

Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
города Новосибирска
«Дом творчества «Октябрьский»

Диагностические материалы
по изучению мотивации и уровня профессионального мастерства
по осуществлению оценочной деятельности учащихся
у педагогических работников МБУДО ДТ «Октябрьский»
в 2017 – 2018 учебном году

Новосибирск, 2018

Содержание

| | | |
|-----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| 1. | Методика «Мотивы выбора педагогической профессии» | с. 5 |
| 2. | Методика «Изучение мотивации профессиональной деятельности» | с. 7 |
| 3. | Методика «Изучение факторов привлекательности профессии» | с. 9 |
| 4. | Методика «Деревья» | с. 11 |
| 5. | Методика «Выявление способности педагогов к саморазвитию» | с. 14 |
| 6. | Методика «Факторы, стимулирующие и препятствующие обучению, развитию и саморазвитию педагогов» | с. 17 |
| | Методика «Самоанализ инновационной деятельности. Готовность к педагогическому творчеству и инновациям» | с. 17 |
| | Методика «Повышение профессионального мастерства по осуществлению оценочной деятельности учащихся» | с. 22 |
| | Методика «Экспресс-опрос руководителей учреждения и начальников структурных подразделений» | с. 25 |
| | Заключение | с. 29 |
| Приложение1. Графическое представление результатов исследования | | с. 32 |
| Приложение2. Графическое представление результатов исследования | | с. 35 |

1. Методика «Мотивы выбора педагогической профессии»

Методика определения мотивов выбора педагогической профессии по методике Т. Н. Сильченкова позволяет выявить значимость для педагогов мотивов к своей профессии. Подсчитывается ранг значимости (средний балл выборов) тех или иных факторов, влияющих на выбор профессии. Удобна для обработки результатов.

Анкета «Мотивы выбора педагогической профессии»

Проранжируйте в 5 бальной шкале (0-1-2-3-4-5) значимость для вас того или иного мотива к своей профессии.

Фактор:

- интерес к учебному предмету 0-1-2-3-4-5
- желание обучать данному предмету 0-1-2-3-4-5
- стремление посвятить себя воспитанию детей 0-1-2-3-4-5
- осознание педагогических способностей 0-1-2-3-4-5
- желание иметь высшее образование 0-1-2-3-4-5
- представление об общественной важности, престиже педагогической профессии 0-1-2-3-4-5
- стремление к материальной обеспеченности 0-1-2-3-4-5
- так сложились обстоятельства 0-1-2-3-4-5

Данные по изучению мотивов выбора педагогической профессии занесены в таблицу 1.

Таблица 1

| | |
|---------------------------------------------------------------------------|-----|
| интерес к учебному предмету | 58% |
| желание обучать данному предмету | 58% |
| стремление посвятить себя воспитанию детей | 42% |
| осознание педагогических способностей | 30% |
| желание иметь высшее образование | 27% |
| представление об общественной важности, престиже педагогической профессии | 33% |
| стремление к материальной обеспеченности | 15% |
| так сложились обстоятельства | 30% |
| | |

В исследовании приняло участие 33 педагогических работника. Из них – 58% назвало ведущими мотивами выбора педагогической деятельности интерес к учебному предмету и желание обучать данному предмету. На третьем месте – 42% стремление посвятить себя воспитанию детей.

Как малозначимые назвали – материальная обеспеченность – 15% и желание иметь высшее образование – 27%.

Если выстроить ранжированный ряд, то получится следующая картина:

- 1) интерес к учебному предмету – 58%;
- 2) желание обучать данному предмету – 58%;
- 3) стремление посвятить себя воспитанию – 42%
- 4) представление об общественной важности, престиже педагогической профессии – 33%;
- 5) осознание педагогических способностей – 30%;
- 6) так сложились обстоятельства – 30%;

- 7) желание иметь высшее образование – 27%;
 8) стремление к материальной обеспеченности – 15%.

Таблица 2

| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
|---------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|----|----|-----|
| интерес к учебному предмету | | | | 3 | 9 | 19 | 58% |
| желание обучать данному предмету | | | | 3 | 9 | 19 | 58% |
| стремление посвятить себя воспитанию детей | 3 | 1 | 3 | 5 | 6 | 14 | 42% |
| осознание педагогических способностей | 4 | | 3 | 5 | 10 | 10 | 30% |
| желание иметь высшее образование | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 9 | 27% |
| представление об общественной важности, престиже педагогической профессии | 3 | 2 | 4 | 6 | 5 | 11 | 33% |
| стремление к материальной обеспеченности | 2 | 4 | 5 | 8 | 6 | 5 | 15% |
| так сложились обстоятельства | 8 | 4 | 3 | 4 | 2 | 10 | 30% |

- 1) интерес к учебному предмету – 58%;
 2) желание обучать данному предмету – 58%;
 3) стремление посвятить себя воспитанию – 42%;
 4) представление об общественной важности, престиже педагогической профессии – 33%;
 5) осознание педагогических способностей – 30%;
 б) так сложились обстоятельства – 30%;
 7) желание иметь высшее образование – 27%;
 8) стремление к материальной обеспеченности – 15%.

2. Методика «Изучение мотивации профессиональной деятельности»

Методика мотивации профессиональной деятельности К. Замфир в модификации А. Реана может применяться для диагностики мотивации профессиональной деятельности, в том числе мотивации профессионально-педагогической деятельности. В основу положена концепция о внутренней и внешней мотивации. На основании полученных результатов определяется мотивационный комплекс личности (представляет собой тип соотношения между собой трех видов мотивации: ВМ, ВПМ и ВОМ). Полученный мотивационный комплекс показывает, что активность педагогов мотивирована самим содержанием деятельности, стремлением достичь позитивных результатов. Данная методика удобна для интерпретации с использованием математического метода (см. табл. 3).

Анкета «Изучение мотивации профессиональной деятельности»

Прочитайте ниже перечисленные мотивы профессиональной деятельности и дайте оценку из значимости для Вас по пятибалльной шкале. Насколько для Вас актуален тот или иной мотив:

- 1 балл – в очень незначительной мере;
- 2 балла – в достаточно незначительной мере;
- 3 балла – в небольшой, но и в немаленькой мере;
- 4- балла – в достаточно большой мере;
- 5 баллов – в очень большой мере.

Таблица 3

| Мотивы профессиональной деятельности | Кол-во баллов |
|-------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| 1. Денежный заработок | |
| 2. Стремление к продвижению по работе | |
| 3. Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег | |
| 4. Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей | |
| 5. Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других | |
| 6. Удовлетворение от самого процесса и результата работы | |
| 7. Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности | |

На основании полученных данных, были отмечены по выбору наиболее актуальные мотивы:

- 1) удовлетворение от самого процесса и результата работы выбрали 24 человека -58%;
- 2) возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности выбрали - 8 человек -20%;
- 3) потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других выбрали – 5 человек – 12%;
- 4) денежный заработок выбрали – 2 человека– 6%;
- 5) стремление к продвижению по работе на первое место поставили - 1 человек – 2%;
- 6) стремление избежать критики, неприятностей выбрали 1 человек – 2%.

Подавляющее большинство педагогических работников удовлетворены своей профессией, стремятся достичь определенных позитивных результатов. Значительная часть педагогического коллектива - 50 % имеет оптимальное соотношение трех видов мотивации (наибольшее значение внешней положительной мотивация имеют – 35 человек – 85% (4,66 среднестатистическое значение) и внутренней мотивации – 41 человек – 97% (4,5 среднестатистическое

значение), и менее выражена внешняя отрицательная мотивация – 15 человек – 35% (3 среднестатистическое значение). Полученный мотивационный комплекс показывает, что активность педагогов мотивирована самим содержанием деятельности, стремлением достичь позитивных результатов (см. диаграмма 1).

3. Методика «Изучение факторов привлекательности профессии»

Методика по изучению факторов привлекательности профессии по В. А. Ядову, модифицированной Н. В. Кузьминой, А. А. Реаном удобна для обработки (см. табл. 4).

Обведите кружком те пункты в колонках А и Б, которые отражают то, что привлекает и что не привлекает Вас в избранной профессии. В колонке А отмечено, что «привлекает», а в Б — «что не привлекает». Отмечайте только то, что для Вас действительно значимо. Делать выбор во всех без исключения строках необязательно.

Таблица 4

Анкета «Изучение факторов привлекательности профессии»

| А | Б |
|---------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| 1. Профессия одна из важнейших в обществе | 1. Мало оценивается важность труда |
| 2. Работа с людьми | 2. Не умею работать с людьми |
| 3. Работа требует постоянного творчества | 3. Нет условий для творчества |
| 4. Работа не вызывает переутомления | 4. Работа вызывает переутомление |
| 5. Большая зарплата | 5. Небольшая зарплата |
| 6. Возможность самосовершенствования | 6. Невозможность самосовершенствования |
| 7. Работа соответствует моим способностям | 7. Работа не соответствует моим способностям |
| 8. Работа соответствует моему характеру | 8. Работа не соответствует моему характеру |
| 9. Небольшой рабочий день | 9. Большой рабочий день |
| 10. Отсутствие частого контакта с людьми | 10. Частый контакт с людьми |
| 11. Возможность достичь социального признания, уважения | 11. Невозможность достичь социального признания, уважения |
| 12. Другие факторы (какие?) | |

Были получены следующие результаты по выбору наиболее актуальных факторов привлекательности профессии, представленные в таблице 5.

