



Государственное бюджетное  
дошкольное образовательное учреждение  
детский сад №19 комбинированного вида  
Центрального района Санкт-Петербурга

**АНАЛИТИЧЕСКАЯ СПРАВКА**  
**ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ДИАГНОСТИКИ ГОТОВНОСТИ ПЕДАГОГОВ**  
**К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**  
в рамках работы региональной инновационной площадки  
«Проектирование новых форматов сопровождения родителей воспитанников  
в дошкольной образовательной организации»

Подготовила:  
Омельченко У.А., старший воспитатель

Санкт-Петербург, 2021

### Готовность педагогов к инновационной деятельности

В ГБДОУ детский сад №19 комбинированного вида Центрального района Санкт-Петербурга работает 47 педагогов. В исследовании готовности педагогов к инновационной деятельности приняло участие 100% респондентов.

Для выявления мотивационной готовности педагогов к инновационной деятельности был проведен ряд опросов:

1. «Оценка уровня готовности педагога к развитию» (методика В.И. Зверевой, Н.В. Немовой), целью которого является выявление способности педагога к саморазвитию.

2. «Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств», целью которого является выявление факторов, побуждающих педагогов к инновационной деятельности и освоению новшеств.

3. «Восприимчивость педагогов к новому», с целью определения уровня восприимчивости педагогического коллектива к новшествам.

Для определения навыков, необходимых для ведения инновационной деятельности проводился самоанализ педагогической деятельности и индивидуальные беседы с педагогами, опираясь на характеристику степени сформированности инновационной деятельности В.А. Сластенина и Л.С. Подымовой.

«Оценка уровня готовности педагога к развитию» (методика В.И. Зверевой, Н.В. Немовой).

В результате проведенной диагностики (см. Приложение 1) были получены следующие данные. Активно реализуют свои потребности в саморазвитии 36 педагогов, отсутствует сложившаяся система саморазвития у 9 педагогов и 2 педагога находятся в стадии остановившегося развития.



Опираясь на полученные сведения можно сделать следующий вывод: педагогический коллектив готов к развитию, что подтверждается активным участием педагогов в тематических педсоветах, семинарах, вебинарах, выступлениях и участиях на конференциях разного уровня, публикациях собственного педагогического опыта и других мероприятий.

Опросник «Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств»

Педагогам было предложено ответить на вопрос: Если Вы интересуетесь инновациями, применяете новшества, то что Вас побуждает к этому? Выбрать не более трех ответов (мотивов) из предложенных 14 пунктов.

Были получены следующие результаты. В педагогическом коллективе наиболее значимыми мотивами, побуждающими педагогов к инновационной деятельности, являются: желание создать хорошую, эффективную образовательную среду для детей (79%); потребность в самовыражении, самосовершенствовании (34%); потребность в контактах с интересными, творческими людьми (32%) и материальные причины: повышение заработной платы, возможность пройти аттестацию и т. д. (32%); осознание недостаточности достигнутых результатов и желание их улучшить (30%). (см. приложение 2)

Таким образом, установлено, что у 31% педагогов преобладают мотивы, связанные с возможностью самореализации личности, демонстрирующие высокий уровень инновационного потенциала педагогического коллектива, благодаря чему возможна организация инициативной группы педагогов для ведения инновационной деятельности в ГБДОУ.

Опросник «Восприимчивость педагогов к новому»

Уровень восприимчивости педагогического коллектива к новшествам определяется по формуле путем отношения фактического количества баллов, полученных всеми педагогами на максимально возможное количество баллов:  $K = K_{\text{факт}} : K_{\text{макс}}$ ,

где  $K$  – уровень восприимчивости педагогического коллектива к новшествам;

$K_{\text{факт}}$  – фактическое количество баллов, полученных всеми педагогами;

$K_{\text{макс}}$  – максимально возможное количество баллов.

Для оценки уровня инновационного потенциала педагогического коллектива используются следующие показатели:

критический уровень –  $K < 0,45$ ;

низкий уровень –  $0,45 < K < 0,65$ ;

допустимый уровень –  $0,65 < K < 0,85$ ;

оптимальный уровень –  $K > 0,85$ .

В результате исследования были получены следующие данные. В опросе приняли участие 47 педагогов, следовательно,  $K_{\text{макс}} = 846$  баллов,  $K_{\text{факт}} = 678$  баллов,  $K = 0,8$ . Таким образом можно утверждать, что в педагогическом коллективе преобладает допустимый уровень инновационного потенциала педагогического коллектива. Это подтверждается тем, что 60% педагогов постоянно занимаются самообразованием, придерживаются определенных педагогических идей и развивают их в процессе педагогической деятельности, видят перспективу своей деятельности и открыты новому, а также понимают идею опытно-экспериментальной площадки «Проектирование новых форматов сопровождения родителей воспитанников в дошкольной образовательной организации».

Определение навыков, необходимых для ведения инновационной деятельности производилось с помощью самоанализа педагогической деятельности и индивидуальных бесед с педагогами, опираясь на характеристику степени сформированности инновационной деятельности В.А. Слостенина и Л.С. Подымовой.



*Адаптивный уровень* проявления инновационной деятельности проявился у 11% педагогов. Педагоги не проявляют интерес к инновационной деятельности, профессионально-педагогическая деятельность строится по заранее отработанной схеме или алгоритму, практически не проявляют творческую активность, повышение квалификации осуществляется по необходимости и инициативе руководства.

