

Отчет

о результатах исследования уровня готовности и степени мотивации педагогического коллектива к инновационной деятельности
в рамках реализации инновационного проекта по теме
«Духовно-нравственное и гражданско-патриотическое воспитание студентов средствами полихудожественного образования и традиций и ценностей православной культуры»

Тезаурус исследования.

Педагогическая инновация – это нововведение в области педагогики, целенаправленное прогрессивное изменение, вносящее в образовательную среду стабильные элементы (новшества), улучшающие характеристики как отдельных ее компонентов, так и самой образовательной системы в целом (*Кларин М.В. Инновации в мировой педагогике: обучение на основе исследования, игры и дискуссии. – Рига: НПЦ «Эксперимент», 1995.*)

Педагогические инновации – это нововведения в педагогической системе, улучшающие течение и результаты учебно-воспитательного процесса (*Полонский В.М. Инновации в образовании (методологический анализ) // Инновации в образовании. – 2000. - № 3. – С. 35-38.*)

Инновационная деятельность – это деятельность по организации и осуществлению инновационных процессов, которая предполагает создание, освоение, распространение и использование результатов фундаментальных и прикладных научных исследований, опытных разработок и решений, различных новшеств для создания и усовершенствования продукта либо нового и усовершенствованного технологического процесса.

В педагогической науке инновационная деятельность понимается как целенаправленная педагогическая деятельность, основанная на осмыслении собственного педагогического опыта при помощи сравнения и изучения, изменения и развития учебно-воспитательного процесса с целью достижения более высоких результатов, получения новых знаний, внедрения новой педагогической практики (*Голубева, Л.Ф. Инновационная деятельность в вузовском образовании / Л.Ф. Голубева // Социально-экономические явления и процессы. – 2013. - № 7. – С. 35 – 40.*)

Готовность к инновационной деятельности – это образование личности, включающее соответствующие знания, умения и отношения; это активная позиция личности, которая является предпосылкой для осуществления продуктивной инновационной деятельности (*Усманов, В.В. О содержании понятия «готовность к инновационной деятельности» / В.В. Усманов // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. – 2014. - № 1 (29). – С. 284 - 290*)

В структуре готовности к инновационной деятельности можно определить следующие компоненты:

1. Психологический (личностно-мотивационный) - необходимые личностные свойства, творческие способности, стремление внедрять новое, стремление к профессиональному саморазвитию и личностному росту;

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

3. Практический (деятельностный) - совокупность умений реализовывать новшества; умение перевести знания в область практического применения (Иванушкина, Е.В. *Сущность готовности к инновационной деятельности студентов учреждений среднего профессионального образования* / Е.В. Иванушкина // *Вестник Самарского государственного университета* – 2012. - № 8. – С. 184 – 188).

В рамках реализации плана работы региональной инновационной площадки в ноябре – декабре 2019 года были проведены диагностические мероприятия с целью изучения уровня мотивационной готовности преподавателей к инновационной деятельности.

В исследовании приняли участие 64 педагога – преподаватели общеобразовательных, гуманитарных, социально-экономических и общепрофессиональных дисциплин, специалисты воспитательной службы, классные руководители.

Для определения уровня мотивационной готовности педагогов к инновационной деятельности был использован следующий диагностический инструментарий (приложение 1):