Таблица 5

Актуальные факторы привлекательности профессии

| Факторы | Коэффициент значимости |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
| 1. Содержание работы соответствует моим убеждениям, ценностям – 26 чел. – 54,16% | 0,68 |
| 2. Зарплата устраивает – 4чел. – 8% (25 чел. – 52% не устраивает) | 0,68 |
| 3. Возможность профессиональной самореализации и карьерного роста – 35чел. – 72%; (4 чел. – 8,33% нет условий) | 0,66 |
| 4. Работа соответствует моим способностям, возможностям – 36 чел. – 75% | 0,5 |
| 5. Возможность работы с людьми – 27чел. – 56,25% | 0,54 |
| 6. Работа позволяет реализовать свои возможности, потребности – 36 чел. – 75%) | 0,39 |
| 7. Благоприятный режим работы – 14 чел. – 29%; (8чел. – 16% считают неблагоприятным) | 0,12 |
| 8. Важность профессии в обществе – 20чел. – 41%; (мало оценивается 16 чел. – 33%) | 0,083 |
| 9. Работа не вызывает переутомления – 11 чел. – 22,9% | -0,41 |
| 10. Возможность достичь социального признания, уважения – 21чел. – 43,75% | -0,16 |
| 11. Профессиональная деятельность не приносит ущерб личным/семейным интересам - 4% | -0,083 |
| 12. Очень много бумажной работы (1 человек – 2%) | |

На основании обработки данных, было отмечено:

1. данный вид деятельности видится привлекательным для подавляющего большинства исследуемых как позволяющий профессионально самореализовываться (75% отметили) и как соответствующий тем способностям и возможностям, которые педагоги у себя находят (75%).

2. Также важными факторами привлекательности педагоги назвали возможность работать в тесном контакте с людьми (56%) и отсутствие противоречий с их ценностями и убеждениями (54%).

3. 43% считают профессию педагога социально престижной, признанной в обществе и уважаемой.

4. Фактор важности профессии для общества оказался самым поляризованным в оценках исследуемых педагогов. 41% отметили профессию

как важную, а 33% считают, что общество мало ценит данную область деятельности.

5. Негативными факторами видятся низкая заработная плата (52% отметили) и необходимость жертвовать личными и семейными интересами. Только 4% написали, что профессия не мешает их жизни (см. диаграмма 2).

4. Методика «Деревья»

Проективная методика «Деревья» -позволяет определить уровни мотивации педагога, позволяет определить и осознать актуальные для человека мотивы профессиональной деятельности педагога и потребности в текущий период. К сожалению, данную методику не рекомендуем использовать в работе методической службы. Отмечалось агрессивное отношение педагогических работников в процессе проведения исследования по данной методике. В то же время, проективная методика – сложная для методиста, это работа психолога.

Уважаемые коллеги, предлагаем вам выполнить проективную методику, которая позволит определить ваши актуальные мотивы и потребности профессиональной деятельности.

Инструкция: Изобразите на листе бумаги (наброском) 6 одинаковых деревьев. Представьте, что вы заходите в красивый сад, в котором растут 6 деревьев и каждое из них особенное:

- на 1-м дереве висит большое красивое наливное яблоко;
- на 2-м дереве размещен черный ящик, внутри которого находится нечто, как в известной телевизионной передаче «Что? Где? Когда?»;
- 3-е дерево самое красивое из всех деревьев, идеально красивое;
- под 4-м деревом сидит человек, который озабочен или озадачен;
- на 5-м дереве табличка с надписью «Подойдешь ко мне — станешь самым совершенным во всех отношениях»;
- на 6-м дереве табличка с надписью «Подойдешь ко мне — станешь ближе к Богу».

Вам необходимо определиться, в какой последовательности вы будете подходить к каждому из 6 деревьев, и соответственно проставить рядом номер.

На основании обработки данных, были получены следующие результаты:

1. Ведущий мотивационный фактор (выбор 1 и 2) профессиональной деятельности:

- 10 человек (27 %) - мотив удовольствия и материального благополучия;
- 13 человек (35 %) - мотив познания и новизны;
- 17 человек (46 %) - эстетический мотив, потребность окружить себя красотой во всех проявлениях;
- 11 человек (30 %) - мотив общения, потребность душевной близости и построения дружеских связей;

- 10 человек (27 %) - мотив самоутверждения, потребность в одобрении, признании и высоком социальном статусе;

- 13 человек (35 %) - мотив самосовершенствования, осознания своих идеалов, ценностей, потребность и стремление соответствовать идеалу.

2. Естественный мотивационный фактор (выбор 3 и 4) профессиональной деятельности:

- 12 человек (32 %) - мотив удовольствия и материального благополучия;

- 8 человек (21 %) - мотив познания и новизны;

- 13 человек (35 %) - эстетический мотив, потребность окружить себя красотой во всех проявлениях;

- 12 человек (32 %) - мотив общения, потребность душевной близости и построения дружеских связей;

- 20 человек (54 %) - мотив самоутверждения, потребность в одобрении, признании и высоком социальном статусе;

- 9 человек (24 %) - мотив самосовершенствования, осознания своих идеалов, ценностей, потребность и стремление соответствовать идеалу.

3. Сознательно игнорируемая потребность либо отказ от данного вида потребностей (выбор 5):

- 6 человек (16 %) - мотив удовольствия и материального благополучия;

- 10 человек (27 %) - мотив познания и новизны;

- 6 человек (16 %) - эстетический мотив, потребность окружить себя красотой во всех проявлениях;

- 7 человек (19 %) - мотив общения, потребность душевной близости и построения дружеских связей;

- 5 человек (13 %) - мотив самоутверждения, потребность в одобрении, признании и высоком социальном статусе;

- 3 человек (8 %) - мотив самосовершенствования, осознания своих идеалов, ценностей, потребность и стремление соответствовать идеалу.

4. Недавно удовлетворенная потребность либо неактуальная в текущий период (выбор в последнюю очередь):

- 9 человек (24 %) - мотив удовольствия и материального благополучия;

- 6 человек (16 %) - мотив познания и новизны;

- 1 человек (3 %) - эстетический мотив, потребность окружить себя красотой во всех проявлениях;

- 7 человек (19 %) - мотив общения, потребность душевной близости и построения дружеских связей;

- 2 человек (6 %) - мотив самоутверждения, потребность в одобрении, признании и высоком социальном статусе;

- 12 человек (32%) - мотив самосовершенствования, осознания своих идеалов, ценностей, потребность и стремление соответствовать идеалу.

Эстетический мотив как потребность в окружении себя красотой и гармонией лидирует по количеству выборов в качестве ведущего мотива профессии. Практически половина педагогических работников выбрала его в

первую или вторую очередь и лишь один человек поместил на последнее место как неактуальный. Все другие мотивы профессиональной деятельности (материальное вознаграждение, познание, самоутверждение, общение и самосовершенствование) являются ведущими практически в равных пропорциях (27% -35% исследуемых). Мотив самоутверждения получил максимальное количество. Потребность в одобрении, признании входит в естественный круг мотивации для большинства педагогических работников. Мотив познания и новизны лидирует по количеству выборов как сознательно игнорируемого. Мотив самосовершенствования и стремления соответствовать идеалу не выбрали 32%, так же чаще других как удовлетворенный или неактуальный был указан мотив материального благополучия (24%).

5. Методика «Выявление способности педагогов к саморазвитию»

Методика «Выявление способности педагогов к саморазвитию» по Н. А. Литвинцевой является актуальной и удобной для обработки результатов при исследовании коллектива.

Анкета «Выявление способности педагогов к саморазвитию»

Отвечая на вопросы анкеты, поставьте, пожалуйста, около каждого номера балл:

- 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.

Таблица 6

| | | |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------|--|
| 1. | Я стремлюсь изучить себя | |
| 2. | Я оставляю время для развития, как бы ни был занят работой и домашними 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 отнесся бы к продвижению по службе | |

На основании обработки данных, были получены следующие результаты:

- 55 и более баллов получили – 36 человек – 72%. Они активно реализуют свои потребности в саморазвитии;

- 36-54 балла получили 13 человек – 26%. У данных педагогов нет сложившейся системы саморазвития, ориентация на развитие сильно зависит от условий;

- 15-35 баллов получил 1 человек – 2%. Находится в стадии остановившегося развития.

Таким образом, очевидно, что большинство педагогов д/о - 72 % стремятся к саморазвитию. Способны «творить себя», совершенствоваться, учиться, постигать, искать и находить. Незначительная часть педагогов д/о – 26% из-за препятствующих факторов и условий испытывают затруднения по формированию системы саморазвития (см. диаграмму 3).

6. Методика «Факторы, стимулирующие и препятствующие обучению, развитию и саморазвитию педагогов»

Анкета «Факторы, стимулирующие и препятствующие обучению, развитию и саморазвитию педагогов»

Оцените, пожалуйста, перечисленные ниже факторы по пятибалльной шкале:

5 – да (препятствуют или стимулируют);

4 – скорее да, чем нет;

3 – и да, и нет;

2 – скорее нет;

1 – нет.

Таблица 7

| Препятствующие факторы | | |
|-------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| 1. | Собственная инерция | |
| 2. | Разочарование из-за имевшихся ранее неудач | |
| 3. | Отсутствие поддержки и помощи в этом вопросе со стороны руководителей | |
| 4. | Враждебность окружающих (зависть, ревность и т.п.), плохо воспринимающих в Вас перемены и стремление к новому | |
| 5. | Неадекватная обратная связь с членами коллектива и руководством, т.е. отсутствие объективной информации о себе | |

| | | |
|------------------------------|------------------------------------------------------------------------|--|
| 6. | Состояние здоровья | |
| 7. | Недостаток времени | |
| 8. | Ограниченные ресурсы, стесненные жизненные обстоятельства | |
| Стимулирующие факторы | | |
| 1. | Методическая работа | |
| 2. | Обучение на курсах | |
| 3. | Пример и влияние коллег | |
| 4. | Пример и влияние руководителей | |
| 5. | Организация труда в школе | |
| 6. | Внимание к этой проблеме руководителей | |
| 7. | Доверие | |
| 8. | Новизна деятельности, условия работы и возможность экспериментирования | |
| 9. | Занятия самообразованием | |
| 10. | Интерес к работе | |
| 11. | Возрастающая ответственность | |
| 12. | Возможность получения признания в коллективе | |

Были получены следующие результаты по выбору наиболее актуальных факторов, представленные в таблице 8.

