Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад №4 «Солнышко» муниципального образования Абинский район

АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ МОНИТОРИНГА ГОТОВНОСТИ ПЕДАГОГОВ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Макаренко Татьяна Сергеевна

Подписан: Макаренко Татьяна Сергеевна
DN: C=RU, S=Краснодарский край, L=г. Абинск, T=Заведующий, O="МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 4 ""СОЛНЫШКО"" МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ АБИНСКИЙ РАЙОН", СНИЛС=07522711045, ИНН=232302028353, E=abinskcentrobuh@mail.ru, G=Татьяна Сергеевна, SN=Макаренко, CN=Макаренко Татьяна Сергеевна
Основание: Я являюсь автором этого документа
Местоположение: место подписания
Foxit Reader Версия: 10.1.3

2023 год

СОДЕРЖАНИЕ

ЧАСТЬ 1. АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ ДИАГНОСТИКИ ГОТОВНОСТИ ПЕДАГОГОВ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....…….. 2

1.1. Диагностический аппарат……. 2

1.2. Результаты анкеты «Самоанализ инновационной деятельности. Готовность к педагогическому творчеству и инновациям…… 5

1.3. Результаты педагогической оценки способностей педагогов к инновационной деятельности…….. 6

1.4. Результаты тестирования «Ваш творческий потенциал»……..… 7

1.5. Выводы по готовности педагогов к участию в инновационной деятельности…..... 8

ЧАСТЬ 2. РЕЗУЛЬТАТЫ ДИАГНОСТИКИ ПО ОЦЕНКЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГОВ…..... 12

2.1. Диагностический аппарат..... 12

2.2. Результаты оценки сформированности ИКТ-компетенции…….. 12

2.3. Результаты оценки компетенции в организации и выстраиванию партнерского взаимодействия с родителями (законными представителями) детей раннего и дошкольного возраста…… 17

2.4. Результаты самооценки профессиональных затруднений в организации взаимодействия с родителями……... 18

2.5. Выводы по оценке уровня профессиональных компетенций педагогов…..... 22

ЧАСТЬ 1. АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ ДИАГНОСТИКИ ГОТОВНОСТИ ПЕДАГОГОВ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1.1. Диагностический аппарат

В основе диагностики готовности педагогов к инновационной деятельности лежит теоретическое обоснование структуры данной профессиональной компетенции, включающей когнитивный, деятельностный и личностный компоненты.

Когнитивный компонент включает в себя совокупность психолого-педагогических и специальных знаний, обеспечивающих и наполняющих педагогическое мышление, в том числе инновационное, проективное, критическое.

Практический компонент готовности педагогов к инновационной деятельности отражает степень развития умений и навыков, необходимых педагогу для реализации инновационной деятельности. К подобного рода навыкам и умениям относятся следующие: прогностические, аналитические, проективные и ориентационные умения.

Личностный компонент отражает уровень психологической и мотивационно-смысловой готовности к реализации инновационной деятельности каждого педагога в отдельности.

Таким образом, *под готовностью к инновационной педагогической деятельности* следует понимать такое интегральное качество личности, которое характеризуется наличием и определенным уровнем сформированности когнитивного, практического и личностного компонентов в их взаимосвязи и взаимодействии, что проявляется в стремлении к инновационной деятельности, в готовности ее осуществления на профессиональном уровне. Готовность к инновационной деятельности в контексте современных требований в сфере образования, является важнейшим качеством педагога-профессионала. Критериальная система оценки готовности педагогов к инновационной деятельности переложена в таблице 1.

Таблица 1.

Система критериев и показателей оценки готовности педагогов к инновационной деятельности

Критерии	*Показатели*	*Диагностический инструментарий*
Личностный	*Мотивация к инновационной деятельности* (привлекательность инновационной детальности; наличие опыта инновационной	Анкета «Самоанализ инновационной деятельности. Готовность к педагогическому

	детальности; потребность в обновлении деятельности); *Стремление к самосовершенствованию; Личная значимость творческой деятельности Уверенность в себе. Ответственность*	творчеству и инновациям» (И.В. Никишина). Карта педагогической оценки способностей педагогов к инновационной деятельности» (В.А. Сластенин)
Когнитивный	*Знание сущности инновационной детальности,* знание технологий, способов инновационной деятельности; диагностических методов. *Критичность мышления, способность к оценочным суждениям. Способность к самоанализу, рефлексии*	Карта педагогической оценки способностей педагогов к инновационной деятельности (В.А. Сластенин)
Деятельностный	*Наличие опыта* проектной, диагностической, аналитической, инновационной, экспериментальной деятельности; *Наличие конструктивных и проектировочных навыков и умений* применять инновационные педагогические технологии и методы.	Тест «Ваш творческий потенциал» Карта педагогической оценки способностей педагогов к инновационной деятельности (В.А. Сластенин)

В мониторинге оценки готовности к инновационной деятельности приняли участие 20 педагогов дошкольного образовательного учреждения (таблица 2).

Таблица 2.

Возраст и квалификационные характеристики респондентов

Стаж в ГБДОУ	Высшая категория	Первая категория	Без категории
До 3 лет	-	-	3(15%)
От 3 до 5 лет	-	-	
От 5 до 10 лет	-	7 (35%)	
От 10 до 20 лет	1 (5%)	7 (35%)	

Свыше 20 лет	2 (10%)		

Полученные и обработанные эмпирические данные в совокупности критериев и показателей позволили выделить три уровня готовности педагогов к инновационной деятельности (таблица 3).

Таблица 3.

Содержательная характеристика уровней готовности к инновационной деятельности

Уровень	Характеристика	Число респондентов
Высокий или оптимальный	Педагог характеризуется развитой методологической культурой, проявляет инновационный стиль мышления, владеет проективной деятельностью и моделированием, обладает творческими способностями, характеризуется активностью, инициативностью, готовностью к новому, самостоятельностью, высоким уровнем рефлексии и самоанализа.	3
Средний или достаточный	Педагог характеризуется пониманием значимости и необходимости инновационной деятельности, однако недостаточно глубоко владеет теоретическими и методологическими знаниями исследовательской деятельности, в большей степени практико-ориентирован. У педагога недостаточно сформированы проектировочные, аналитические и диагностические умения; интерес к инновациям, к изменениям неустойчив, не всегда адекватно оценивают собственную деятельность.	14
Низкий или критический	Педагог характеризуется наличием общего представления об инновационной деятельности, о требованиях к результатам реализации инновации; демонстрирует пассивность, настороженность, сопротивляется к участию в экспериментальной деятельности; характеризуется	3

	низким уровнем творческих способностей и рефлексии.	

