



Эволюция и Филантропия
Evolution & Philanthropy

«Слушай с пользой»

#Вера Надежда Любовь
РЕСУРСНЫЙ
ЦЕНТР 



Вера. Надежда. Любовь.

Цель

- Построение системы сбора обратной связи от специалистов

Как работает «петля обратной связи»



- **Разработка** – структурирование метода сбора обратной связи и его анализа
- **Сбор данных** - запуск сбора обратной связи и сбора данных.
- **Анализ данных** - определение ключевых тем, уточнение запроса, выявление потребности
- **Реакция, отклик** - обмен данными и внесение корректировок
- **Результат** - обсуждение результатов с экспертами, всеми участниками процесса.

Определение цели и метода сбора обратной связи

- ? • Какие мероприятия влияют на изменение педагогической позиции сотрудников центра в лучшую сторону

Гипотеза: активные формы деятельности с большей вероятностью приводят к позитивным изменениям педагогической позиции сотрудников

- ? • Оценить, как участие в проекте «Территория роста» повлияло на изменение педагогической позиции сотрудников

Гипотеза: участие в проекте «Территория роста» положительным образом повлияло на вероятность сотрудника менять и улучшать свои педагогические практики и методики

Методы: глубинное интервью и анкетирование



Сбор данных

Анализ данных интервью

	Участники проекта "Территория роста"	Остальные сотрудники центра
Интервью с сотрудниками		
N	11	15
Упоминание изменения собственной позиции по наводящему вопросу		
Стал (а) давать больше самостоятельности	64%	13%
Стал (а) спрашивать мнение ребенка	27%	7%
Стал (а) давать косвенные подсказки	9%	7%
Стал (а) подстраиваться под темп ребенка	9%	0%
Стал (а) ждать ребенка	0%	0%
Стал (а) делать паузы	0%	0%

Анализ данных анкетирования

Анкетирование сотрудников	N	%
N	32	16%
Продолжительность работы в центре (лет)	5,3	
<i>Должность респондентов</i>		
Воспитатель	12	38%
Помощник воспитателя	5	16%
Специалист	12	38%
Директор	1	3%
Социальный педагог	1	3%
<i>Участие в проектах</i>		
проект "Территория роста"	15	47%
не принимали участие в проектах	17	53%

Сравнение участников проекта «Территория Роста» и остальных сотрудников Центра

Анкетирование сотрудников	Участники проекта "Территория роста"	Остальные сотрудники центра
N	15	17
Продолжительность работы в центре (лет)	3,7	6,5
<i>Должность респондента</i>		
Воспитатель	27%	47%
Помощник воспитателя	33%	0%
Специалист	40%	35%
Директор	0%	6%
Социальный педагог	0%	6%
<i>Средняя оценка уровня развития навыков работы с воспитанниками у педагогов ЦССВ «Вера. Надежда. Любовь» (по пятибалльной шкале)</i>		
Подстраиваться под темп ребенка	4,5	4,1
Ждать, когда ребенок остановится и попросит помощи	4,3	3,7
Достигать результата к указанному сроку	4,1	3,4
Предлагать ребенку сделать альтернативный выбор («да» или «нет»)	4,5	4,2
Предлагать ребенку сделать содержательный выбор («что именно сделать»)	4,4	3,9
Поддерживать действия ребенка, на выполнение которых он спросил разрешение	4,0	4,1
Сопровождать все действия ребенка прямыми указаниями	3,7	3,4

Сравнение участников проекта «Территория Роста» и остальных сотрудников Центра

Количество респондентов, отметивших повышение уровня развития навыков работы с воспитанниками у педагогов ЦССВ «Вера. Надежда. Любовь» за последний год

Подстраиваться под темп ребенка	80%	65%
Ждать, когда ребенок остановится и попросит помощи	87%	41%
Достигать результата к указанному сроку	73%	29%
Предлагать ребенку сделать альтернативный выбор («да» или «нет»)	73%	53%
Предлагать ребенку сделать содержательный выбор ("что именно сделать")	80%	47%
Поддерживать действия ребенка, на выполнение которых он спросил разрешение	53%	47%
Сопровождать все действия ребенка прямыми указаниями	27%	24%

Доля респондентов, указавших изменения в работе Центра за последний год, по категориям

личностный и профессиональный рост	40%	12%
увеличение числа и разнообразия проектов	33%	18%
приобретение нового опыта в ходе работы с детьми	0%	18%
проект "Территория роста"	33%	0%

Доля респондентов, отметивших изменения педагогической позиции по отношению к детям в лучшую сторону

произошли изменения в лучшую сторону	73%	76%
--------------------------------------	------------	-----

Доля респондентов, отметивших указанные действия как повлиявшие в наибольшей степени на изменение педагогической позиции сотрудников

Участие в мероприятиях (посещение конференций, методических объединений и других учреждений по работе с детьми)	73%	53%
Активное применение новых практик (использование новых методик в работе, участие в проекте(-ах))	67%	47%

Обмен и обсуждение результатов

- **Формулирование вопросов анкеты**
- **Основная зависимая переменная**
- **Изменение педагогической позиции респондентов** (*Необходимо выбрать из предложенных вариантов один или несколько или создать свои по аналогии с предложенными, после определения для себя в чём заключаются положительные изменения*)
- Самооценка респондентов относительно произошедших изменений в собственной методике работы в целом (варианты ответа – «произошли изменения в лучшую сторону», «не наблюдал изменений», «произошли изменения в худшую сторону»)
- Самооценка респондентов относительно произошедших изменений в уровне владения определёнными навыками (варианты ответа – «уровень владения повысился», «уровень владения не изменился», «уровень владения понизился»)
- Сравнение самооценки респондентов по п.1),2) со значениями в предыдущем обследовании (*для этого респондентов необходимо идентифицировать*)
- Субъективная оценка респондентов относительно произошедших изменений в методике работы в целом среди коллег (варианты ответа – «произошли изменения в лучшую сторону», «не наблюдал изменений», «произошли изменения в худшую сторону»)
- Субъективная оценка респондентов относительно произошедших изменений в уровне владения определёнными навыками среди коллег (варианты ответа – «уровень владения повысился», «уровень владения не изменился», «уровень владения понизился»)
- Ответ на прямой вопрос, изменил ли сотрудник свои педагогические практики и методики (можно конкретизировать конкретные методики и практики, варианты ответа «да, внёс значительные изменения», «да, внёс небольшие изменения», «нет, не вносил изменений»)
- Оценка готовности вносить изменения в собственные педагогические методики (можно конкретизировать конкретные методики и практики, шкала от 1 до 5, где «1» - совсем не готов, «5» - готов полностью изменить)

Набор навыков формируется организацией исходя из своего видения характеристик педагогической позиции

Набор навыков формируется организацией исходя из своего видения характеристик педагогической позиции

Спасибо за внимание!