

Принята
на заседании
педагогического совета
протокол 1 от 31.08.2021



Утверждаю:

Директор МБОУ НОШ с. Северный
Н.В. Карелина
«31» августа 2021 г.

ПРОГРАММА

мониторинга профессиональных достижений, затруднений и
дефицитов педагогических работников,
методического сопровождения педагогов
в межаттестационный период

с. Северный, 2021 г.

Пояснительная записка

Программа организации и мониторинга профессиональных достижений, методического сопровождения педагогов в межаттестационный период разработана с целью системной деятельности по созданию условий для повышения профессиональных компетенций, созданию единого методического пространства в МБОУ НОШ с. Северный

Цель мониторинга – создание условий для формирования целостного представления о динамике профессионального роста педагогов.

Задачи мониторинга:

- разработка показателей, которые могут наиболее полно описать процесс повышения уровня профессиональной компетентности педагогов;
- систематизация информации о профессиональных достижениях педагогов;
- обеспечение регулярного представления информации о динамике профессионального роста;
- информационное обеспечение анализа и прогнозирования профессионального становления педагогов в ОУ.

Система мониторинга профессиональных достижений педагогов способствует

- созданию конкурентной профессионально-педагогической среды, мотивирующей рост профессионального мастерства и саморазвития педагога в межаттестационный период;
- формированию позитивного взгляда педагогов на профессионально - педагогическую деятельность;
- осмыслению профессиональных компетенций каждым педагогом, выработка саморекомендаций.

Результаты мониторинга:

- информация о темпах и уровне профессионального становления;
- оценка качества деятельности, направленной на обеспечение профессионального роста педагогов;
- совокупность управленческих решений.

Этапы мониторинга:

- прогностический
- технологический
- аналитический

Показатели роста:

- Результативность образовательного процесса
- Обмен и распространение педагогического опыта.
- Открытые мероприятия
- Курсовая подготовка;
- Выступление, доклады / конференции / семинары, презентации/ подготовка конференции / семинара;
- Результаты обучающихся
- Участие в НПК/ интеллектуальные и творческие конкурсы/
- Участие в экспертной деятельности
- Тема самообразования
- Деятельность по теме самообразования

- Публикации;
- Участие в разработке инновационных проектов;
- Участие в разработке программ на основе ФГОС ДО и ФГОС НОО
- Участие в профессиональных конкурсах

(Индивидуальная карта профессиональной деятельности в Приложении №1)

Показатели компетентности педагогов:

- результативность деятельности;
- изучение затруднений педагога, анализ деятельности;
- сформированность базовых компетенций
- определение уровня теоретической, методической подготовки;
- включенность в инновационную деятельность;
- владение методами педагогического исследования;
- уровень речевой культуры.

Направления методической работы:

- изучение спроса педагога (проведение анкетирования (Приложение №2), анализ самооценки (Приложение №3), выявление низко оцененных компетенций), построение графика повышения квалификации (Приложение №4).
- создание информационной базы (пополнение материалов информационных стендов «Нормативно-правовое обеспечение процедуры аттестации педагогических работников», «Конференции», «Курсы повышения квалификации»; выпуск информационно-методического бюллетеня), организационной, методической среды ОУ.
- вовлечение педагогов в экспериментальную, инновационную работу (создание творческих групп по реализации инновационных проектов)
- организация психолого-педагогического сопровождения педагогов (график психологических тренингов; создание памятки).
- организация выставок методической продукции.
- формирование мотивации педагогов на успех в профессиональной деятельности.
- проведение конкурсов в области методической работы.

Формы методического сопровождения:

- индивидуальные консультации;
 - групповые консультации;
 - фронтальные консультации
- (график и программу консультаций (проблемных и тематических семинаров, деловых игр, круглого стола, психолого-педагогических практикумов).

1. Общие положения

Межаттестационный период – это период профессиональной деятельности педагогических работников от предыдущей аттестации до последующей, продолжающийся до 5 лет.

1.1. Целью межаттестационного периода являются:

- Повышение профессиональной компетентности педагога.
- Непрерывное, научно обоснованное, диагностико - прогностическое слежение за процессом и результатом собственной деятельности.
- Целенаправленная и непрерывная подготовка к аттестации.

1.2. Задачи межаттестационного периода:

- Учёт задатков и возможностей педагога по мониторингу профессиональной деятельности и составление на этой основе плана самообразования.
- Своевременное выявление нарушений в ходе образовательного процесса и их адекватное исправление.
- Своевременное выявление достижений в ходе образовательного процесса, анализ условий, обобщение опыта
- Профилактика физических, психических, интеллектуальных и эмоциональных перегрузок и срывов субъектов образовательного процесса.
- Освоение новейших достижений педагогической науки и практики по личностно-профессиональному развитию педагогов.

1.3. Правильно организованный межаттестационный период способствует:

- осуществлению непрерывной деятельности педагогических и руководящих работников по целенаправленному совершенствованию их профессионально-значимых качеств, направленных на развитие личности обучающихся;
- систематизация результатов мониторинговой деятельности педагогических и руководящих работников в целях осуществления объективной самооценки результатов своей деятельности при выходе на последующую аттестацию.

1.4. Межаттестационный период осуществляется в техникуме в условиях повседневной профессиональной деятельности педагогических работников.

1.5. Основанием для прохождения межаттестационного периода является успешно завершённая аттестация и наличие у педагогических работников:

- плана прохождения межаттестационного периода;
- программы мониторинга профессиональной деятельности;
- аналитический отчет;
- портфолио;
- методическое портфолио.

2. Мониторинг профессиональной деятельности педагога в межаттестационный период

2.1. Под мониторингом понимается организация процесса наблюдения за каким – либо процессом, состоянием в течение длительного времени. В данном случае – это самонаблюдение за процессом и результатом собственной деятельности, в том числе и за личносно – профессиональным развитием

Форма мониторинга имеет следующие положительные стороны:

- максимально приближает процесс аттестации к повседневной практической деятельности, отражает уровень педагогической практики педагога, экономит время и силы при подготовке к последующей аттестации;

- ориентирует на развитие таких профессионально значимых качеств как педагогическая рефлексия, самоанализ, критичность мышления, организованность;

- позволяет планировать собственную профессиональную деятельность на достаточно продолжительный промежуток времени (межаттестационный период), равномерно распределив усилия, направленные на личносно – профессиональное развитие;

- механизм осуществления мониторинга демократичен, так как построен на самооценке деятельности.

Содержание мониторинга отражает квалификационные требования к категориям и состоит из 4 блоков.

Блок 1. Профессионально-личностный потенциал. (ПЛП специальные психофизиологические требования профессии).

Блок 2. Профессиональная компетентность (ПК).

Блок 3. Повышение квалификации (ПК).

Блок 4. Продуктивность.

Работу над мониторингом в течение года условно можно разделить на 3 этапа.

1 этап. Прогностический - включает оценку своего личносно-профессионального потенциала, предметно-профессиональной компетентности, продуктивности и работы над повышением своей квалификации, а также «Специальные педагогические способности воспитателя (учителя)».

На основании полученных результатов самооценкой определяется профессиональный рейтинг педагога и составляется персонограмма (Приложение 5). На персонограмме, как на диаграмме можно «увидеть» сильные и слабые стороны своей профессиональной деятельности. При определении своего профессионального рейтинга следует оценить качество функциональной деятельности по 5-ти балльной шкале:

ОВ – очень высокий-5б.,

В – высокий 4б.,

С – средний 3б.,

Н – низкий -2б.,

ОН – очень низкий 1б.

На основании полученных результатов самооценки и с учетом успехов и неудач в предыдущем учебном году, потребностей учащихся, родителей, тенденций развития ОУ, региональной системы образования осуществляется целеполагание в различных аспектах профессиональной деятельности.