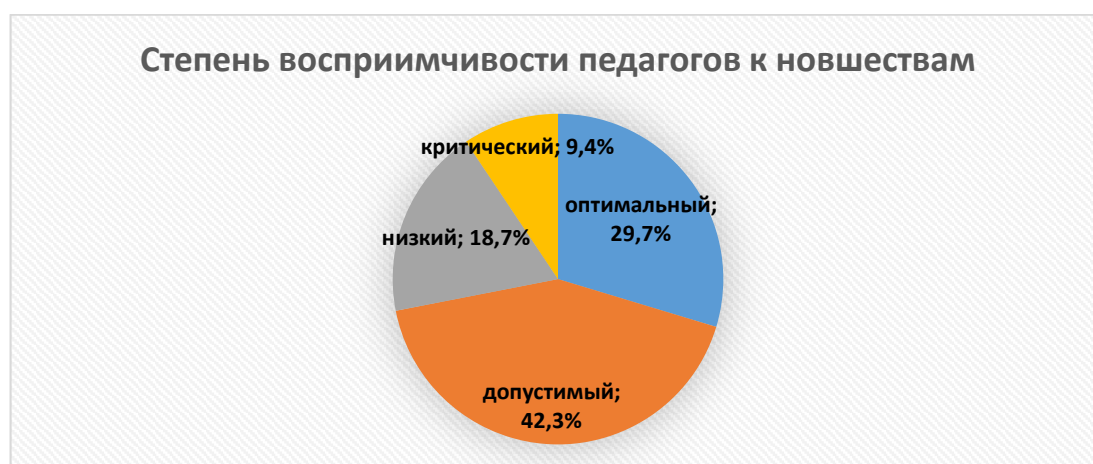
- 1) Анкета «Восприимчивость педагогов к новшествам» Т.С. Соловьевой;
- 2) Анкета «Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств» Т.В. Чирковой;
- 3) Опросник для определения уровня личностной готовности к деятельности по теме инновационной площадки (модификация методики О.М. Краснорядцевой).

Обработка результатов анкетирования 1 производилась путем математического подсчета суммы баллов всех заполненных анкет. Анализ результатов диагностики степени восприимчивости педагогов к новшествам позволил выявить следующее:

Оптимальный уровень степени восприимчивости педагогов к новшествам показали 29,7% педагогов (19 человек); допустимый уровень степени восприимчивости педагогов к новшествам показали 42,2% педагогов (27 человек); низкий уровень степени восприимчивости педагогов к новшествам показали 18,7% педагогов (12 человек); критический уровень степени восприимчивости педагогов к новшествам показали 9,4% педагогов (6 человек).

Таким образом, практически $\frac{3}{4}$ респондентов показали оптимальный и допустимый уровни восприимчивости к новшествам, что можно определить достаточным для решения задач региональной инновационной площадки.

Диаграмма №1



Анализ результатов диагностики мотивационной готовности педагогов к освоению новшеств (анкета 2) показал, что:

- осознанием недостаточности достигнутых результатов и желанием их улучшить руководствуются в своей инновационной деятельности 17,2 % педагогов (11 чел);
- высоким уровнем профессиональных притязаний, сильной потребностью в достижении высоких результатов – 53,1% (34 чел);
- потребностью в контактах с интересными, творческими людьми – 42,1% (27 чел);
- желанием создать хорошую, эффективную атмосферу в учебной группе, на занятии – 21,8% (14 чел);
- потребностью в новизне, обновлении, смене обстановки, преодолении рутины – 53,0% (34 чел);
- потребностью в лидерстве – 18,7% (12 чел);
- потребностью в поиске, исследовании, лучшем понимании закономерностей – 7,8% (5 чел);
- потребность в самовыражении, самосовершенствовании определяет готовность к инновационной деятельности у 59,2% (38 чел);
- ощущением собственной готовности участвовать в инновационных процессах, уверенностью в себе - 14,0% (9 чел);
- желанием проверить на практике полученные знания о новшествах – 3,2% (2 чел);
- потребностью в риске – 0%;
- материальными причинами: повышением заработной платы, возможностью пройти аттестацию и т.д. – 51,5% (33 чел);
- стремлением быть замеченным и по достоинству оцененным – 18,7% (12 чел).

Таким образом, в своей инновационной деятельности педагоги в первую очередь руководствуются мотивами, связанными с потребностью в самовыражении, самосовершенствовании; потребностью в новизне, обновлении, смене обстановки, преодолении рутины; высоким уровнем профессиональных притязаний, сильной потребностью в достижении высоких результатов; с материальными причинами: повышением заработной платы, возможностью пройти аттестацию и т. д.