Таблица 8

Факторы, препятствующие и стимулирующие профессиональному росту

| | | |
|-------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| Препятствующие факторы | | |
| 1. | Недостаток времени | 22чел.- 46,0% |
| 2. | Ограниченные ресурсы, стесненные жизненные обстоятельства | 7 чел.-16,0% |
| 2. | Отсутствие поддержки и помощи в этом вопросе со стороны руководителей | 6 чел.-13% |
| 3. | Состояние здоровья | 4 чел.-10% |
| 3. | Собственная инерция | 4чел.-8,3% |
| 4. | Разочарование из-за имевшихся ранее неудач | 3 чел.-8.0% |
| 5. | Неадекватная обратная связь с членами коллектива и руководством, т.е. отсутствие объективной информации о себе | 3чел.-7.0% |
| 6. | Враждебность окружающих (зависть, ревность и т.п.), плохо воспринимающих в Вас перемены и стремление к новому | 2чел.-4,1% |
| Стимулирующие факторы | | |
| 1. | Методическая работа | 45,0% |
| 2. | Обучение на курсах | 27% |

| | | |
|----|------------------------------------------------------------------------|-----|
| 3. | Интерес к работе | 10% |
| 4. | Пример и внимание руководителей | 6% |
| 5. | Занятия самообразованием | 5% |
| 6. | Новизна деятельности, условия работы и возможность экспериментирования | 3% |
| 7. | Пример и влияние коллег | 2% |
| 8. | Возможность получения признания в коллективе | 2% |

На основании обработки данных, можно сделать вывод, что препятствующими профессиональному развитию факторами (см. диаграмму 4) являются прежде всего личностные (состояние здоровья, ограниченные ресурсы, стесненные жизненные обстоятельства, собственная инерция). Недостаток времени и бумажная работа отмечены как наиболее значимые препятствующие факторы при значительном интересе к своей работе. Среди стимулирующих факторов (см. диаграмма 5) педагоги выделяют методическую работу, обучение на курсах, что в первую очередь и способствует повышению профессионального развития педагогов, осмыслению собственной самостоятельной деятельности, являющейся средством самосовершенствования и становления профессионала. Достаточно высоко оценен такой фактор как пример и влияние руководителей.

7. Методика «Самоанализ инновационной деятельности. Готовность к педагогическому творчеству и инновациям»

Методика «Самоанализ инновационной деятельности. Готовность к педагогическому творчеству и инновациям» позволяет выявить показатели инновационного потенциала и степень готовности педагогического коллектива к инновациям.

Анкета «Готовность к творчеству и инновациям»

Уважаемые коллеги, просим выбрать подходящие для Вас варианты ответов

1. Вы уверены, что интерес к инновациям в педагогической деятельности для Вас устойчиво привлекателен? **Да. Нет**

2. Сколько раз в прошедшем учебном году Вы пробовали применить какие-либо новинки в своей работе? _____ **раз.** Если применение было неэффективным, укажите причины.

3. Чем может быть привлекательна для Вас инновационная деятельность:

А. Интересно создать что-то свое, необычное, лучше, чем было.

Б. Повышается интерес детей к учению и воспитанию.

В. Возрастает авторитет среди родителей и детей.

Г. Радует поддержка администрации, равноправные отношения с ней.

Д. Приобретается новый статус среди коллег, уважение к новаторству.

Е. В новшествах полнее реализуешь свой опыт, силы и способности.

Ж. Возрастает самоуважение, формируется новый взгляд на себя.

Другое (напишите, что именно)

4. Подчеркните внутренние противоречия, которые возникают при создании или применении нового:

А. Новые идеи трудно практически реализовать.

Б. Неизбежны неудачи, ошибки, а это неприятно.

В. Сложно доводить начатое до конца: часто привычное берет всех.

Г. Не хватает воли и терпения довести новое до совершенства, поэтому часто начинаешь и бросаешь.

Д. Нет уверенности, что новое принесет практическую пользу.

Е. Неизбежны потери времени для работы по-новому. А это никто не принимает в расчет, нет компенсации за новаторские усилия.

Ж. Часто овладевают сомнения: а смогу ли я новое применить?

Другое (напишите, что именно)

5. Какие новые педагогические технологии Вы могли бы применить при благоприятных условиях:

А.КТД - коллективные творческие дела.

Б. КМД - коллективная мыслительная деятельность;

В.УФК - ускоренное формирование коллектива (группы);

Г. ТРИЗ - теория решения изобретательских задач;

Д.ТВП - теория воспитания и партнерства в детских взаимоотношениях;

Е. ТСС - технология самосозидания (самовоспитания).

Другое (напишите, что именно)

6. Какими диагностическими методиками Вы владеете свободно:

А.Тестирование

Б. Анкетирование

В.Ранжирование

Г. Опросники

Д.Педагогическое наблюдение

Е. Незаконченный тезис

Ж. Беседа

З. Проективные техники

И.Анализ деятельности учащихся

К.Анализ результатов деятельности учащихся

Л.Использование карт обучаемости и воспитанности.

М. Применение самооценки по результатам деятельности.

Другое (напишите, что именно)

7. Подчеркните признаки своей готовности к созданию инноваций:

А.Ориентируюсь в структуре и психологии личности.

Б. Знаю новые педагогические идеи и Я-концепцию.

В.Владею нестандартным мышлением.

Г. Обладаю психологическим видением жизни детей.

Д. Умею использовать психодиагностику.

Е. Знаю технологию и культуру эксперимента.

Другое (напишите, что именно)

8. Подчеркните, какая сфера самореализации способностей Вас устраивает в большей мере: наука, искусство, коммерция, медицина, сфера обслуживания, инженерия, транспорт, образование, административная, государственная деятельность, политическая жизнь, сфера социальных отношений (социология и психология).

Другое (напишите, что именно)

-
9. Подчеркните, какие факторы могут помочь в реализации Ваших планов:
- А. Семейные традиции, поддержка родителей, их авторитет в обществе.
 - Б. Достаточное финансирование со стороны родных, знакомых, спонсоров.
 - В. Надежда на собственные силы и способности.
 - Г. Большая личная работоспособность, умение самореализоваться в деле, полезные связи и знакомства.
- Другое (напишите, что именно)
-

10. Чему Вы отдаете приоритет в достижении жизненных целей (подчеркните): общекультурному и профессиональному саморазвитию, качеству профессиональной подготовке в вузе, удачной семейной жизни, физическому и психическому здоровью, доброжелательным отношениям к людям, полезным знакомствам, профессиональному сотрудничеству, изобретательности и творчеству своего Я.
- Другое (напишите, что именно)
-

11. Что Вы считаете слагаемыми успеха в жизни и достижении цели:
- А. Целеустремленность, т.е. умение сосредоточиться на главном, отсесть все мелочи жизни.
 - Б. Организованность: максимальное использование в интересах будущего рабочего и личного времени, бытовых условий и образ жизни.
 - В. Полная самоотдача в любом деле.
 - Г. Здоровый образ жизни и забота о здоровье.
 - Д. Умение переделывать работу и исправлять ошибки.
 - Е. Использование опыта профессионалов в избранном деле.
 - Ж. Ориентировка в обстоятельствах и умение найти свое место в данной ситуации.
- Другое (напишите, что именно)
-

12. Умете ли Вы использовать обстоятельства для реализации планов:
- А. Сочетаю расчетливость и риск;
 - Б. Могу делегировать часть своих полномочий другим людям;
 - В. В состоянии учиться у других делу и этикету в отношениях;
 - Г. Использую знания психологии людей, их возможности и слабости;
 - Д. В нужный момент действую решительно и с полной самоотдачей;
 - Е. Никогда не виню других в неудачах и просчетах;
 - Ж. Могу ограничить свои привычки, потребности и желания ради дела.
- Другое (напишите, что именно)

В исследовании приняли участие 30 педагогов дополнительного образования. Им была предложена для заполнения анкета из 12 пунктов «Готовность педагогического коллектива к творчеству и инновациям (Никишина И. В. Инновационная деятельность современного педагога в системе общешкольной методической работы. – Волгоград: Учитель, 2007.)

Были получены следующие результаты:

1. Новые подходы и приемы используют в своей работе 22 человека (73%). Только 7 человек (23%) отрицают использование инноваций.
2. 47 раз в прошедшем учебном году 22 человека (73%) пробовали применить какие-либо новинки в своей работе. Их применение считают неэффективным 4 человека (13%). Как причину они указали недостаточное финансирование и наличие инертности;
3. 23 педагогов (76%) видят в инновационной деятельности возможность более эффективного обучения детей; интересно создать новое и лучшее, чем было - этот мотив отметили 15 человек (50%); реализация в новшествах своих способностей и накопленного опыта важна для 14 человек (46%); мотив роста самоуважения и авторитета среди коллег и родителей как ведущий характерен для 8 педагогов (26%);
4. Среди проблем, которые возникают при создании или применении нового, чаще других называли потерю времени и трудности в реализации новых идей. Их отметили 15 человек (50%);
5. Среди новых педагогических технологий, которые могут быть применены при благоприятных условиях, творческие дела отметили 16 человек (53%); теорию воспитания и партнерства в детских взаимоотношениях выбрали 7 педагогов д/о (23%); технология самосозидания (самовоспитания) отмечена 6 педагогами (20%); коллективную мыслительную деятельность, ускоренное формирование коллектива (группы), теорию решения изобретательских задач выделили 5 педагогов д/о (16%);
6. Диагностические методики, которыми педагоги владеют свободно:
 - педагогическое наблюдение (20 человек (66%)),
 - беседа (18 человек (60%)),
 - 13 человек (43%) выделили тестирование, анкетирование;
 - 9 человек (30%) отметили опросники и анализ деятельности учащихся,
 - анализ результатов деятельности учащихся и применение самооценки отметили 8 человек (26%);
7. Признаками своей готовности к созданию инноваций педагоги чаще называли:
 - обладание психологическим видением жизни детей (16 человек (53%));
 - знание о психологии личности (14 человек (46%));

