Муниципальное общеобразовательное учреждение

Шилкинская средняя общеобразовательная школа №51

ПРОГРАММА

мониторинга профессиональных достижений

педагогических работников,

методического сопровождения педагогов в межаттестационный период

**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 МОУ Шилкинской СОШ 51

***Цель мониторинга*** –создание условий для формирования целостного представления о динамикепрофессионального 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:***

* подготовительный;
* исходно-диагностический ;
* уточняющий;
* планово-прогностический;
* организационно - деятельностный;
* внесение корректив;
* итогово – аналитический.

***Показатели роста:***

* курсовая подготовка;
* выступление на педагогическом совете / конференции / семинаре;
* подготовка конференции / семинара;
* публикации;
* участие в разработке инновационных проектов;
* участие в разработке программ на основе ФГОС НОО, ФГОС ООО, ФГОС СОО;
* качество образования по предмету;
* участие в организации внеучебной деятельности

(Педагогическая карта в Приложении №1)

***Показатели компетентности педагогов:***

* результативность деятельности;
* анализ деятельности, выявление затруднений;
* 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 (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 опытно-экспериментальную, инновационную работу (создание рабочих 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 межаттестационого 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 учебно-воспитательного процесса и их адекватное исправление.
* Своевременное выявление достижений в ходе учебно-воспитательного процесса, анализ условий, обобщение опыта
* Профилактика физических, психических, интеллектуальных и эмоциональных перегрузок и срывов субъектов учебно-воспитательного 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 завершенная 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 течении длительного времени. В данном случае – это самонаблюдение за процессом и результатом собственной деятельности, в том числе и за личностно – профессиональным развитием (самоменеджмент).

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 личностно – профессиональное развитие (самоменеджмент);
* механизм осуществления мониторинга демократичен, так как построен на самооценке деятельности.

Содержание мониторинга отражает квалификационные требования к категориям и реализует блочно-модульный подход. (Модуль 1.)

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

Блок 2. Предметно-профессиональная компетентность (ППК).

Блок 3. Повышение квалификации (ПК).

Блок 4. Продуктивность.

Работу над мониторингом в течение года условно можно разделить на 4 этапа. **Прогностический этап,** включает оценку своего личностно-профессионального потенциала,

предметно-профессиональной компетентности, продуктивности и работы над повышением своей квалификации по модулю 1, а также по модулю 2 «Специальные педагогические способности учителя -предметника».

На основании полученных результатов самооценкой определяется профессиональный рейтинг педагога и составляется персонограмма. 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 1б.,

ОН – очень низкий 2б.

Максимальный суммарный балл – 275 б.

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 разработать программу 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.

**Технологический этап,** заключается в отслеживании,реализации намеченной на годпрограммы деятельности. На этом этапе необходимо вносить данные о результатах олимпиад, контроля качества образования, реализация 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 течении всего учебного года.

**Аналитический этап.**

На этом этапе в конце учебного года заполняются таблицы блока «Продуктивность», а также составляется небольшой аналитический отчет за год, предполагающий соотнесение полученных результатов с раннее 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.

Подробно остановимся на модуле 1 «Мониторинг профессиональной деятельности педагога».

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

**Блок 1. Профессионально-личный потенциал.**

1. Способность 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).
10. Темп развития (с/о).

**Блок 2. Профессионализм.**

**Предметно-профессиональная компетентность.**

1. Параметры выполнения учебной программы. (базовый -часть А, повышенный -часть В, высокий -часть С.)
2. Владение методикой обучения (профессиональный способ достижения цели).
3. Стиль педагогической деятельности (попустительский, авторитарный, демократический).
4. Уровень технологии педагогического общения (микро- уровень, мезо- уровень, макро-уровень).
5. Научно-методический уровень (определяется по должности и деятельности; к. п. н., зам. Директора по н. р., руководитель МО, НОУ, элективных курсов).
6. Рейтинг предмета (тест).
7. Степень самодеятельности (простейшая воспроизводящая, частично-поисковая, творческая самостоятельность).
8. Регуляция действия (скорость включения в работу, выполнение заданий, переключение на другой вид работы).
9. Планирование траектории развития личности ученика по предмету обучения.
10. Моделирование образовательной среды по предмету обучения.

**Внеурочная деятельность.**

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

**Блок 3. Повышение квалификации**

1. Охват курсами ПК, семинарами.
2. Участие в педагогических чтениях (внутришкольные, результативность).

III. Участие в работе гимназии (откликаемость, сотрудничество, выполнение функциональных обязанностей).

IV. Участие в экспериментальной работе (Личный вклад, желание самосовершенствоваться).

V. Систематизация опыта (Этапы профессионального становления Самоменедмент педагога, портфолио и др.).

VI. Повышение общей культуры.

VII. Повышение профессионализма в психолого-педагогической области.

VIII. Повышение знаний по своему предмету.

IX. Совершенствование методики преподавания.

X. Совершенствование культуры делопроизводства и ведения документации.

XI. Участие в конкурсах, смотрах.

XII. Обмен опытом (выступления, мастер-классы, творческие отчёты, семинары, курсы).

XIII. Публикации (перечень, число стр.).

XIV. Разработки (ОУ, УУО, ИПКРО ).

XV. 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
4. НПК «Шаг в науку» (участие, результативность).
5. Результаты промежуточной аттестации, ОГЭ, ЕГЭ, ВПР (аттестационные).
6. Поступление выпускников в высшие учебные заведения по профилю специальности.
7. Нацеленность на конечный результат – на модель выпускника школы.
8. Уровень продуктивности деятельности учителя (репродуктивный, адаптивный, локально моделирующий, системно-моделирующий деятельность и поведение учащихся).
9. Рейтинг профессиональной деятельности.

2.2.Портфолио

В течение всего межаттестационного периода педагог формирует **портфолио.**

**Портфолио** представляет собой папку-накопитель,в которую помещаются материалы набумажном носителе (распечатки, ксерокопии, в том числе с пометками автора, и рукописные материалы). Представленные материалы рассматриваются как свидетельства профессионализма педагога.

**Портфолио достижений**

Оформление достижений преподавателя, 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.

Каждый отдельный материал, включенный в портфолио, должен датироваться. Помещение в портфолио не обоснованных педагогом материалов снижает ценность свидетельств профессионализма аттестуемого. 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.

Следует помнить, что представляемый аттестуемым портфолио призван судить о результативности деятельности педагога. Это не методический портфолио. В его состав должны входить только те материалы, которые свидетельствуют об уровне продуктивности деятельности педагога.

Примерный **перечень,** из которого педагог может выбирать те или иные пункты для определения состава своего личного портфолио:

* + список тезисов докладов на заседаниях методических объединений и семинарах;
  + отзывы об участии в практических семинарах, конференциях и пр.;
  + свидетельства о повышении квалификации, участии в семинарах, конференциях и пр.;
  + дипломы, поощрения, награды;
  + результаты учебной и внеучебной деятельности обучающихся с комментариями педагога;
  + материалы, свидетельствующие об отношении субъектов образовательного процесса к организации образовательно-воспитательного процесса (отзывы учеников, коллег, родителей) и др.

