в образовательном учреждении для инновационной деятельности педагогов.

Анкеты на определение уровня готовности педагогов к инновационной деятельности

Анкета: "Восприимчивость педагогов к новшествам"

Инструкция: Уважаемый педагог! Определите свою восприимчивость кновому, используя следующую оценочную шкалу: 3 балла – всегда; 2 балла –иногда, 1 балл–никогда.

1. Вы постоянно следите за передовым педагогическим опытом, стремитесьвнедритьегосучетомизменяющихсяобразовательныхпотребностейобщества,индивидуальностиявашейпедагогическойдеятельности?
2. Выпостояннозанимаетесьсамообразованием?
3. Выпридерживаетесьопределенныхпедагогическихидей,развиваетеихвпроцессе педагогическойдеятельности?
4. Высотрудничаетеснаучнымиконсультантами?
5. Вывидитеперспективусвоейдеятельности,прогнозируетеее?
6. Выоткрытыновому?

Спасибо!

Обработка результатов

Обработкарезультатовпроизводитсяпутемпростогоматематическогоподсчета суммыбалловвсехзаполненныханкет. Уровеньвосприимчивостипедагогическогоколлектива кновшествам(K)определяетсяпоформуле:

$$K = \frac{K_{\text{факт}}}{K_{\text{макс}}}$$

где: $K_{\text{факт}}$ – фактическое количество баллов, полученных всемипедагогами;

$K_{\text{макс}}$ –максимальновозможноеколичество баллов(18).

Для оценки уровня восприимчивости педагогического коллектива кновшествамиспользуются следующие показатели:

$K < 0,45$ – критический уровень; $0,45 < K < 0,65$ –низкийуровень;

$0,65 < K < 0,85$ –допустимыйуровень;

$K > 0,85$ –оптимальныйуровень.

Анкета: "Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств"

Инструкция: Уважаемый педагог! Если вы интересуетесь инновациями, применяете новшества, что вас побуждает к этому? Выберите не более трех ответов и поставьте напротив них "галочку".

1. Осознание недостаточности достигнутых результатов и желание их улучшить.
2. Высокий уровень профессиональных притязаний, сильная потребность в достижении высоких результатов.
3. Потребность в контактах с интересными, творческими людьми.
4. Желание создать хорошую, эффективную атмосферу в группе для детей.
5. Потребность в новизне, смене обстановки, преодолении рутины.
6. Потребность в лидерстве.
7. Потребность в поиске, исследовании, лучшем понимании закономерностей.
8. Потребность в самовыражении, самосовершенствовании.
9. Ощущение собственной готовности участвовать в инновационных процессах, уверенность в себе.
10. Желание проверить на практике полученные знания о новшествах.
11. Потребность в риске.
12. Материальные причины: повышение заработной платы, возможность пройти аттестацию ит.д.
13. Стремление быть замеченным и по достоинству оцененным.

Спасибо!

Обработка результатов

Обработка результатов производится путем анализа ответов. Чем сильнее у педагогов преобладают мотивы, связанные с возможностью самореализации личности (п. 2, 6, 8, 13), тем выше уровень инновационного потенциала педагогического коллектива.

Анкета: "Барьеры, препятствующие освоению инноваций"

Инструкция: Уважаемый педагог! Если вы не интересуетесь инновациями и не применяете новшеств, – укажите причины (поставьте "галочку" напротив выбранных утверждений).

1. Слабая информированность в коллективе о возможных инновациях.
2. Убеждение, что эффективно учить можно и по-старому.
3. Плохое здоровье, другие личные причины.
4. Большая нагрузка на работе.
5. Небольшой опыт работы, при котором не получается и традиционная форма обучения.
6. Отсутствие материальных стимулов.
7. Чувство страха перед отрицательными результатами.
8. Отсутствие помощи.
9. Разногласия, конфликты в коллективе.

Спасибо!

Обработка результатов

Обработка результатов производится путем анализа ответов. Чем меньше инновационных барьеров у учителей, тем выше уровень инновационного потенциала педагогического коллектива.