В процессе исследования у 57% педагогов удалось определить *репродуктивный уровень* сформированности необходимых для инновационной деятельности качеств. У педагогов на данном уровне наблюдается более устойчивое отношение к инновационной деятельности, стремление к сотрудничеству с методической службой и педагогами-новаторами, отмечается творческая активность в рамках педагогической деятельности и

поиск новых решений в стандартных условиях, педагоги стремятся изучать новые подходы к обучению и воспитанию детей, но при этом в педагогической деятельности применяют готовые методические разработки, внося в них небольшие изменения.

*Эвристический уровень* проявления инновационной деятельности был отмечен у 26% педагогов. Деятельность педагогов на этом уровне характеризуется как целенаправленная, устойчивая, осознанная. Педагоги готовы к ведению инновационной деятельности, проявляют активную позицию в поиске новых способов педагогических решений, способны рефлексировать, оказывают активную помощь методической службе в ведении новшеств, не боятся рисковать, открыты к восприятию нового и сотрудничеству с социальными партнерами и специалистами других образовательных организаций.

*Креативный уровень* проявления инновационной деятельности был выявлен у 6% педагогов. Педагоги этого уровня отличаются высокой результативностью в освоении новшеств, чувствительностью к проблемам и творческой активностью. У них наблюдается положительная эмоциональная направленность деятельности, аналитико-рефлексивные умения. В педагогической деятельности педагоги проявляют творчество, оригинальность и способность к импровизации. Педагоги расположены к целенаправленному поиску недостающей информации, проявляют инициативу в проведении семинаров и участии в конференциях по инновационной деятельности. Охотно делятся педагогическим опытом и проявляют инициативу в разрешении конфликтных ситуаций.

**Вывод.** Педагогический коллектив ГБДОУ детский сад №19 комбинированного вида Центрального района Санкт-Петербурга готов к ведению опытно-экспериментальной работы по направлению «Проектирование новых форматов сопровождения родителей воспитанников в дошкольной образовательной организации». Для этого в ГБДОУ была организована инициативная группа педагогов, реализующая 1 этап инновационной деятельности.

В результате диагностики были выявлены проблемы готовности педагогов к инновационной деятельности. У большинства педагогов (60%) не хватает способности отказаться от стереотипов в педагогической деятельности; в проявлении творческих способностей и уверенности в ведении инновационной деятельности.

В дальнейшей работе планируется привлечение и мотивация большего количества педагогических работников через повышение их компетентности, формировании навыков планирования, коррекции и самоанализа педагогической деятельности с помощью проведения педагогических мероприятий (мастер-классов, семинаров-практикумов, индивидуальных консультаций по ведению и созданию продуктов инновационной деятельности).

## Приложение 1

Оценка уровня готовности педагога к развитию (методика В.И. Зверевой, Н.В. Немовой).

Педагогам было предложено 15 утверждений:

1. Я стремлюсь изучить себя.
2. Я оставляю время для развития, как бы ни была занята делами.
3. Возникающие препятствия стимулируют мою активность.
4. Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя.
5. Я рефлексирую свою деятельность, выделяя для этого специальное время.
6. Я анализирую свои чувства и опыт.
7. Я много читаю.
8. Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам.
9. Я верю в свои возможности.
10. Я стремлюсь быть более открытым человеком.
11. Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди.
12. Я управляю своим профессиональным развитием и получаю положительные результаты.
13. Я получаю удовольствие от освоения нового.
14. Возрастающая ответственность не пугает меня.
15. Я положительно бы отнеслась к продвижению по службе.

Напротив каждого утверждения необходимо было поставить оценку от 5 до 1:

- 5 – если данное утверждение полностью соответствует вашему мнению;
- 4 – скорее соответствует, чем нет;
- 3 – и да, и нет;
- 2 – скорее не соответствует;
- 1 – не соответствует.

Затем подсчитать общую сумму баллов и определить уровень готовности педагогов к развитию. Если у педагога набралось 55 и более баллов, это показатель активной реализации своих потребностей в саморазвитии. Набрав от 36 до 54 баллов - показатель отсутствия сложившейся системы саморазвития, ориентация на развитие сильно зависит от условий. Набрав от 15 до 35 баллов – показатель стадии остановившегося развития.

## Приложение 2

### Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств

Мотив	Количество ответов	
	Число педагогов	Процент
Желание создать хорошую, эффективную образовательную среду для детей	37 педагогов	79%
Потребность в самовыражении, самосовершенствовании	16 педагогов	34%
Потребность в контактах с интересными, творческими людьми	15 педагогов	32%
Материальные причины: повышение заработной платы, возможность пройти аттестацию и т. д.	15 педагогов	32%
Осознание недостаточности достигнутых результатов и желание их улучшить.	14 педагогов	30%
Желание проверить на практике полученные знания о новшествах.	13 педагогов	28%
Потребность в новизне, обновлении, смене обстановки, преодолении рутины.	11 педагогов	23%
Потребность в поиске, исследовании, лучшем понимании закономерностей	11 педагогов	23%
Ощущение собственной готовности участвовать в инновационных процессах, уверенность в себе.	7 педагогов	15%
Высокий уровень профессиональных притязаний, сильная потребность в достижении высоких результатов.	6 педагогов	13%
Стремление быть замеченным и по достоинству оцененным.	4 педагога	8%
Я не интересуюсь инновациями	3 педагога	6%
Потребность в лидерстве.	1 педагог	2%
Потребность в риске, преодолении рутины	0 педагогов	0%