Покажем распределение педагогов по уровням готовности к инновационной деятельности (рисунок 1)

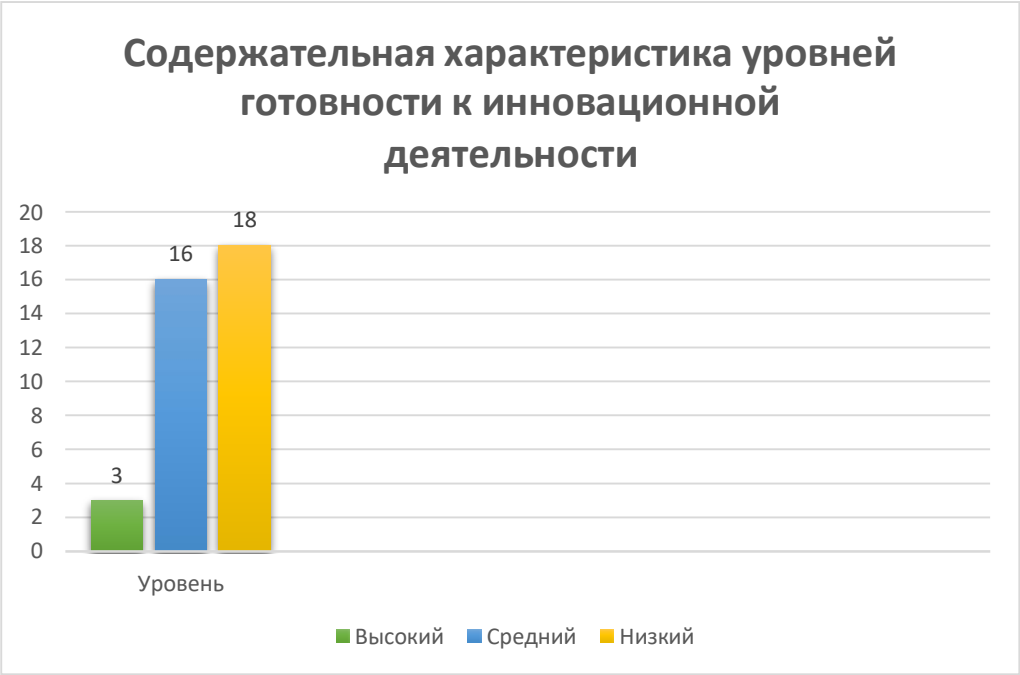


Рис. 1

Остановимся на результатах проведенных диагностических методик.

1.2. Результаты анкеты «Самоанализ инновационной деятельности. Готовность к педагогическому творчеству и инновациям»

(И.В. Никишина)

Обработанные эмпирические данные показали распределение педагогов также по трем уровням. *по степени готовности к творчеству и к инновациям.*

Высокий уровень готовности имеют 3 человека (15%). *Данные педагогические работники могут участвовать в рабочей группе.*

Средний уровень готовности имеют 12 человек (60%), 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, в апробацию продуктов инновационной деятельности.*

Низкий уровень готовности имеют 7 человека (25%). Это сомневающиеся педагоги, выбирающие между новым и старым, склоняющиеся к новому только после того, как сформируется общее общественное мнение.

Покажем распределение педагогов по уровням готовности к творчеству и инновациям (рисунок 1.1)

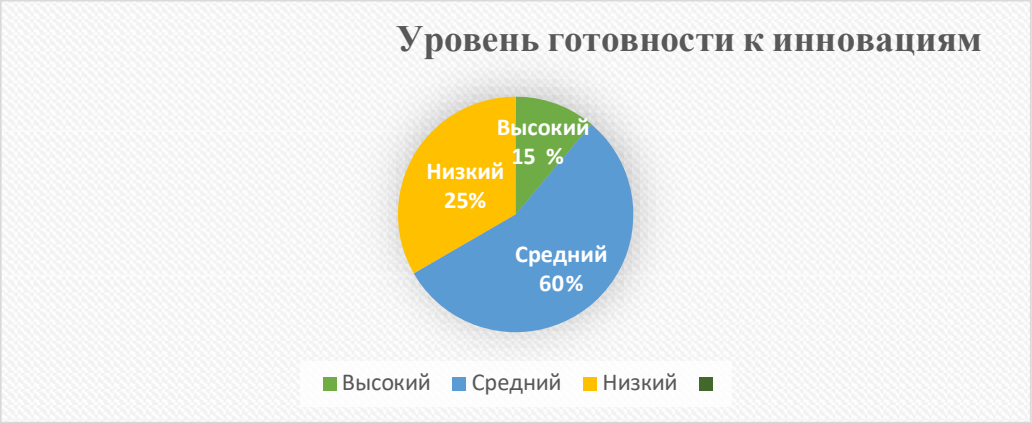


Рис.1.1

Хорошими показателями мотивационно-смысловой готовности к инновационной деятельности является наличие у большинства педагогических работников интереса и позитивного отношения к новшеству и инновациям в целом; наличие мотива самосовершенствования и осознание своих возможностей, необходимости работы над собой, проявление большей уверенности в собственных силах; сформированность мотива преодоления затруднений. Педагоги стремятся улучшить результаты собственно работы.

Так как инновационная готовность педагогов представляет собой совокупность внутренних мотивов, то для актуализации внутренней мотивации требуется, прежде всего привлечение педагогов к совместному планированию внедряемых новшеств, рефлексии промежуточных результатов через обсуждение их на методических объединениях и в творческих группах.

Следующий методикой мониторинга использовалась

1.3. Результаты педагогической оценки способностей педагогов к инновационной деятельности

(В.А. Сластенин)

В ходе применения данной диагностики были оценены мотивационный, креативный, операционный и личностный компонент готовности педагогов к инновационной деятельности.

Критерии	*Номера вопросов*							
Мотивационный компонент	1	2	3	4	5	6		
Креативный компонент	7	8	9	10				
Операционный компонент	11	12	13	14	15	16	17	18
Личностный компонент	19	20	21					

Полученные и обработанные результаты также подтвердили проявление признаков на трех уровнях. Для удобства интерпретации уровни названы одинаково во всех диагностических процедурах:

- высокий уровень развития инновационного потенциала *не показал ни один педагог;*

- средний уровень продемонстрировали две трети педагогов ДОУ (14 человека),

– низкий уровень развития инновационного потенциала – остальные 6 человек (рисунок 2).

Рис.2.

Следующей методикой выступил тест оценки творческого потенциала педагогов ДОУ.

1.4. Результаты тестирования «Ваш творческий потенциал»

Уровень творческого потенциала педагогов, как условие и показать готовности к инновационной деятельности отражает личностные и профессиональные потенциальные возможности. Он оценивался в соответствии со шкалой, предложенной в методике «Ваш творческий потенциал». Педагогам были предложены вопросы теста. Обработанные данные приводятся в соответствие с уровнями по сумме набранных баллов.