После этого предстоит педагогу разработать план саморазвития, «обозначить» педагогические технологии, которые нужно реализовать в этом учебном году или в межаттестационном периоде и спрогнозировать результат образования, который хотелось

бы получить (качество образования, динамика развития ученика и т.д.). представленную деятельность можно назвать педагогическим проектированием.

2 этап. Технологический - заключается в отслеживании, реализации намеченной на год программы деятельности. На этом этапе необходимо вносить данные о результатах олимпиад, контроля качества образования, реализации обеспечивающих педагогических технологий, об участии творческой деятельности (педагогических чтениях, семинарах и т.д.), о результатах педагогических исследований внедрения передового пед. опыта. К отчету могут быть приложены справки об апробации, внедрении, статьи, тезисы выступлений, данные диагностики и т.д. Эта деятельность может осуществляться в течение всего учебного года.

3 этап. Аналитический - на этом этапе в конце учебного года заполняются таблицы блока «Продуктивность», а также составляется небольшой аналитический отчет за год, предполагающий соотнесение полученных результатов с ранее поставленными целями и задачами саморазвития.

Аналитический отчет

На основании годовых аналитических отчетов в последний год межаттестационного периода составляется аналитический отчет за межаттестационный период и предоставляется для оценки аттестационной комиссии.

Он состоит из 4-х блоков, где зафиксированы наиболее значимые профессиональные качества.

Блок 1. Профессионально-личностный потенциал. (Приложение 6)

1. Способствование развитию здоровья (с/о-самооценка).
2. Тип темперамента (тест).
3. Образование.
4. Педагогический стаж.
5. Квалификационная категория.
6. Интеллектуальный уровень (тест).
7. Ответственность в работе (с/о).
8. Удовлетворенность профессией (тест).
9. Профессиональная работоспособность (с/о).

Блок 2. Профессиональная компетентность.

1. Результативность образовательного процесса (с/о)
2. Владение методикой обучения (профессиональный способ достижения цели) (с/о)
3. Стиль педагогической деятельности (попустительский, авторитарный, демократический) (с/о).
4. Научно-методический уровень (определяется по должности и деятельности; к. п. н., зам. Директора по н. р., руководитель МО, НОУ, элективных курсов).
5. Степень самостоятельности (простейшая воспроизводящая, частично-поисковая, творческая самостоятельность) (с/о)..

Внеурочная деятельность.

1. Регулярность дополнительных занятий (охват, посещаемость).
2. Кружки (охват, регулярность).
3. Недели (предметные, их регулярность и заинтересованность).
4. Дополнительное образование.
5. Работа кабинета (оснащенность, посещаемость).
6. Творческая способность (развитие творческих способностей учащихся, творческая способность преподавателя).
7. Общественная работа (социальная ответственность, организаторские способности).

Блок 3. Повышение квалификации

1. Охват курсами ПК, семинарами.
2. Участие в работе школы (откликаемость, сотрудничество, выполнение функциональных обязанностей).
3. Участие в экспериментальной работе (Личный вклад, желание самосовершенствоваться).
4. Систематизация опыта (Этапы профессионального становления, портфолио и др.)
5. Повышение общей культуры.
6. Повышение профессионализма в психолого-педагогической области.
7. Повышение знаний по своему предмету.
8. Совершенствование методики преподавания.
9. Совершенствование культуры делопроизводства и ведения документации.
10. Участие в конкурсах, смотрах.
11. Обмен опытом (выступления, мастер-классы, творческие отчёты, семинары, курсы).
12. Публикации (перечень, число стр.).
13. Разработки .
14. Наставничество (откликаемость, сотрудничество).

Блок 4. Продуктивность.

1. Обученность учащихся (сводная таблица «Продуктивность: качество образования»).
2. Воспитанность учащихся (на уроках, внеклассных мероприятиях по предмету обучения) с/о.
3. Итоги олимпиад, конкурсов
4. НПК «Шаг в будущее» (участие, результативность).
5. Результаты ВПР.
6. Уровень продуктивности деятельности учителя (репродуктивный, адаптивный, локально моделирующий, системно-моделирующий деятельность и поведение учащихся).
7. Рейтинг профессиональной деятельности .

«Мониторинг профессиональной деятельности педагога» заполняется педагогом, максимальный суммарный балл оценки по индивидуальной карте профессиональной деятельности – 38 и более баллов.

2.2. Портфолио

В течение всего межаттестационного периода педагог может формировать **портфолио**. **Портфолио** представляет собой папку-накопитель (в бумажном или электронном виде), в которую помещаются материалы (распечатки, ксерокопии, в том числе с пометками автора, и рукописные материалы). Представленные материалы рассматриваются как свидетельства профессионализма педагога.

Оформление достижений педагога, методических наработок, творческой копилки, публикаций и др. позволяет педагогу провести анализ своего профессионального роста, обобщить опыт работы, поставить дальнейшие цели, спланировать и организовать собственную деятельность.

Оформление портфолио должно отвечать требованиям «Методики оценки уровня квалификации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в целях установления квалификационных категорий»

Требования к портфолио.

При аттестации на первую квалификационную категорию названия разделов портфолио должны соответствовать положениям пункта 36 Порядка аттестации:

«36. Первая квалификационная категория педагогическим работникам устанавливается на основе:

стабильных положительных результатов освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых организацией;

стабильных положительных результатов освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторинга системы образования, проводимого в порядке, установленном [постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013 года № 662;

выявления развития у обучающихся способностей к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности;

личного вклада в повышение качества образования, совершенствования методов обучения и воспитания, транслирования в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, активного участия в работе методических объединений педагогических работников организации.»

При аттестации педагогического работника на высшую квалификационную категорию названия разделов портфолио должны соответствовать положениям пункта 37 Порядка аттестации:

«37. Высшая квалификационная категория педагогическим работникам устанавливается на основе:

достижения обучающимися положительной динамики результатов освоения образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых организацией;

достижения обучающимися положительных результатов освоения образовательных программ по итогам мониторинга системы образования, проводимого в порядке, установленном [постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013 года № 662;

выявления и развития способностей обучающихся к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, а также их участия в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях;

личного вклада в повышение качества образования, совершенствования методов обучения и воспитания, и продуктивного использования новых образовательных технологий, транслирования в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной;

активного участия в работе методических объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах.»

Вопросы по содержательному наполнению портфолио аттестующийся педагог решает самостоятельно. Художественное оформление портфолио не оценивается.

Представленные в портфолио материалы должны свидетельствовать о том, что:

- педагог выбирает образовательные программы и технологии в соответствии с уровнем развития учащихся и направлением деятельности ОУ; использует аналитические умения и навыки при выборе образовательной программы,
- педагог использует средства педагогической диагностики для оценки знаний, умений и навыков учащихся, уровня сформированности их ключевых компетенций; принципы личностно-ориентированной педагогики в работе с учащимися;
- педагог учитывает психолого-педагогические особенности учащихся при выборе образовательных технологий,
- в системе работы педагога комплексно реализуется одно из направлений региональной образовательной политики.

Портфолио готовит сам педагог, при этом важно понять, как он определяет свои достижения, что он хочет продемонстрировать как результаты своей работы.

3. Межаттестационный период педагогов

3.1. По завершении межаттестационного периода работник по своему желанию подает заявление на последующую аттестацию.

3.2. Условия прохождения межаттестационного периода.

Директор школы издает приказ:

- об утверждении программы мониторинга результатов деятельности педагогов.