Следует особо отметить, что некоего образца портфолио или исчерпывающего перечня материалов, входящих в него, не существует и не может существовать. Портфолио должен отражать субъектную позицию аттестуемого как профессионала, которая выражается в умении решать профессиональные задачи, используя профессиональные компетенции. При этом способы решения профессиональных задач, тактика и стратегия профессионального поведения педагога могут существенно отличаться.

Портфолио готовит сам педагог, при этом важно понять, как он определяет свои достижения, что он хочет продемонстрировать как результаты своей работы. При сборе документов и материалов портфолио педагогу важно осветить самые разные аспекты своей работы в школе.

Формирование портфолио является творческой работой, позволяющей педагогу руководить процессом оценки своего труда. За время, затраченное на подготовку портфолио, аттестуемый приобретает опыт профессионального роста.

Основная задача создания портфолио – вовлечение учителя в осмысление результатов обучения и определение целей дальнейшего профессионального развития. При этом важно, чтобы обоснование выстраивалось относительно требований к заявленной педагогом



квалификационной категории. Помещение в портфолио не обоснованных педагогом (руководителем) материалов снижает ценность свидетельств профессиональной компетентности аттестуемого. Портфолио – это отобранная информация относительно профессионального развития и роста педагога, а также свидетельства эффективности его труда (с этой целью рекомендовано наличие убедительных свидетельств типа изданных статей или именных приглашений для участия в конференциях, семинарах и пр.).

Пакет документально зафиксированных результатов образовательной деятельности формируется аттестуемым педагогом самостоятельно. При этом он вправе определять те факторы

* показатели своей деятельности, которые являются для него приоритетными. В этом качестве, например, может выступать развитие различных групп учебных умений навыков (умения и навыки работы с информацией, коммуникативные навыки и т.п.), психологических процессов, мотивации к учению и т.д. Независимо от выбора показателей важно, чтобы результативность работы педагога в данном направлении была убедительно представлена в форме, обеспечивающей достаточную степень объективности выводов.

Экспертами определяются качественные приращения в деятельности аттестуемого за период, прошедший после последней аттестации, на основе самооценки аттестуемого.

**Методическое портфолио**

В методическое портфолио педагог может вложить разработанные им в межаттестационный период научно-методические разработки.

Также в методическое портфолио могут входить публикации педагога в различных научно - методических изданиях, средствах массовой информации, ссылки на сайты в сети Интернет, где размещены материалы педагога.

В межаттестационный период педагоги принимают участие в мероприятиях различного уровня: в единых методических днях (ЕМД), конференциях, педагогических чтениях, заседаниях круглых столов, семинарах и пр. В методическое портфолио педагог может вложить разработанные им в межаттестационный период деловые, организационно-деятельностные игры, дидактические и контрольно-измерительные материалы и прочие методические разработки. Однако следует помнить, что все они должны обладать новизной, способствовать формированию ключевых компетенций у обучающихся, быть апробированы и активно внедрены в образовательно - воспитательный процесс.

Кроме того, в методическое портфолио педагог может вложить документально зафиксированные наработки, полученные в результате проектной деятельности педагога или его участия в экспериментальной работе образовательного учреждения.

**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 приказы:

* о назначении ответственного за ведение мониторинга результатов деятельности педагогов;
* 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 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
  + внеклассное мероприятие
  + экскурсия
  + беседа
  + собрание
  + дополнительное занятие
  + смотр
  + педагогический совет
  + методический совет
  + презентация ОО
* предоставлять достоверную информацию о результатах своей профессиональной деятельности;
* не менее 1 раза в течение межаттестационного периода 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 педагогических чтениях;
* 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 осуществляет заместитель директора.

Оценка результатов участия педагогических и руководящих работников в различных формах профессионального общения осуществляется экспертными группами 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,изучениедокументации, контрольные срезы, социологические методы (беседа, анкетирование).

***Эффективности деятельности*** *–*устная и письменная проверка знаний,экспертныеоценки 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 учебной деятельности учащихся некоторые являются общими (по названию) – наблюдение, анализ документации, беседа, анкетирование, хронометрирование, другие являются специфическими для учителя (самоанализ урока) или для учащихся (контрольные срезы, опрос – устный, письменный, графический, комбинированный, тестирование).

**Внешний аудит** –независимое подтверждение информации о результатах деятельности,

* 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 уравновешивают ситуацию.

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

**Внутренний аудит** –это деятельность администрации образовательной организации поустановлению 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.

* + межаттестационный период **оценивается также коммуникативная компетентность** педагога по методикам, выбранным образовательной организацией из числа предлагаемых методических рекомендаций.

**Результатом проведения аудита деятельности** педагога(руководителя)являютсяанализ 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 квалификация 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 образовательной организации высококвалифицированными педагогическими кадрами;
* создание правовых, организационных условий для развития профессиональной культуры работников школы;
* подготовка педагогических работников к работе в условиях модернизации образования, обновления его структуры и содержания;
* совершенствование управленческой компетенции руководителей образовательной организации.
* Создание системы стимулирования деятельности работников школы;
* Развитие коллектива единомышленников.

4.3. Этапы реализации программы:

* **Организационный этап** -создание и введение в деятельность школы программыповышения квалификации членов педагогического коллектива**.**
* **Технологический (основной) этап** -отработка методов,приемов,критериев,управленческихподходов в реализации программы повышения квалификации членов педагогического коллектива**.**
* **Рефлексивный (обобщающий) этап - а**нализ реализации целей,задач и результатовпрограммы повышения квалификации членов педагогического коллектива**.** Определение перспектив дальнейшего развития ОО, 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 УВР:

* 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.
* подготовка методических рекомендаций для работы по программе,
* определение критериев эффективности реализации программы,
* разработка и обработка новых педагогических форм, способов и методов работы по реализации программы.
* обобщение передового педагогического опыта,
* диагностирование затруднений педагогов и планирование работы по их преодолению,
* организация системы работы с молодыми специалистами.

14

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 и второй 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, участие в школе молодого учителя,

***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.

15

В профессиограмме педагогов следующие составляющие:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Функции** | **Результаты** | **Профессионально** | **Индивидуально-** |  |
| **(профессиональные** | **личностные** |  |
| **труда** | **важные качества** |  |
| **действия)** | **характеристики** |  |
| **педагога** | **педагога** |  |
| **педагога** | **педагога** |  |
|  |  |  |
|  | достижение высоких | компетентный |  |  |
|  | результатов в | профессионал, | компетентность, |  |
|  | обучении учащихся, | непосредственный |  |
|  | ответственность, |  |
| **Образовательная** | соответствующих | организатор |  |
| коммуникабельность |  |
|  | новым стандартам и | учебно- |  |
|  | целеустремленность |  |
|  | критериям качества | воспитательного |  |
|  |  |  |
|  | образования | процесса |  |  |
|  |  | умелый, | толерантность, |  |
|  |  | внимательный |  |
|  |  | психологическая |  |
|  |  | наставник и |  |
|  | успешная | близость к |  |
|  | помощник в |  |
| **Воспитательная** | социализация | учащимся, |  |
| развитии |  |
|  | личности учащихся | способность к |  |
|  | позитивной |  |
|  |  | нестандартным |  |
|  |  | активности |  |
|  |  | действиям |  |
|  |  | личности |  |
|  |  |  |  |
|  |  | субъект | способность к |  |
|  | формирование | формирования | рефлексивной |  |
|  | культуры и | деятельности, |  |
| **Развивающая** | конкурентоспособной |  |
| жизненных | устойчивая |  |
|  | личности |  |
|  | стратегий личности | направленность на |  |
|  |  |  |
|  |  | учащихся | самореализацию |  |

* + 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.