Так, высокий уровень соответствует сумме 49 и более баллов, которые смог набрать педагог. Это означает, что в человеке заложен значительный творческий потенциал, который предоставляет богатый выбор творческих возможностей.

По результатам тестирования педагогов ДОО, в данном тесте *никто из педагогов не показал высокий уровень.*

Средний уровень соответствует шкале от 24 до 48 баллов. Это означает, что педагог обладает теми качествами, которые позволяют ему творить, но у него есть некоторые проблемы, которые тормозят процесс реализации творчества. *В нашем исследовании все респонденты проведенного эксперимента показали наличие данного уровня (20 человек).*

Низкий уровень соответствует показателю в 23 и менее баллов, что говорит, что Ваш творческий потенциал, невелик.

В нашем исследовании никто из педагогов не показал низкий уровень.

Обобщенные результаты показаны в таблице 3.

Таблица 3.

Результаты диагностики развития творческого потенциала педагогов

Уровень творческого потенциала	*Способности творческого потенциала*							
	постоянство	любознательность	«вера в себя»	амбициозность	«слуховая» память	стремление быть независимым	способность абстрагироваться	степень сосредоточенности
	Номера вопросов							
	5,9	1,6,7,8	2,3,4,5	10	12,12	14	16,17	11,18
Высокий								
Средний	5	11	8	3	5	2	4	5
Низкий								

1.5. Выводы по готовности педагогов к участию в инновационной деятельности

Проведенный мониторинг и полученные результаты позволяют сделать вывод, что в проекте будет принимать участие мобильная, заинтересованная группа педагогов с достаточно высоким уровнем мотивации на инновационную деятельность в качестве творческой группы. Педагоги со средним уровнем готовы создать рабочую группу.

Безусловно, что способность педагогов к саморазвитию позволит осваивать новые компетенции, выстраивать для себя индивидуальные образовательные маршруты. Нужно отметить, что есть педагоги, которые имеют личностные особенности и некоторые позиции анкет показывают наличие профессиональных проблем или затруднений. В этой связи будет продумываться индивидуальный подход, учет факторов, которые педагоги обозначили как препятствующие.

В целом личностный и профессиональный потенциал педагогов, их опыт работы и предыдущие достижения позволяют говорить об умение выполнять педагогическую деятельность качественно, результативно и с полной степенью ответственности.

В заключении остановимся на результатах анкеты.

1. Новые подходы и приемы используют в своей работе 16 человека (73%). Только 4 человек (23%) отрицают использование инноваций.
2. 47 раз в прошедшем учебном году 16 человек (73%) пробовали применить какие-либо новинки в своей работе. Их применение считают неэффективным всего 4 человека (13%). Как причину они указали недостаточное финансирование и собственную инертность.
3. 17 педагогов (76%) видят в инновационной деятельности возможность более эффективного обучения детей; им интересно создать новое и лучшее. Этот мотив назвали 2 человека (10%); 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 педагоги называли потерю времени и трудности в реализации новых идей. Их отметили 15 человек (50%).
5. Диагностические методики, которыми педагоги владеют свободно:

- педагогическое наблюдение (14 человек (66%)),
- беседа (15 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%).

6. Признаками своей готовности к созданию инноваций педагоги

чаще называли:

- обладание психологическим видением жизни детей (15 человек (53%));
- знание о психологии личности (12 человек (46%));
- владение нестандартным мышлением (10 человек (36%));
- знание новых педагогических идей и Я-концепций, умение использовать психодиагностику (7 человек (23%));
- знание технологии и культуры эксперимента (3 человека (10%));

7. На вопрос «Какая сфера самореализации способностей Вас устраивает в большей мере?» педагоги дали такие ответы:

- образование и наука - 15 человек (63%);
- сфера социальных отношений - 3 человек (40%);
- искусство - 1 человек (23%);
- по 2 человека (6%) выбрали коммерцию, медицину, сферу обслуживания, инженерию, транспорт, административную, государственную деятельность, политическую жизнь;

8. Наиболее важными факторами, которые могут помочь в реализации планов, педагоги д/о назвали:

- надежду на собственные силы и способности - 16 человек (73%);
- большую личную работоспособность, умение самореализовываться в деле, полезные связи и знакомства -15 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.

9. Наибольшее число опрашиваемых 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.

Также важными слагаемыми успеха в жизни и достижении цели для опрашиваемых являются:

- целеустремленность и организованность, их отметили 13 человек (43%);
- использование опыта профессионалов и умение найти свое место в данной ситуации важны для 11человек (36%);
- 6 человек (20%) выбрали умение переделывать и исправлять работу.

Кроме того, по результатам диагностики была определена еще одна задача эмпирического анализа инновационного потенциала педагогов: *выявление причин сопротивления инновационной деятельности.*

Очевидно, что человеку свойственно сопротивляться любым нововведениям, как источнику неопределенности: в социальной психологии данное качество характеризуется как сущностное качество человека, имманентно стремящегося к определенности. В научной литературе вопрос сопротивления изменениям и инновациям достаточно освящен. Так, Н.Л. Удальцова выделяет две группы источников сопротивлений:

1) люди считают, что внедряемая инновация недостаточно эффективна или существует высокий риск получения отрицательного результата при её внедрении;

2) люди не владеют исчерпывающей информацией о нововведении, в результате чего складывается неполное понимание ситуации и возникает боязнь ущемления собственных интересов. По мнению А.М. Диброва, существуют следующие причины сопротивлений инновациям:

- люди не верят в успех нововведения;
- люди желают сохранить прежние ценности и организационный порядок как привычный;
- люди боятся, что ситуация внедрения инноваций может выйти из-под контроля и пойти не по прогнозируемому пути;
- люди в ситуации неопределенности становятся конформистами (или могут прислушиваться к мнению неформального лидера, не поддерживающего инновации);
- сомневаются в личной заинтересованности в результате внедрения инновации.

В литературе выделяют три группы причин сопротивления инновациям:

- *информационные* (плохая осведомленность об изменениях, их смысле и важности),
- *личностно-психологические* (личный интерес, страх перед неизвестным, удовлетворенность текущим положением дел, неочевидность личной выгоды и преимуществ, которые принесут за собой изменения, неожиданность, боязнь утратить контроль над происходящим и авторитет) и
- *организационные* (низкий уровень безопасности работы, недостаточная организационная и финансовая поддержка, недостаток времени, чрезмерная неопределенность будущего, увеличение объема работы, выключенность из процесса принятия решений).

Полученные результаты позволяют заключить, что основными причинами сопротивлений педагогов ДОУ включиться в инновационную деятельность являются *личностно-психологические*, а именно*: страх перед возможностью отрицательных результатов инновационной деятельности; неуверенность в своих силах, в том числе по причине небольшого профессионального опыта; чрезмерная трудовая занятость, дефицит свободного времени для качественной экспериментальной работы.*

Таким образом, можно сделать вывод о возможности и необходимости развития инновационного потенциала педагогов ДОУ, поскольку основные

причины недостаточного его уровня заключаются в личностно-психологических факторах.