- владение нестандартным мышлением (11 человек (36%));
 - знание новых педагогических идей и Я-концепций, умение использовать психодиагностику (7 человек (23%));
 - знание технологии и культуры эксперимента (3 человека (10%));
8. На вопрос "Какая сфера самореализации способностей Вас устраивает в большей мере?" педагоги д/о дали такие ответы:
- образование и наука - 19 человек (63%);
 - сфера социальных отношений - 12 человек (40%);
 - искусство - 7 человек (23%);
 - по 2 человека (6%) выбрали коммерцию, медицину, сферу обслуживания, инженерию, транспорт, административную, государственную деятельность, политическую жизнь;
9. Наиболее важными факторами, которые могут помочь в реализации планов, педагоги д/о назвали:
- надежду на собственные силы и способности - 22 человека (73%);
 - большую личную работоспособность, умение самореализовываться в деле, полезные связи и знакомства - 18 человек (60%);
 - 11 человек (36%) отметили семейные традиции, поддержку родителей, их авторитет в обществе;
 - 5 человек (16%) рассчитывают на достаточное финансирование со стороны родных, знакомых, спонсоров;
 - 2 человека (6%) рассчитывают на методическую помощь и поддержку администрации.
10. Наибольшее число опрошиваемых отметили, что приоритетом в достижении жизненных целей является:
- общекультурное и профессиональное развитие, при хорошем физическом здоровье и удачной семейной жизни 16 человек (53%);
 - доброжелательное отношение к людям назвали 12 человек (40%);
 - 2 человека (6%) отметили все предложенные критерии.
- Так же важными слагаемыми успеха в жизни и достижении цели для опрошиваемых являются: - целеустремленность и организованность, их отметили 13 человек (43%);
- использование опыта профессионалов и умение найти свое место в данной ситуации важны для 11 человек (36%);
 - 6 человек (20%) выбрали умение переделывать и исправлять работу.

В результате исследования выявлены разные уровни по степени готовности педагогического коллектива к инновациям.

Высокий уровень готовности имеют 2 человека (6 %). Данные педагогические работники могут объединиться в мастер-класс, описать и оформить свой опыт, представить материалы своей работы для ознакомления своим коллегам.

Оптимальный уровень готовности имеют 20 человек (66%), выполняющие свою работу в повседневном режиме, не стремящиеся быть ни первыми, ни последними, поддерживающие новое только тогда, когда его воспримет

большинство. Педагогов этой группы нужно приобщать к обобщению педагогического опыта.

Низкий уровень готовности имеют 8 человек (26%). Это сомневающиеся педагоги, выбирающие между новым и старым, склоняющиеся к новому только после того, как сформируется общее общественное мнение

Хорошими показателями мотивационной готовности к инновационной деятельности является: наличие у большинства педагогических работников ДТ «Октябрьский интереса и позитивного отношения к новшеству и инновациям; наличие мотива самосовершенствования и осознание своих возможностей, необходимости работы над собой, появление большей уверенности в собственных силах; сформированность мотива преодоления затруднений. Педагоги стремятся улучшить результаты собственно работы.

Так как инновационная готовность педагогов д/о представляет собой совокупность внутренних мотивов, то для актуализации внутренней мотивации требуется, прежде всего привлечение педагогов д/о к совместному планированию новшеств, рефлексии промежуточных результатов через методические объединения и творческие группы.

8. Методика «Повышение профессионального мастерства по осуществлению оценочной деятельности учащихся»

Следуя качествам, присущим его деятельности, каждый человек имеет возможность достичь совершенства.

Бхагавад-гита

Методика «Оценочная деятельность учащихся» позволяет выявить значимость и отношение к оценочной деятельности учащихся у педагогических работников. Анкета по изучению повышения профессионального мастерства по осуществлению оценочной деятельности учащихся интегрирована применительно к ДТ «Октябрьский» работниками методического и информационного отделов.

АНКЕТА «Повышение профессионального мастерства по осуществлению
оценочной деятельности учащихся»

Уважаемые коллеги, просим Вас ответить на поставленные вопросы, связанные с потребностью в повышении профессионального мастерства по осуществлению оценочной деятельности учащихся.

1. Какое значение Вы придаете оценочной деятельности в вашей педагогической практике?

2. Какие методики Вы знаете и применяете на практике, какие знаете, и не применяете для оценивания деятельности учащихся?

3. Определите утверждения, которые Вы считаете верными:

- А. Оценивание – это определение позитивных и негативных моментов деятельности.
- Б. Оценивание – это контроль качества образования.
- В. Оценивание – это инструмент, позволяющий определять развитие, прогресс в преподавательской деятельности.
- Г. Оценивание – это способ коррекции деятельности учащихся, с помощью которого педагог д/о определяет уровень подготовленности учащихся.
- Д. Оценивание – это взгляд на свои действия и поступки, результаты своей деятельности.

Сформулируйте собственное утверждение:

4. Оценивание, на Ваш взгляд, может осуществляться:

- А. В виде количественного показателя (чаще всего связанного с объемом усвоенной информации: отметка, результаты теста в баллах);
 - Б. В виде качественного показателя: словесные высказывания о процессе и результате работы, эмоциональная реакция.
- Другое:

5. Что вы оцениваете в деятельности учащихся?

- А. Знания, умения, навыки
- Б. Трудолюбие, прилежание
- В. Интерес, мотивацию
- Г. Умение мыслить, анализировать
- Д. Желание работать

- Е. Способность к развитию
 - Ж. Активность на занятии
 - З. Личные качества
 - И. Нестандартность ответа, творчество
 - Другое:
-
-

6. Какие методы контроля Вы используете в своей практике:

- А. Устный опрос, наблюдение, письменный контроль, диктант.
 - Б. Самостоятельная работа, контрольная работа, практическая работа, лабораторная работа.
 - В. Тест, проверочные работы, коллоквиум, кейс-измерители, проекты, портфолио, катанотесты, контекстные задачи;
 - Г. Программированный контроль, рейтинговая система оценки.
 - Другое:
-
-

Были получены следующие результаты по выявлению уровня профессионального развития педагогических работников МБУДО ДТ «Октябрьский» по осуществлению оценочной деятельности учащихся:

1. Большинство педагогических работников ДТ «Октябрьский» придают оценочной деятельности в своей педагогической практике важное значение – 26 человек – 86% отметили, слабое значение отметили 3 человека – 10%, главное увлеченность, а не оценка – отметил лишь 1 человек – 3%. Причем оценивают в деятельности учащихся знания, умение анализировать, навыки, мотивацию, творчество и активность на занятии (как отметили 19 человек – 63%), и только 11 человек – 36% способность к развитию и личные качества, трудолюбие;
2. Среди методик для оценивания деятельности учащихся наиболее часто называемые педагогическими работниками тест, анкета, опрос, педагогическое наблюдение, диагностика, конкурс – 20 человек – 66% отметили; безоценочная, «мозговой штурм», беседа – 8 человек - 26% отметили, и только 2 человека – 6% находятся не в теме;
3. Как считает большинство опрошенных – 19 человек – 63% оценивание может осуществляться в виде качественного показателя (словесные высказывания, эмоциональная реакция), 11 человек – 36% отметили, что оценивание может осуществляться в виде количественного показателя (отметка, результаты в баллах);
4. Наиболее часто используемыми методами контроля в своей практике педагогические работники выбирали наблюдение (20 раз), самостоятельная, практическая и контрольная работа (7 раз отмечена), коллоквиум, проекты,

портфолио (3 раза отметили), рейтинговая система оценки была выбрана 2 раза.

Большинство педагогических работников признают важность оценочной деятельности учащихся. Педагогические работники знают разные методики оценивания деятельности учащихся, применяют разнообразные методы контроля. Препятствующие применению реализации оценочной деятельности учащихся отмечают недостаток времени. У части педагогического коллектива не сформировано понимание оценочной деятельности, как необходимой составляющей педагогической деятельности. Отмечается недостаточная палитра. Нужно расширять знания по оценочной деятельности. Признание того, что учащийся не достиг какого-либо уровня и результата в учебной деятельности уже является оценочной деятельностью. Поэтому результат педагогической деятельности должен быть оценен.

9. Методика «Экспресс-опрос руководителей учреждения и структурных подразделений»

Методика «Экспресс –опроса» разработана работниками методического и информационного отделов в целях улучшения качества проведенного мероприятия «Кадровой недели».

АНКЕТА «Экспресс-опрос для руководителей учреждения и начальников структурных подразделений»

Уважаемые коллеги, просим Вас ответить на вопросы экспресс-опроса по содержанию проведенной кадровой недели. Ваши отзывы необходимы, чтобы сделать процесс проведения мероприятия более качественным.

1. Как Вы оцениваете организацию кадровой недели в целом?
 2. Насколько проведенная кадровая неделя соответствовала Вашим ожиданиям по тематической направленности?
 3. Какое выступление (какие выступления), на Ваш взгляд, было наиболее полезным и интересным на кадровой неделе?
 4. Как Вы планируете использовать информацию, которую получили на кадровой неделе?
-
5. Какую проблему из озвученных Вам будет интересно продолжить изучать самостоятельно?

6. Какой из предложенных материалов не имеет для Вас практической ценности?
7. На какие вопросы Вы или Ваши педагоги не успели получить ответы?
8. Кого из лекторов Вам бы хотелось услышать и по каким вопросам?
9. Что бы Вы изменили в проведенном мероприятии, чтобы сделать его более полезным для Вас и педагогов Вашего структурного подразделения?