* + - совершенстве каждый учитель 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. "Инструкционный тренинг".
2. Предподготовка (прохождение испытательного периода).
3. **Повышение квалификации на рабочем месте.**

1. Начальная подготовка.

2. Переводы и ротация кадров внутри организации.

3. Чередование операций.

4. Планирование работы.

5. Командирование сотрудников в другую организацию.

6. Специальный подбор заданий.

8. Перенятие опыта у более квалифицированных сотрудников.

9. Рабочие группы по обсуждению производственных и организационных вопросов.

10. Разработка пробных проектов и работа с соответствующей специальной литературой под руководством специалиста.

11. Ролевые игры.

12. Моделирование учебных ситуаций и разбор конкретных ситуаций.

13. Деловые игры.

14. Учебные семинары.

15. Группы по обучению поведению в соответствующих ситуациях.

16. Обучение техникам работы с информацией.

17. Обучение и тренинги в области психотехнологии и гуманитарологии.

18. Развитие навыков общения и взаимодействия в организации.

19. Программное компьютерное обеспечение.

1. **Повышение квалификации вне рабочего места.**
2. Курсы подготовки и переподготовки.
3. "Открытое обучение".
4. Вебинары, семинары, проводимые на региональном и федеральном уровне
5. Обучение новым информационным технологиям.

***Приложение №1 «Педагогическая карта»***

**Карта профессиональных достижений педагогических работников**

**МОУ Шилкинская СОШ 51**

**Карта профессиональных достижений педагогических работников** предназначенадля самоанализа и самооценки уровня педагогического мастерства, степени самореализации в профессиональном образовательном сообществе.

**Целью** заполнения Карты профессиональных достижений является индивидуальноевыявление и фиксация уровня профессионального мастерства, достижений за каждый межаттестационный год, выраженных в качественной характеристике и ***индивидуальном*** ***рейтинговом балле педагога***;выявление профессиональных проблем и затруднений длясвоевременной 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. Раздел «Общие сведения» заполняется один раз после прохождения аттестации.
3. Максимально возможное количество баллов – 100. Баллы определяются по 10 показателям, каждый из которых соответствует 10 баллам. Критерии соотнесения результатов деятельности и профессиональных достижений с количеством баллов представлены по каждому показателю. С целью упрощения процедуры общего подсчета баллов (по всем педагогам и сотрудникам школы) сумма баллов по каждому конкретному педагогу делится на 10 и составляет, таким образом, максимум 10 баллов.
4. 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 делится на всех участников пропорционально вкладу каждого. В случае возникновения спорных вопросов педагогу может быть предложено представить дополнительные подтверждения результатов деятельности (свидетельства, разработанные материалы, аналитические справки и пр.).
5. Заполненная Педагогическая карта представляется педагогическими работниками в конце каждого учебного полугодия на отчетном заседании методической цикловой комиссии.

**Общие сведения о педагогическом работнике**

*ФИО*

*Дата и год рождения*

*Занимаемая должность*

*Квалификационная категория,*

*срок действия*

*Профессиональное образование*

*(учреждение, специальность,*

*квалификация, год окончания)*

*Имеющиеся награды,*

*год получения*

*Рекомендации по итогам*

*прохождения аттестации*

18

**Результаты профессиональной деятельности на \_\_\_\_\_\_\_\_учебный год**

Разработка учебно-методического обеспечения образовательного процесса

***1.1.Создание рабочих программ, учебно-программной документации, оценочного инструментария***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| *Название* | Указать рецензента | *Результат* | *Рейт.* |
| *документации,* |  | *применения в* | *Балл* |
| *вид продукции* |  | *образовательном* | *(общий)* |
|  |  | *процессе – 2 б* |  |
|  |  |  |  |
|  |  | *.* |  |
|  |  |  |  |

***1.2.Создание учебно-методических комплексов, учебных пособий, электронных учебников***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | *Название* | Указать рецензента | *Результат* | *Рейт.* |
|  | *документации,* |  | *применения в* | *Балл* |
|  | *вид продукции* |  | *образовательном* | *(общий)* |
|  |  |  | *процессе – 3 б* |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  | *.* |  |
|  |  |  |  |  |
| ***1.3.Корректировка рабочих программ, учебно-программной документации, учебно-*** | | | |  |
|  | ***методических комплексов, учебных пособий*** | | |  |
|  |  |  |  |  |
|  | *Название* | Степень корректировки | *Результат* | *Рейт.* |
|  | *документации,* |  | *применения в* | *Балл* |
|  | *вид продукции* |  | *образовательном* | *(общий)* |
|  |  |  | *процессе – 0,5 б* |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

***1.4.Разработка олимпиадных заданий***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| *Тема олимпиады* | Количество разработанных | *Уровень олимпиады:* | *Рейт.* |
|  | заданий по олимпиаде | ОО 1 б., муниц. - 2б, | *Балл* |
|  |  | Регионал - 3б., | *(общий)* |
|  |  | РФ – 4б. |  |
|  |  | . |  |
|  |  | *.* |  |
|  |  |  |  |

1. **Обобщение и распространение собственного педагогического опыта**
2. ***1. Выступление с докладом на заседании педсовета, заседании ШМО***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| *Проблема, на решение* | *Тема доклада* | *Дата* | *За каждое* |
| *которой направлена* |  | *выступления* | *выступление* |

19

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| *профессиональная* |  |  | 0,5 б |
| *деятельность* |  |  |  |
| *педагога* |  |  |  |
|  |  |  |  |

***2.2* О*рганизация и проведение различных форм профессионального общения: открытые***

***Уроки*** , ***мастер-классы, семинары, НПК***

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | *Проблема, на решение* | |  | *Мероприятие* | |  | *Уровень предъявления* | | *Рейт.* |
|  | *которой направлена* | |  | *(форма, тема, дата)* | |  | *опыта:* | | *Балл* |
|  | *профессиональная* | |  |  |  |  | |  | | --- | | ОО 1 б., муниц- 2б, | | Регионал - 3б., | | РФ – 4б. | | | *(общий)* |
|  | *деятельность* | |  |  |  |  |  | |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  | |  |
|  |  |  | |  |  |  |  |  |  |
| *2.3. Участие в научно-практической конференции (очное)* | | | | | | |  |  |  |
|  | *Мероприятие* | *(тема выступления,* | | | *Уровень предъявления опыта:* | | |  | *Рейт.* |
|  |  |  | *дата)* | |  | | |  | *Балл* |
|  |  |  |  |  | |  | | --- | | ОО – 1 б.муниц-2б., | | регионал – 3б, РФ – 4б., | |  | | | |  | *(общий)* |
|  |  |  |  |  |  | | |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