Заместитель директора:

- разрабатывает программу организации и проведения мониторинговой деятельности педагогов;
- организует педагогов на осуществление мониторинга результатов своей деятельности;
- предусматривает различные формы ежегодного подведения итогов деятельности педагогических работников;
- оказывает помощь в их практической деятельности;
- посещает занятия педагогов;
- обобщает и анализирует результаты деятельности педагогов.

3.3. Права и обязанности педагогических работников, находящихся в межаттестационном периоде

Педагогические и руководящие работники обязаны:

- разработать план прохождения межаттестационного периода;
- разработать программу мониторинга результатов своей профессиональной деятельности в межаттестационный период
- за межаттестационный период провести педагогическим работникам не менее двух зачетных педагогических форм, руководящим работникам – не менее двух управленческих форм.

Возможны следующие *педагогические формы и управленческие формы*:

- урок
- непосредственно образовательная деятельность
- внеклассное мероприятие
- экскурсия
- беседа
- собрание
- дополнительное занятие
- смотр
- педагогический совет
- методический совет
- методическое объединение
- предоставлять достоверную информацию о результатах своей профессиональной деятельности;

- не менее 1 раза в 3 года проходить курсы повышения квалификации.

3.4. Педагогические работники имеют право:

- выйти на досрочную аттестацию через 2 года после предыдущей аттестации;
- выйти на очередную аттестацию;
- принять участие в формировании экспертных групп;
- самостоятельно выбрать формы зачетных мероприятий;
- самостоятельно выбрать тему выступления на внутришкольных мероприятиях;
- определить сроки проведения зачетных мероприятий и выступлений на уровне ОУ;
- дополнять программу мониторинга показателями, отражающими эффективность его деятельности.

3.5. Контроль.

Контроль за прохождением межаттестационного периода педагогов осуществляют заместители директора по ВР, по УВР.

Оценка результатов участия педагогических и руководящих работников в различных формах профессионального общения осуществляется экспертной группой непосредственно после окончания конкретной формы.

Оценка профессиональной компетентности педагога в межаттестационный период осуществляется при помощи внешнего и внутреннего аудита.

Целями и задачами аудита являются:

- изучение результатов педагогической (управленческой) деятельности, выявление отрицательных и положительных тенденций организации образовательного (управленческого) процесса, разработка на этой основе предложений по устранению негативных тенденций;

- распространение передового педагогического опыта;
- упорядочение системы деятельности педагога (руководителя) и перевод ее в новое качественное состояние.

Выделяются следующие методы в зависимости от объекта аудита:

Состояния процессов – наблюдение, тестирование, хронометрирование, изучение документации, контрольные срезы, социологические методы (беседа, анкетирование).

Эффективности деятельности – устная и письменная проверка знаний, экспертные оценки по показателям сформированности мотива обучения, уровня развития самостоятельности, способности применять знания на практике, действовать в нестандартной ситуации. Оценка эффективности деятельности аттестуемого производится на основе сравнительного анализа документально зафиксированных результатов внутришкольного контроля, осуществляемого администрацией (собеседований, анализа выполнения должностной инструкции, результатов письменного или устного контроля и т.п.).

Из методов контроля работы педагога и результатов образовательной деятельности учащихся некоторые являются общими (по названию) – наблюдение, анализ документации, беседа, анкетирование, хронометрирование, другие являются специфическими для учителя (самоанализ урока, НОД или для обучающихся (контрольные срезы, опрос – устный, письменный, графический, комбинированный, тестирование, задания в игровой форме).

Внешний аудит – независимое подтверждение информации о результатах деятельности, в современных условиях становится необходимым для принятия решений о соответствии той или иной категории. А что самое главное, мнение профессионала о фактическом состоянии деятельности, достоверности представляемых материалов, поможет педагогу (руководителю) в осознании уровня его профессионального развития, позволяет обратить внимание на те или иные несоответствия.

При проведении внешнего аудита особое внимание уделяется исследованию среди учащихся, педагогов, родителей, общественности. Важной является оценка со стороны педагогического коллектива. Позиции администрации и коллектива по отношению к результативности деятельности уравнивают ситуацию.

Следующая составляющая – родительская общественность. Для участия в экспертизе приглашаются родители, принимающие активное участие в жизни образовательных учреждений, участники общественных объединений, родительских комитетов, органов государственного управления. Целесообразно приглашение родителей с разным социальным статусом, имеющих разные профессии. Задача родителей – оценить представленный на экспертизу опыт, исходя из интересов обучающихся.

Внутренний аудит – это деятельность администрации образовательного учреждения по установлению соответствия всей системы педагогической (управленческой) деятельности требованиям (нормативам) квалификационной категории.

Внутренний аудит предполагает проведение администрацией проверок, наблюдений, обследований, контрольных работ, изучение последствий принятых управленческих решений в образовательных учреждениях.

В межаттестационный период **оценивается также коммуникативная компетентность** педагога по методикам, выбранным образовательным учреждением из числа предлагаемых методических рекомендаций.

Результатом проведения аудита деятельности педагога (руководителя) являются анализ результатов экспертной оценки и рекомендации педагогу (руководителю) по корректировке индивидуальной траектории профессионального развития, что послужит материалами для последующей аттестации.

Также в межаттестационный период в ходе аудита оценивается уровень профессиональной активности педагога (Приложение 1).

Данная модель оценки профессиональной деятельности педагога в межаттестационный период позволяет учитывать многоаспектность, многомерность педагогического труда преподавателя, его инновационную направленность.

4. Повышение квалификации

4.1. Целью повышения квалификации является совершенствование системы повышения квалификации, стимулирование и поддержка педагогических работников, повышение престижа образовательного учреждения через рост квалификации педагогических работников.

4.2. Задачи повышения квалификации:

- обеспечение образовательного учреждения высококвалифицированными педагогическими кадрами;
- создание правовых, организационных условий для развития профессиональной культуры работников техникума;
- подготовка педагогических работников к работе в условиях модернизации образования, обновления его структуры и содержания;

- совершенствование управленческой компетенции руководителей образовательного учреждения;
- Развитие коллектива единомышленников.

4.3. Этапы реализации программы:

- **Организационный этап** - создание и введение в деятельность школы программы повышения квалификации членов педагогического коллектива.
- **Технологический (основной) этап** - отработка методов, приемов, критериев, управленческих подходов в реализации программы повышения квалификации членов педагогического коллектива.
- **Рефлексивный (обобщающий) этап** - анализ реализации целей, задач и результатов программы повышения квалификации членов педагогического коллектива. Определение перспектив дальнейшего развития ОУ, соответствующих критериям оценки качества образования, методологии обновления содержания, целей и структуры образования.

4.4. Организационное и функциональное обеспечение повышения квалификации.

Функции директора:

- общее руководство разработкой и реализацией программы, обеспечение реализацией программы, организация, координация, контроль.

Функции заместителя директора по УР:

- определение приоритетных направлений работы,
- корректировка составляющих элементов программы,
- анализ и обобщение результатов реализации программы,
- регулирование и коррекция образовательных процессов, связанных с реализацией программы,
- организация и проведение семинаров,
- внедрение новых эффективных способов работы с педагогическим коллективом,
- осуществление взаимосвязи со структурами, участвующими в реализации программы.

Функциональные обязанности педагога:

- обобщение и систематизация материалов и результатов собственной педагогической деятельности через анализ и самоанализ,
- повышение методической активности через выступления на педагогических советах, семинарах, методических конференциях и других мероприятиях с опытом работы

4.5. Содержание и средства реализации программы

Поддержка, стимулирование и повышение статуса педагогических работников:

- обеспечение нормативной, правовой системы стимулирующего характера педагогическим работникам,
- аттестация педагогических кадров на квалификационные категории, представление и награждение лучших работников образования государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия,
- прохождение повышения квалификации педагогическим работником не менее чем один раз в три года.

