

КАРТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ПО УСТРАНЕНИЮ ДЕФИЦИТОВ ИКТ-КОМПЕТЕНТНОСТИ



Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования
Дворец детского (юношеского) творчества
Красногвардейского района Санкт-Петербурга «На Ленской»



<http://innovation.na-lenskoy.ru/>

Санкт-Петербург
2024

Карта профессионального роста по устранению дефицитов ИКТ-компетентности призвана помочь отследить, детализировать, проанализировать, откорректировать систему работы по повышению ИКТ-компетентности педагогов в учреждении районе, городе.

В зависимости от выбранного уровня в таблицу заносятся данные мониторинга по педагогу, учреждению, району... планируются мероприятия методического сопровождения, отслеживается их эффективность, принимаются управленческие решения.

На основе проведенного мониторинга и включенного наблюдения за педагогическими работниками нами выделено четыре области проявления дефицитов ИКТ-компетентности, которые отражаются на профессиональной деятельности.

1. **Общепользовательская ИКТ-компетентность** понимается нами как общее понимание цифровой составляющей нашей жизни, умение использовать наиболее распространённые цифровые инструменты для решения насущных задач. Работа с поисковыми системами, определение достоверности информации, размещение своих материалов в сети, взаимодействие, общение, включая видео форматы, возможности самообразования. В мониторинге с этой компетентностью соотносится вопрос на самооценку педагога с множественным выбором: «Выберите из перечисленного ниже то, что Вам достаточно хорошо известно, о чем Вы имеете, в целом, достаточно знаний?»
2. **Знание российских образовательных ресурсов.** Поскольку наша задача не просто повысить ИКТ-компетентность педагогов, а способствовать успешному использованию в образовательном процессе именно российских образовательных ресурсов важно отслеживать уровень осведомленности педагогов о возможностях российских цифровых инструментов. В мониторинге этот показатель проверяется серией вопросов на соотнесение двадцати ресурсов с их основной функцией.
3. **ИКТ-компетентность в педагогической практике** трактуется нами как умение педагогов пользоваться цифровыми инструментами для решения профессиональных задач. К основным навыкам здесь мы отнесли: умение создавать учебные задания, обрабатывать фото и видео, пользоваться облачными хранилищами, нейросетями, определять достоверность источников, организовывать онлайн мероприятия. В мониторинге эта область соотносится с вопросом с множественным выбором: «Выберите, что из перечисленного ниже Вы умеете делать».
4. **Мотивация к использованию цифровых ресурсов** является важным условием профессионального роста в области ИКТ-компетентности. Поэтому необходимо отслеживание дефицитов в этой области и работа по их устранению. В мониторинге этот показатель отслеживается по вопросу: «Оцените, пожалуйста, по 10-бальной шкале, необходимость включения цифровых ресурсов в образовательный процесс».

Специалист оценивает какой дефицит необходимо устранять в первую очередь. Так, может получиться, что у педагога западают все выделенные области. Тогда в первую очередь следует нацелиться на повышение общепользовательской компетенции. Снимая страх и неловкость перед компьютером и другими современными устройствами, создавая ситуацию успеха в использовании цифровых инструментов, мы способствует и повышению мотивационной составляющей.

В то же время расширение информационного поля педагогов, относительно спектра и функционала российских образовательных ресурсов, возможно параллельно с нивелированием любого другого дефицита. Осмысление тех цифровых возможностей которые существуют вокруг, часто способствует повышению мотивации к использованию и повышает уверенность в себе.

Для числового обозначения степени выраженности дефицитов нам кажется целесообразным использовать проценты, полученные в ходе мониторинга. При этом, чем меньше процент владения конкретной компетенцией, тем выше дефицит этой компетенции. Условно можно считать показатели в 80% и выше высоким уровнем развития компетенции (отсутствие дефицита), 50% – 80% - средний уровень (дефицит есть), ниже 50% - низкий уровень (дефицит нуждается в срочной коррекции).

Индивидуальный маршрут устранения дефицитов выстраивается за счет комбинирования способов повышения квалификации педагогов, которые в таблице представлены как «пути повышения профессионального развития».

Мы выделяем следующие пути повышения профессионального развития:

- Наставничество
- Курсы повышения квалификации
- Корпоративное обучение
- Участие в работе творческих групп
- Самообразование (предоставление рекомендованных материалов)
- Консультации
- Посещение открытых занятий
- Участие в методических мероприятиях (семинарах, круглых столах, слетах, конференциях...)
- Общение в профессиональных сообществах (рекомендации)

При сохраняющейся вариативности выбора существуют проверенные эффективные сочетания. Так, при серьезном дефиците общепользовательской ИКТ-компетентности наиболее успешными стратегиями оказываются персональное наставничество и консультации методиста по данному направлению. Дефицит понимания возможностей использования российских образовательных ресурсов может быть эффективно решен через направление на специализированные курсы «Российские образовательные ресурсы», предоставление материалов для самообразования, участие в работе творческих групп и специально организованное корпоративное обучение. Для нивелирования дефицитов, связанными с использованием цифровых инструментов образовательном процессе можно рекомендовать подборку материалов для самообразования, корпоративное обучение, тематические консультации. Для преодоления мотивационных дефицитов чаще всего используется посещение открытых занятий коллег, участие в методических мероприятиях, работа в творческих группах.