В результате экспресс-опроса начальников структурных подразделений и руководителей ДТ «Октябрьский», проведенного 05.08.2018 г. по анализу содержания кадровой недели 20-24.08.2018г. в целях улучшения качества проведения мероприятия, были получены следующие ответы на вопросы.

1. Как Вы оцениваете организацию кадровой недели в целом?
 - Хорошо: ответили 3 человека;
 - положительно: ответили 4 человека, но 3 дня утомительно для ПДО – 1 человек;
 - другое: возможность выйти из ситуации «здесь и сейчас» с анализом текущего процесса с учетом поступившей информации; самодостаточная информация в воспитании подросткового возраста.
2. Насколько проведенная кадровая неделя соответствовала Вашим ожиданиям по тематической направленности?
 - Все вопросы соответствовали ожиданиям: ответили 2 человека;
 - понравилась первая часть у М.Г. Волчек, вторая часть расплывчато, нечего было взять у В.М. Никифоровой: ответил 1 человек;
 - 50% на 50%: ответил 1 человек;
 - в основном: был ответ у 2 человек;
 - не полностью соответствовала, хотелось услышать больше о вопросах работы в этом учебном году подробнее: 1 человек.
3. Какое выступление (какие выступления), на Ваш взгляд, было наиболее полезным и интересным на кадровой неделе?
 - Все выступления полезны: ответил 1 человек;
 - выступления приглашенных специалистов: ответил 2 человека;
 - Киселевой Е.В.: ответил 1 человек;
 - Волчек М.Г. – первая часть, Киселева Е.В. (побольше практических упражнений), за 1,5 часа можно было четче изложить материал: ответил 1 человек!
 - Волчек М.Г. - 2 человека (ФГОС).

4. Как Вы планируете использовать информацию, которую получили на кадровой неделе?

- Адаптация материала к теме методической теме учреждения: ответил 2 человека;
- в работе с ПДО: 1 человек;
- тренинги от Киселевой Е.В., приступит к чтению о визуалах: ответил 1 человек;
- воздержались от ответа: 3 человека.

5. Какую проблему из озвученных Вам будет интересно продолжить изучать самостоятельного?

- УУД: ответил 1 человек;
- разновозрастная психология: 2 человека;
- информация изложения материала для визуалов, аудиалов, «индиго»: 2 человека;
- воздержались от ответа 2 человека.

6. Какой из предложенных материалов не имеет для Вас практической ценности?

- Про детей «индиго» 2 человека;
- встреча на «Иволге»: 1 человек;
- воздержались от ответа: 3 человека;

7. На какие вопросы Вы или Ваши педагоги не успели получить ответы?

- Специфика оценки и критерии в УДО: 1 человек;
- индивидуальный подход в обучении детей подросткового возраста: 1 человек;
- работа с родителями и молодежными центрами и ОУ: 1 человек;
- не обсуждались вопросы с ПДО, а информация нужна конкретная к нашим проблемам;
- надо подумать, поднять материалы: 1 человек;
- воздержались от ответа: 2 человека.

8. Кого из лекторов Вам бы хотелось услышать и по каким вопросам?

- Чепель Т.Л. (особенности детей и влияние на Я-ребенка): 1 человек;
- Киселеву Е.В. (аудиалы, выявление их особенностей);
- Волчек М.Г. (по любой теме): 1 человек;
- политолога;
- по плану ДТ «Октябрьский»;
- воздержались от ответа: 3 человека.

9. Что бы Вы изменили в проведенном мероприятии, чтобы сделать его более полезным для Вас и педагогов Вашего структурного подразделения?

- Все устраивает: 1 человек;

- больше приглашенных: 1 человек;
- пригласить специалиста под задачу (информация под целевую аудиторию): 1 человек;
- больше практических рекомендаций: 1 человек;
- по документам учебного года (сроки и изменения): 1 человек;
- практические вопросы по заполнению документации и организации работы, работе с молодежными ОУ: 1 человек;
- сжатый формат выступления лекторов: 1 человек.

Были сделаны следующие выводы:

1. Организацию и проведение кадровой недели оценивают в целом положительно.
2. У большинства участников опроса ожидания по тематической направленности оправдались. В дальнейшем планируют продолжать изучать некоторые темы более углубленно самостоятельно (УУД, возрастная психология).
3. Значительная часть опрошенных считают полезным каждое выступление. Еще раз хотят услышать М. Г. Волчек, Е. В. Киселеву, и пригласить просят Т. Л. Чепель. Но информацию желают услышать под целевую аудиторию.

Заключение

В заключении работы обобщены результаты исследования и сделаны следующие выводы.

1. Проведенные исследования позволили определить причины, затрудняющие профессиональное развитие педагогического коллектива ДТ «Октябрьский». Препятствующими профессиональному развитию факторами являются личностные (состояние здоровья, ограниченные ресурсы, стесненные жизненные обстоятельства, собственная инерция). Негативными факторами считают низкую заработную плату и необходимость жертвовать личными и семейными интересами. Лишь малая часть отмечают, что профессия не мешает их жизни. Недостаток времени и бумажная работа отмечены как наиболее значимые препятствующие факторы при значительном интересе к своей работе.

2. Пути повышения мотивации для профессионального роста и саморазвития педагогического коллектива являются методическая работа с педагогическим коллективом, обучение на курсах повышения квалификации, что в первую очередь и способствует повышению профессионального развития педагогов, осмыслению собственной самостоятельной деятельности, являющейся средством самосовершенствования и становления профессионала. Кроме того, материальная и моральная сторона для повышений мотивации и пример деятельности руководителей также являются важными моментами. Значительная часть педагогического коллектива - имеет оптимальное соотношение трех видов мотивации: внешней положительной мотивации, внутренней мотивации, внешней отрицательной мотивации. Это доказывает, что подавляющее большинство педагогических работников удовлетворены своей профессией, стремятся достичь определенных позитивных результатов. Очевидно, что большинство педагогов дополнительного образования стремятся к саморазвитию. Способны "творить себя", совершенствоваться, учиться, постигать, искать и находить. Незначительная часть педагогов дополнительного образования из-за препятствующих факторов и условий испытывают затруднения по формированию системы саморазвития.

Педагогическая деятельность видится привлекательной для подавляющего большинства исследуемых как позволяющей профессионально самореализовываться и как соответствующий тем способностям и возможностям, которые педагоги у себя находят. Также важными факторами привлекательности педагоги назвали возможность работать в тесном контакте с людьми и отсутствие противоречий с их ценностями и убеждениями. Многие считают профессию педагога социально престижной, признанной в обществе и уважаемой. Фактор важности профессии для общества оказался самым поляризованным в оценках исследуемых педагогов. Большинство отметили профессию как важную, а незначительная часть считает, что общество мало ценит данную область деятельности.

3. Диагностика исследования мотивации профессионального развития педагогического коллектива возможна при условии использования комплекса психодиагностических методик. Были выделены наиболее эффективные методики (методика «Мотивы педагогической профессии» (Т. Н. Сильченкова), что нашло свое отражение в анкете, позволяющей выявить значимость для педагогов мотивов к своей профессии). Диагностика характера мотивации профессиональной деятельности работников проводилась (по методике К. Замфир в модификации А. Реана), что позволило выявить соотношение видов мотивации в виде мотивационного комплекса, показывающего, что активность педагогов мотивирована самим содержанием деятельности, стремлением достичь позитивных результатов. Диагностика изучения факторов привлекательности профессии (по методике В. А. Ядова, модифицированной Н. В. Кузьминой, А. А. Реаном) и диагностика выявления способности педагогов к саморазвитию по методике Н. А. Литвинцевой удобна для интерпретации с использованием математического метода. Методика определения творческого потенциала по И. А. Урминой позволила выявить творческий потенциал педагогического коллектива. Повышение профессионального развития педагогического коллектива возможно при целенаправленной, профессионально организованной методической поддержке.

4. Основные задачи исследования по выявлению методик исследования затруднений профессионального развития педагогического коллектива и пути его повышения решены. Полученные в результате исследования данные послужат шагом к планированию перспективы дальнейшей работы на 2018-2019 учебный год:

- совершенствование организационно-педагогических условий, обеспечивающих благоприятную мотивационную среду;

- разработка плана индивидуальной и дифференцированной работы с педагогическим коллективом для планирования повышения профессионального роста (**см. Приложение 1**)

5. В результате исследования выявлены разные уровни по степени готовности педагогического коллектива к инновациям. Высокий уровень готовности имеют 2 человека (6%). Данные педагогические работники могут объединиться в мастер-класс, описать и оформить свой опыт, представить материалы своей работы для ознакомления своим коллегам. Оптимальный уровень готовности имеют 20 человек (66%), выполняющие свою работу в повседневном режиме, не стремящиеся быть ни первыми, ни последними, поддерживающие новое только тогда, когда его воспримет большинство. Педагогов этой группы нужно приобщать к обобщению педагогического опыта. Низкий уровень готовности имеют 8 человек (26%). Это сомневающиеся педагоги, выбирающие между новым и старым, склоняющиеся к новому только после того, как сформируется общее общественное мнение.

6. Хорошими показателями мотивационной готовности к инновационной деятельности является: наличие у большинства педагогических работников ДТ «Октябрьский интереса и позитивного отношения к новшеству и инновациям;

наличие мотива самосовершенствования и осознание своих возможностей, необходимости работы над собой, появление большей уверенности в собственных силах; сформированность мотива преодоления затруднений. Педагоги стремятся улучшить результаты собственной работы.

7. Так как инновационная готовность педагогов дополнительного образования представляет собой совокупность внутренних мотивов, то для актуализации внутренней мотивации требуется, прежде всего привлечение педагогов дополнительного образования к совместному планированию новшеств, рефлексии промежуточных результатов через методические объединения и творческие группы.