Подготовка педагогических кадров, развитие профессиональной культуры и компетенции работников:

- составление перспективного плана прогноза потребности в педагогических кадрах и формирование на его основе заказа на подготовку педагогических кадров,
- организация постоянного мониторинга состояния кадрового обеспечения,
- расширение образовательного пространства и создание за счет этого необходимых условий для включения педагогов школы в образовательное пространство района, города, области и т. д.
- интенсификация подготовки специалистов с высшим педагогическим образованием, специалистов с высшей, первой категориями.

Совершенствование системы переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров:

- организация научно-методического сопровождения развития кадрового потенциала,
- теоретическая подготовка педагогических работников к инновационным преобразованиям в области образования,
- развитие системы информационно-методической поддержки повышения квалификации, переподготовки педагогических кадров,
- совершенствование форм методического сопровождения, адаптации и становления молодых специалистов: обязательные курсы повышения квалификации, консультации методистов и опытных педагогов.

Обновление структуры и содержания методической работы с учетом основных направлений модернизации системы образования:

- интеграция достижений педагогической науки и образовательной практики в целях совершенствования учебно-воспитательного процесса и повышения профессиональной компетентности педагогов,
- практико-ориентированная подготовка педагогических работников к инновационным преобразованиям,
- содействие росту педагогического потенциала и творчества, поддержка конкурсного движения педагогов,
- совершенствование форм методической работы с педагогическим коллективом,
- распространение передового педагогического опыта и инновационной практики,
- освоение современных педагогических и воспитательных технологий (информационно-коммуникационных, исследовательских, проектных и т. д.),
- овладение основами научного анализа собственного педагогического труда преподавателями, классными руководителями, администрацией.

В соответствии с концептуальной основой программы **модель педагога** - творческая профессионально компетентная личность, осознающая смысл и цели образовательной деятельности, умеющая составлять целостную образовательную программу, наделённая способностью видеть индивидуальные качества учащихся, способная к личностному творческому росту.

Конкурентоспособный педагог в условиях реализации программы повышения квалификации членов педагогического коллектива, направленной на повышение качества образования, должен обладать такими качествами, как педагогическая компетентность, педагогические способности, педагогическая направленность.

В совершенстве, каждый педагог должен обладать профессиональными потребностями в образовании, направленными на **развитие** творческой личности:

- профессиональные знания, овладение способами научного творчества, педагогического исследования, диагностической деятельности и эксперимента;
- собственная концепция профессионального и личностного саморазвития;
- способность к непрерывному образованию: вариативность в образовании;
- профессиональная ориентация на реализацию актуальных и перспективных, ожидаемых и прогнозируемых образовательных потребностей;
- педагогическое мышление и рефлексия;
- педагогическое целеполагание;
- психолого-педагогическая культура.

4.6. Повышения квалификации проходит 1 раз в 3 года для каждого педагогического работника и является обязательным

Способы повышения квалификации:

I. Предварительное обучение

1. Предподготовка (прохождение испытательного периода).

II. Повышение квалификации на рабочем месте.

1. Начальная подготовка.

2. Переводы и ротация кадров внутри организации.
3. Планирование работы.
4. Специальный подбор заданий.
5. Передача опыта у более квалифицированных сотрудников.
6. Рабочие группы по обсуждению организационных вопросов.
7. Разработка пробных проектов и работа с соответствующей специальной литературой под руководством специалиста.
8. Ролевые игры.
9. Моделирование учебных ситуаций и разбор конкретных ситуаций.
10. Деловые игры.
11. Учебные семинары.
12. Группы по обучению поведению в соответствующих ситуациях.
13. Обучение техникам работы с информацией.
14. Обучение и тренинги в области психотехнологии
15. Развитие навыков общения и взаимодействия в организации.
16. Программное компьютерное обеспечение.

III. Повышение квалификации вне рабочего места.

1. Курсы подготовки и переподготовки.
2. "Открытое обучение".
3. Вебинары, семинары, проводимые на региональном и федеральном уровне
4. Обучение новым информационным технологиям.

Карта профессиональных достижений педагогических работников

Карта профессиональных достижений педагогических работников предназначена для самоанализа и самооценки уровня педагогического мастерства, степени самореализации в профессиональном образовательном сообществе, а также для определения потенциального размера стимулирующих выплат в соответствии с личным профессиональным вкладом в развитие колледжа.

Целью заполнения карты профессиональных достижений является индивидуальное выявление и фиксация уровня профессионального мастерства, достижений за каждый межаттестационный год, выраженных в качественной характеристике и **индивидуальном рейтинговом балле педагога**; выявление профессиональных проблем и затруднений для своевременной коррекции деятельности; последующая сравнительная оценка с результатами экспертного анализа.

Рекомендации по заполнению карты профессиональных достижений:

1. Заполнение карты осуществляется в течение всего академического года.
2. Возможное количество баллов – 38 если по каждому критерию получает 1 балл, но возможно и более. Критерии соотнесения результатов деятельности и профессиональных достижений с количеством баллов представлены по каждому показателю.
3. Каждый педагогический работник несет персональную ответственность за качество и достоверность представляемых сведений. Если какой-то вид деятельности или мероприятие организовано и проведено группой педагогов, предполагаемый балл присваивается каждому из участников. В случае возникновения спорных вопросов педагогу может быть предложено представить дополнительные подтверждения результатов деятельности (свидетельства, разработанные материалы, аналитические справки и пр.).
4. Заполненная индивидуальная карта представляется педагогическими работниками в конце каждого учебного полугодия на отчетном заседании методического объединения.

Приложение 1

**Индивидуальная карта профессиональной деятельности педагога
МБОУ НОШ с. Северный
за _____ гг.**

ФИО _____
Предмет _____ **Стаж** _____ **Категория** _____

Имею звание, награду (указать дату получения) _____

За каждый положительный ответ, участие -1 балл

	<i>Показатель</i>	<i>Да</i>	<i>Нет</i>	<i>Балл</i>
1	Имею высшее профессиональное образование			
2	Прошел (прошла) курсы повышения квалификации с выдачей документа государственного образца в течение последнего учебного года			
3	Являюсь членом методических объединений, комиссий и т.п. районного, городского и республиканского уровней			
4	В течение года были публикации в научно-методических изданиях (тезисы, статьи)			
5	Я являюсь победителем, участником районного конкурса профессионального мастерства			
6	Я являюсь победителем, участником республиканского конкурса профессионального мастерства			
7	Я являюсь победителем, участником Российского конкурса профессионального мастерства			

Результативность учебного процесса (сентябрь, май):

Образовательная область	человек	%

Примечание: нет низкого уровня -5 б, есть низкий уровень-3 б.

Обмен и распространение педагогического опыта

Открытые уроки (дата проведения, класс, тема урока)

Школьный уровень		
Районный уровень		
Республиканский уровень		
Межрегиональный, Всероссийский ур.		

Выступления, доклады, презентации (дата выступления, тема выступления, название мероприятия)

Школьный уровень		
------------------	--	--

Районный уровень		
Республиканский уровень		
Межрегиональный, Всероссийский ур.		

Результаты обучающихся (участие в конкурсах)

Школьный уровень		
Районный уровень		
Республиканский уровень		
Межрегиональный, Всероссийский		

Используемые в педагогической деятельности формы и технологии

Формы, методы, практики	
Технологии	

Использование -5 б

Участие в профессиональных конкурсах

Школьный уровень		
Районный уровень		
Республиканский уровень		
Межрегиональный, Всероссийский		

Публикации

Тема статьи	Где напечатана (дата, номер СМИ)	Примечание (если напечатана в отдельном сборнике, то указать под чьей редакцией)

Наличие-1 б за каждую публикацию

Курсы повышения квалификации.