***2.4. Публикации в научно-методических изданиях***

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *Вид* | *Название статьи* | *Название сборника* | *Выходные данные* | | *Стр.* | *Рей* |
| *публикации* |  |  | *(издательство)* | |  | *т.* |
| *(тезисы,* |  |  | *Город* | *Год* |  | *Бал* |
| *статья)* |  |  |  |  |  | *л* |
|  |  |  |  |  |  | *(об* |
|  |  |  |  |  |  | *щий* |
|  |  |  |  |  |  | *)* |
|  | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Публикация на уровне ОО, | | | Публикация на уровне | | | |  | Публикация на уровне РФ, | |
|  |  | города | |  |  | | |  | международном уровне | |
|  | 0.5 б. – тезисы | | | 1 б. – тезисы | | | |  | 1,5 б. – тезисы |  |
|  | 1б. – статья |  |  | 2 | б. – статья | | |  | 3 б. – статья |  |
| ***2.5. Участие в конкурсах профессионального мастерства.*** | | | | | | | | | |  |
|  | *Уровень* |  | *Название конкурса* | |  | *Форма* |  |  | *Результат на уровне:* | *Рейт.* |
|  | *проведения* |  |  |  |  | *представления* |  | |  | | --- | | ОО – 1 б., муниц-2б., | | регионал – 3б., РФ – 4б., | | | *Балл* |
|  |  |  |  |  |  | *личных* |  |  | | *(общи* |
|  |  |  |  |  |  | *достижений* |  |  |  | *й)* |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

1. **Участие во внедрении инновационных программ, проектов.**

***3.1.Участие в деятельности творческих рабочих групп (проектных, творческих методических и пр.).***

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *Содержание* | | *Результат,* | | *Вид педагогической продукции,* | | Комплекты | | *Рейт.* | |
| *реализованной* | | *отражающий* | | *обеспечивающий получение* | | заданий по | |  | |
| *деятельности* | | *конкретный вклад* | | *результата:* | | отдельным | | *Балл* | |
|  | | *в развитие ОУ* | | комплекты заданий по отдельным | | темам, | | *(общи* | |
|  | |  | | темам, методические рекомендации | | методические | | *й)* | |
|  | |  | | – 1б. | | рекомендации – | |  | |
|  | |  | | УМК по дисциплине, комплексное | | 1б. | |  | |
|  | |  | | методическое обеспечение – 2 б., | | УМК по | |  | |
|  | |  | | материалы сопровождения | | дисциплине, | |  | |
|  | |  | | (программы, аналитика и т.п.) – 3 б. | | комплексное | |  | |
|  | |  | |  | | методическое | |  | |
|  | |  | |  | | обеспечение – 2 | |  | |
|  | |  | |  | | б. | |  | |

***3.2.Организация форм профессионального общения по проблеме инновационного проекта.***

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *Содержание* | *Результат,* | | |  |  |  | *Уровень* | |  | *Рейт.* | |
| *реализованно* | *отражающий* | | |  |  |  | *предъявления* | |  | *Балл* | |
| *й* | *конкретный* | | |  |  |  | *опыта* | |  | *(общи* | |
| *деятельност* | *вклад в развитие* | | |  |  |  | ОУ – 1 б., | |  | *й)* | |
| *и* | *образовательног* | | |  |  |  |  | |  |  | |
|  | *о сообщества* | | |  |  |  | Муниц. - | |  |  | |
|  |  |  |  |  |  |  | 1,5б., | |  |  | |
|  |  |  |  |  |  |  | Регион. – 2 б., | |  |  | |
|  |  |  |  |  |  |  | РФ – 2,5 б., | |  |  | |
|  |  |  |  |  |  |  | международный | |  |  | |
|  |  |  |  |  |  |  | – 3 б. | |  |  | |
|  |  |  | |  | |  |  | |  |  | |
|  |  | **Руководитель МО учителей** | | | | |  | |  |  | |
| *Направление* | *Показатели направления* | | | | | *Результаты* | *Критерии* | |  | *Рейт..* | |
| *деятельности* |  |  |  |  |  |  | *эффективности:* | |  | *балл* | |
|  |  |  |  |  |  |  | процент участия | |  |  | |
|  |  |  |  |  |  |  | штатных ПР | |  |  | |
|  |  |  |  |  |  |  | (100% - 1 б. = | |  | Макс.- | |
|  |  |  |  |  |  |  | 10% - 0,1 б.) | |  | 10 | |
| Качество | Успешное прохождение | | | | |  |  | |  |  | |
| осуществлени | обучающимися ГИА | | | |  |  |  | |  |  | |
| я | («хорошо», «отлично») | | | |  |  |  | |  |  | |
| профессионал | Трудоустройство | | | |  |  |  | |  |  | |
| ьной / | выпускников в ОУ / % | | | |  |  |  | |  |  | |
| общеобразова | подтверждения текущей | | | | |  |  |  |  | |
| тельной | отметки результатами ЕГЭ, | | | | |  |  |  |  | |
| подготовки | ГИА |  |  |  |  |  |  | |  |  | |
| обучающихся |  |  |  |  |  |  |  | |  |  | |
| Организация | Проведение внеучебных | | | | |  |  | |  |  | |
| внеучебной | мероприятий | | | |  |  |  | |  |  | |
| деятельности |  | | | |  |  |  | |  |  | |
| обучающихся |  |  |  |  |  |  |  | |  |  | |
| **Научно-** | Обобщение | |  |  | и |  |  |  |  | |
| **методическая** | распространение | | | |  |  |  | |  |  | |
| **работа** |  | | | |  |  |  | |  |  | |
| **педагогов** | собственного | | | |  |  |  | |  |  | |
|  | педагогического опыта | | | |  |  |  | |  |  | |
|  | Участие |  | преподавателей | | |  |  | |  |  | |
|  |  | в | деятельности | | |  |  | |  |  | |
|  | творческих рабочих групп | | | | |  |  | |  |  | |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Разработка | учебно- |  |  |  |
|  | методического обеспечения | |  |  |  |
|  | образовательного | процесса |  |  |  |
|  | педагогами |  |  |  |  |
|  | Ежемесячное |  |  |  |  |
|  | предоставление материала о | |  |  |  |
|  | работе для сайта ОУ | |  |  |  |
|  | Реализация | плана |  |  |  |
|  | методической работы | |  |  |  |

**Руководство творческой группой по разработке проекта**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| *Показатели направления* |  | *Результаты* | *Критерии* | *Рейт..* |
|  |  |  | *эффективности:* | *балл* |
|  |  |  | процент участия |  |
|  |  |  | штатных ПР |  |
|  |  |  | мак. 10 б по | Макс.- |
|  |  |  | каждому | 10 |
|  |  |  | направлению |  |
| Обобщение и распространение участниками | |  |  |  |
| творческой группы результатов разработки | |  |  |  |
| проекта |  |  |  |  |
| Разработка учебно-методической продукции | |  |  |  |
| по результатам осуществления проекта |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| Ежемесячное предоставление материала | о |  |  |  |
| работе творческой группы для сайта ОУ |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| Реализация плана разработки проекта |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

1. **Качество осуществления образовательного процесса.**

***4.1.Результаты образовательной подготовки обучающихся по итогам полугодия, включая результаты промежуточной аттестации.***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| *Преподаваемые* | *Обучающиеся, получившие положительные оценки при* | | *Рейт.* |
| *учебные дисциплины* | *прохождении промежуточной аттестации* | | *балл* |
|  |  |  | Макс.-3 |
|  | *Количество* | *% от общего числа обучающихся:* |  |
|  | *обучающихс* | 71-80% - 1 б., 81-90% - 2 б., 91-100% - 3 |  |
|  | *я* | б. |  |

