

Аналітична довідка

«Про результати моніторингового дослідження рівня інноваційного потенціалу педагогічного колективу в загальноосвітніх закладах м. Мелітополя у 2015-2016 н.р.»

На виконання річного плану методичного кабінету управління освіти Мелітопольської міської ради Запорізької області 19.02.2016 р. в ході семінарського заняття Школи управлінської майстерності для заступників директорів з навчально-виховної роботи «Моніторинг готовності педагогічних працівників до інноваційної діяльності навчального закладу» було проведено моніторингове дослідження рівня інноваційного потенціалу педагогічного колективу загальноосвітніх закладів міста.

Мета моніторингу – оцінка стану готовності навчальних закладів до здійснення інноваційної діяльності.

Завдання дослідження:

- вивчення стану сформованості інноваційної культури заступників директорів навчального закладу;
- з'ясування рівня готовності педагогічного колективу до інноваційної діяльності;
- надання рекомендацій стосовно підвищення рівня інноваційної компетентності учасників дослідження;
- стимулювання учасників до самоосвіти та самовдосконалення.

Інструментарій дослідження:

1. Інструменти збирання інформації:

Анкета. Оцінка рівня інноваційного потенціалу педагогічного колективу (методика Т.В.Морозової). Дана методика дозволяє визначити позитивні та негативні умови, організовані в освітньому закладі для інноваційної діяльності педагогів.

2. Засоби первинної обробки даних: підсумкові таблиці.

3. Засоби ілюстрування результатів: підсумкові таблиці, діаграми, графіки.

Одним із пріоритетів державної політики є оновлення філософії освіти, модернізація, розроблення та впровадження інновацій в освіті. Це актуалізує необхідність змін в управлінні навчальним закладом та підготовки педагогів до здійснення інноваційної діяльності, формування інноваційної культури та компетентності. Однак їх включення в інноваційний процес часто відбувається спонтанно, без урахування професійної та особистісної готовності до інноваційної діяльності. Тому діагностика сформованості інноваційної компетентності адміністрації навчального закладу є передумовою ефективної діяльності сучасного навчального закладу.

Результативність реалізації нововведень навчальним закладом залежить від інноваційного потенціалу закладу.

У дослідженні взяли участь заступники директорів з навчально-виховної роботи майже всіх загальноосвітніх навчальних закладів міста (крім ЗОШ№14). Стаж керівної роботи до 3 років має 6 заступників директорів (33%) від 3 до 10 років – 7 осіб (39%), від 11 до 20 років – 4 особи (22%), понад 21 рік – 1 особа (6%).

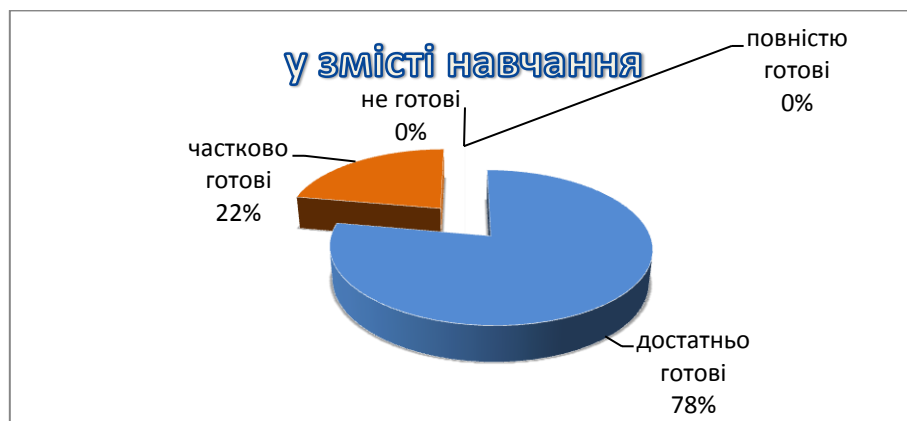
Результати дослідження засвідчили, що для 18 (100%) опитаних заступників директорів є цікавими новації та експерименти в педагогічній діяльності. Переважна кількість (98%) вважають, що запровадження інновацій сприяє підвищенню якості освіти. При чому визначили, що новації потрібні як в управлінні закладом - (5 респондентів), так і у технологіях навчання, виховання та розвитку - (11), у змісті навчання - (12), в режимі роботи педагогів - (4), гістограма 1.



