

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Центр развития ребенка – детский сад «Нотка»
города Магнитогорска.

Анализ оценивания готовности педагогов
МДОУ «ЦРР – д/с «Нотка» г. Магнитогорска
к инновационной деятельности
в рамках деятельности региональной инновационной
площадки по направлению «Проектное управление инклюзивным
образованием в дошкольном образовательном учреждении»

Магнитогорск, 2022 г.

Мониторинг готовности педагогических работников к реализации инновационной деятельности проходил на базе Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад «Нотка» города Магнитогорска.

Образовательная деятельность в МДОУ «ЦРР – д/с «Нотка» г. Магнитогорска осуществляется на основе Основной образовательной программы и Адаптированной основной образовательной программы.

МДОУ «ЦРР – д/с «Нотка» г. Магнитогорска укомплектован кадрами на 100%. В настоящее время штатным расписанием предусмотрено: педагогических работников - 26 человек.

Образовательный ценз педагогов: высшее профессиональное образование - 15 педагогов (57 %); среднее профессиональное образование – 11 педагогов (43%), получают высшее образование 3 педагога (12 %).

Из 26 педагогов высшую квалификационную категорию имеют 8 педагогов (32%), 16 педагогов (60%) - первую квалификационную категорию. Менее 2 лет в должности 2 педагога (8%).

Стаж менее 5 лет – 11 педагогов, до 10 лет – 4 педагога, до 20 лет – 7 педагогов, свыше 20 лет – 2 педагога, более 35 лет стажа имеют 2 педагога.

В настоящее время МДОУ «ЦРР – д/с «Нотка» г. Магнитогорска является городским Ресурсным центром по работе с одаренными детьми и Ресурсной опорной площадкой городского Ресурсного центра по развитию хорового пения в образовательных учреждениях. Несмотря на включение коллектива в различные инновационные площадки, результативность апробации инновационной деятельности остается на недостаточном уровне.

Целью проведения мониторинга готовности педагогов к реализации инновационной деятельности является определение уровня готовности к инновационной деятельности.

В мониторинге принимали участие 21 педагог МДОУ «ЦРР – д/с «Нотка» г. Магнитогорска

Для определения мотивационно-творческой направленности, креативности педагога, профессиональных способности и индивидуальных особенностях личности педагога была использована методика: «Оценка готовности педагога к участию в инновационной деятельности»

На основании обработки данных, были получены следующие результаты:

- высокий уровень готовности педагога к участию в инновационной деятельности более 71 балла имеют 12 педагогов (57 %);
- средний уровень (55 – 70 баллов) имеют 7 педагогов (33 %);
- низкий уровень (менее 55 баллов) у 3 педагогов.

Далее нами был использован тест «Самооценка методологической культуры педагога» Т.В.Морозовой, состоящий из 10 вопросов. При ответе на вопросы педагоги оценивали по 9– балльной шкале степень выраженности у себя соответствующих знаний, умений и личностных качеств, что позволило определить соответствующий уровень методологической культуры: очень низкий, низкий, ниже среднего, чуть ниже среднего,

средний, чуть выше среднего, выше среднего, высокий, очень высокий.

В результате обработки данных получили следующие распределение по уровням методологической культуры у педагогических работников:

- высокий уровень (73-81 балла) – 6 педагогов;
- выше среднего (64-72 балла) – 5 педагогов;
- чуть выше среднего (55-63 балла) – 6 педагогов;
- ниже среднего (28-36) – 4 педагога.

Полученные результаты теста «Определение уровня ИКТ- компетенции» позволили разделить респондентов на три группы.

Первую группу составили педагоги с высоким уровнем развития ИКТ - компетентности (12 педагогов – 57%). У представителей данной группы был выявлен высокий уровень знаний, умений и навыков владения ПК.

Ко второй группе были отнесены педагоги со средним уровнем развития ИКТ- компетентности (4 педагогов – 19%). Педагоги из данной группы продемонстрировали наличие определенных знаний, а также базовых умений и навыков работы с ПК. Представители второй группы осознают, что применение ИКТ в профессиональной деятельности будет способствовать реализации индивидуального стиля деятельности, а также обеспечит их профессиональный рост.

В третью группу были объединены педагоги с низким уровнем развития ИКТ- компетентности (5 педагогов – 24%). Представителей данной группы отличает отсутствие, как знаний, так и базовых навыков работы с ПК, а также низкий уровень мотивации к освоению данной деятельности.

Опросник «Стиль мышления» (Р. Брэмсон, А Харрисон) помог определить предпочтение того или иного стиля мышления:

- реалистическим стилем мышления обладают 8 педагогов (38%);
- аналитический стиль мышления имеют 5 педагогов (24%);
- идеалистическим стилем обладают 4 педагога (19%);
- прагматическому стилю мышления соответствуют 3 педагога (14%);
- синтетический стиль мышления имеет 1 педагог (5%).

