

Методический совет ГКОУ СОШ № 3 при ИУ

В помощь учителю и классному руководителю

**Образцы анкет для диагностики  
инновационного потенциала  
педагогического коллектива  
(примерные)**

2023 г.

с. Краснокумское

## Анкета № 1

### *Восприимчивость педагогов к новому*

1. Вы постоянно следите за передовым педагогическим опытом в своей деятельности, 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?

Определите свою восприимчивость к новому, используя следующую оценочную шкалу: **всегда** - 3 балла, **иногда** - 2 балла, **никогда** - 1 балл.

Уровень восприимчивости педагогического коллектива к новшествам определяется по формуле:  $K = K_{\text{факт}} : K_{\text{макс}}$ , где  $K$  - уровень восприимчивости педагогического коллектива к новшествам;  $K_{\text{факт}}$  - фактическое количество баллов, полученных всеми учителями;  $K_{\text{макс}}$  - максимально возможное количество баллов.

Для оценки уровня ИППК используются следующие показатели: критический уровень -  $K < 0,45$ ; низкий уровень -  $0,45 < K < 0,65$ ; допустимый уровень -  $0,65 < K < 0,85$ ; оптимальный уровень -  $K > 0,85$ .

## Анкета № 2

### **Информационная готовность педагогического коллектива**

1. Из каких источников Вы получаете информацию об инновациях:

- на совещаниях и семинарах;
- из средств массовой информации;
- из книг по вопросам инноватики;
- на совещаниях в школе;
- из общения с коллегами в школе;
- из общения с коллегами других школ.

Квалификационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств определяется по формуле:  $K = K_{\text{факт}} : K_{\text{макс}}$ , где  $K$  - уровень квалификационной готовности педагогического коллектива к новшествам,  $K_{\text{факт}}$  - количество учителей, имеющих высшую, 1-ю и 2-ю квалификационные категории,  $K_{\text{макс}}$  - количество членов педагогического коллектива.

Для оценки используют следующие показатели: критический уровень -  $K < 0,45$ ; низкий уровень -  $0,45 < K < 0,65$ ; допустимый уровень -  $0,65 < K < 0,85$ ; оптимальный уровень -  $K > 0,85$ .

### Анкета № 3

#### **Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств**

Если Вы интересуетесь инновациями, применяете новшества, то что Вас побуждает к этому? Выберите не более трех ответов.

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 школу для детей.
5. Потребность в новизне, обновлении, 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, преодолении рутины.
12. Материальные причины: повышение заработной платы, возможность пройти аттестацию и т. д.
13. Стремление быть замеченным и по достоинству оцененным.

*Примечание.* Чем сильнее у учителей преобладают мотивы, связанные с возможностью самореализации личности, тем выше уровень инновационного потенциала педагогического коллектива.

#### Анкета № 4

### **Антиинновационные барьеры учителей, препятствующие освоению инноваций**

Если Вы не интересуетесь инновациями и не применяете новшеств, то каковы причины этого:

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 учебная нагрузка.
5. Небольшой опыт работы, при котором не получается и традиционное.
6. Отсутствие материальных стимулов.
7. Чувство страха перед отрицательными результатами.
8. Отсутствие помощи.
9. Разногласия, конфликты в коллективе.

*Примечание.* Чем меньше инновационных барьеров у учителей, тем выше уровень ИППК.

## Анкета № 5

### Уровень новаторства учителей в школьном коллективе

К какой группе учителей, на Ваш взгляд, Вы относитесь? Выберите один из вариантов ответа.

**Группа А.** Вы поглощены новшествами, постоянно ими интересуетесь, всегда воспринимаете их первыми, смело внедряете, идете на риск.

**Группа В.** Вы интересуетесь новшествами, но не идете за ними вслепую, рассчитываете целесообразность нововведения. Считаете, что новшества следует внедрять сразу после того, как они появились в условиях, близких к Вашим.

**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.

**Группа Д.** Вы больше сомневаетесь, чем верите в новое. Отдаете предпочтение старому. Воспринимаете новое только тогда, когда его воспринимает большинство школ ;  
и учителей.

**Группа Е.** Вы последними осваиваете новшества. Сомневаетесь в новаторах и инициаторах нововведений.

*Примечание.* Чем малочисленнее группы Д и Е, тем выше уровень ИППК.

Программа развития ИППК является механизмом, обеспечивающим эффективность функций управленческой деятельности. Результатами ее реализации в практике работы школы являются:

- на подготовительном этапе - мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств;
- на организационном этапе - теоретическая готовность;
- на практическом этапе - практическая готовность;
- на контрольно-оценочном этапе - достижение согласования между желаемым и реальным уровнями ИППК.