Респондентам було запропоновано оцінити рівень власної готовності до освоєння нововведень. Згідно результатів опитування, більшість керівників ЗНЗ (72%) вважають цей рівень достатнім (діаграми 2, 3).

На запитання: «Чи відчуваєте ви себе готовими до освоєння нововведень?» відповіді розподілились наступним чином.

Діаграма 2



Діаграма 3



Викликає занепокоєння, що під час відповіді на запитання «Які нововведення в роботі вашого навчального закладу Ви вважаєте важливими?» заступники називали зміни, які не пов'язані з інноваційною діяльністю.

Результати дослідження засвідчили, що серед запропонованих форм підготовки до освоєння нововведень, які пройшли респонденти, мали вплив на їх рівень розвитку та готовності до інноваційної діяльності наступні:

- методичні семінари, практикуми - 78%;
- педагогічні ради – 76%;
- робота в методоб'єднаннях (чи у творчій групі) – 75%;
- робота з науковим консультантом – 43%;

- самостійна робота – 78%;
- навчання на проблемних курсах та тренінгах – 64%;
- підвищення кваліфікації – 66%.

Гістограма 4



Як свідчать узагальнені дані, майже половина респондентів (50%) оцінили результативність курсів підвищення кваліфікації щодо практичного освоєння нових освітніх технологій як задовільну, чверть – як добру.

Важливим стимулом та передумовою інноваційної діяльності є методична робота у навчальному закладі. Фактором, що сприяє впровадженню інноваційних технологій, шкільну методичну роботу назвали 52% респондентів. Результати дослідження засвідчили, що методична робота сприяє оволодінню активними та інтерактивними формами навчання (відмітили 56%), опануванню нових технологій (53%), розвитку навичок організації різних форм навчання (50%), стимулюванню до впровадження елементів інноваційних технологій у практичну діяльність (46%). Методичні служби закладів значно менше уваги приділяють теоретичній підготовці вчителів до роботи в інноваційних проектах та ознайомленню педагогів із новими методами оцінювання навчальної діяльності учнів.

Спираючись на результати опитування, можна зазначити, що серед джерел, з яких педагоги отримують інформацію про педагогічні інновації, були названі наступні: Інтернет (77% респондентів), курси підвищення

кваліфікації (51%), методичні об'єднання (40%), друковані засоби масової інформації (38%), семінари, конференції (23%).

Гистограма 5



Анкетування показало, що серед параметрів оцінки щодо умов у навчальному закладі для розвитку інноваційної діяльності: матеріальні умови у 5-ти ЗНЗ є незадовільними, у 4-х ЗНЗ – хороші, у більшості ЗНЗ – задовільні; фінансові - у 5-ти ЗНЗ є незадовільними, у решти лише задовільні; організаційні умови – хороші (100%); психологічний клімат у колективі отримав оцінку «задовільно» у 2-х ЗНЗ, решта – хороший або дуже хороший; система навчання кадрів у 2-х ЗНЗ задовільна, у решти ЗНЗ – добра або дуже добра. Занепокоєння визиває система стимулювання: у одному ЗНЗ – незадовільна, у решти лише задовільна.

Аналіз результатів анкетування засвідчив, що найбільш значущими перешкодами в освоєнні і розробці нововведень є:

- відсутність часу – 18 респондентів (100%);
- відсутність обґрунтованої стратегії розвитку навчального закладу -2 (11%);
- відсутність допомоги – 8 (44,4%);
- відсутність лідерів, новаторів у школі – 4 (22,2%);
- розбіжності, конфлікти в колективі – 5 (27,8%);
- відсутність необхідних теоретичних знань – 9 (50%);
- слабка інформованість про нововведення в освіті – 6 (33,3%);
- відсутність або недостатній розвиток дослідницьких умінь – 12 (66,7%);
- відсутність стимулювання – 15 (83,3%).



Виявлено, що фактором, який найбільше перешкоджає впровадженню інновацій, респонденти назвали недостатню навчально-матеріальну базу (75%). На надлишок документообігу, нестачу часу вказали 100% опитуваних, на відсутність необхідних знань – 22%, недостатнє володіння інформаційно-комп'ютерними технологіями – 11% респондентів.