Участие в семинарах, конференциях с целью повышения квалификации

Курсы	
Семинары	
Конференции	
Дистанционное обучение	

Наличие -1 б за каждый курс

Участие в экспертной деятельности

дата	Направление экспертной деятельности

Участие -1 б

Тема самообразовательной работы

Тема самообразования	Какой год работает над темой	Деятельность по реализации темы (формы и сроки)

Наличие -1 б

Разработанные программы

Предмет	
Рабочие и авторские	
Программа спецкурса, факультатива (перечислить)	
Программа кружка, секции (перечислить)	

Наличие-1б за каждую программу

Выявление индивидуальных потребностей в повышении квалификации педагогов

Приглашаем Вас принять участие в опросе, посвященном выявлению индивидуальных потребностей, связанных с повышением квалификации.

Данные опроса будут использованы для разработки мероприятий с целью создания условий для выбора индивидуальных траекторий повышения квалификации педагогических работников.

I. Над какой педагогической проблемой Вы работаете?

II. Какую из ниже перечисленных проблем Вы хотели бы включить в Ваш индивидуальный план повышения квалификации?

- 1) Нормативно-правовое обеспечение образовательного процесса по преподаваемому предмету.
- 2) Мониторинг качества образования в условиях его модернизации образования.
- 3) Технология аттестации педагогических кадров, в соответствии с новым порядком.
- 4) Повышения уровня ключевых компетенций учащихся на основе современных технологий обучения.
- 5) Организация личностно-деятельностной, здоровьезберегательной образовательной системы как условие формирования новых качеств образования.
- 6) Создание системы педагогического мониторинга в целях достижения нового качества образования.
- 7) Организация образовательного процесса по преподаваемому предмету на основе метода проектного обучения.
- 8) Разработка и внедрение вариативных УМК в систему НОО.
- 9) Построение образовательного процесса на основе современных психолого-педагогических и информационных технологий обучения.
- 10) Реализация технологий индивидуализации и дифференциации обучения в личностно-ориентированном уроке
- 11) Диагностика познавательной сферы личности обучающихся.
- 12) Интеграция в образовательном процессе.
- 13) Построение содержания и процесса обучения на проблемной основе.

III. В какой из предложенных (отметьте или дополните) форме Вы хотели бы повысить свою квалификацию:

- 1) Дистанционно.
- 2) По индивидуальной образовательной программе.
- 3) Очно

САМООЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОГО ПОТЕНЦИАЛА

ИЗУЧЕНИЕ САМООЦЕНКИ

Инструкция. Внимательно прочтите слова, характеризующие отдельные качества личности.

Аккуратность, беспечность, вдумчивость, восприимчивость, гордость, грубость, жизнерадостность, заботливость, завистливость, застенчивость, злопамятность, искренность, изысканность, капризность, легковерие, медлительность, мечтательность, мнительность, мстительность, настойчивость, нежность, непринужденность, нервозность, нерешительность, несдержанность, обаяние, обидчивость, осторожность, отзывчивость, педантичность, подвижность, подозрительность, принципиальность, поэтичность, презрительность, развязность, радушие, рассудочность, решительность, самозабвение, сдержанность, сострадание, стыдливость, терпеливость, трусость, увлекаемость, упорство, уступчивость, холодностью энтузиазм.

Составьте два ряда слов, по 10-20 в каждом.

В первый ряд – назовем его «Мой идеал» – поместите слова, которые характеризуют ваш идеал.

Во второй – назовем его – «Антиидеал» – слова, обозначающие черты, которыми идеал обладать не должен.

Из первого (положительного) и второго (отрицательного) ряда выберите те черты, которыми ВЫ, как вам кажется, обладаете. При этом выбор надо производить по системе «да-нет», т.е. существует эта черта у ВАС или нет независимо от ее выраженности.

Обработка результатов

Число положительных черт, которое Вы себе приписали, поделите на число слов, помещенных в ряду «Мой идеал». Если результат близок к единице, то Вы, скорее всего, себя переоцениваете. Результат, близкий к нулю, свидетельствует о заниженной самооценке и большой самокритичности. Результат, близкий к 0,5, свидетельствует об адекватной самооценке. Это означает, и что Вы достаточно дружелюбно и одновременно критично воспринимаете себя.

Число отрицательных черт, которое Вы себе приписали, поделите на число слов, помещенных в ряду «Антиидеал». Результат, близкий к 0 -завышенная самооценка, близкий к 1– заниженная самооценка, к 0,5 – нормальная, адекватная самооценка.

Адекватная самооценка позволяет избегать типичных ошибок при оценивании не только себя, но и достижений других людей, свести к минимуму субъективизм в оценке. Для педагога эта компетентность является одной из ключевых.

Завышенная или заниженная самооценка усиливают вероятность проявления субъективизма в процессе оценивания достижений учащихся, т.к. многие ошибки при оценивании совершаются на уровне подсознательного действия и не осознаются как ошибки теми.

Существуют следующие типичные ошибки оценивания:

1. Неоправданная строгость в оценке – тенденция выставлять оценку ниже заслуженной.
 2. Необоснованная мягкость – тенденция оценивать более позитивно, выше заслуженной.
 3. Центристская тенденция – тенденция выставлять средние оценки, расположенные в центре шкалы оценок.
 4. «Эффект ореола»- оценивание на одинаковом уровне по всем разделам инструмента оценки.
 5. Эффект недавности – влияние недавних событий на оценивание деятельности.
 6. Эффект контраста – влияние на оценку тех, кто прошел перед оцениваемым.
- Выявите свои типичные ошибки оценивания, если такие имеются. Определите

приоритетные направления самоисследования и развития адекватной самооценки.

Вопросы для самоанализа педагогов, аттестующихся на первую и высшую категории.

1. Какие Вы знаете способы поддержать, подбодрить ребенка, повысить его самооценку? Ранжируйте приведенные Вами способы.
2. Какие формы организации обратной связи среди коллег Вы можете предложить? Как влияет обратная связь на самооценку Вас и Ваших коллег?
3. Какие способы поддержания репутации, положительного имиджа образовательного учреждения Вы можете предложить?

ИЗУЧЕНИЕ МОТИВАЦИИ ДОСТИЖЕНИЯ УСПЕХА

**(Опросник для измерения потребности в достижениях
Ю.М. Орлова)**

Инструкция.

В анкете имеется 22 утверждения, которые позволяют уточнить Ваши мнения, интересы и то, как Вы оцениваете себя. Если Вы согласны с утверждением, напишите "Да" рядом с номером утверждения, если Вы не согласны - "Нет". Заполняя ответный лист, имейте в виду, что утверждения очень коротки и не могут содержать все необходимые подробности. Представляйте себе типичные результаты и не задумывайтесь над деталями. Не тратьте времени на обдумывание, отвечайте быстро, давайте первый естественный ответ, который приходит Вам в голову. Не опускайте ничего, отвечайте по порядку и на каждый вопрос. Возможно, что некоторые высказывания будет трудно отнести к себе. Не стремитесь произвести благоприятное впечатление. Свободно выражайте свое мнение. Плохих или хороших ответов не существует.

