

## **Мониторинг инновационных процессов в ДОУ** (в работе педагога-психолога)

Функция педагога-психолога в инновационном процессе – сопровождение инновационной деятельности участников педагогического процесса, выражающаяся в подготовке педагогического коллектива ДОУ к инновационной деятельности, реализации инновационных процессов, длительное слежение за какими-либо объектами или явлениями инновационной психолого-педагогической деятельности, профилактика и просвещение в процессе внедрения новшеств. Педагог-психолог является фасилитатором – тем, кто способствует, облегчает, помогает учиться (Э. Роджерс, А.Б. Орлов, С.Я. Ромашина).

Инновационные процессы стали закономерностью развития современного образования.

Педагогические инновации – изменения, направленные на улучшение и развитие воспитания и образования (новые методики, технологии, обновление содержания, характера взаимодействия участников педагогического коллектива).

Западный исследователь нововведений Роджерс говорит: «Новшества – это идея, являющаяся для конкретного лица новой». И.П. Подласый говорит: «Инновации не могут быть сведены к созданию средств. Инновации – это и идеи, и процессы, и средства, и результаты...».

В ДОУ **инновационный процесс** рассматривается как инновации, нововведения и условия, обеспечивающие успешность перевода системы в новое качественное состояние.

**Инновация** – содержательная сторона инновационного процесса (научные идеи и технологии их реализации): обновление, изменение; введение чего-либо нового; процесс освоения новшества.

**Инновационный потенциал коллектива** – способность создавать, воспринимать и реализовывать новшества, а также своевременно избавляться от устаревшего, педагогически нецелесообразного. (В.А. Слостенин, Л.С. Подымова).

### **Структура инновационного процесса:**

#### **Деятельностная**

Мотив – цель – задачи – содержание – формы – методы – результаты.

#### **Организационная**

Диагностика – прогнозирование – организация – практика – обобщение – внедрение.

#### **Этапы восприятия новшества по Эрику Роджерсу**

- 1) Ознакомление: человек впервые слышит об инновации, ещё не готов к получению дополнительной информации.
- 2) Появление интереса: интерес + поиск дополнительной информации: пока невозможна внутренняя потребность в принятии новшества (субъект не примеряет его на себя).
- 3) Оценка: субъект примеряет новшество и решает, применять ли его, ищет уточняющую информацию, критично оценивает её.
- 4) Апробация: порционное применение в практике, в зависимости от результата – принятие или отказ.
- 5) Окончательное восприятие: следует решение о принятии новшества, широком использовании в практике (через оценку результатов четвертого этапа).

Психологическое обеспечение развивающего характера образования предполагает **мониторинг**, проектирование и экспертизу психологических составляющих образования как системы развивающих возможностей.

Мониторинг как специально организованное, систематическое наблюдение за состоянием объектов, явлений, процессов с целью их оценки, контроля или прогноза, позволяет принимать управленческие решения.

**Мониторинг инновационной деятельности** – длительное слежение за какими-либо объектами или явлениями инновационной психолого-педагогической деятельности, система получения данных для принятия стратегических и тактических решений. *Мониторинг можно рассматривать*, как систему сбора, обработки, анализа, хранения и распространения информации об участниках воспитательно-образовательного процесса, позволяющая судить о состоянии объектов в любой момент времени и дающая прогноз их развития.

Для того, чтобы система мониторинга в ДОО соответствовала данному определению, необходимо проделать большую аналитическую работу, в результате которой определяются проблемные зоны, появится возможность выстраивать, прогнозировать и формировать будущее.

При этом управленческую деятельность необходимо организовывать таким образом, чтобы через рефлексию, углубленное изучение проблемы, проведение МО, семинаров, методических и педагогических советов можно было представить состояние управляемой системы и складывающихся тенденций.

Данные мониторинга – основа для анализа, проектирования, организации процесса профессиональной подготовки и определения его результативности в рамках обеспечения качества образования.

Мониторинг позволяет сравнивать и исследовать динамику развития объекта на основе повторяющейся и периодической диагностики.

**Основная цель мониторинга** – отслеживание, корректировка и профилактика в процесс реализации инновационных процессов, целью которого является - создание благоприятного психологического климата для стабильной работы, создание атмосферы творчества. С одной стороны это является предпосылкой инновационного процесса в ДОО, с другой – результатом и показателем его успешности.

