

Департамент образования Администрации города Екатеринбурга
Управление образования Администрации Ленинского района
**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
– детский сад № 54**

640146. г Екатеринбург, ул. Волгоградская, 31а,
телефон.(343)308-00-54
E-mail: mdou54@mail.ru

***Анализ
результатов диагностики готовности
педагогов к инновационной деятельности.***

г. Екатеринбург, 2021

Диагностика проводилась в рамках реализации городского инновационного проекта «Обновление содержания дошкольного образования» в образовательных организациях муниципального образования «город Екатеринбург», направленных на повышение эффективности деятельности.

Цели диагностики:

-изучить уровень мотивационной готовности педагогического коллектива к инновационной деятельности;

-определить уровень новаторства в педагогическом коллективе и восприимчивость педагогов к новшествам.

В ходе диагностики использован метод анкетирования. Педагогам были предложены 3 анкеты. Форма анкеты представлена в приложении.

В диагностике приняли участие 19 педагогов.

Кардинальные изменения во всех областях социальной жизни, прогресс в науке и культуре, новые потребности в сфере педагогической деятельности привели к необходимости модернизации системы образования. Одним из возможных путей дальнейшего развития этой области являются инновации, то есть управляемые процессы создания, восприятия, оценки, освоения и применения педагогических новшеств.

Рассмотрение инновационной педагогической деятельности требует осознания и обращения к вопросу готовности педагога к данному виду деятельности. Такими характеристиками готовности педагога, по мнению ряда исследователей, могут быть следующие: потребность в творчестве, осознанный выбор вариантов собственного профессионального поведения; способность и готовность выбирать адекватные средства и методы саморазвития, организации продуктивной деятельности в условиях сотрудничества; способность свободно ориентироваться в системе способов педагогической деятельности, умение переводить любую ситуацию в педагогическую, развивающую себя и других.

Готовность к инновациям включает три основные компонента:

1. Психологический (личностно-мотивационный: необходимые личностные свойства и стремление внедрять новое);

2. Теоретический (система знаний осваиваемых новшеств, технологии их внедрения, новых способов и форм осуществления профессиональной деятельности...);

3. Практический (совокупность умений реализовывать эти новшества).

После изучения теоретического аспекта по проблеме готовности педагогического коллектива к введению инноваций, были подобраны диагностические методики, которые апробировали на практике:

Анкета1.«Определение уровня инновационной деятельности педагога».

Анкета2.«Восприимчивость педагогов к инновационной деятельности».

Анкета3.«Мотивационная готовность педагогического коллектива к инновационной деятельности».

Данный диагностический инструментальный позволил выявить уровень готовности каждого педагога к реализации инновационной деятельности,

определить слабые позиции готовности и спроектировать дальнейшую работу по формированию готовности к реализации инновационной деятельности.

Согласно методике анкетирования «**Определение уровня инновационной деятельности педагога**» ответы респондентов были распределены по 5 группам:

- **группа А** (Вы поглощены новшествами, постоянно ими интересуетесь, всегда воспринимаете их первыми, смело внедряете, идете на риск) – 3 чел. (15,7% от всего числа опрошенных).

- **группа В** (Вы интересуетесь новшествами, но не внедряете их вслепую, рассчитываете целесообразность нововведения. Считаете, что новшества следует внедрять сразу после того, как их успешно опробовали в условиях, близких к вашим - 7 чел. (36,8% от всего числа опрошенных).

- **группа С** (Вы воспринимаете новшества умеренно. Не стремитесь быть среди первых, но и не хотите быть, среди последних. Как только новое будет воспринято большей частью вашего педагогического коллектива, воспримите его и вы - 9 человек (47,3% от всего числа опрошенных).

- **группа Д** (Вы больше сомневаетесь, чем верите в новое. Отдаете предпочтение старому. Воспринимаете новое только тогда, когда его воспринимает большинство детских садов и педагогов - 0 человек (0,0% от всего числа опрошенных).

- **группа Е** (Вы последним осваиваете новшества. Сомневаетесь в новаторах и инициаторах нововведений - 0 человек (0,0% от всего числа опрошенных).

Следует отметить, что к группам Д и Е опрошенных отнести нельзя, что свидетельствует о достаточно высоком уровне новаторства в коллективе. Однако наибольшее число респондентов было отнесено к группе С (47,3%), что может свидетельствовать о неуверенности в своих силах и боязни проявлять инициативу и внедрять новшества самостоятельно.

ВЫВОД:

Инновационный потенциал педагогического коллектива необходимо развивать путем организации внутренних и внешних мастер-классов, семинаров, проведения публичных отчетов педагогов с целью обмена педагогическим опытом.

Обработка результатов анкеты «**Восприимчивость педагогов к инновационной деятельности**» производилась путем простого математического подсчета суммы баллов всех заполненных анкет.

Уровень восприимчивости педагогического коллектива к новшествам (К) определялся по формуле:

$$K = K_{\text{факт}} / K_{\text{макс}} \quad (1)$$

где: К факт – фактическое количество баллов, полученных всеми учителями;

К макс – максимально возможное количество баллов (18 баллов).

Согласно методике диагностики по ответам респондентов был определен индивидуальный уровень восприимчивости (К).

Индивидуальные показатели восприимчивости педагогов к новшествам были распределены по следующим уровням:

Уровень	Критерии	Данные опроса	Количество человек	% от числа опрошенных респондентов
	Низкий	0-9	1	5,2%
	Допустимый	9-18	15	78,9
	Оптимальный	18	3	15,7

Как показывают данные анализа уровня восприимчивости педагогов к инновационной деятельности, у опрошенных педагогов не опускается ниже допустимого. Следует также отметить, что оптимальному уровню соответствуют ответы только 15,7% респондентов.

ВЫВОД.

В педагогическом коллективе достаточно хорошая почва для внедрения новых педагогических технологий.

Для повышения уровня восприимчивости педагогами новшеств необходимо:

- активизировать работу, направленную на повышение интереса у педагогов к научно-исследовательской деятельности;
- организовывать и проводить обучающие семинары с привлечением научных консультантов как внутренних, так и внешних.

Обработка результатов анкеты «**Мотивационная готовность педагогического коллектива к инновационной деятельности**» производилась путем анализа ответов. Чем сильнее у педагогов преобладают мотивы, связанные с возможностью самореализации личности (пп. 2, 6, 8, 13), тем выше уровень инновационного потенциала педагогического коллектива.

Индивидуальные показатели инновационного потенциала педагогического коллектива были распределены по следующим уровням:

Уровень	Критерии	Данные опроса	Количество человек	% от числа опрошенных респондентов
	Высокий	12-10	4	21%
	Средний	9-7	12	63,1%
	Низкий	6-3	3	15,7%

ВЫВОД.

В педагогическом коллективе достаточно хороший уровень инновационного потенциала.

Таким образом, практически всему педагогическому коллективу есть над, чем работать, чтобы повысить свои профессиональные качества, т. е. настоятельно рекомендуется принимать активное участие во всех методических, обучающих и развивающих мероприятиях.