1. Думаю, что успех в жизни зависит скорее от случая, чем от расчета.
2. Если я лишусь любимого занятия, жизнь для меня потеряет смысл.
3. Для меня в любом деле важнее его исполнение, а не конечный результат.
4. Считаю, что люди больше страдают от неудач на работе, чем от плохих взаимоотношений с близкими.
5. По моему мнению, большинство людей живет далекими целями, а не близкими.
6. В жизни у меня было больше успехов, чем неудач.
7. Эмоциональные люди мне нравятся больше, чем деловые.
8. Даже в обычной работе я стараюсь усовершенствовать некоторые ее элементы.
9. Поглощенный мыслями об успехе, я могу забыть о мерах предосторожности.
10. Мои родители считали меня ленивым ребенком.
11. Думаю, что в моих неудачах повинны скорее обстоятельства, чем я сам.
12. Мои родители слишком строго контролировали меня.
13. Терпения во мне больше, чем способностей.
14. Лень, а не сомнения в успехе вынуждает меня часто отказываться от своих намерений.
15. Думаю, что я уверенный в себе человек.
16. Ради успеха я могу рискнуть, если даже шансы не в мою пользу.

17. Я не усердный человек.
18. Когда все идет гладко, моя энергия усиливается.
19. Если бы я был журналистом, я писал бы скорее об оригинальных изобретениях людей, нежели о происшествиях.
20. Мои близкие не разделяют обычно моих планов.
21. Уровень моих требований ниже, чем у моих товарищей.
22. Мне кажется, что настойчивости во мне больше, чем способностей.

Бланк ответов.

1	8	15
2	9	16
3	10	17
4	11	18
5	12	19
6	13	20
7	14	21
		22

Обработка результатов

Обработка результатов выполнения теста производится в соответствии с ключом. За ответы, совпадающие с ключом, начисляется 1 балл.

Ключ.

№ воп	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Да		+				+	+	+						+		+		+	+		+	+
Нет	+		+	+	+				+	+	+	+	+		+		+			+		

После оценки каждого пункта опросника баллы суммируются. Уровень потребности в достижениях определяется с помощью таблицы.

<i>Уровень потребности в достижениях</i>	<i>Низкий</i>	<i>Ниже среднего</i>	<i>Средний</i>	<i>Выше среднего</i>	<i>Высокий</i>
<i>Баллы</i>	2 - 10	11 - 12	13 - 14	15 - 16	17 - 21

Мотивация достижения успеха относится к позитивной мотивации. При *высоких (выше среднего)* значениях уровня потребности в достижении успеха человек, начиная дело, имеет в виду достижение конструктивных, положительных результатов. В основе активности человека лежит надежда на успех. Такие люди обычно уверены в себе, своих силах, ответственны, инициативны и активны. Их отличает настойчивость в достижении цели, целеустремленность.

При *низких (ниже среднего)* значениях уровня потребности в достижении успеха активность человека больше связана с потребностью избежать срыва, порицания, наказания, неудачи. В основе этой мотивации лежит стремление избегания и идея негативных ожиданий. Начиная дело, человек уже заранее боится возможной неудачи, думает о путях избегания этой предполагаемой неудачи, а не о способах достижения успеха.

Люди, мотивированные на неудачу, обычно отличаются повышенной тревожностью, низкой уверенностью в своих силах. Стараются избегать ответственных заданий, а при необходимости решения ответственных задач могут впадать в состояние близкое к паническому. По крайней мере, ситуативная тревожность у них в этих случаях становится чрезвычайно высокой. Все это, вместе с тем, может сочетаться с весьма ответственным отношением к делу.

Средние значения уровня потребности в достижении успеха свидетельствуют об отсутствии выраженной тенденции: иногда человек стремится к успеху, иногда избегает неудачи. Осознание данной ситуации позволяет человеку самому начать управлять своей мотивацией. Можно усилить в себе мотивацию достижения успеха, если хорошо осознать, в чем конкретно этот успех заключается.

КРАТКАЯ ШКАЛА ИЗМЕРЕНИЯ САМОАКТУАЛИЗАЦИИ

Инструкция. Дайте ответ на каждое утверждение, используя 4-значную шкалу: 1 — не согласен, 2 — не согласен отчасти, 3 — согласен отчасти и 4 — согласен. Знак N будет использован только при подсчете результатов.

1. Я не стыжусь ни одной из своих эмоций
2. Я чувствую, что должен делать то, что ждут от меня другие (N).
3. Я верю, что по существу люди хорошие и им можно доверять.
4. Я могу сердиться на тех, кого люблю.
5. Всегда необходимо, чтобы другие одобряли то, что я делаю (N).
6. Я не принимаю свои слабости (N).
7. Мне могут нравиться люди, которых я могу не одобрять.
8. Я боюсь неудач (N).
9. Я стараюсь не анализировать и не упрощать сложные сферы (N).
10. Лучше быть самим собой, чем популярным.
11. В моей жизни нет того, чему бы я особо себя посвятил (N).
12. Я могу выразить мои чувства, даже если это приведет к нежелательным последствиям.
13. Я не обязан помогать другим (N).
14. Я устал от страхов и неадекватности (N).
15. Меня любят, потому что я люблю.

Бланк ответов.

Номер вопроса	Ответ
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
Сумма баллов	

Обработка результатов

После оценки каждого пункта баллы суммируются. Значок «N», следующий за утверждением, обозначает, что при подсчете общих значений оценка по этому пункту будет противоположной (а именно, 1=4, 2=3, 3=2, 4=1), Чем выше общее значение, тем более самоактуализирующимся считается отвечающий. Минимальное значение – 15 баллов, максимальное – 60 баллов.

САМООЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛИЗМА ВОПРОСЫ, КОТОРЫЕ ПЕДАГОГ ЗАДАЕТ СЕБЕ

Инструкция.

Предлагаем педагогическим и руководящим работникам начать подготовку к аттестации с задавания вопросов самим себе.

Выберите удобное время, когда вас никто не отвлекает.

Подумайте, какие вопросы возникают у Вас к самому (самой) себе, как профессионалу в системе образования.

Запишите эти вопросы.

Данная методика не имеет ключа, поэтому рекомендуем Вам познакомиться с вопросами, которые задают себе другие профессионалы в области образования, хорошо известные в нашей стране и за ее пределами.

Обработка результатов

В вопросах, задаваемых педагогом себе, важно отметить наличие следующих **показателей профессионализма**

1. Употребление местоимения «Я» (грамматическое соответствие адресности вопроса), вопросы о себе. Вопросы о других людях или явлениях лучше задавать этим людям или исследовать явления.
2. Удержание профессиональных смыслов, целей и ценностей. Вопросы обыденного характера задают и профессионалы и не профессионалы.
3. Улавливание требований современности, учет особенностей актуальной ситуации в развитии сферы образования.
4. Способность заметить противоречия. Проблемный характер вопросов.

Предлагаем на основании данной методики определить приоритетные задачи саморазвития: развитие рефлексии, профессионального мировоззрения, анализа актуального состояния системы образования, внимания к проблемам, противоречиям.

Предлагаем также использование данной методики в организации профессионального диалога в коллективах и временных творческих группах педагогов.

Соответствие результатов самоанализа квалификационным требованиям

Первая категория	Высшая категория
Аттестующийся выполнил задание «Вопросы, которые педагог задает себе» и обнаружил наличие некоторых показателей профессионализма в содержании вопросов (1 балл). Или: аттестующийся выполнил задание «Вопросы, которые педагог задает себе» и обнаружил наличие всех показателей профессионализма в содержании вопросов (2 балла).	Аттестующийся выполнил задание «Вопросы, которые педагог задает себе» и обнаружил наличие всех показателей профессионализма в содержании вопросов (2 балла). Аттестующийся использовал данную методику в работе с коллегами (на методическом объединении, профессиональной дискуссии в коллективе и т.д.) (1 балл).
1-2 балла	2-3 балла

УМЕНИЕ СЛУШАТЬ

Инструкция: Как Вы обычно (чаще всего) слушаете собеседника?
Ответьте, пожалуйста, «да» или «нет» на каждое из предложенных утверждений.