**Методы психолого-педагогического мониторинга** – наблюдение, опрос, анкетирование, беседа, самооценка, изучение продуктов деятельности детей, игровые приемы и их анализ, др.

**Требования к мониторингу:**

- объективность (максимальное исключение субъективного воздействия);
- целостность (неразрывность триады: управление – мониторинг – прогноз);
- информационная открытость – необходимое условие эффективности;
- надежность (точность измерения, повторяемость результатов);
- валидность (достоверность и предметность);
- экономичность (простота и нетрудоёмкость процедуры, обработки и интерпретации результатов);
- полезность (развивающий эффект).

**Частота мониторинговых замеров** зависит от содержания нововведения, но, как правило, не превышает двух раз в год.

**Длительность мониторинга** определяется продолжительностью инновационной деятельности, хотя полезно проводить мониторинговые замеры и после её завершения с целью отслеживания пролонгированных результатов нововведений.

**Собранная на диагностическом этапе информация** проходит обработку и систематизируется. Она может быть представлена в виде таблиц, графиков, диаграмм, различных классификаций. Упорядоченная информация удобна для последующего сопоставления, сравнения, анализа и обобщения, установление причинно-следственных отношений, устойчивых связей. Она намного облегчает наиболее сложную и ответственную интерпретацию, т.е. вскрытие фактов, истолкование их смыслов и значений.

**Интерпретация мониторинговой информации** – это своего рода диагноз реального состояния дел, сложившегося между участниками воспитательно-образовательного процесса в ДОО на изучаемый момент вследствие нововведения.

В зависимости от тех оснований, которые могут быть использованы для сравнения, выделяют различные **виды мониторинга**:

- Динамический
- Сравнительный
- Комплексный
- Информационный
- Базовый
- Проблемный

В мониторинге «динамическими» данными считаются те, которые содержат более двух измерений, то есть помимо начального и конечного, но еще и промежуточные.

Сравнительный, когда в качестве основания для экспертизы, выбираются результаты идентичного обследования одной или двух систем более высокого уровня.

Комплексный, когда используется несколько оснований для экспертизы.

Информационный – структуризация, накопление и распространение информации.

Базовый – выявление новых проблем и опасностей того, как они станут осознаваемы на уровне управления.

Проблемный – выяснение закономерностей, процессов, опасностей, тех проблем, которые известны и насущны с точки зрения управления.

Одним из конкретных специалистов, непосредственно задействованным в мониторинге инновационных процессов в ДОУ является педагог-психолог.

**Мониторинг структур деятельности ДОУ,  
организованный педагогом-психологом**

**Пространство развития ДОУ**

- управляющая система (стиль руководства педагогическим коллективом – оценка стиля руководства, самооценка стиля руководства).

**Пространство развития родителей**

- информированность и включенность семьи в ДОУ
- взаимоотношения родителей в семье
- стиль воспитания в семье
- родительское сообщество.

**Пространство развития педагогов**

- мотивационная готовность педагогов
- направленность личности, восприимчивость к новому (приложение)
- творческий потенциал
- сформированность командообразования в ДОУ
- педагогическое сообщество (социально-психологический климат в коллективе, сплоченность)
- адаптация молодых специалистов к условиям работы ДОУ (присутствие на занятиях, во время совместной деятельности с детьми, совместный анализ занятий, психологические рекомендации, осуществление систематического контроля за его деятельностью в период адаптации)
- сформированность психологических знаний
- оценка рисков эмоционального выгорания (приложение 1)
- умения управлять своим поведением и временем
- развитие профессиональной рефлексии, способствующей адекватному представлению педагога о себе и о своем месте в инновационном процессе (приложение 2)
- анализ факторов успехов и причин недостатков (психологический аспект)

**Пространство развития ребенка**

- социальная ситуация развития
- психопедагогическое сопровождение
- детское сообщество (социально-психологический климат в коллективе)
- заинтересованность детей в усвоении знаний
- индивидуальные особенности воспитания и обучения детей (темперамент, гендерные особенности, особенности психологического развития, кризисные периоды)
- уровень познавательного развития.

