



Государственное бюджетное учреждение
дополнительного профессионального педагогического образования
центр повышения квалификации специалистов
«Информационно-методический Центр»
Адмиралтейского района Санкт-Петербурга

Диагностика профессиональных потребностей и профессиональных «дефицитов»:

Диагностика готовности педагога к развитию организационной культуры образовательной организации. (Ефимова И.А., Котисова С.В., Кочетова А.А., Титов В.В., Филиппова М.Г. Диагностика и мониторинг ученического самоуправления и социализации школьников: Методическое пособие / Под ред. А.А.Кочетовой / Из опыта инновационной деятельности школы № 287 Санкт-Петербурга. – СПб.: Изд-во «КультИнформПресс», 2017. – 105 с.).

1.1. **Анкета:** «Восприимчивость педагогов к новшествам»

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

1. Вы постоянно следите за передовым педагогическим опытом, стремитесь внедрить его с учетом изменяющихся образовательных потребностей общества, индивидуального стиля вашей педагогической деятельности?
2. Вы постоянно занимаетесь самообразованием?
3. Вы придерживаетесь определенных педагогических идей, развиваете их в процессе педагогической деятельности?
4. Вы сотрудничаете с научными консультантами?
5. Вы видите перспективу своей деятельности, прогнозируете ее?
6. Вы открыты новому?

Спасибо!

Обработка результатов:

Обработка результатов производится путем простого математического подсчета суммы баллов всех заполненных анкет. Уровень восприимчивости педагогического коллектива к новшествам (K) определяется по формуле:

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

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

$K_{\text{макс}}$ – максимально возможное количество баллов (18).

Для оценки уровня восприимчивости педагогического коллектива к новшествам используются следующие показатели:

$K < 0,45$ – критический уровень; $0,45 < K < 0,65$ – низкий уровень; $0,65 < K < 0,85$ – допустимый уровень;

$K > 0,85$ – оптимальный уровень.

1.2. **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 и т. 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.

1.3. 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

| № | Факторы | Баллы |
|---|--|-------|
| 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 желание перемен и стремление к новому | |
| 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

| № | Факторы | Баллы |
|----|--|-------|
| 1 | Налаженная система методической работы в ОУ | |
| 2 | Наличие специалистов (курсов), у которых можно поучиться | |
| 3 | Пример и влияние 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 - 27 баллов: потребность в развитии блокирована. Осознание невозможности профессионального роста при сложившихся обстоятельствах.

27 - 33 балла: потребность в развитии носит слабо выраженный характер. Сомнение в возможности профессионального роста при сложившихся обстоятельствах.

33 - 44 балла: выраженная потребность в развитии. При организации соответствующих условий педагог склонен к профессиональному росту.

44 - 55 баллов: ясно выраженная потребность в развитии. Высокая оценка условий, способствующих профессиональному росту. Аналогично по разделу стимулирующие факторы.