Висновки

1. Згідно результатів дослідження, 72% заступників директорів з навчально-виховної роботи загальноосвітніх навчальних закладів оцінили рівень власної готовності до управління інноваційною діяльністю як достатній, 28% – як частково достатній.

2. Згідно опитування, тільки 22% навчальних закладів мають матеріально-технічні можливості для здійснення інноваційної діяльності.

3. Переважна більшість учасників анкетування переконані, що основною причиною, яка гальмує упровадження нових ідей і технологій, є надлишок документообігу та звітності, велика завантаженість учителів та недостатнє матеріально-технічне забезпечення.

4. Покращення інноваційного потенціалу закладу, на думку респондентів, можливо за таких умов: матеріально-технічне, інформаційно-ресурсне забезпечення (зокрема, електронними засобами навчання), підвищення інформаційної грамотності педагогів, омолодження кадрового складу (залучення до роботи молодих спеціалістів) та можливість матеріального стимулювання вчителів до інноваційної діяльності.

5. Аналіз анкет виявив, що адміністрація досліджуваних закладів потребує допомоги у забезпеченні шкіл сучасним обладнанням, демонстраційними програмами, методичною літературою, консультацій з питань сучасних методів управління та тренінгових технологій, з питань підвищення психологічної готовності вчителів до роботи по-новому.

6. Факторами, які найбільше перешкоджають впровадженню інновацій, названо недостатню навчально-матеріальну базу та нестачу часу.

7. Методичні служби закладів недостатньо уваги приділяють теоретичній підготовці вчителів до роботи в інноваційних проектах та ознайомленню педагогів із новими методами оцінювання навчальної діяльності учнів.

Методичні рекомендації

стосовно покращення стану готовності загальноосвітніх навчальних закладів до здійснення інноваційної діяльності

Покращення стану готовності загальноосвітніх навчальних закладів до здійснення інноваційної діяльності можливо при системному підході та врахуванні наступних принципів:

1. Систему роботи закладу освіти щодо формування у педагогів готовності до інноваційної діяльності слід розпочати зі створення в закладі освіти сприятливого інноваційного середовища, що передбачає акцентування уваги вчителів на саморозвитку та самовдосконаленні, активне навчання в школах педагогічної майстерності та передового педагогічного досвіду, підтримка педагогічної ініціативи, надання допомоги тощо.

2. Розуміння вчителя як носія педагогічної творчості. Саме він організовує освітній простір у навчальних закладах і свідомо обирає форми і методи навчання.

3. Підвищення кваліфікації педагогів повинно бути спрямоване на оволодіння вчителями теоретичних основ:

- педагогічної аксіології – знання про цілі та цінності навчально-виховного процесу;
- педагогічної антропології – знання про людину як об'єкт педагогічного впливу;
- педагогічної соціології – знання про соціальні умови та механізми здійснення навчання та виховання;
- педагогічної технології – знання про засоби педагогічної діяльності;
- педагогічної культурології – знання про формування людини як особистості та індивідуальності.

Виходячи з вищезазначеного, міський методичний кабінет управління освіти Мелітопольської міської ради рекомендує:

I. Методистам методичного кабінету:

1.1. Сприяти підвищенню якості надання таких сервісних послуг:

- ~ предметно-методичний сервіс – індивідуальне та групове консультування вчителів-предметників з актуальних проблем освітнього процесу (зокрема, інноваційної діяльності);
- ~ моніторинговий сервіс – проведення моніторингових досліджень;
- ~ експертний сервіс (науково-методичний аудит) – експертиза освітніх проектів, рецензування, редагування методичних збірників, посібників;
- ~ консалтинговий сервіс – пошук, накопичення, систематизація інноваційних технологій, надання консультативних послуг керівникам шкіл та вчителям.

1.2. Проаналізувати стан інноваційної, пошукової діяльності в закладах освіти з метою виявлення та реалізації педагогічних проблем, пов'язаних із освоєнням інноваційних педагогічних технологій.

1.3. Систематично проводити діагностику рівнів готовності вчителів до освоєння педагогічних інновацій та оцінку результативності вжитих заходів щодо формування готовності педагогів до даного виду діяльності.

1.4. Активізувати індивідуальні та колективні форми методичної роботи з педагогічними кадрами з урахуванням завдання вдосконалення їхньої професійної компетентності у галузі педагогічної інноватики.

