**Программа деятельности педагогического коллектива
по развитию инновационного потенциала**

**I. Подготовительный этап.**

*Цель –* обеспечение мотивационной готовности педагогического коллектива к освоению новшеств.

*Содержание деятельности:*

1. Диагностика уровня инновационного потенциала педагогического коллектива.

2. Создание информационного поля:

– формирование школьного банка новшеств в сфере образования;

– проведение психолого-педагогических семинаров по актуальным проблемам;

– обеспечение педагогов литературой.

3. Установление связей с наукой, привлечение ученых в качестве научных руководителей и консультантов.

4. Выявление потребностей в инновациях, определение их типа.

5. Выбор педагогами новшеств в соответствии со своими потребностями и с учетом интересов и склонностей учащихся.

6. Прогнозирование возможных отклонений от цели, нежелательных препятствий и последствий.

7. Повышение профессионализма администрации школы.

8. Создание мотивации на достижение успеха.

**II. Организационный этап.**

*Цель –* усиление мотивационной готовности, обеспечение теоретической готовности педагогического коллектива к освоению новшеств.

*Содержание деятельности:*

1. Внесение изменений в структуру методической деятельности:

– создание временных творческих коллективов;

– преобразование методического совета в научно-методический.

2. Пополнение учителями базовых научных и методических знаний (продолжение работы школьных психолого-педагогических семинаров).

3. Развитие исследовательских умений учителей (организация постоянно действующего семинара «Теория и практика инноваций»).

4. Изменение характера взаимодействия учителей с учеными: дополнение теоретических семинаров индивидуальными и групповыми консультациями.

5. Разработка положения о стимулировании труда педагогических работников школы.

6. Организация взаимодействия на уроках, круглых столах, защит программ, творческих отчетов и т. д.

**III. Практический этап.**

*Цель –* обеспечение практической готовности педагогического коллектива к освоению новшеств.

*Содержание деятельности:*

1. Промежуточная диагностика уровня инновационного потенциала педагогического коллектива.

2. Совершенствование системы научно-методической работы, организация ее на трех уровнях:

– первый – традиционная деятельность методических объединений;

– второй – временные творческие коллективы;

– третий – творческие лаборатории.

3. Создание внутришкольной системы повышения квалификации (теоретические семинары, деловые игры, практикумы, творческие группы и т. д.).

4. Изменение характера нововведений: от локальных до комплексных, касающихся всех сторон деятельности школы: содержания образования, технологий обучения, воспитания и развития учащихся, организации УВП и т. д.

5. Совершенствование структуры управления в условиях работы в инновационном режиме, активное участие педагогов и принятие управленческих решений.

6. Акцент в деятельности научно-методической службы ставится на обучении учителей организации научно-методического эксперимента, на совершенствовании исследовательских умений и навыков.

7. Разработка учителями авторских программ, учебных курсов, специальных семинаров.

8. Активное участие педагогов в методической работе на уровне города:

– работа в составе творческих лабораторий;

– участие в работе научно-практических конференций;

– обобщение опыта своей работы в виде публикаций;

– участие в выставках материалов передового педагогического опыта.

**IV. Контрольно-оценочный этап.**

*Цель –* выявление рассогласования между желаемым и реальным уровнями инновационного потенциала педагогического коллектива.

*Содержание деятельности:*

1. Диагностика уровня инновационного потенциала педагогического коллектива. Оценка в системе показателей:

– восприимчивость педагогов к новому;

– подготовленность к освоению новшеств;

– степень новаторства педагогического коллектива;

– степень творческой активности;

– развитость коммуникативных связей.

2. Установление причин рассогласования между желаемыми и реальными уровнями инновационных потенциалов.

3. Составление программы деятельности педагогического коллектива по дальнейшему развитию инновационного потенциала.

Эффективность деятельности педагогического коллектива по развитию инновационного потенциала будет достигнута, если конструировать ее как динамический процесс, характеризующийся преемственностью его этапов в соответствии с содержанием, формами и методами работы, нацеленными на развитие ИППК школы: последовательно развивать восприимчивость педагогов к новшествам; обеспечивать их подготовленность к освоению новшеств; повышать уровень новаторства и творческой активности учителей в школьном коллективе; обеспечивать психолого-педагогические и организационно-педагогические условия развития ИППК школы.

**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:***

К = Кфакт : Кмакс, где

К – уровень восприимчивости педагогического коллектива к новшествам;

Кфакт – фактическое количество баллов, полученных всеми учителями;

Кмакс – максимально возможное количество баллов.

***Для оценки уровня ИППК используются следующие показатели:***

– критический уровень –  К < 0,45;

– низкий уровень – 0,45 < К < 0,65;

– допустимый уровень – 0,65 < К < 0,85;

– оптимальный уровень – К > 0,85.

**Анкета 2. «Информационная готовность педагогического коллектива»**

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:***

К = Кфакт : Кмакс, где

К – уровень квалификационной готовности педагогического коллектива к новшествам;

Кфакт – количество учителей, имеющих высшую, 1-ю и 2-ю квалификационные категории;

Кмакс – количество членов педагогического коллектива.

***Для оценки используют следующие показатели:***

– критический уровень – К < 0,45;

– низкий уровень – 0,45 < К < 0,65;

– допустимый уровень – 0,65 < К < 0,85;

– оптимальный уровень –  К > 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.

*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.

*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 D.*** 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.

*Чем малочисленнее группы D 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.