Высокий уровень мотивационной готовности выявлен у 29,6% (19 педагогов);

Средний уровень мотивационной готовности выявлен у 53% (34 педагога);

Низкий уровень мотивационной готовности выявлен у 17,2% (11 педагогов).

Диаграмма №2



Анализ ответов респондентов на вопросы третьей анкеты «Определение уровня личностной готовности к деятельности по теме инновационной площадки» позволил определить, что:

- считают духовно-нравственное и гражданско-патриотическое воспитание студентов приоритетным направлением работы – 100% (64 преподавателя, участвующих в опросе);

- идеи и ценности православия, православных традиций близки 81,1% (52 педагога);

- обращаются к идеям, традициям православия в творческой, педагогической деятельности – 23,4% (15 педагогов);

- используют в образовательном процессе идеи и средства полихудожественного подхода – 68,6% (44 преподавателя);

- считают возможным применять в образовательном процессе идеи, формы, методы, содержание православной педагогики 81,1% (52 педагога);

- считают эффективным использование возможностей (содержания, форм, методов, средств) полихудожественного образования и традиций и ценностей православной культуры в воспитательном процессе – 87,4% (56 преподавателей).

Таким образом, обобщая результаты диагностики по трем анкетам, можно сделать вывод, что инновационный потенциал педагогического коллектива Омского музыкально-педагогического колледжа в контексте темы региональной инновационной площадки, достаточно высок. В педагогическом коллективе сформирована достаточно хорошая почва для внедрения и апробации идей инновационной площадки; имеются кадровые ресурсы, способные реализовать инновационную идею; вместе с тем, имеется необходимость активизации работы, направленной на повышение интереса у педагогов к содержанию и формам инновационной работы и вовлечение в мероприятия инновационной площадки большего количества участников.

Заместитель директора
БПОУ «ОМПК»



А. В. Гаранина

**Анкета «Восприимчивость педагогов к новшествам»
(составитель Т.С. Соловьева)**

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 (К) определяется по формуле: $K = K_{\text{факт}} / K_{\text{макс}}$, где: $K_{\text{факт}}$ – фактическое количество баллов, полученных всеми педагогами; $K_{\text{макс}}$ – максимально возможное количество баллов.

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.

Анкета «Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств» (по Т.В. Чирковой)

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 учебной группе, на занятии.

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.

При наличии в выборе респондента двух-трех пунктов из пп. 2, 6, 8, 13) уровень мотивационной готовности определяется как высокий.

При наличии в выборе респондента одного пункта из пп. 2, 6, 8, 13) уровень мотивационной готовности определяется как средний.

При отсутствии в выборе респондента пунктов 2, 6, 8, 13 уровень мотивационной готовности определяется как низкий.

Опросник для определения уровня личностной готовности к инновационной деятельности (модификация методики О.М. Краснорядцевой)

Данная методика позволяет выявить отношение педагога к содержанию предлагаемых инноваций.

Опросник: на каждый вопрос необходимо ответить «да», «нет», «затрудняюсь ответить»

1. Считаете ли Вы духовно-нравственное и гражданско-патриотическое воспитание студентов приоритетным направлением работы?
2. Близки ли лично Вам идеи и ценности православия, православных традиций?
3. В своей творческой, педагогической деятельности Вы обращаетесь к идеям, традициям православия?
4. Используете ли Вы в своей творческой деятельности, при организации образовательного процесса идеи и средства полихудожественного подхода?
5. Считаете ли Вы возможным применять в образовательном процессе СПО идеи, формы, методы, содержание не только светской, но и православной педагогики?
6. Как Вы думаете, будет ли эффективным при организации процесса духовно-нравственного и гражданско-патриотического воспитания студентов нашего колледжа использование возможностей (содержания, форм, методов, средств) полихудожественного образования и традиций и ценностей православной культуры.

Обработка результатов

Обработка результатов производится путем анализа ответов и определения преподавателей, разделяющих идеи инновационной площадки.