8. Большинство педагогических работников признают важность оценочной деятельности учащихся. Педагогические работники знают разные методики оценивания деятельности учащихся, применяют разнообразные методы контроля. Препятствующие применению реализации оценочной деятельности учащихся отмечают недостаток времени. У части педагогического коллектива не сформировано понимание оценочной деятельности, как необходимой составляющей педагогической деятельности. Отмечается недостаточная палитра. Нужно расширять знания по оценочной деятельности. Признание того, что учащийся не достиг какого-либо уровня и результата в учебной деятельности уже является оценочной деятельностью. Поэтому результат педагогической деятельности должен быть оценен.

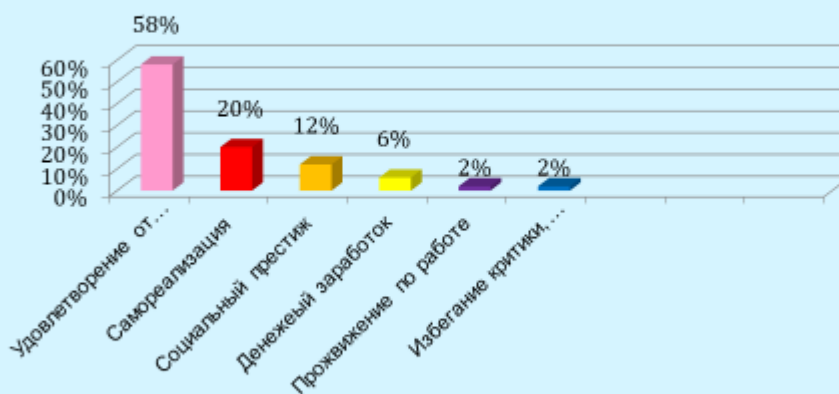
9. Организацию и проведение кадровой недели оценивают в целом положительно. У большинства участников опроса ожидания по тематической направленности оправдались. В дальнейшем планируют продолжать изучать некоторые темы более углубленно самостоятельно (УУД, возрастная психология). Значительная часть опрошенных считают полезным каждое выступление. Еще раз хотят услышать М.Г. Волчек, Е.В. Киселеву, и пригласить просят Т. Л. Чепель. Но информацию желают услышать под целевую аудиторию **(см. приложение 2)**.

10. Практическая значимость исследования заключается в том, что разработаны методические средства для психологического сопровождения в рамках личностно ориентированной модели, в том числе профессионального мастерства педагогов дополнительного образования по осуществлению оценочной деятельности учащихся. Посредством интегрирования классических вопросов применительно к ДТ «Октябрьский» разработана анкета по «Повышению профессионального мастерства по осуществлению оценочной деятельности учащихся», составлен экспресс-опросник для обратной связи с руководителями учреждения и структурными подразделениями. Система психологического сопровождения реализации процессных инноваций может быть востребована руководителями учреждений образования, педагогами-психологами как МБУДО ДТ «Октябрьский» при подготовке и переподготовке педагогов дополнительного образования, так и педагогам-психологами других учреждений.

Графическое представление результатов исследования

Результаты проведенной диагностики характера мотивации профессиональной деятельности работников педагогического коллектива ДТ "Октябрьский" (по методике К. Замфир в модификации А. Реана)

Диаграмма 1



Результаты проведенной диагностики изучения факторов привлекательности профессии и профессиональной деятельности членов педагогического коллектива ДТ "Октябрьский" (по методике В.А. Ядова)

Диаграмма 2

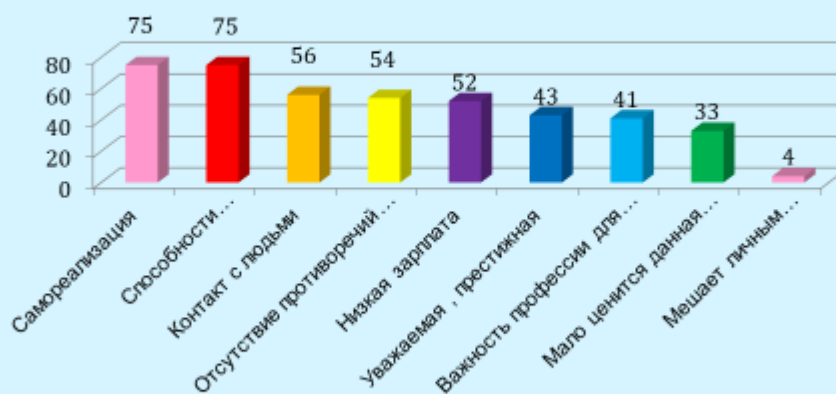


Диаграмма 3
Способности педагогов к саморазвитию

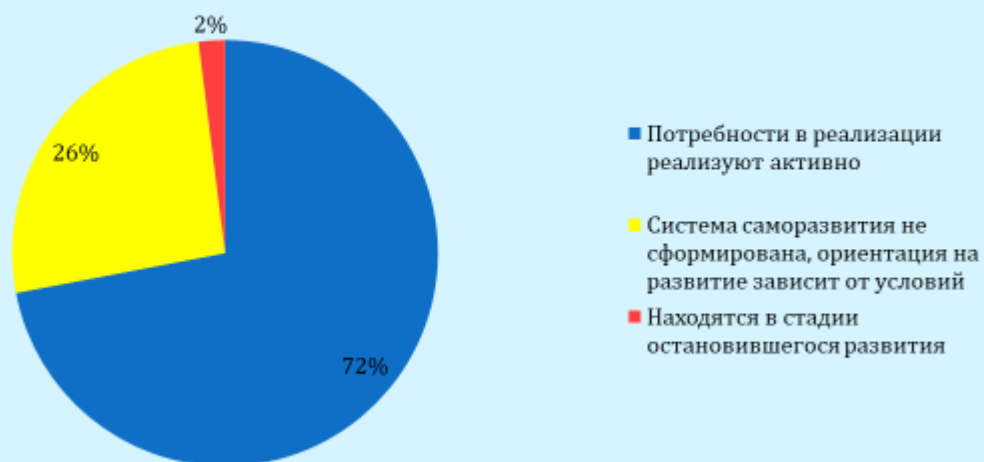


Диаграмма 4
Препятствующие факторы

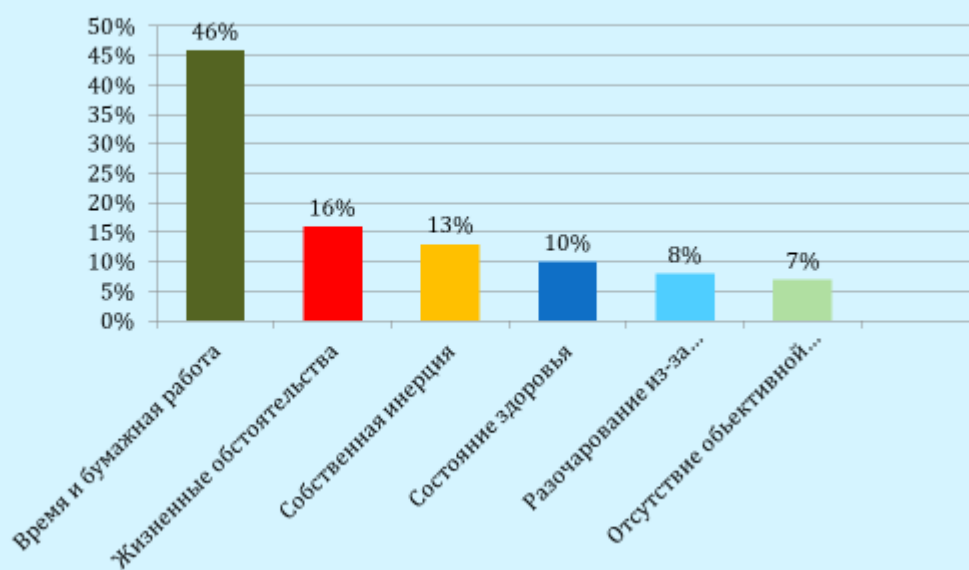


Диаграмма 5

Стимулирующие факторы

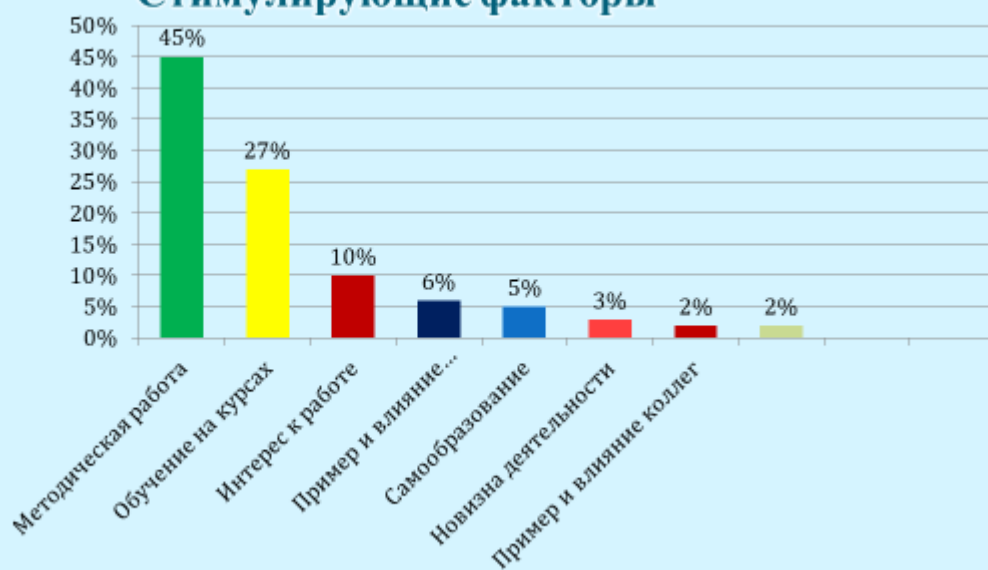
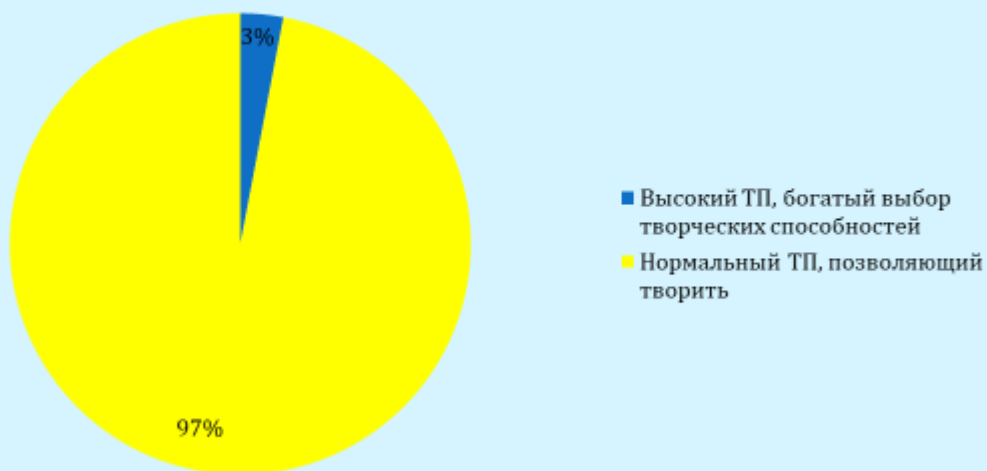