Обучение педагогов, их методическая, психологическая подготовка, развитие креативности, рефлексивности. ликвидация выявленных профессиональных дефицитов позволит повысить мотивацию к инновационной деятельности и обеспечить эффективность реализации проекта.

Как подчеркивает В.В. Робский, «…инновация является обязательным условием качественного (эффективного) педагогического труда, более того – стремление к инновационной деятельности необходимо рассматривать как очевидную профессиональную педагогическую потребность».

ЧАСТЬ 2. РЕЗУЛЬТАТЫ ДИАГНОСТИКИ ПО ОЦЕНКЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГОВ

2.1. Диагностический аппарат

Диагностика профессиональных компетенций в рамках мониторинга общей оценки готовности педагогов ДОО к инновационной деятельности была направлена на оценку

- *общепедагогической функции*, в частности сформированности ИКТ-компетенции с применением анкеты «Определение степени использования информационных технологий педагогами дошкольных образовательных организаций»;

- *педагогической деятельности* по реализации программ дошкольного образования в части компетенции по организации и выстраиванию партнерского взаимодействия с родителями (законными представителями) детей раннего и дошкольного возраста с применением опросника «Использование информационных технологий при взаимодействии с родителями» и анкеты «Определение факторов, влияющих на качество взаимодействия с родителями»;

- *развивающей деятельности* в части оценки компетенции разработки (совместно с другими специалистами) и реализации совместно с родителями (законными представителями) программ индивидуального развития ребенка с применением опросника «Мои «плюсы» и «минусы» в общении с родителями».

2.2. Результаты оценки сформированности ИКТ-компетенции

Для оценки сформированности ИКТ-компетенции была использована анкета «Определение степени использования информационных технологий педагогами дошкольных образовательных организаций». На рисунке 3 систематизированы ответы педагогов по группам вопросов анкеты:

- Что вы понимаете под цифровизацией образования?

- Как вы относитесь к цифровизации образовательного процесса?

- Какие условия необходимо создать, чтобы процесс цифровизации образования был успешен?

Остановимся на полученных результатах анкетирования.

Две трети педагогов (60,7%) полагают, что цифровизация образования заключается в применении в образовательном процессе цифровых образовательных ресурсов, информационных технологий и средств. Все респонденты в той или иной степени признают, что процесс цифровизации связан с созданием информационной среды, применением технологий, созданием ресурсов, освоением, и применением новых информационно-дидактических средств в образовательном процессе.

Это же количество педагогов ДОО (64,3%) положительно относятся к процессу цифровизации, считая, что данный процесс необратим и направлен в будущее, открывает новые перспективы образованию. При этом остальные (32% педагогов) относится настороженно, но понимая, что данный процесс неизбежен.

Для успешной цифровизации образовательного процесса подавляющее большинство педагогов ДОО (82,1%) считают, что необходимо создание технической инфраструктуры образовательной среды. Вместе с тем, почти половина педагогов (46,4%) подчеркивают в качестве непременного условия успешной цифровизации образовательного процесса наличие у педагогов ИКТ-компетенции, методической компетенции (53,6%).

Рис.3. Результаты анкетирования педагогов по вопросам цифровизации.

На вопросы о степени освоения, самооценки навыков работы с компьютером и степени использования информационной техники и технологий в своей работе педагоги ответили, что у 82,1 % педагогов ДОО низкая степень освоения информационных технологий; только 10,7 % подтвердили высокую степень. Пятая часть респондентов (21,4%) считают себя уверенными пользователями; 64,3% - со средним уровнем пользования и 14,3% оценили себя как начинающими пользователями.

Между тем, 100% опрошенных педагогов используют в той или иной степени информационные средства в своей профессиональной детальности (рисунок 4).

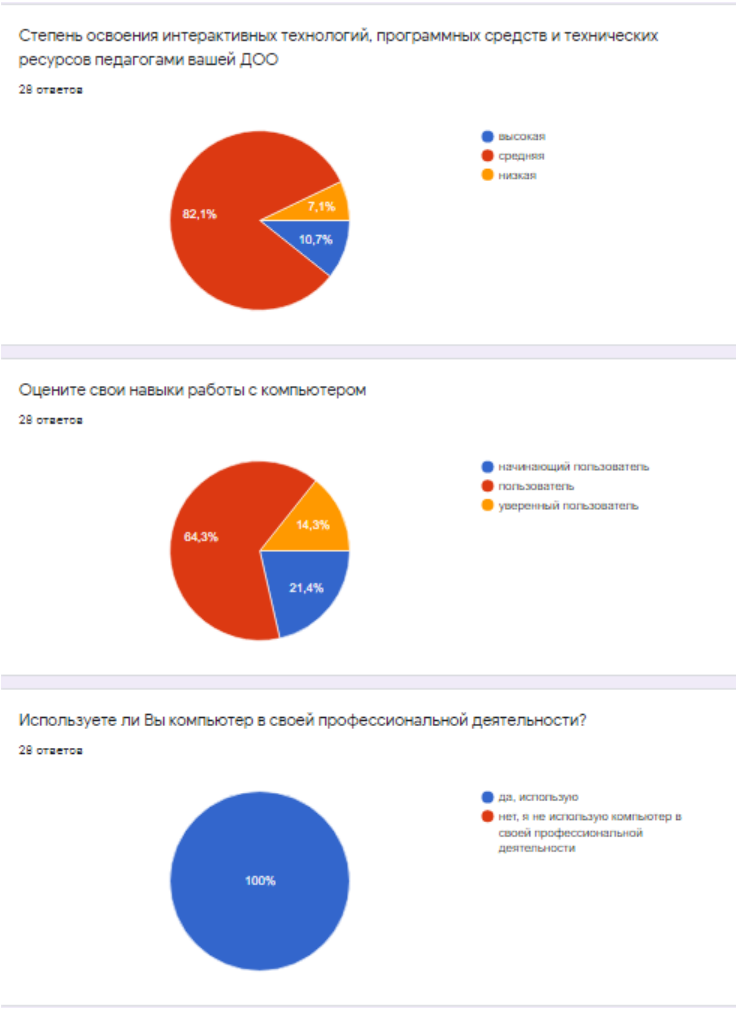


Рис. 4 Ответы педагогов о степени применения информационных технологий и средств.

Детализация применения информационных технологий и ресурсов на занятиях показала, что 67,9% педагогов используют текстовый редактор, 39,3% - электронные таблицы, 28,6% - мультимедийный формат, 28,6% - другие специализированные программы.

На вопрос частоты применения информационных средств и технологий педагоги ответили следующим образом:

- ежедневно – 42,9%;
- 1 раз в неделю – 28,6%;
- 1-2 раза в месяц – 10,7% педагогов (рисунок 5).