***Средний рейтинговый балл:***

***4.2.Результаты ведения и представления портфолио обучающихся.***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| *Учебная* | *Полнота и систематичность* | *Уровень* | *Сроки работы* | *Рейт.* |
| *дисциплина,* | *представленных материалов:* | *предъявления:* | *над портфолио:* | *балл* |
| *класс* | отдельные, не структурированные | класс, ОУ – 0,5 б., | 1 год – 0,5 б., 2 |  |
|  | материалы – 0,5 б., разнообразные | Муниц.– | год и более – 1 б. |  |
|  | материалы, сопровождающиеся | 1 б. |  |  |
|  | рефлексией с наличием логики и |  |  |  |
|  | структуры портфолио – 1 б. |  |  | Макс.-3 |
|  |  |  |  |  |

***4.3.Результаты*** ***осуществления учебно-исследовательской работы с обучающимися (***

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *Обуча* | *Группа* | *Вид* | *Тема* | *Результат:* | *Рейт.* |  |
| *ющийс* | *, класс* | *работ* |  | реферирование – 1 б., | *балл* |  |
| *я* |  | *ы* |  | курсовое проектирование – | Макс.-3 |  |
|  |  |  |  | 2б., дипломное |  |
|  |  |  |  | проектирование – 3б |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |

1. **Осуществление деятельности классных руководителей.**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | *Направл* | *Показатели* | | *Критерии* | *Данные по* | *Рейт..* |
|  | *ения* | *направления* | |  | *академической* | *балл* |
|  | *деятель* |  |  |  | *группе / классу* | Макс.- |
|  | *ности* |  |  |  |  | 10 |
|  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *Качеств* |  | *Рост качества* | *0,5 б.- 5% и более, успевающих на* |  |  |
| *о* |  | *профессиональной* | *«5»* |  |  |
| *сопрово* |  | *подготовки (по* | *0, 5 б. – 30%, успевающих на «4» и* |  |  |
| *ждения* |  | *результатам* | *«5»* |  |  |
| *процесс* |  | *полугодия)* | *1 б.- более 50% обучающихся,* |  |  |
| *ов* |  |  | *успевающих на «4» и «5»* |  |  |
| *професс* |  | *количество* |  |  |  |
| *иональн* |  | *обучающихся,* |  |  |  |
| *ой* |  | *успевающих на «5»* |  |  |  |
| *подгото* |  | *успевающих на «4»* |  |  |  |
| *вки в* |  | *и «5»* |  |  |  |
| *рамках* |  |  |  |  |  |
| *учебной* |  |  |  |  |  |
| *деятель* |  |  |  |  |  |
| *ности –* |  |  |  |  |  |
| *3 б.* |  |  |  |  |  |
|  |  | *пропуски занятий* | *0,5 б. – 30 и менее часов пропусков* |  |  |
|  |  | *б/уважительной* | *б/уважительной причины* |  |  |
|  |  | *причины* | *1 б. – 15 и менее часов пропусков* |  |  |
|  |  |  | *занятий б/уважительной причины* |  |  |
| *Организ* |  | *Участие группы в* | *0,5 б.- коллектив группы является* |  |  |
| *ация* |  | *мероприятиях ОУ* | *активным участником мероприятий* |  |  |
| *внеучеб* |  |  | *на уровне школы* |  |  |
| *ной* |  |  |  |  |  |
| *деятель* |  |  | *0,5 б. – группа является* |  |  |
| *ности –* |  |  | *организатором мероприятия на* |  |  |
| *1б.* |  |  | *уровне школы* |  |  |
| *Профил* |  | *Количество* | *- 0,5 б. - за каждого ,* |  |  |
| *актичес* | *студентов, состоящих* | | *состоящего на учете КДН, ОВД и* |  |  |
| *кая и* |  | *на различных видах* | *др.* |  |  |
| *коррекц* |  | *учета* | *0,5 б. - за каждую процедуру снятия* |  |  |
| *ионная* |  | *Наличие процедур* | *с различных видов учета.* |  |  |
| *работа* |  | *снятия с различных* |  |  |  |
| *– 1б.* |  | *видов учета* |  |  |  |
|  |  | *Проектирование* | *0,5 б. – участие в комплексном* |  |  |
|  |  | *индивид. программ* | *проектировании индивид. программ* |  |  |
|  |  | *профилактической /* | *профилактической/коррекционной* |  |  |
|  | *коррекционной работы* | | *работы* |  |  |
| *Научно-* |  | *Предъявление* | *0,5 б.- активное участие в* |  |  |
| *методи* |  | *успешного опыта* | *различных формах педагогического* |  |  |
| *ческая* |  | *кураторской* | *общения;* |  |  |
| *работа* |  | *деятельности* |  |  |  |
| *куратор* |  |  | *0,5 б. – организация открытых* |  |  |

24

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| *а – 2б.* |  | *мероприятий в группе, публикации* |  |  |
|  | *Участие с* | *0,5 б. - проектирование и реализации* |  |  |
|  | *коллективом группы в* | *социально и профессионально* |  |  |
|  | *проектировании и* | *значимых программ (событий) на* |  |  |
|  | *реализации социально и* | *уровне школы* |  |  |
|  | *профессионально* |  |  |  |
|  | *значимых программ* | *1 б. - на уровне муницип.* |  |  |
|  | *(событий)* |  |  |  |

**Организация работы учебных кабинетов, мастерских.**

1. ***Оснащение кабинета комплектами учебно-методических, дидактических пособий, каталогизация материалов.***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| *Вид* | *Название* | *Наличие средств* | *Эстетичность оформления,* | *Рейт. балл* |
| *материалов,* |  | *систематизации и* | *содержательная полнота* |  |
| *учебно-* |  | *быстрого поиска* | *представленных* |  |
| *методической* |  | *информации (каталоги,* | *материалов:* |  |
| *продукции* |  | *указатели, перечни и* | отдельные материалы –1б., |  |
|  |  | *т.п.):* | комплекты – 2 б. |  |
|  |  | единичные – 1 б., |  | Макс.-4 |
|  |  | составляющие общую |  |  |
|  |  | информационную базу – |  |  |
|  |  | 2 б. |  |  |
|  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ***2 Функционирование кабинета*** | | | ***как ресурса*** | ***самообразовательной и внеучебной*** | | |
| ***деятельности.*** | | |  |  |  |  |
|  |  |  |  | |  |  |
|  | *Название и форма проведения* |  | *Уровень проведения:* | | *Количество участников:* | *Рейт.* |
|  | *мероприятия* |  | ОУ – 1 б., |  | до 25 человек – 1 б., | *балл* |
|  |  | Муниципал. – 2 б., | | | 26-50 человек – 2 б., |  |
|  |  |  | Регион. – 3 б. |  | более 50 человек – 3 б. | Макс.- |
|  |  |  |  |  |  | 6 |
|  |  |  |  |  |  |  |

1. **Работа, выполненная по заданию администрации.**

***7.1 Подготовка различной документации и материалов (к лицензированию, аттестации и аккредитации ОО, разработка программ дополнительного профессионального образования***

* ***пр.).***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| *Содержание* | *Результат:* | *Уровень участия:* | *Рейт.* |
| *реализованной* | подготовка, разработка материалов – 1 | участник-исполнитель – 1 б., | *балл* |
| *деятельности* | б., | руководитель группы – 2 б., |  |
|  | выполнение задания в целом – 2 б., |  |  |
|  | успешное выполнение задания с |  | Макс. |
|  | положительными отзывами – 3 б. |  | -5 |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