1. Обычно я быстро понимаю, что мне хотят сказать и дальше слушать уже неинтересно.
2. Я терпеливо жду, когда собеседник закончит рассказ.
3. Мое внимание полностью сосредоточено на рассказе.
4. Я стараюсь понять, что собеседник при этом хочет скрыть от меня и почему.
5. Я перебиваю собеседника, чтобы уточнить детали, интересующие меня факты.
6. Если тема мне неинтересна, я стараюсь перевести разговор в другое русло.
7. Я невольно отмечаю ошибки в речи и поведении говорящего.
8. Не каждый человек заслуживает моего внимания.
9. Я стараюсь из каждой беседы извлечь максимум информации.
10. Я могу спокойно выслушать до конца мнение, с которым категорически не согласен.
11. Когда понял суть рассказа, я начинаю обдумывать то, что я скажу в свою очередь.
12. Мне трудно слушать до конца длинные и подробные объяснения.
13. Я стараюсь запомнить важную информацию и необходимые подробности.
14. Чаще всего я слушаю из вежливости.
15. Я ставлю себя на место говорящего, чтобы понять его чувства и намерения.
16. Услышав противоположную точку зрения, я обязательно высказываю свою.
17. В разговоре я чаще говорю собеседнику "ДА" (выражая понимание), чем "НЕТ".
18. Обычно я прямо отвечаю на вопросы, стараясь не уклоняться от ответа.
19. Люди охотно беседуют со мной.
20. Выслушав собеседника, я обязательно выскажу свое мнение.
21. Я избегаю вступать в разговор с незнакомым человеком, даже если он стремится к этому.
22. Большую часть времени я смотрю в глаза рассказчику.
23. Я всегда помню, что у меня и моего собеседника могут быть разные взгляды на одни и те же проблемы.
24. Большую часть времени я делаю вид, что слушаю, а сам думаю о своих проблемах и заботах.
25. Обычно решение проблемы приходит мне в голову гораздо раньше, чем собеседник закончит говорить.
26. Я всегда помню, что я и мой собеседник можем по-разному понимать смысл одних и тех же слов.
27. Я поправляю ошибки в речи собеседника (ударения, термины, вульгаризмы).
28. Я не буду слушать человека, которого не уважаю или считаю глупым, некомпетентным, слишком молодым.
29. Обычно я получаю удовольствие от общения с людьми, даже малознакомыми.
30. Обычно я больше слушаю других, чем говорю сам.

Обработка результатов

Ключ:

Вы получаете по 1 баллу за ответ "да" на вопросы:

2, 3,4,9,10,13,15,17,18,19,22,23,26, 29,30.

Вы получаете по 1 баллу за ответы "нет" на

вопросы: 1, 5, 6, 7, 8, 11, 12, 14, 16, 20, 21, 24, 25,

27, 28. Подсчитайте сумму баллов.

25-30 баллов: Вы представляетесь окружающим идеальным слушателем, за что пользуетесь заслуженной любовью и уважением. Вы до тонкостей постигли это сложное искусство, и у Вас есть чему поучиться. Надеемся, Вы объективно и честно оценили свое умение слушать. Вместе с тем надеемся, что столь же развитое умение высказываться позволяет Вам не только выслушивать других, но и активно выражать свою точку зрения.

20-24 балла: Вы - хороший слушатель, хотя окружающие не всегда полностью удовлетворены Вашим пониманием их. Возможно, Вы допускаете отдельные ошибки (сравните свои ответы с оценками ключа), а возможно, и не всегда стремитесь понять собеседника до конца. Иногда Вам кажется достаточным уловить общее направление в обсуждении. Вы умеете слушать и сами решаете, когда применять данное умение. Желаем успехов в овладении этим искусством.

15-19 баллов: Вероятно, Вы считаете себя хорошим слушателем, но окружающие скорее считают Вас посредственным слушателем. Вы допускаете довольно много ошибок, которые раздражают других людей и мешают Вам овладеть искусством слушания. Возможно, Вы не придаете большого значения данному умению или не стремитесь понять собеседника. В любом случае важно разобраться, что мешает вам понимать других – не достаточное умение слушать или не достаточное желание понимать их.

10-14 баллов: Вас следует отнести к людям, почти не умеющим слушать. Кое-что Вы делаете правильно, и это позволяет Вам не быть в полном одиночестве. Но гораздо больше Вы делаете неправильно, и это отталкивает Ваших собеседников. Рекомендуем внимательно познакомиться с описанием умения слушать и потренироваться в слушании с друзьями и знакомыми. Кроме того, обсудите с коллегами, для чего так важно понимать других людей.

Меньше 9 баллов: По-видимому, Вы не поняли вопросы или ответили не искренне. Возможно, пошутили. Если нет - Вы не умеете слушать других людей. Советуем внимательно проанализировать свои ошибки, сверяя свои ответы с оценками ключа. Неумение слушать лишает Вас величайшего удовольствия в жизни, мешает сделать карьеру и может привести к одиночеству. Не лучше ли измениться?

Предлагаем после оценки собственного результата выполнения методики найти вопросы теста, вызвавшие у Вас затруднения и определить приоритетные задачи развития умения или мотивации слушания.

Если умение слушать развито у Вас высоко, подумайте, как Вы можете помочь учащимся и коллегам овладеть этим умением.

Соответствие результатов самоанализа квалификационным требованиям

Первая категория	Высшая категория
Аттестующийся выполнил тестовое задание «Умение слушать», оценил результат (1 балл); получил при подсчете 20-30 баллов (1 балл).	Аттестующийся выполнил тестовое задание «Умение слушать», оценил результат (1 балл); Получил при подсчете 20-30 баллов (1 балл); Может помочь учащимся и коллегам овладеть умением слушать (1 балл).
2 балла	3 балла

УМЕНИЕ ИЗЛАГАТЬ СВОИ МЫСЛИ

Инструкция: Как Вы обычно (чаще всего) излагаете свои мысли?

Ответьте, пожалуйста, «да» или «нет» на каждый из предложенных вопросов.

1. Заботитесь ли Вы о том, чтобы быть понятым?
2. Подбираете ли Вы слова, соответствующие возрасту, образованию, интеллекту и общей культуре слушателя?
3. Обдумываете ли Вы форму изложения мысли, прежде чем высказаться?
4. Ваши распоряжения достаточно кратки?
5. Если слушатель не задает Вам вопросов после того, как Вы высказались, считаете ли Вы, что он Вас понял?
6. Достаточно ли ясно и точно Вы высказываетесь?
7. Следите ли Вы за логичностью Ваших мыслей и высказываний?
8. Выясняете ли Вы, что было не ясно в Ваших высказываниях? Побуждаете ли задавать вопросы?
9. Задаете ли Вы вопросы слушателям, чтобы понять их мысли и мнения?
10. Отличаете ли Вы факты от мнений?
11. Стараетесь ли Вы опровергнуть мысли собеседника?
12. Стараетесь ли Вы, чтобы слушатели всегда соглашались с Вами?
13. Используете ли Вы профессиональные термины, далеко не всем понятные?
14. Говорите ли Вы вежливо и дружелюбно?
15. Следите ли Вы за впечатлением, производимым вашими словами?
16. Делаете ли вы паузы для обдумывания?