Рис.5. Частота применения информационных технологий в работе.

Результаты следующих вопросов о виде используемых информационных технологий, о потребности повышения квалификации в вопросах цифровизации образования также показали определённые профессиональные затруднения педагогов ДОО. Так, основная доля педагогов на занятиях использует PP-презентации (89,3%) и не обращается к другим электронно-цифровым ресурсам. Кроме того, обращение к информационно-цифровым ресурсам педагоги связывают в основном при подготовке к занятиям (поиск информации, систематизация материала) – 85,7% педагогов, для самообразования (89,3%) и только 46,4% непосредственно на занятиях.

Таким образом, свои потребности в повышении квалификации в части ИКТ-компетенции педагоги рассматривают как

- онлайн-курсы (53,6% педагогов);
- краткосрочные курсы (72 часа) – 46,4% педагогов;

- переподготовка – 7,1 % педагога;
- доступные долгосрочные курсы – 3,6 % педагогов;
- не нуждаются – 3,6% педагогов.

Данные результаты предложены на рисунке 6.

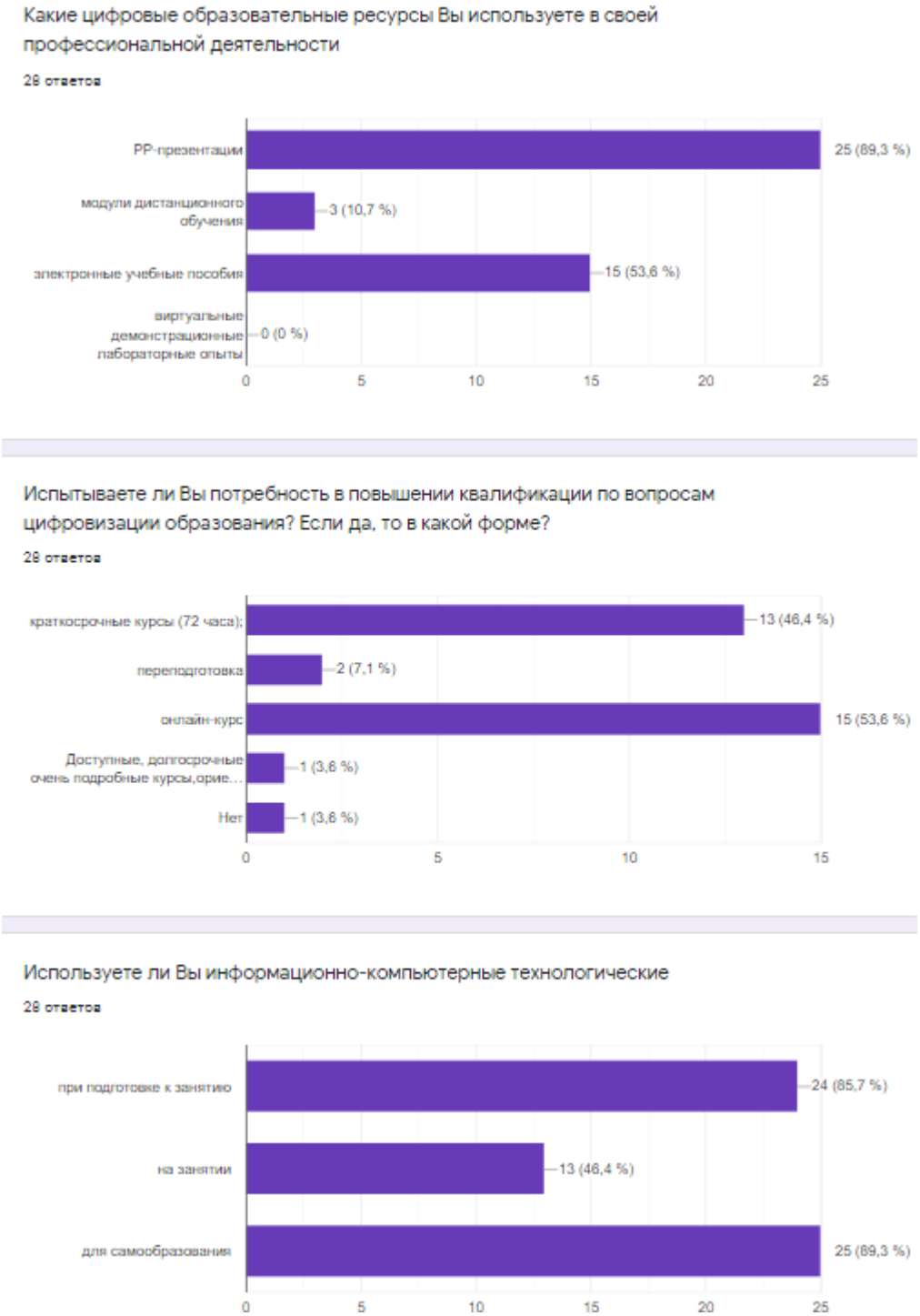


Рис.6. Уровень ИКТ-компетенции и потребность ее повышения.

Детализация образовательных потребностей педагогов в повышении квалификации ИКТ-компетенции позволила определить следующие направления:

- деятельность сетевых педагогических сообществ;

- совершенствование навыков организации дистанционного обучения;

- web-формы продуктивного взаимодействия для профессионального совершенствования и обмена;

- создание персонального сайта;

- организация эффективного дистанционного взаимодействия с родителями;

- облачные технологии и другие новые программы и ресурсы.

Педагоги нуждаются в повышении квалификации в части своей информационной компетентности, поскольку современные требования к профессиональной деятельности растут и вместе с тем расширяются возможности. Так, среди педагогов ДОО 71,4% размещают свои методические материалы на сайтах педагогических сообществ в сети Интернет, 32,1% создали и обогащают собственные сайты, 14,3 % работают на сайте ДОО.

2.3. Результаты оценки компетенции в организации и выстраиванию партнерского взаимодействия с родителями (законными представителями) детей раннего и дошкольного возраста

Диагностическая оценка в рамках второй задачи мониторинга по организации и выстраиванию партнерского взаимодействия с родителями (законными представителями) детей раннего и дошкольного возраста с применением опросника «Использование информационных технологий при взаимодействии с родителями» и анкеты «Определение факторов, влияющих на качество взаимодействия с родителями» показала следующие результаты.