1. **Организация внеучебной и внеклассной работы.**

***8.1 Организация и проведение мероприятий для обучающихся.***

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | *Направления* |  | *Содержание* | | *Уровень проведения:* | | *Количество* | *Рейт.* |
|  | *внеучебной* |  | *деятельности,* | | ОУ - 0,5 б., | | *участников:* | *балл* |
|  | *деятельности* |  | *форма проведения* | | Муницип.– 1 б., | | до 25 человек – |  |
|  |  |  |  |  | Регионал.. – 1,5б., | | 0,5б., |  |
|  |  |  |  |  | РФ - 2 б. | | 26-50 человек – 1 | Макс.-4 |
|  |  |  |  |  |  |  | б., |  |
|  |  |  |  |  |  |  | более 50 чел. – 2б. |  |
|  | Ителлектуальное: |  |  |  |  |  |  |  |
|  | интеллектуальные |  |  |  |  |  |  |  |
|  | игры, брейн-ринги, |  |  |  |  |  |  |  |
|  | брифинги, |  |  |  |  |  |  |  |
|  | познавательные |  |  |  |  |  |  |  |
|  | поединки и т.д |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Спортивно- |  |  |  |  |  |  |  |
|  | оздоровительное: |  |  |  |  |  |  |  |
|  | проведение |  |  |  |  |  |  |  |
|  | спортивных |  |  |  |  |  |  |  |
|  | мероприятий, |  |  |  |  |  |  |  |
|  | конкурсов, акций и |  |  |  |  |  |  |  |
|  | др. |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Социально- |  |  |  |  |  |  |  |
|  | ориентированное: |  |  |  |  |  |  |  |
|  | реализация |  |  |  |  |  |  |  |
|  | социально- |  |  |  |  |  |  |  |
|  | ориентированных |  |  |  |  |  |  |  |
|  | акций, проектов, |  |  |  |  |  |  |  |
|  | мероприятий. |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Культурно- |  |  |  |  |  |  |  |
|  | досуговое, |  |  |  |  |  |  |  |
|  | творческое: |  |  |  |  |  |  |  |
|  | фестивали, |  |  |  |  |  |  |  |
|  | тематические вечера, |  |  |  |  |  |  |  |
|  | конкурсы, |  |  |  |  |  |  |  |
|  | праздничные |  |  |  |  |  |  |  |
|  | мероприятия и др. |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Другое |  |  |  |  |  |  |  |
| ***8.2 Подготовка призеров конкурсов, смотров, олимпиад, НПК*** | | | | | | |  |  |
|  |  | |  |  | |  |  |  |
|  | *Название конкурса,* | |  | *Уровень проведения:* | |  | *Результат:* | *Рейт.* |
|  | *олимпиады, НПК* | |  | ОУ - 0,5 б., | | Лауреат, победитель | | *балл* |
|  |  |  |  | Муниципал. – 1б., | | в номинации, 3 место – 0,5 б., | |  |
|  |  |  |  | Регион -1,5 б, РФ – 2 б. | | 2 место – 1 б., 1 место – 1,5 б. | |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  | Макс.-3 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**9.Выполнение правил внутреннего трудового распорядка.**

***9.1 Оформление учебной документации.***

***9.2 Своевременное представление программных материалов, аналитической и других форм отчетностей.***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| *Вид материалов* | *Своевременность* | *Качество представленных* | *Рейт.* |
|  | *представления* | *материалов (оптимальное,* | *балл* |
|  | *(своевременно, с опозданием,* | *с наличием единичных* |  |
|  | *после получения замечания):* | *замечаний, требуют* | Макс.-3 |
|  | 1,5 б. | *доработки):* 1,5б. |  |
| Рабочие программы |  |  |  |
| Аналитические материалы по |  |  |  |
| промежуточной аттестации |  |  |  |
| Карта профессиональных |  |  |  |
| достижений |  |  |  |
| Другое |  |  |  |

***Средний рейтинговый балл***

***9.3 Соблюдение трудовой дисциплины и норм профессиональной этики.***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *Трудовая дисциплина* | *Замечания* | *Рейт.* |
|  | *(отсутствуют, единичные,*  *систематические):* 4б. | *балл* |
|  | Макс.-4 |
| Соблюдение правил внутреннего |  |  |
| трудового распорядка, Устава ОУ |  |  |
| Опоздания на работу, учебные занятия |  |  |
| Пропуск учебных занятий без |  |  |
| уважительной причины и предупреждения |  |  |
| администрации |  |  |
| Отсутствие инициативности, отказ от |  |  |
| выполнения порученных заданий |  |  |
| ***Средний рейтинговый балл*** |  |  |

**III. За стаж непрерывной работы, выслугу лет.**

1. **Стаж непрерывной работы, выслуга лет.**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | *Срок стажа* |  | *Количество баллов* | | *Рейт. балл* | |
|  |  |  |  |  | Макс.-10 | |
|  | 0-5 лет |  | 2 |  |  |  |
|  | 5-10 лет |  | 4 |  |  |  |
|  | 10-15 лет |  | 6 |  |  |  |
|  | 15-20 лет |  | 8 |  |  |  |
|  | Более 20 лет |  | 10 |  |  |  |
|  | **V. Индивидуальный рейтинговый балл педагогического работника.** | | | | | |
|  |  | | |  |  |  |
| № | Основания для начисления выплат | | |  | Максимально | Рейтинговый |
|  | стимулирующего характера | | |  | возможный | балл |
|  |  |  |  |  | балл |  |
| 1. | За интенсивность и высокие результаты труда. | | |  | 60 |  |
| 2. | За качество выполняемых работ. | |  |  | 30 |  |
| 3. | За стаж непрерывной работы, выслугу лет. | | |  | 10 |  |
|  |  |  | **Всего** |  | **100** |  |
| **Балл для определения надбавки стимулирующего характера** | | | |  | Макс. |  |
|  |  |  |  |  | возможный |  |
|  |  |  |  |  | балл : 10 |  |

***№2 «Анкета»***

*Анкета*

**выявления 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.

1. Над какой педагогической проблемой Вы работаете?
   1. Какую из ниже перечисленных проблем Вы хотели бы включить в Ваш индивидуальный план повышения квалификации?
2. Нормативно-правовое обеспечение образовательного процесса по преподаваемому предмету.
3. Мониторинг качества образования в условиях его модернизации образования.
4. Технология аттестации педагогических кадров, в соответствии с новым порядком.
5. Повышения уровня ключевых компетенций учащихся на основе современных технологий обучения.
6. Организация личностно-деятельностной, здоровьезберегательной образовательной системы как условие формирования новых качеств образования.
7. Создание системы педагогического мониторинга в целях достижения нового качества образования.
8. Организация образовательного процесса по преподаваемому предмету на основе метода проектного обучения.
9. Разработка и внедрение вариативных УМК
10. Построение образовательного процесса на основе современных психолого-педагогических и информационных технологий обучения.
11. Реализация технологий индивидуализации и дифференциации обучения в личностно-ориентированном уроке.
12. диагностика познавательной сферы личности обучающихся.
13. Интеграция в образовательном процессе.
14. 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

***Приложение №3 «Самооценка педагога»***

***САМООЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОГО ПОТЕНЦИАЛА***

***ИЗУЧЕНИЕ САМООЦЕНКИ***

**Инструкция**.Внимательно прочтите слова,характеризующие отдельные качестваличности.

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.