**Алгоритм мониторинга инновационных процессов в деятельности педагога - психолога**

<i>Этапы</i>	<i>Содержание</i>
Подготовительный	Изучение задач и целей инновационных процессов, формулирование проблемы, постановка целей и задач мониторингового исследования, подбор и научное обоснование применяемых методов и методик, уточнение процедуры проведения и составление инструкции проведения мониторинга, согласование сроков и графиков работ.
Пилотное проведение мониторинга	Проведение пилотного исследования на небольшой выборке, обработка и анализ данных, корректировка содержания анкет, методик и инструкций.
Полевая стадия исследования	Проведение масштабного мониторинга, сбор первичной

	эмпирической информации
Обработка и анализ информации	Обработка информационного материала, анализ полученных результатов, создание аналитической справки для администрации по результатам мониторинга.
Обсуждения	Обсуждение результатов с администрацией
Составление рекомендаций	Составление рекомендаций и обмен опытом.

### *Этапы мониторинга на стадиях*

**ХОЧУ** – уровень сформированности оптимального уровня готовности коллектива и каждого педагога (мотивационная готовность).

**МОГУ** - сформированность профессиональных качеств (творческий потенциал, самоменеджмент и таймменеджмент, стрессоустойчивость, синдром эмоционального выгорания, навыки педагогического общения).

**ДЕЛАЮ** - анализ стилей педагогического общения, мониторинг работы молодых специалистов, самообразование.

**ПОЛУЧАЮ** – результаты и корректировка.

### *Уровни результатов по проведенному мониторингу*

Психолого-педагогический мониторинг последовательно включает:

- Выявление исходного уровня участников педагогического процесса (администрация, педагоги, родители, дети) – психологический климат в коллективе: детское общество и коллектив педагогов, творческий потенциал педагогов, готовность к восприятию, принятию и реализации инноваций, сформированность мотивационной сферы педагогов, желание родителей быть помощниками в воспитательно-образовательном процессе.

Анализ деятельности участников педагогического процесса – анализ совместной, самостоятельной и организованной деятельности, адаптированность к происходящим изменениям;

- ✓ Социально-психологическая динамика – повышение заинтересованности педагогов, родителей и детей происходящими процессами, повышение познавательной активности, метаморфозы мотивации;
- ✓ Изменение отношений педагогов и родителей к новым формам организации организованной деятельности.

Для реализации задач, поставленных на основании результатов мониторинга инновационных процессов, определена тактика и стратегия работы педагога - психолога:

- Внедрение новых форм работы.
- Поддержка и стимулирование деятельности педагогов и детей в воспитательно-образовательном процессе.
- Проведение семинаров-практикумов, тренингов, встреч.
- Мониторинг и самоанализ работы педагогов, педагога - психолога.
- Мотивирование и стимулирование самообразования педагогов.

Таким образом, всесторонний анализ и адекватная оценка мониторинговых результатов введения психолого-педагогических новшеств, прогноз перспектив развития в этой связи образовательной практики дают основание для принятия обоснованных решений о продолжении инновационной деятельности, корректировке её отдельных сторон и внесении необходимых изменений. На их основе делается выбор приоритетных направлений при внедрении инноваций, создаются перспективные и текущие планы, содержащие организационные, методические, технологические, корректирующие и психотерапевтические мер

## *Приложение 1*

### *Экспресс – тест на определение степени эмоционального выгорания*

Варианты ответов – да, - нет, - трудно сказать.

	Вопросы	Ответ	Балл
1	Вы считаете себя высококвалифицированным специалистом?		

2	Вы занимаете нынешнюю должность больше 2 лет?		
3	Вы живете одна?		
4	У вас нет хобби?		
5	Когда поступали на работу, она вам очень нравилась?		
6	Вы никогда не думали о смене специальности?		
7	Вы почти или полностью удовлетворены своим уровнем доходов?		
8	В вашем окружении нет людей являющихся для вас хорошей эмоциональной поддержкой?		

Сумма больше 10 баллов – достаточно высокая степень выгорания сейчас или в ближайшее время.