Позиция вопроса	*% респондентов*
Родители детей нашей группы активно участвуют в собраниях, круглых столах, праздниках.	19,2
Самостоятельно (по своей инициативе) готовят выступления, доклады, атрибуты к утреннику.	0
Участвуют в создании газет, буклетов брошюр.	11,5
Принимают активное участие в выставках, проводимых в ДОО и на уровне района, города.	38,5
Всегда самостоятельно предлагают свою помощь.	15,4
Изготавливают своими руками дидактический материал.	7,7
Участвуют в выставках, конференциях, собраниях. Готовят костюмы, атрибуты к утренникам.	19,2
Родители нашей группы присутствуют на родительских собраниях, праздниках, по необходимости участвуют в выставках.	84,6
Не работают в группе	3,8

Как видно из полученных результатов, родители, в основном, проявляют активность в традиционных форматах взаимодействия (присутствуют на родительских собраниях, праздниках, по необходимости участвуют вы выставках), но гораздо менее активны в проявлении инициативы и творчества.

Привлечение родителей к жизни дошкольной организации целесообразно с применением индивидуального подхода, с учетом интересов семьи, родителей, детей. Так, на вопрос об увлечениях родителей и семей, о хобби, педагоги ответили. Что в 84,6% семей знают интересы, хобби, только в 7,7% педагоги считают, что особых увлечений у семьи нет. Основным источником для получения информации о проблемах и интересах семьи для педагогов является личное общение с родителями и детьми.

Педагоги в 61,5% положительно относятся к специальным занятиям, тренингам, деловым играм для повышения качества взаимодействия с родителями воспитанников ДОО и остальные - скорее положительно.

На вопрос «Готовы ли Вы к эффективному сотрудничеству с родителями воспитанников ДОО (консультации на сайте ОО, в группе, походы и экскурсии в свободное от работы время, посещение ребенка на дому и пр.) ответили, что готовы только 34,8%, а 57,7% - скорее готовы. При этом, две трети педагогов (61,5%) не испытывают трудностей в организации взаимодействия с родителями группы, а 38,5% педагогов по-прежнему испытывают.

Итак, по мнению педагогов, принявших участие в опросе, партнерские взаимоотношения с родителями воспитанников заключаются в совместной деятельности, основанной на взаимоуважении взаимодоверии, на знаниях о семье и об особенностях организации и устройства деятельности в детском саду со стороны родителей, на открытости в общении. В качестве направлений повышения качества взаимодействия детского сада и семьи, педагоги указывают на необходимость проведения совместных занятий и событий; на высокий уровень профессионализма педагогов; на привлечение родителей к деятельности детского сада и на повышение уровня психолого-педагогической культуры самих родителей.

2.4. Результаты самооценки профессиональных затруднений в организации взаимодействия с родителями

Решение третьей задачи по самооценке профессиональных затруднений в организации взаимодействия с родителями выявило следующее:

- педагоги ДОО достаточно уверенно и компетентно организуют педагогическое общение и взаимодействие с семьями воспитанников, а именно:

- регулярно знакомят родителей с организацией и содержанием воспитания и обучения детей (87,9%);

- реализуют индивидуальный подход (92,9%);

- эмоционально поддерживают уверенность родителей в своих педагогических возможностях (82,1%);

- умеют по необходимости занять позицию собеседника для принятия правильного решения (75%);

- владеют компетенцией безоценочного общения (78,8%) (рисунок 7.)

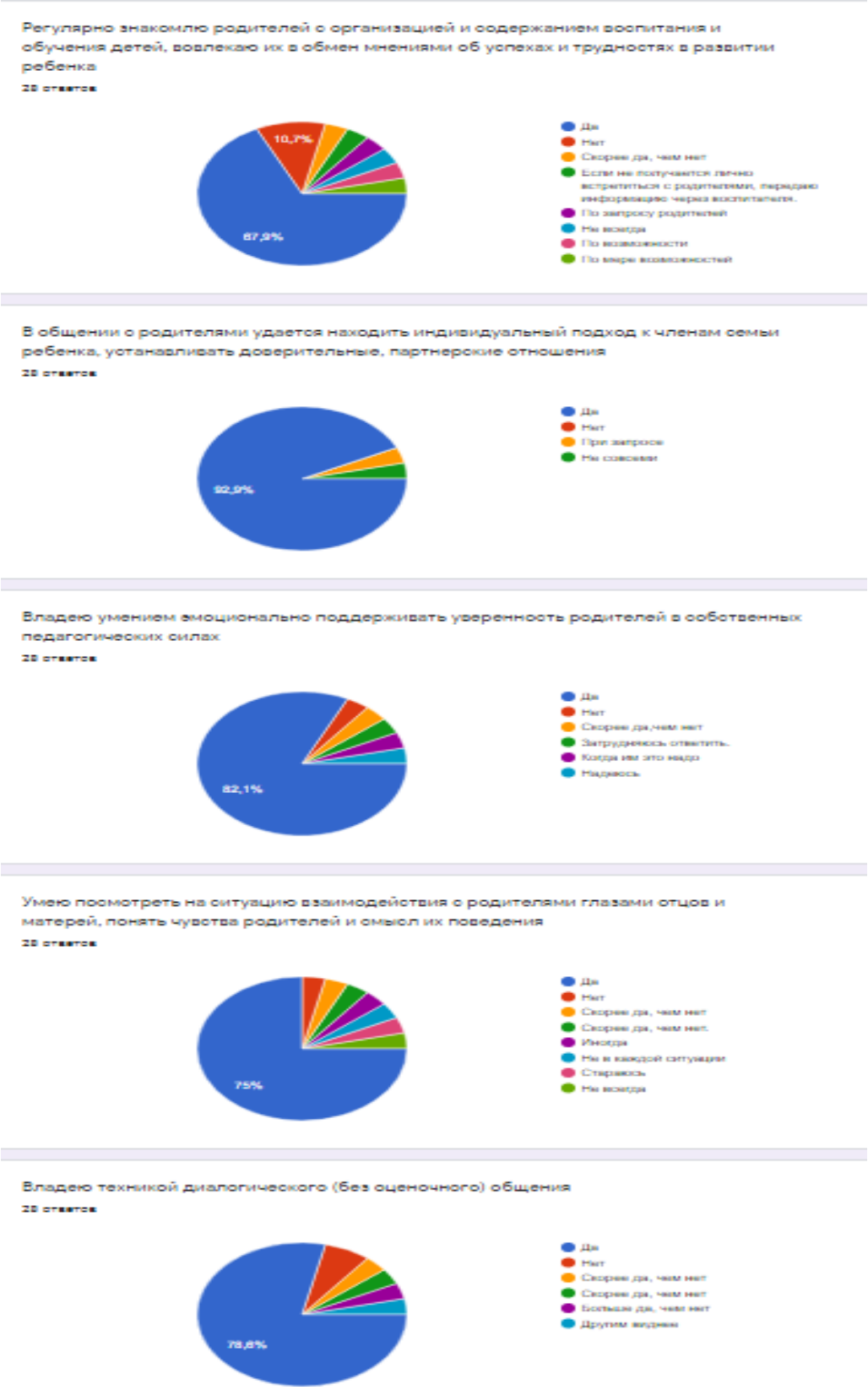


Рис. 7. Самооценка уровня педагогического общения с родителями.