Анкета

«Факторы, влияющие на развитие и саморазвитие педагогов»

Инструкция: оцените по 5-

бальной шкале факторы, стимулирующие и препятствующие вашему профессиональному развитию.

5- «да» (препятствуют или стимулируют); 4 – скорее «да», чем «нет»;

3- и «да», и «нет»; 2 – скорее «нет»; 1-нет.

Препятствующие факторы:

1. Собственная инерция.
2. Разочарование в результате имевшихся ранее неудач.
3. Отсутствие поддержки в этом вопросе со стороны администрации.
4. Негативное отношение окружающих, плохо воспринимающих ваше же мнение.
5. Отсутствие системы работы в этом направлении в методическом объединении.
6. Состояние здоровья.
7. Недостаток времени.
8. Ограниченные ресурсы, стесненные жизненные обстоятельства.
9. Отсутствие объективной информации о моей деятельности со стороны руководства и членов коллектива.
10. Потеря интереса к педагогической деятельности.
11. Отсутствие специалистов, у которых можно было бы поучиться.

Стимулирующие факторы:

1. Налаженная система методической работы в ОУ.
2. Наличие специалистов (курсов), у которых можно поучиться.
3. Пример влияния коллег.
4. Поддержка и внимание к этой проблеме руководителя.
5. Интерес к педагогической деятельности.
6. Личный пример руководителя ОУ.
7. Возможность получения признания в коллективе.
8. Новизна деятельности, условия работы, возможность экспериментировать.
9. Система материального стимулирования.
10. Потребность в самосовершенствовании.
11. Атмосфера сотрудничества и поддержки, сложившаяся в коллективе.

Обработка результатов:

Баллы, полученные по разделу «препятствующие факторы», суммируются: максимум 55, мин 11.

11-27баллов -потребность в развитии блокирована.

Осознание невозможности профессионального роста при сложившихся обстоятельствах;

27-33балла потребность в развитии носит слабый выраженный характер.

Сомнение в возможности профессионального роста при сложившихся обстоятельствах;

33-44балла выраженная потребность в развитии. При

организации соответствующих условий педагог склонен к профессиональному росту;

44-55баллов -ясно выраженная потребность в развитии.

Высокая оценка условий, способствующих профессиональному росту.

Аналогично по разделу стимулирующие факторы.

**Методика: "Оценка готовности педагога к
участию в инновационной деятельности"**

Инструкция: Уважаемые коллеги! Оцените, пожалуйста,
предложенные критерии своей готовности по 5-балльной шкале.

№	Критерии	1	2	3
	4	5		
I. Мотивационно-творческая направленность личности				
1	Заинтересованность в творческой деятельности			
2	Стремление к творческим достижениям			
3	Стремление к лидерству			
4	Стремление к получению высокой оценки деятельности со стороны администрации			
5	Личная значимость творческой деятельности			
6	Стремление к самосовершенствованию Всего:			
II. Креативность педагога				
7	Способность отказаться от стереотипов в педагогической деятельности, преодолеть инерцию мышления			
8	Стремление к риску			
9	Критичность мышления, способность к оценочным суждениям			
10	Способность к самоанализу, рефлексии Всего:			
III. Профессиональные способности педагога к осуществлению инновационной деятельности				
11	Владение методами педагогического исследования			
12	Способность к планированию экспериментальной работы			
13	Способность к созданию авторской концепции			
14	Способность к организации эксперимента			
15	Способность к коррекции своей деятельности			
16	Способность использовать опыт творческой деятельности других педагогов			
17	Способность к сотрудничеству			
18	Способность творчески разрешать конфликты Всего:			
IV. Индивидуальные особенности личности педагога				
19	Работоспособность в творческой деятельности			
20	Уверенность в себе			
21	Ответственность Всего:			

Спасибо!

Обработка результатов:

На основе полученных результатов делаются выводы:

- о высоком уровне готовности педагога к участию в инновационной деятельности – набрано от **84 до 71 балла**;
- Средний уровень – от **70 до 55 баллов**; Низкий уровень – **менее 55 баллов**.