## *Приложение 2*

### *Методика оценки оптимизма и активности личности*

(Методика взята из материалов книги А.В. Семиченко «Проблемы мотивации поведения и деятельности человека». К.: Миллениум, 2004)

Перед вами список утверждений. Оцените степень согласия со списком, используя следующие оценки:

4 – да, совершенно согласен (всегда)

3 – обычно (часто)

2 – иногда это так

1 – нет, совершенно не согласен

1. Я люблю слушать громкую музыку.
2. Я думаю, что будет трудно достичь моих целей.
3. Мне нравится ситуации с некоторой долей неопределенности, когда я не знаю, что будет со мной далее.
4. Я люблю бросать вызов судьбе.
5. Судьба более несправедлива ко мне, чем к другим.
6. У меня столько энергии, что я не могу даже два часа просидеть без дела.
7. Я менее счастлив, чем другие.
8. Меня раздражают осторожные люди.
9. В настоящее время невозможно верить во что-нибудь хорошее.
10. Мне нравится соревноваться.
11. Я легко и с удовольствием общаюсь с людьми противоположного пола.
12. Меня пугает моё будущее.
13. Я думаю, что в людях больше плохого, чем хорошего.
14. Мне нравится испытывать острые ощущения, быть в ситуациях, связанных с определенным риском.
15. У меня жизнерадостное, приподнятое настроение.

### Обработка результатов

Методика содержит две субшкалы: оптимизма и активности.

Оптимизм в данной методике понимается как предрасположенность человека верить в свои силы и успех, иметь преимущественно положительные ожидания от жизни и от других людей. «Оптимисты», как правило, экстравертированы, доброжелательны и открыты для общения. Противоположной категории людей, «пессимистам», свойственны сомнения в своих силах и доброжелательности других людей, ожидание неудач, стремление избегать широких контактов, замкнутость на своем внутреннем мире (интровертированность).

Под активностью в данном контексте понимаются энергичность, жизнерадостность, беспечность, безмятежность и склонность к риску. Пассивность проявляется в тревожности, боязливости, неуверенности в себе и нежелании что-либо делать.

#### «Ключ»

Шкала активности – вопросы 2,5,7,9,12,13

Шкала пассивности – вопросы 1,3,4,6,10,11,14,15

В соответствии с «ключом» подсчитываются суммы баллов по данным субшкалам – для этого необходимо просуммировать проставленные вами баллы по каждой шкале. Пользуясь таблицей, определите ваш типаж и ознакомьтесь ниже с его характеристикой.

#### Показатели психологических типов (в баллах)

Психологический тип	Оптимизм	Активность
Реалисты	13-18	14-22
Активные оптимисты	6-14	22-36
Активные пессимисты	19-24	22-36
Пассивные пессимисты	19-24	9-14
Пассивные оптимисты	6-14	9-14

«Реалисты» активно оценивают текущую ситуацию по своим силам (возможностям) и не пытаются прыгнуть выше головы, довольствуются тем, что имеют. Как правило, устойчивы к психологическому стрессу.

«Активные оптимисты» верят в свои силы и успех, позитивно настроены на будущее, предпринимают активные действия для того, чтобы добиться желаемых целей. Они бодры, жизнерадостны, не подвержены унынию или плохому настроению, легко и стремительно отражают

удары судьбы, как бы тяжелы они не были. В трудных ситуациях используют проблемно-ориентированные стратегии для преодоления стресса.

«Активные пессимисты», которым свойственна большая активность, но эта активность часто носит деструктивный характер. Такие люди вместо того, чтобы создать новое, предпочитают разрушить старое. В трудных ситуациях часто используют агрессивные стратегии преодолевающего поведения.

«Пассивные пессимисты» - противоположная активным оптимистам категория людей, которые ни во что не верят и ничего не принимают для того, чтобы изменить свою жизнь в лучшую сторону. Они характеризуются преобладанием мрачного и подавленного настроения, пассивностью, неверием в свои силы. В трудных ситуациях предпочитают стратегии ухода от решения проблем.

«Пассивные оптимисты», девизом которых можно считать слова: «Все как-нибудь само образуется...». Такие люди уверены в том, что «все будет хорошо», хотя и не предпринимают для этого никаких усилий. Они добродушны, веселы и умеют даже в плохом находить что-то хорошее, однако их отличительной чертой является недостаток активности. Они больше надеются на случай, на удачу, чем на собственные силы. Склонны к пассивному ожиданию или откладыванию принятия решений.