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

1. Какие Вы знаете способы поддержать, подбодрить учащегося, 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?

**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.

***ИЗУЧЕНИЕ МОТИВАЦИИ ДОСТИЖЕНИЯ УСПЕХА***

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

* + - анкете имеется 22 утверждения, которые позволяют уточнить Ваши мнения, интересы
* 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.

1. Я не усердный человек.
2. Когда все идет гладко, моя энергия усиливается.
3. Если бы я был журналистом, я писал бы скорее об оригинальных изобретениях людей, нежели о происшествиях.
4. Мои близкие не разделяют обычно моих планов.
5. Уровень моих требований ниже, чем у моих товарищей.
6. 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.**

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

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

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Уровень*** |  | ***Низкий*** | ***Ниже среднего*** | ***Средний*** | ***Выше среднего*** | ***Высокий*** |
| ***потребности*** | ***в*** |  |  |  |  |  |
| ***достижениях*** |  |  |  |  |  |  |
| ***Баллы*** |  | 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 ввиду 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 избегать 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 оботсутствии 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,используя4-значную шкалу: 1 —несогласен, 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 | N |
| 3 |  |
| 4 |  |
| 5 | N |
| 6 | N |
| 7 |  |
| 8 | N |
| 9 | N |
| 10 |  |
| 11 | N |
| 12 |  |
| 13 | N |
| 14 | N |
| 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 отвечавший. 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***

* 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 задачисаморазвития: развитие рефлексии, профессионального мировоззрения, анализа актуального состояния системы образования, внимания к проблемам, противоречиям.

***Предлагаем*** также использование данной методики в организации профессиональногодиалога в коллективах и временных творческих группах педагогов.

***Соответствие результатов самоанализа***

**квалификационным требованиям**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Первая категория** |  |  |  | **Высшая категория** | |  |
| Аттестующийся выполнил задание «Вопросы, | | | Аттестующийся выполнил задание «Вопросы, | | | | |
| которые | педагог задает себе» | и обнаружил | которые |  | педагог задает | себе» | и обнаружил |
| наличие | некоторых | показателей | наличие всех показателей профессионализма в | | | | |
| профессионализма в содержании вопросов | | | содержании вопросов | | |  |  |
| (1 балл). Или: | |  | (2 балла). |  |  |  |  |
| аттестующийся выполнил задание «Вопросы, | | | Аттестующийся использовал данную методику в | | | | |
| которые педагог задает себе» и обнаружил | | | работе | с | коллегами | (на | методическом |
| наличие всех показателей профессионализма в | | | объединении, профессиональной дискуссии в | | | | |
| содержании вопросов | |  | коллективе и т.д.) (1 балл). | | |  |  |
| (2 балла). |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **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 стремиться 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 чтопользуетесь 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 полностьюудовлетворены 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 скореесчитают 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 Выделаете 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 вопросытеста, 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 | Аттестующийся выполнил тестовое задание |
| «Умение слушать», оценил результат (1 балл); | «Умение слушать», оценил результат (1 балл); |
| получил при подсчете 20-30 баллов (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 | Аттестующийся выполнил тестовое задание |
| «Умение слушать», оценил результат (1 балл); | «Умение слушать», оценил результат (1 балл); |
| получил при подсчете 20-30 баллов (1 балл). | Получил при подсчете 20-30 баллов (1 балл); |
|  | Может помочь учащимся и коллегам овладеть |
|  | умением слушать |
|  | (1 балл). |
| **2 балла** | **3 балла** |

***СТРАТЕГИЯ ПОВЕДЕНИЯ В КОНФЛИКТНОЙ СИТУАЦИИ (ТЕСТ К.ТОМАСА)***

**Инструкция:** Вам даны30пар утверждений,характеризующих ту или иную тактикуповедения. Выберите, пожалуйста, из каждой пары одно утверждение, которое Вам больше подходит, точнее характеризует Ваше обычное поведение в конфликте и отметьте его.

Например, из первой пары Вы выберите утверждение «а», из второй «б», и запишете: 1а, 26 и так далее.

Утверждения повторяются, но каждый раз в новом сочетании. Иногда выбор сделать трудно, но все равно необходимо. Долго думать не следует.

1. АИногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.
   * Чем обсуждать то, в чем мы расходимся, я стараюсь обратить внимание на то, с чем мы оба не согласны.
2. АЯ стараюсь найти компромиссное решение.
   * Я пытаюсь уладить дело с учетом интересов другого и моих собственных.
3. АОбычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.
   * Я стараюсь успокоить другого и главным образом сохранить наши отношения.
4. АЯ стараюсь найти компромиссное решение.
   * Иногда я жертвую своими собственными интересами ради интересов другого человека.
5. АУлаживая спорную ситуацию, я все время стараюсь найти поддержку у другого.
   * Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.
6. АЯ пытаюсь избежать возникновения неприятностей для себя.
   * Я стараюсь добиться своего.
7. АЯ стараюсь отложить решение спорного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно.
   * Я считаю возможным в чем-то уступить, чтобы добиться другого.
8. АОбычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.
   * Я первым делом стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и вопросы.
9. АДумаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникающих разногласий.
   * Я предпринимаю усилия, чтобы добиться своего.
10. АЯ твердо стремлюсь достичь своего.
    * Я пытаюсь найти компромиссное решение.
11. АПервым делом я стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и вопросы.
    * Я стараюсь успокоить другого и главным образом сохранить наши отношения.
12. АЗачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры.
    * Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет мне навстречу.
13. АЯ предлагаю среднюю позицию.
    * Я настаиваю, чтобы было сделано по-моему.
14. АЯ сообщаю другому свою точку зрения и спрашиваю о его взглядах.
    * Я пытаюсь показать другому логику и преимущества моих взглядов.
15. АЯ стараюсь успокоить другого и главным образом сохранить наши отношения.
    * Я стараюсь сделать все необходимое, чтобы избежать напряженности.
16. АЯ стараюсь не задеть чувств другого.
    * Я пытаюсь убедить другого в преимуществах моей позиции.
17. АОбычно я настойчиво стараюсь добиться своего.
    * Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.
18. АЕсли это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.
    * Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет мне навстречу.
19. АПервым делом я стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и спорные вопросы.
    * Я стараюсь отложить решение спорного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно.
20. АЯ пытаюсь немедленно преодолеть наши разногласия.
    * Я стараюсь найти наилучшее сочетание выгод и потерь для нас обоих.
21. АВедя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого.
    * Я всегда склоняюсь к прямому обсуждению проблемы.
22. АЯ пытаюсь найти позицию, которая находится посредине между моей позицией и точкой зрения другого человека.
    * Я отстаиваю свои желания.
23. АКак правило, я озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас.
    * Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.
24. АЕсли позиция другого кажется ему очень важной, я постараюсь пойти навстречу его желаниям.
    * Я стараюсь убедить другого прийти к компромиссу.
25. АЯ пытаюсь показать другому логику и преимущества моих взглядов.
    * Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого.
26. АЯ предлагаю среднюю позицию.
    * Я почти всегда озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас.
27. АЗачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры.
    * Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.
28. АОбычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.
    * Улаживая ситуацию, я обычно стараюсь найти поддержку у другого.
29. АЯ предлагаю среднюю позицию.
    * Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникающих разногласий.
30. АЯ стараюсь не задеть чувств другого.
    * Я всегда занимаю такую позицию в спорном вопросе, чтобы мы совместно с другим заинтересованным человеком могли добиться успеха.