Уровень творческого потенциала педагога определили при помощи Тест «Оценка уровня творческого потенциала личности» (по методике В.И. Андреева):

- 143 и более баллов (очень высокий уровень) – 1 человек (5%);
- 130 – 142 балла (высокий уровень) – 6 человек (29%);
- 115-129 баллов (выше среднего) – 7 человек (34%);
- 70-84 балла (чуть ниже среднего) – 7 человек (34%).

Анкета «Выявление способности педагога к саморазвитию»

На основании обработки данных, были получены следующие результаты:

- 55 и более баллов получили – 13 педагогов – 61%. Они активно реализуют свои потребности в саморазвитии;
- 36-54 балла получили 7 человек – 34%. У данных педагогов нет сложившейся системы саморазвития, ориентация на развитие сильно зависит от условий;
- 15-35 баллов получил 1 человек – 5%. Находится в стадии остановившегося развития.

Таким образом, очевидно, что большинство педагогов МДОУ «ЦРР – д/с № 134 «Нотка» г. Магнитогорска стремятся к саморазвитию. Способны «творить себя», совершенствоваться, учиться, постигать, искать и находить. Оставшаяся часть педагогов из-за препятствующих факторов и условий испытывают затруднения по формированию системы саморазвития.

Анкета «Определение факторов стимулирующих и препятствующих саморазвитию»

Были получены следующие результаты по выбору наиболее актуальных факторов, представленные в таблице 1

Таблица 1

Факторы, препятствующие и стимулирующие профессиональному росту

Препятствующие факторы		
1.	Недостаток времени	10 чел.- 47%
2.	Ограниченные ресурсы, стесненные жизненные обстоятельства	4 чел.-19%
2.	Отсутствие поддержки и помощи в этом вопросе со стороны руководителей	1 чел.- 5%
3.	Состояние здоровья	3 чел.-14%
3.	Собственная активность	2чел.-10%
4.	Разочарование из-за имевшихся ранее неудач	1 чел.-5%
5.	Неадекватная обратная связь с членами коллектива и руководством, т.е. отсутствие объективной информации о себе	0 чел.-0%
6.	Враждебность окружающих (зависть, ревность и т.п.),плохо воспринимающих в Вас перемены и стремление к новому	0 чел.-0%
Стимулирующие факторы		
1.	Методическая работа	8 чел.- 38%
2.	Обучение на курсах	3 чел. - 14%
3.	Интерес к работе	3 чел.-14%
4.	Пример и внимание руководителей	1 чел. -5%
5.	Занятия самообразованием	1 чел 5%
6.	Новизна деятельности, условия работы и возможность экспериментирования	3 чел -14%
7.	Пример и влияние коллег	1 чел - 5%
8.	Возможность получения признания в коллективе	1 чел.-5%

На основании обработки данных, можно сделать следующие выводы:

- недостаток времени отмечен как наиболее значимый фактор, препятствующий профессиональному развитию;
- состояние здоровья, ограниченные ресурсы, стесненные жизненные обстоятельства педагога поставили на второе место.

Среди стимулирующих факторов педагоги выделяют методическую работу, обучение на курсах и интерес к работе, что в первую очередь и способствует повышению профессионального развития педагогов, осмыслению собственной самостоятельной деятельности, являющейся средством самосовершенствования и становления профессионала. Оценен такой фактор как новизна деятельности, условия работы и возможность экспериментирования, пример и влияние руководителей.

Анализируя результаты методики «Оценка рефлексивных способностей» получили следующие данные:

- высокий уровень развития рефлексивных способностей выявлен у 9 педагогов (43%);
- средний уровень развития рефлексивных способностей выявлен у 10 педагогов (47%);
- низкий уровень развития рефлексивных способностей показали 2 педагога (10 %).

Вывод

Проведение мониторинга позволило выявить уровень готовности каждого педагога к реализации инновационной деятельности, определить слабые позиции готовности и спроектировать дальнейшую работу по формированию готовности к реализации инновационной деятельности.

Высокий уровень готовности имеют 9 педагогов (43%). Педагогические работники из этой группы имеют опыт выступлений, участия в профессиональных конкурсах, в инновационных проектах, могут представить свой опыт коллегам.

Средний уровень готовности имеют 8 педагогов (38 %). Это педагоги, 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, участию в конкурсах и проектах.

Низкий уровень готовности имеют 4 педагога (19 %). 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 интереса и позитивного отношения к новшеству и инновациям.

Повышение уровня готовности педагогов к инновационной деятельности будет успешным при условии развития ИКТ - компетенции педагогов через КПК, повышения методологической культуры педагогов через актуальные программы повышения квалификации и методической поддержке.