Таким образом, в части психолого-педагогической составляющей компетенции взаимодействия педагогов с родителями, как мы видим, у педагогов, не возникает проблем.

Оценка компетенции общения и взаимодействия с родителями осуществлялась также по параметру организации дистанционного взаимодействия с применением информационных средств и технологий. Для педагогов необходимость применения ресурсов дистанционного взаимодействия с родителями оказывается актуальной в случаях, когда:

- возникает внештатная ситуация (например, карантин) 86,7%;
- ребенок долгое время не посещает детский сад – 56,7%;
- ребенок при освоении образовательной программы необходимо создание особых условий - 56,7%.

Для организации дистанционного взаимодействия педагоги используют

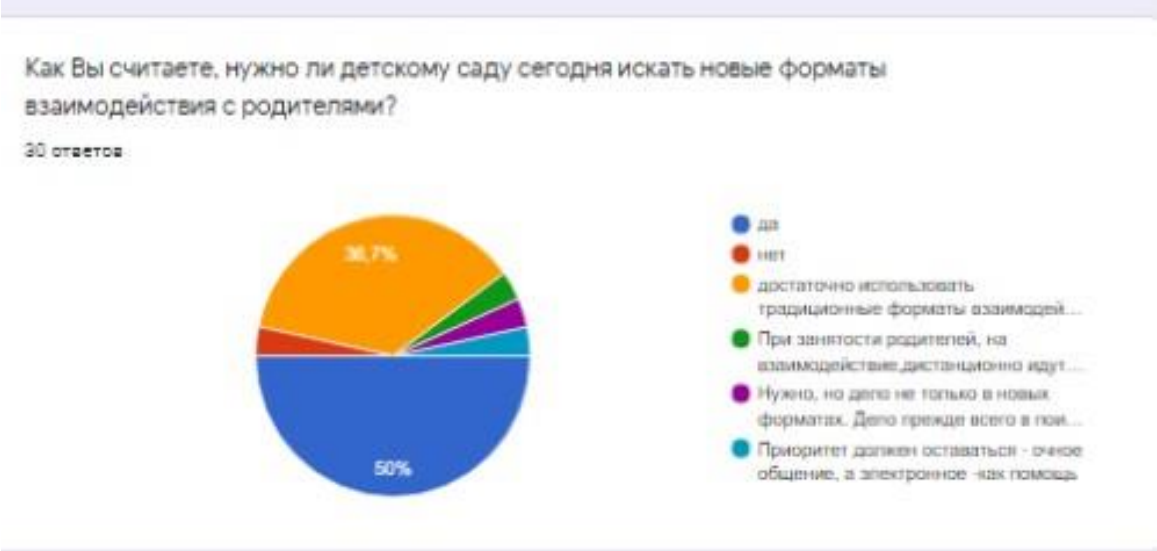
- возможности и ресурсы социальных сетей (60%);
- специальные средства коллективного взаимодействия (43,3);
- электронную почту – 26,7%
- личный сайт, блог -20%.

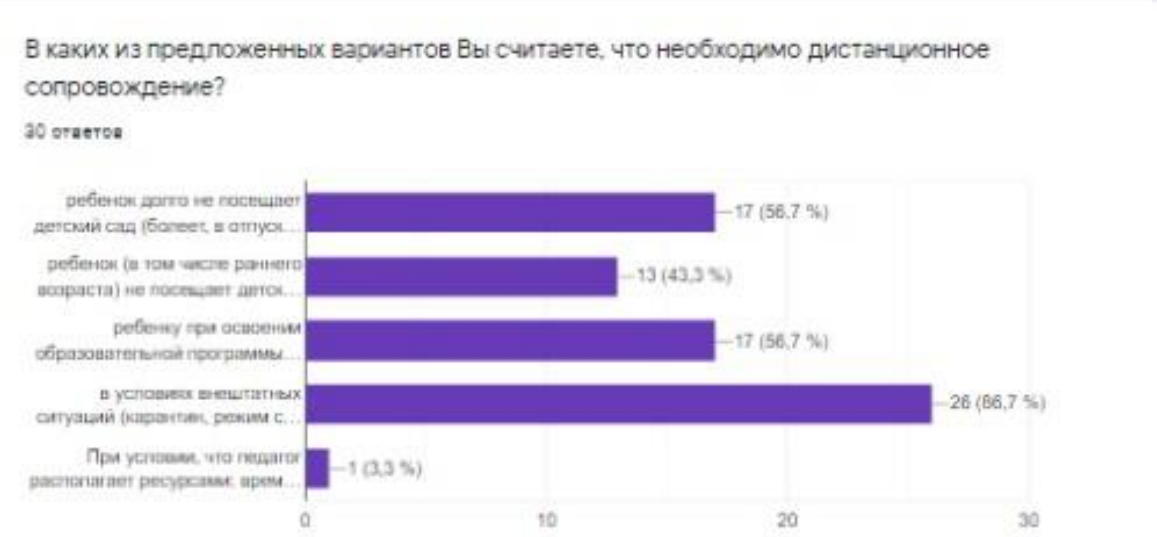
Организация дистанционных форматов взаимодействия с родителями, по мнению педагогов, имеет большое значение и частично педагоги осваивают различные виды данного формата. Так, на сегодняшний день,

- 60% педагогов готовы к созданию видеоматериалов для родителей;
- 53,3% к созданию онлайн-рекомендаций для родителей по вопросам обучения и воспитания детей;
- 43,3% к проведению онлайн-консультаций родителей по вопросам обучения и воспитания детей;
- 33,3% - к трансляции матер-классов по организации игровой и обучающей деятельности с детьми (рисунок 8).

Вместе с тем, педагоги, преимущественно, самостоятельно осваивают возможные информационные ресурсы и программы с учетом возможностей родителей. Именно по этой причине, большинство использует ресурсы социальных сетей и доступных приложений-мессенджеров, позволяющих пользователям мгновенно обмениваться сообщениями, в том числе и осуществлять звонки. В тройке лидеров приложений как для iOS, так и для Android и педагоги и родители часто пользуются Viber и WhatsApp, создавая на данных платформах группы.

Обобщение результатов и осмысление педагогами уровня своей ИКТ-компетенции приводит к необходимости создания новых форматов взаимодействия с родителями. Так, по мнению 50% педагогов, данная задача является актуальной не только в период профилактики пандемии, но и окажется актуальной в следующем период, поскольку обеспечит полноценное общение с родителями, будет учитывать ресурс пространства и времени, занятости родителей.