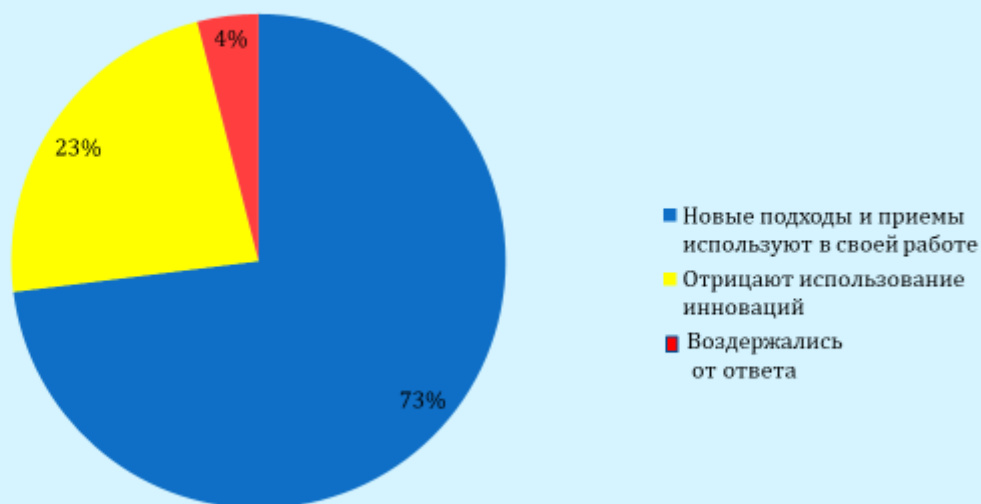
Диаграмма 6

Творческий потенциал педагогических работников

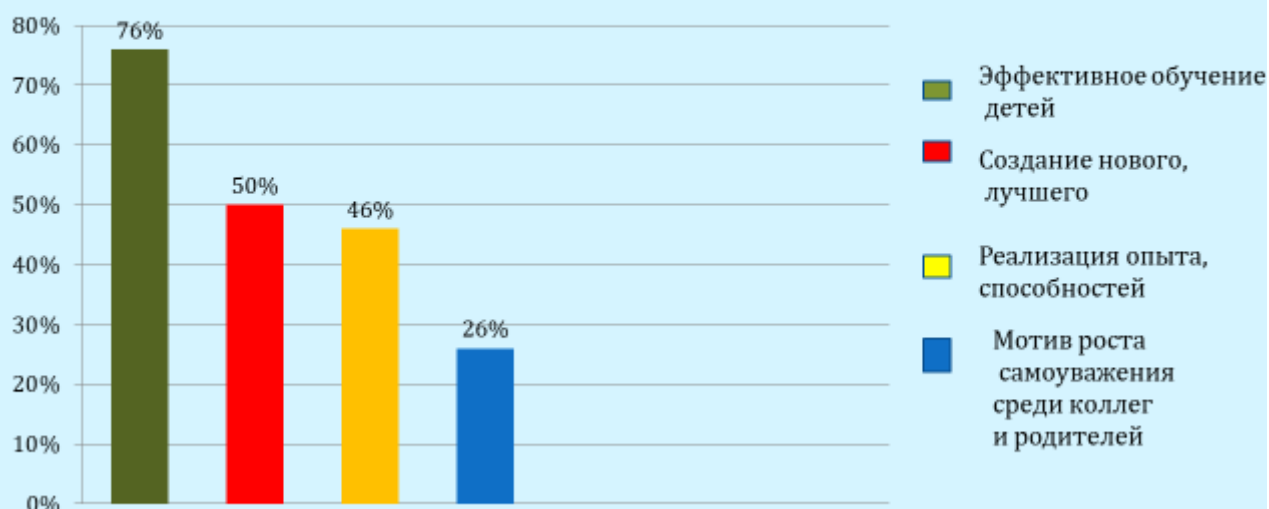


Графическое представление результатов исследования

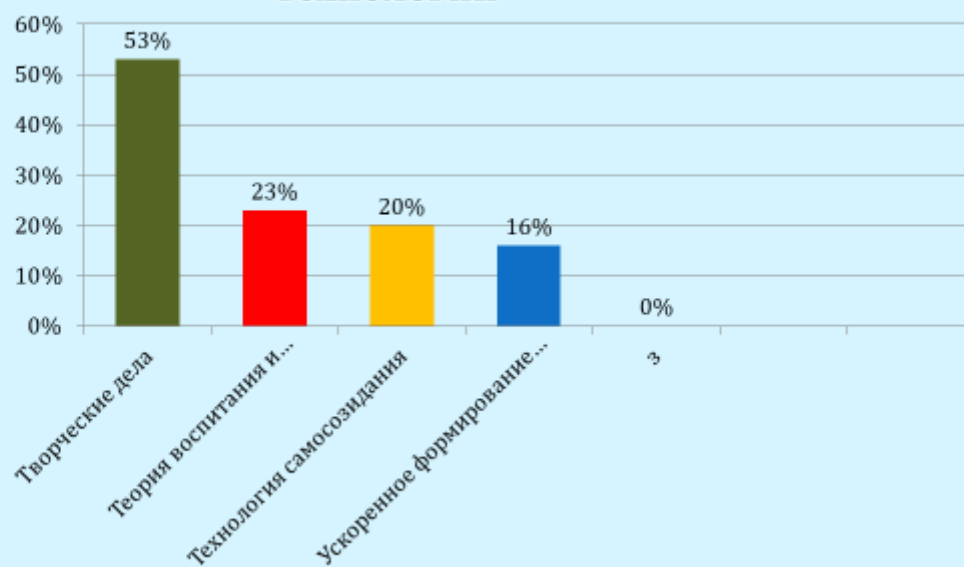
Выбор применения инноваций



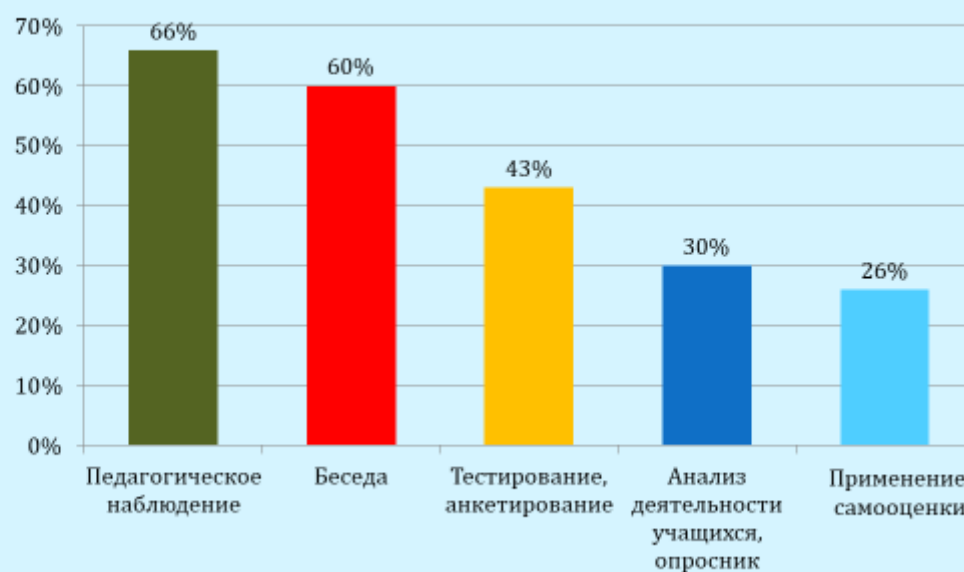
Привлекательность инновационной деятельности