Соответствие результатов самоанализа квалификационным требованиям

Первая категория	Высшая категория
Аттестующийся выполнил тестовое задание Оценил результат (1 балл); получил при подсчете 12-16 баллов (1 балл).	Аттестующийся выполнил тестовое задание оценил результат (1 балл); Получил при подсчете 12-16 баллов (1 балл); Может помочь учащимся и коллегам овладеть умением (1 балл).
2 балла	3 балла

СТРАТЕГИЯ ПОВЕДЕНИЯ В КОНФЛИКТНОЙ СИТУАЦИИ (ТЕСТ К.ТОМАСА)

<https://proforientatsia.ru/test/test-tomasa-povedenie-v-konfliktnoj-situatsii/> -ссылка на он-лайн тест. Время прохождения 5-0 минут

Соответствие результатов самоанализа

квалификационным требованиям

Первая категория	Высшая категория
Аттестующийся выполнил тест К.Томаса (1 балл); получил при подсчете по 5-7 баллов для каждой тактики поведения в конфликте (1 балл); может помочь учащимся овладеть различными тактиками поведения в конфликте (1 балл).	Аттестующийся выполнил тест К.Томаса (1 балл); получил при подсчете по 5-7 баллов для каждой тактики поведения в конфликте (1 балл); может помочь коллегам овладеть различными тактиками поведения в конфликте (1 балл).
2-3 балла	2-3 балла

Укажите, удовлетворяют ли вас следующие аспекты вашей работы
(поставьте галочку в соответствующем столбце).

Наименование критерия	Да	Нет
Перешли бы вы работать в другое образовательное учреждение, если бы представилась такая возможность?		
Удовлетворены ли вы своей работой?		
Удовлетворены ли вы тем, как складывается ваша профессиональная деятельность в последний год?		
Понимаете ли вы, что должны делать на своей работе, чтобы способствовать развитию образовательного учреждения?		
Хорошо ли планируется и координируется работа в образовательном учреждении?		
Четко ли вы понимаете, что от вас ожидают в работе?		
Понимаете ли вы, чем определяется ваша зарплата?		
Можете ли вы открыто высказывать администрации образовательного учреждения свои идеи и предложения?		
По вашему мнению, в этом образовательном учреждении вы сможете осуществить свои профессиональные планы?		
Устраивает ли вас признание вас как преподавателя в образовательном учреждении?		
Устраивают ли вас условия труда (шум, освещенность, температура, чистота, комфорт и др.)?		
Устраивает ли вас обеспечение рабочего места всем необходимым?		
Устраивает ли вас состояние помещений (кабинетов, рекреаций, столовой и т.д.)?		
Устраивает ли вас размер заработной платы?		
Дает ли уверенность в завтрашнем дне работа в этом образовательном учреждении?		

2. Что из нижеперечисленного вызывает у вас озабоченность? (отметьте галочкой)

Уровень оплаты труда	
Информирование коллектива	
Возможность доведения своего мнения до администрации	
Состояние трудовой дисциплины в образовательном учреждении	
Условия труда	
Взаимоотношения в педагогическом коллективе	
Организация питания	
Материально-техническое обеспечение	
Отношение к инициативным преподавателям	
Система поощрения лучших преподавателей	
Качество подготовки студентов	
Взаимоотношение с администрацией	
Возможность защиты от несправедливости	
График работы	

3. Как вы оцениваете систему морального стимулирования в образовательном учреждении? (отметьте галочкой)

Морального стимулирования практически нет, никто не скажет «спасибо» за труд	
Моральное стимулирование есть, но недостаточно продуманное	
Меня вполне устраивает действующая система морального стимулирования	
Моральное стимулирование никому не нужно, платили бы деньги	

4. Какие формы морального стимулирования вы считаете лучшими для вас?
(отметьте галочкой)

Почетная грамота	
Похвала руководителя	
Вынесение на доску почета, благодарность в приказе с занесением в трудовую книжку	
Возможность для обучения, возможность карьеры, рост ответственности и влияния	
Более хорошие условия работы	

Ощущение своей принадлежности, нужности, уважение, признание со стороны коллег, администрации образовательного учреждения	
Ощущение полезности своей работы, информированность о делах, планах, перспективах развития образовательного учреждения	
Интересная, усложняющаяся работа, требующая роста мастерства, возрастающая ответственность	

Какие из аспектов работы являются для вас самыми важными? (отметьте галочкой)

Интересная работа	
Высокий уровень зарплаты	
Благоприятные условия труда	
Хороший, дружный коллектив	
Возможность больше заработать тому, кто больше прикладывает усилий	
Возможность проявить инициативу и предприимчивость	
Недопущение чрезмерных различий между сотрудниками	
Учет мнения педагогического коллектива при принятии решений	
Возможность честным трудом заслужить доверие и уважение	
Доброжелательное отношение руководителей к педагогическому коллективу	

Ощущение своей принадлежности, нужности, уважение, признание со стороны коллег, администрации образовательного учреждения	
Ощущение полезности своей работы, информированность о делах, планах, перспективах развития образовательного учреждения	
Интересная, усложняющаяся работа, требующая роста мастерства, возрастающая ответственность	

Какие из аспектов работы являются для вас самыми важными? (отметьте галочкой)

Интересная работа	
Высокий уровень зарплаты	
Благоприятные условия труда	
Хороший, дружный коллектив	
Возможность больше заработать тому, кто больше прикладывает усилий	
Возможность проявить инициативу и предприимчивость	
Недопущение чрезмерных различий между сотрудниками	
Учет мнения педагогического коллектива при принятии решений	
Возможность честным трудом заслужить доверие и уважение	
Доброжелательное отношение руководителей к педагогическому коллективу	

Ощущение своей принадлежности, нужности, уважение, признание со стороны коллег, администрации образовательного учреждения	
Ощущение полезности своей работы, информированность о делах, планах, перспективах развития образовательного учреждения	
Интересная, усложняющаяся работа, требующая роста мастерства, возрастающая ответственность	

Какие из аспектов работы являются для вас самыми важными? (отметьте галочкой)

Интересная работа	
Высокий уровень зарплаты	
Благоприятные условия труда	
Хороший, дружный коллектив	
Возможность больше заработать тому, кто больше прикладывает усилий	
Возможность проявить инициативу и предприимчивость	
Недопущение чрезмерных различий между сотрудниками	
Учет мнения педагогического коллектива при принятии решений	
Возможность честным трудом заслужить доверие и уважение	
Доброжелательное отношение руководителей к педагогическому коллективу	

Мониторинг профессиональных дефицитов и затруднений педагога

ФИО _____

Оцените по 5-бальной шкале (чем лучше умение, тем выше балл)

Показатели	Результаты
Умение ставить педагогические цели и задачи сообразно возрастным и индивидуальным особенностям обучающихся	
Умение использовать в профессиональной деятельности информационные ресурсы	
Умение вести самостоятельный поиск информации	
Умение разработать образовательную программу	
Умение использовать психологические методы, приемы, процедуры в профессиональной деятельности; знания детской психологии; умение принимать решение в различных педагогических ситуациях	
Умение устанавливать субъект-субъектные отношения	
Владение современными формами, методами, методиками преподавания и технологиями обучения (уровень профессиональных умений)	

Мониторинг профессиональных дефицитов и затруднений педагога

ФИО _____

Оцените по 5-бальной шкале (чем лучше умение, тем выше балл)

Показатели	Результаты
Умение ставить педагогические цели и задачи сообразно возрастным и индивидуальным особенностям обучающихся	
Умение использовать в профессиональной деятельности информационные ресурсы	
Умение вести самостоятельный поиск информации	
Умение разработать образовательную программу	
Умение использовать психологические методы, приемы, процедуры в профессиональной деятельности; знания детской психологии; умение принимать решение в различных педагогических ситуациях	
Умение устанавливать субъект-субъектные отношения	
Владение современными формами, методами, методиками преподавания и технологиями обучения (уровень профессиональных умений)	