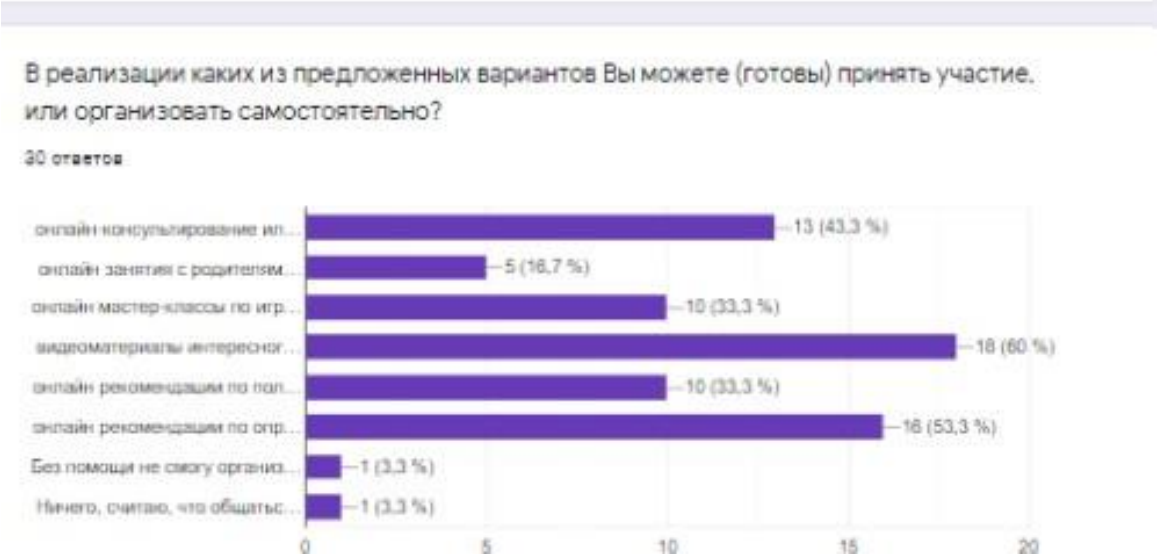


Рис.8. Результаты оценки уровня готовности педагогов к дистанционному взаимодействию с родителями.

2.5. Выводы по оценке уровня профессиональных компетенций педагогов

1. В современных условиях стремительного развития информационных и цифровых технологий и средств, человек оказывается заложником непрерывного процесса самообразования, осваивая все новые форматы информационного взаимодействия. Педагогическая детальность не является исключением. Особенно остро данный вопрос встал в связи с необходимостью профилактики и предупреждения распространения новой инфекции и опасности пандемии. В этот период большинство образовательных организаций вынуждены были весьма оперативно перейти на дистанционное обучение. В результате педагогическая общественность признала невысокий уровень своей информационной компетентности.

По результатам проведенного диагностического мониторинга 46,4% опрошенных педагогов дошкольной организации в качестве непременного условия успешной цифровизации образовательного процесса подчеркивают наличие у педагогов ИКТ-компетенции и 53,6% педагогов – наличие методической компетенции.

Оценивая свой уровень ИКТ-компетенции, 82,1 % педагогов ДОО считают, что обладают низкой степенью и только 10,7 % подтвердили высокую степень.

Пятая часть респондентов (21,4%) считают себя уверенными пользователями; 64,3% - со средним уровнем пользования и 14,3% оценили себя как начинающими пользователями.

При этом, образовательное пространство сегодня предъявляет высокие требования к уровню информационной культуры педагога. Так, 100% опрошенных педагогов используют в той или иной степени информационные средства и технологии в своей профессиональной детальности. Однако только 42,9% применяют их ежедневно; 28,6% -1 раз в неделю и 10,7% -1-2 раза в месяц.

Оценка качества используемых информационных технологий также не показала сколь-нибудь выраженного разнообразия. Так, основная доля педагогов на занятиях использует PP-презентации (89,3%) и не обращается к другим электронно-цифровым ресурсам. Кроме того, обращение к информационно-цифровым ресурсам педагоги связывают в основном при подготовке к занятиям (поиск информации, систематизация материала) – 85,7% педагогов, для самообразования (89,3%) и только 46,4% непосредственно на занятиях.

Педагоги нуждаются в повышении квалификации в части своей информационной компетентности, поскольку современные требования к профессиональной деятельности растут и вместе с тем расширяются возможности. Так, среди педагогов ДОО 71,4% размещают свои методические материалы на сайтах педагогических сообществ в сети Интернет, 32,1% создали и обогащают собственные сайты, 14,3 % работают на сайте ДОО.

Детализация образовательных потребностей педагогов в повышении квалификации ИКТ-компетенции позволила определить следующие направления:

- деятельность сетевых педагогических сообществ;
- совершенствование навыков организации дистанционного обучения;
- web-формы продуктивного взаимодействия для профессионального совершенствования и обмена;
- создание персонального сайта;
- организация эффективного дистанционного взаимодействия с родителями;
- облачные технологии и другие новые программы и ресурсы.

Потребности в повышении квалификации в части ИКТ-компетенции педагоги рассматривают как

- онлайн-курсы (53,6% педагогов);
- краткосрочные курсы (72 часа) – 46,4% педагогов;
- переподготовка – 7,1 % педагога;
- доступные долгосрочные курсы – 3,6 % педагогов;
- не нуждаются – 3,6% педагогов.

2. Оценка характера взаимодействия с родителями подтвердила достаточный уровень профессиональной компетенции педагогов: педагоги уверенно и компетентно организуют педагогическое общение и взаимодействие с семьями воспитанников; регулярно знакомят родителей с организацией и содержанием воспитания и обучения детей; реализуют индивидуальный подход; поддерживают уверенность родителей в своих педагогических возможностях. В образовательной организации сложилась традиция доверительных и открытых взаимодействий педагогов с родителями.

Вместе с тем, современность диктует новые требования. Сложившаяся ситуация по предупреждению пандемии, к примеру, предъявила и к педагогам, и к родителям требования о новых форматах взаимодействия в условиях удаленного (дистанционного обучения). В результате для организации дистанционного взаимодействия педагоги используют в 60% возможности и ресурсы социальных сетей; в 43,3% - приложения-мессенджеры; в 26,7% - электронную почту; в 20% - личный сайт, блог.

3. Следовательно, актуальность проблемы создания инновационных форматов взаимодействия педагогов и родителей очевидна.

По результатам мониторинга, больше половины педагогов готовы к инновационной деятельности по созданию новых форматов. Данный результат нельзя назвать низким, поскольку, вместе с недостаточной мотивацией к инновационной деятельности остальных членов педагогического коллектива, обусловленной высокой занятостью, страхом перед новой деятельностью, личностной сопротивляемостью, были выявлены и потенциальные возможности и ресурсы педагогического коллектива, определены профессиональные дефициты в части ИКТ-компетентности. Минимизация выявленных дефицитов предполагается, повысит мотивацию и остальных членов коллектива к инновационной деятельности.