Важной частью работы по развитию ИКТ-компетентности педагогов, нам кажется, не только отслеживание их уровня развития компетентности, но и удовлетворенность субъектов организованным процессом. Поэтому в карту введен показатель удовлетворенности по 10-бальной шкале, который соотносится с вопросом: «Оцените, пожалуйста, по 10-бальной шкале, насколько Вы довольны организованной работой по повышению ИКТ-компетентности и ее результатом». При этом высоким уровнем удовлетворенности считается показатель в диапазоне 8-10 баллов, среднем 5-7 баллов, низким – ниже 5 баллов.

На основе отслеживания динамики развития компетентности и показателя удовлетворенности принимается решение о дальнейшей стратегии взаимодействия с сотрудником и перспективах развития.

Возможны шесть вариантов сочетания параметров динамики развития и удовлетворенности: положительная динамика сочетается с высоким уровнем

удовлетворенности; положительная динамика сочетается со средним, нейтральным уровнем удовлетворенности; положительная динамика и низкая удовлетворенность; отсутствие динамики, отрицательная динамика и высокая удовлетворенность; отрицательная динамика и средний уровень удовлетворенности; отрицательная динамика и низкая удовлетворенность.

При наличии положительной динамики и высоком уровне субъективной удовлетворенности принимается решение о переходе сотрудника в ранг наставника, если закрыты все дефициты (в таблице обозначается надписью «Наставник»). При наличии дефицитов используется схожая стратегия для их устранения (в таблице – «Сохранение стратегии»).

При положительной динамике и среднем уровне удовлетворенности проводится диагностическая беседа или опрос для выяснения причин снижения удовлетворенности. Подчеркивается значимость произошедших изменений. Сотрудник включается в систему методических мероприятий в качестве выступающего, получая при этом методическое сопровождение. При наличии дефицитов в зависимости от результатов беседы выбирается запись «Спикер. Сохранение стратегии» или «Спикер. Смена стратегии»

При положительной динамике и низкой удовлетворенности проводится диагностическая беседа или опрос для выяснения причин низкой удовлетворенности. Подчеркивается значимость произошедших изменений. Сотрудник включается в систему методических мероприятий в качестве выступающего, получая при этом методическое сопровождение. При наличии дефицитов используются другие инструменты для их устранения (в таблице отметка - «Спикер. Смена стратегии»).

При отсутствии динамики, но высоком уровне удовлетворенности субъекта принимается решение об изменении стратегии работы с ним (в таблице – «Смена стратегии»).

При отсутствии динамики и среднем уровне удовлетворенности проводится диагностическая беседа или опрос для выяснения причин снижения удовлетворенности. На основе этой беседы принимается решение каким именно образом изменится стратегия взаимодействия с ним в будущем (в таблице – «Смена стратегии»).

При отсутствии динамики и низкой удовлетворенности взаимодействие регулируется административным ресурсом на уровне нормативных актов с контролем их выполнения (в таблице – «Административный ресурс»).

В примечании под таблицей можно оставить подробный комментарий об особенностях реализации индивидуального маршрута и необходимых изменениях.

Поскольку данные мониторинга удобно хранить и анализировать в виде таблиц Excel, то автоматизацию заполнения карт целесообразно проводить здесь же. Таблица настраивается так, чтобы фамилии педагогов и данных их диагностики проставлялись автоматически из основного листа мониторинга. Графу динамика таблица проставляет по формуле показатель повторной диагностики минус показатель стартовой диагностики. Столбцы «Пути повышения профессионального развития» и «Решение о перспективах развития» предлагают варианты выбора из выпадающего списка. Единственные ячейки, которые заполняются вводом текста необязательны к заполнению «Особенности субъекта сопровождения» и «Примечание», то есть заполняются на усмотрение куратора.

Карта профессионального роста по устранению дефицитов ИКТ-компетентности

ФИО сотрудника /название организации / наименование района...

год

Особенности субъекта сопровождения _____

Область дефицитов	Показатель развития компетенции (стартовая диагностика)	Пути повышения профессионального развития	Показатель развития компетенции (повторная диагностика)	Динамика	Удовлетворенность педагога	Решение о перспективах развития
Общепользовательская ИКТ-компетентность						
Знание российских образовательных ресурсов						
ИКТ-компетентность в педагогической практике						
Мотивация к использованию цифровых ресурсов						

Примечание

Образец заполненной карты профессионального роста по устранению дефицитов ИКТ-компетентности

Иванов Иван Иванович, педагог дополнительного образования объединения бальных танцев

ФИО сотрудника /название организации / наименование района...

2023 – 2024 учебный год

Особенности субъекта сопровождения склонен к прокрустинации, основная трудность отсутствие мотивации. Сопровождается первый год.

Область дефицитов	Показатель развития компетенции (стартовая диагностика)	Пути повышения профессионального развития	Показатель развития компетенции (повторная диагностика)	Динамика	Удовлетворенность педагога	Решение о перспективах развития
Общепользовательская ИКТ-компетентность	73%		75%	+2		
Знание российских образовательных ресурсов	10%	Корпоративное обучение	40%	+30	7	Сохранение стратегии
ИКТ-компетентность в педагогической практике	20%	Участие в методических мероприятиях	20%	0		Смена стратегии
Мотивация к использованию цифровых ресурсов	20%	Работа в творческой группе «Апробация авторских инструкций педагогов Дворца по использованию российских ресурсов»	40%	+20		Сохранение стратегии

Примечание Нуждается в продолжении сопровождения, преобладает внешняя мотивация, склонен к формализму, требует контроля при исполнении.