1.5. Вивчати та розповсюджувати передовий досвід організації методичної роботи з педагогічними кадрами щодо їх підготовки до інноваційної педагогічної діяльності.

1.6. Упроваджувати інноваційні форми організації методичного супроводу процесу формування інноваційної культури педагога: тьюторство, кейс-стаді, методичні тренінги, педагогічні студії, управлінські та методичні практикуми, захисти проектів та педагогічні консилиуми.

1.7. Розробляти та здійснювати заходи зі стимулювання педагогів-новаторів, які активно впроваджують у практику інноваційні педагогічні технології.

1.8. Оприлюднювати результати інноваційного пошуку окремих вчителів, педагогічних колективів шляхом їх публікації в педагогічній пресі.

1.9. Постійно поповнювати електронну базу даних сучасних науково-методичних матеріалів та електронний банк даних використання новітніх педагогічних технологій у загальноосвітніх навчальних закладах району.

2. Адміністрації загальноосвітніх навчальних закладів:

2.1. Розробляти стратегію та програму розвитку закладу освіти з урахуванням необхідності впровадження в управлінський та навчально-виховний процеси педагогічних інновацій.

2.2. Проводити діагностику рівня готовності вчителів до освоєння педагогічних інновацій.

2.3. Сприяти створенню внутрішньої (корпоративної) культури, яка сприяє формуванню внутрішньої мотивації до інноваційної діяльності.

2.4. Планувати діяльність методичних підрозділів щодо формування готовності вчителів до впровадження в практику навчально-виховної діяльності інноваційних педагогічних технологій.

2.5. Сприяти вдосконаленню змісту та форм науково-методичної роботи, орієнтуючись на можливості та потреби вчителів.

2.6. Сприяти методичному супроводу інноваційної освітньої діяльності педагогів та публікації творчих доробок учителів у фахових виданнях.

2.7. Адаптувати тематику засідань методичних об'єднань до потреб вчителів, приділивши увагу питанням організації тренінгового навчання, методиці інтенсифікації навчання на основі опорних схем, блочно-модульному навчанню, розвитку креативності педагогів та новим методам оцінювання.

2.8. Створювати сприятливі умови для розвитку творчого потенціалу вчителів шляхом:

- організації та проведення системи майстер-класів і методичних семінарів для вчителів з метою обміну досвідом щодо використання інноваційних педагогічних технологій;

- покращення методичної підтримки роботи вчителів, які використовують у навчальному процесі інноваційні педагогічні технології.

2.9. При вивченні стану викладання навчальних предметів зосереджувати увагу на використанні вчителями інноваційних педагогічних технологій, впровадження ними інноваційного педагогічного досвіду.

2.10. Заслуховувати звіти педагогів (на педраді, засіданнях методичних об'єднань) про виконання плану навчання та самоосвіти з проблем освоєння технологій інноваційного навчання.

2.11. Вивчати та узагальнювати інноваційний досвід роботи вчителів, розробляти та здійснювати заходи щодо стимулювання педагогів, які активно впроваджують у практику своєї роботи інноваційні технології.

2.12. Активніше застосовувати сучасні методи управління навчальним закладом, зокрема: консалтинг, кейс-стаді та фандрайзинг.

2.13. Покращувати якість психологічного супроводу інноваційної діяльності педагогів.

2.14. З метою подолання опору педагогів щодо інноваційної діяльності використовувати такі засоби: навчання й консультування, своєчасна підтримка та допомога, власний приклад творчої діяльності.

2.15. Створювати в педагогічних колективах умови для обміну досвідом педагогів та сприяти розвантаженню вчителів, що займаються інноваційною діяльністю.

2.16. Сприяти зміцненню матеріальної бази навчальних закладів з метою забезпечення повноцінного навчально-виховного процесу з урахуванням сучасних освітніх стандартів.

3. Спеціалістам психологічної служби:

1. Сприяти організації розвивальної роботи під час особистісно-професійного зростання педагогів шляхом застосування наступних методів психологічного впливу: динамічного моніторингу, екзистенційної бесіди, групової дискусії, коучингу, ділових ігор, аналізу продуктів творчої діяльності, інтерв'язі, психологічної релаксації.

2. У процесі організації розвивальної роботи звертати увагу на покращення психологічного супроводу особистісно-професійного зростання педагогів.

Мринська Н.В.

Ніколенко І.М.