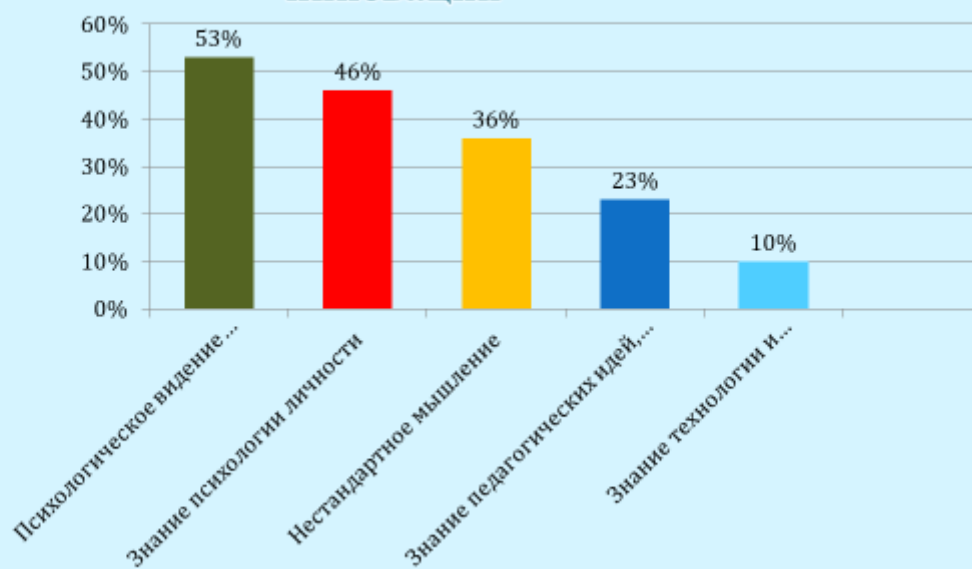
Возможности применения педагогических технологий



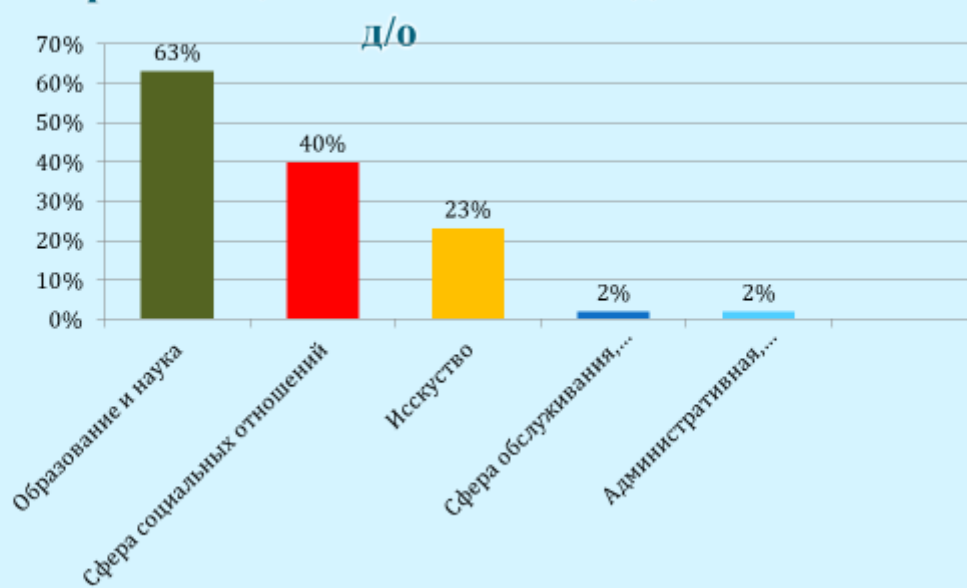
Выбор диагностических методик



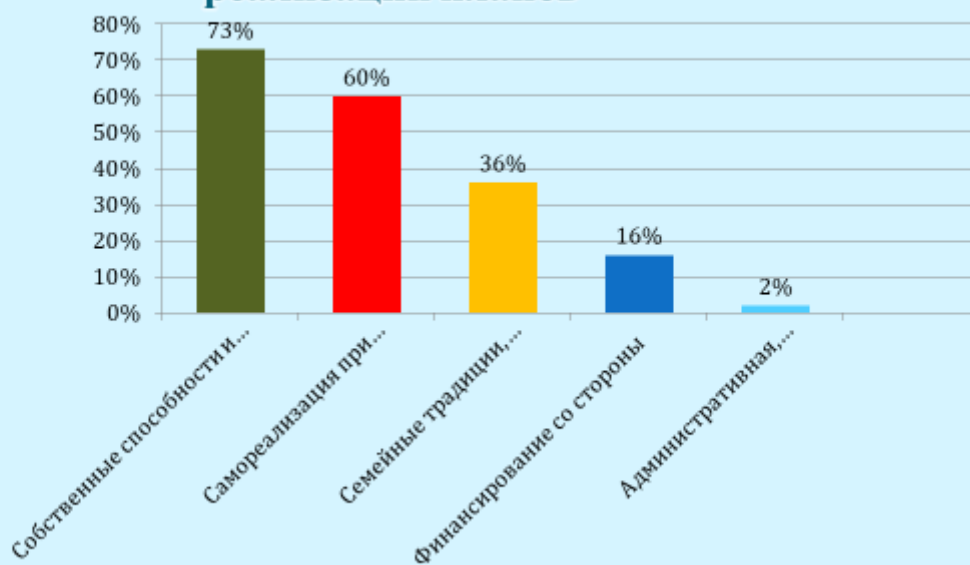
Показатели готовности к созданию инноваций



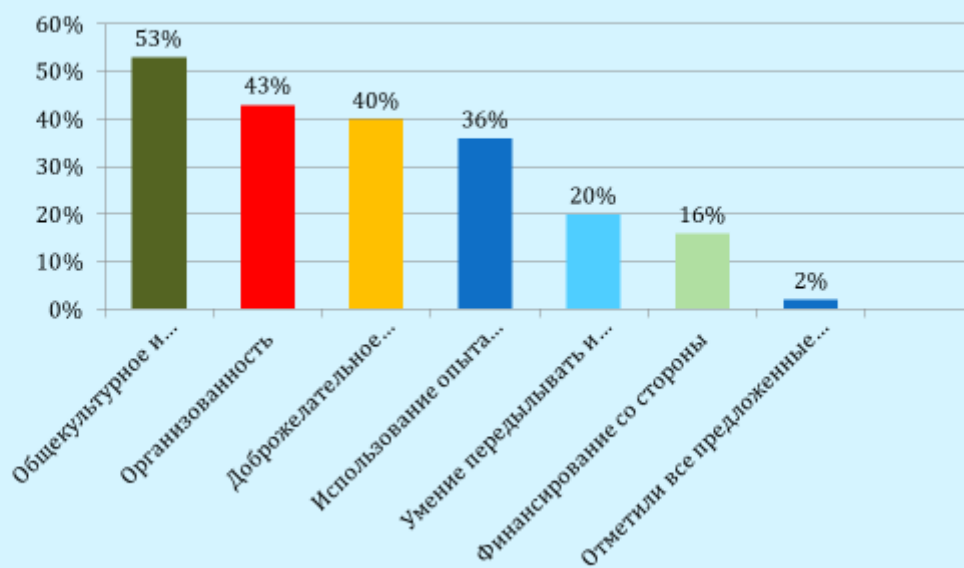
Привлекательность сферы самореализации способностей педагогов



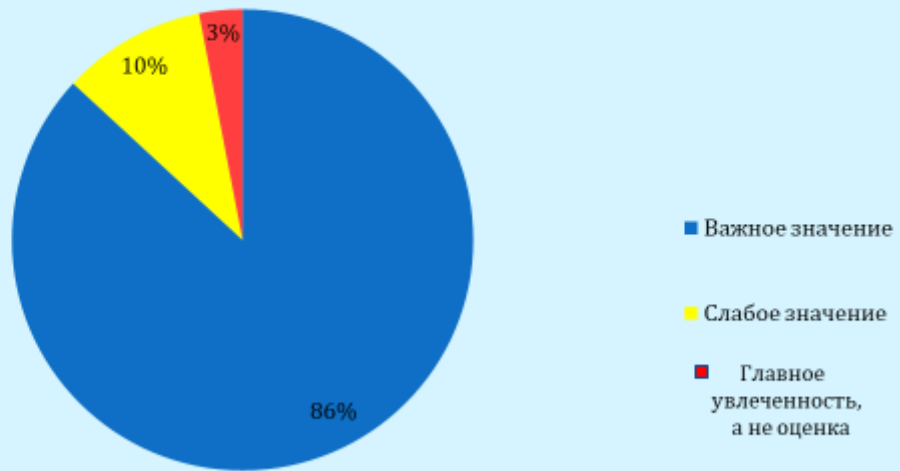
Выбор факторов, способствующих реализации планов



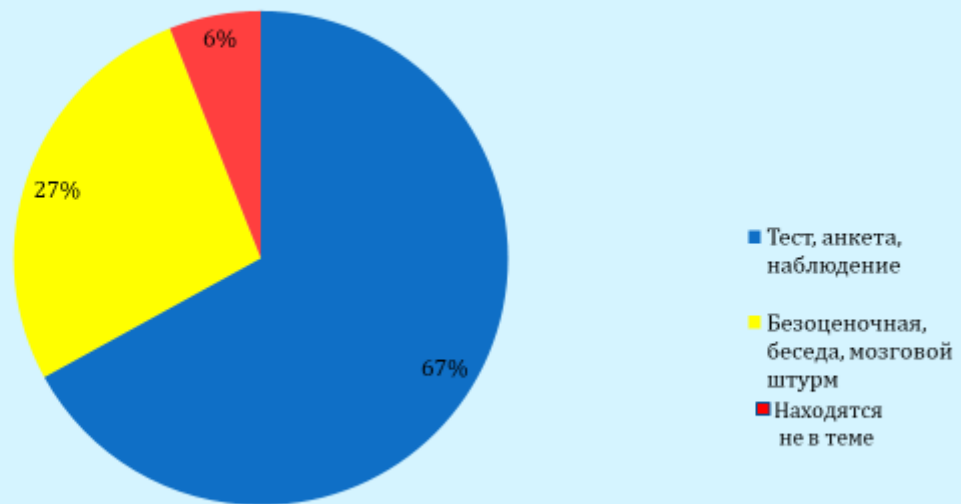
Выбор приоритетов в достижении целей



Уровень ПМ по осуществлению оценочной деятельности учащихся



Выбор методик для оценивания деятельности учащихся



Выбор показателей оценивания