Обработка результатов. **Ключ.** Отметьте, пожалуйста, какую тактику Вы выбрали из каждой пары

утверждений. БЛАНК ОТВЕТОВ

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **№ вопроса** |  | **противоборство** | **сотрудничество** | **Компромисс** | **избегание** | **уступка** |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1 |  |  |  |  |  | А | Б |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 |  |  |  | б | А |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 |  | а |  |  |  |  | Б |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 |  |  |  |  | А |  | Б |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5 |  |  |  | а |  | Б |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6 |  | б |  |  |  | А |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7 |  |  |  |  | *Б* | А |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8 |  | а |  | б |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| 9 |  | б |  |  |  | А |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| 10 |  | а |  |  | Б |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| 11 |  |  |  | а |  |  | Б |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| 12 |  |  |  |  | Б | А |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| 13 |  | б |  |  | А |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| 14 |  | б |  | а |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| 15 |  |  |  |  |  | Б | А |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| 16 |  | 6 |  |  |  |  | А |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| 17 |  | а |  |  |  | Б |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| 18 |  |  |  |  | Б |  | А |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| 19 |  |  |  | а |  | Б |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| 20 |  |  |  | а | Б |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| 21 |  |  |  | 6 |  | А |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| 22 |  | б |  |  | А |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| 23 |  |  |  | а |  | Б |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| 24 |  |  |  |  | Б |  | А |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| 25 |  | а |  |  |  |  | Б |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| 26 |  |  |  | б |  |  | А |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| 27 |  |  |  |  |  | А | Б |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| 28 |  | а |  | б |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| 29 |  |  |  |  | А | Б |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |
| 30 |  | б |  |  | А |
|  |  |  |  |  |  |



12

11

10

9

8

7

6

5

4

3

2

1

П С К И У Тактики (заглавные буквы)

График. Индивидуальный профиль тактик регулирования конфликтов.

Подсчитайте, пожалуйста, сумму набранных Вами баллов по каждой из тактик и нанесите результаты на график.

Оптимальной стратегией поведения в конфликте считается такая, при которой применяются все 5 тактик поведения, и каждая из них имеет значение в интервале от 5 до 7 баллов. На графике результат оптимальной стратегии поведения попадает в «коридор», отмеченный штриховыми линиями.

Ваш результат отличен от оптимального, если то одни тактики имеют значения ниже 5 баллов, другие - выше 7 баллов (сумма баллов равна 30).

Для оптимизации своего поведения в конфликте рекомендуется привести значения всех пяти тактик в интервал от 5 до 7 баллов, то есть реже прибегать к тактике, имеющей завышенные значения и чаще использовать тактики, имеющие заниженные значения по результатам тестирования.

Специалисты утверждают, что необходимо применение всех пяти тактик - противоборства, сотрудничества, компромисса, избегания и уступки - в зависимости от конкретных условий конфликтной ситуации.

***Предлагаем*** на основе методики выявить наименее развитые тактики поведения приконфликте и определить приоритетные задачи их развития.

***Предлагаем*** определить свои возможности помочь учащимся овладеть различнымитактиками поведения в конфликте. Оцените возможности содержания Вашей образовательной области и форм образовательного процесса способствовать развитию у учащихся тактик противоборства, сотрудничества, компромисса, избегания и уступки.

***Предлагаем*** определить свои возможности помочь коллегам овладеть различнымитактиками поведения в конфликте. Оцените возможности различных ситуаций профессионального взаимодействия (совещаний, дискуссий, собраний и др.) содействовать педагогической компетентности поведения в конфликте.

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

***САМООЦЕНКА ПРОДУКТИВНОСТИ***

**Инструкция.** Предлагаем Вам выполнить несложное упражнение.В первом столбце

таблицы «Составляющие образовательной системы» перечислены в алфавитном порядке некоторые элементы и характеристики образовательной системы как открытой системы. Необходимо отнести эти элементы к одной из основных категорий («ресурсам», «процессам» или «результатам»).

* каждой строке матрицы нужно поставить знак «+» в одном из трех столбцов (2, 3 или 4), к которому относится содержимое этой строки. В случае затруднений с отнесением ответа к одному из этих столбцов, сделайте комментарий в последнем пятом столбце.

Предлагаем Вам отметить (например, обвести знак «+» или подчеркнуть) те ресурсы, процессы и результаты образовательной системы, в обеспечении которых участвуете лично Вы. Это поможет Вам более точно определить свою профессиональную продуктивность.

**Таблица. Составляющие образовательной системы**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Ресурсы | Процессы в | Результаты |  |  |
|  |  | образовательной |  |  |
|  |  | (исходное | образовательной |  |  |
| **Элемент образовательной** | | системе |  |  |
| состояние, | системы | Комментарий |  |
| **системы** | | (условия |  |
| обеспечение | (педагога, ОУ, |  |  |
|  |  | достижения |  |  |
|  |  | результатов) | сообщества) |  |  |
|  |  | результатов) |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 1. | Авторитет, общественное |  |  |  |  |  |
| признание педагогического | |  |  |  |  |  |
| работника, образовательного | |  |  |  |  |  |
| учреждения | |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 2. | Аудитории для занятий (классы, |  |  |  |  |  |
| игровые комнаты) | |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 3. | Внеклассная работа, система |  |  |  |  |  |
| отношений во внеурочной | |  |  |  |  |  |
| деятельности | |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 4. | Внутренний контроль |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 5. | Денежные средства |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 6. | Диагностический |  |  |  |  |  |
| инструментарий изучения | |  |  |  |  |  |
| личности обучающихся, | |  |  |  |  |  |
| воспитанников | |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 7. | Заседание педсовета |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 8. | Здоровье детей |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 9. | Знания обучающихся |  |  |  |  |  |
|  | |  |  |  |  |  |
| 10. Изучение и обобщение опыта, | |  |  |  |  |  |
| система отношений в | |  |  |  |  |  |
| профессиональном сообществе | |  |  |  |  |  |
|  | |  |  |  |  |  |
| 11. Имидж, репутация педагога, | |  |  |  |  |  |
| руководителя, учреждения | |  |  |  |  |  |
|  | |  |  |  |  |  |
| 12. Инновационная деятельность | |  |  |  |  |  |
|  | |  |  |  |  |  |
| 13. Информирование педагогов | |  |  |  |  |  |
|  | |  |  |  |  |  |
| 14. Исследовательская работа | |  |  |  |  |  |
| педагогов | |  |  |  |  |  |
|  | |  |  |  |  |  |
| 15. Коллектив педагогов, их | |  |  |  |  |  |
| готовность к образовательной | |  |  |  |  |  |
| деятельности | |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |

1. Контингент обучающихся, его особенности
2. Материальная база
3. Медицинское обслуживание обучающихся и педагогов
4. Методическое сопровождение образовательной, учебной программы (элементы, комплекс)
5. Методы обучения
6. Механизм управления
7. Мониторинг образованности
8. Модель образовательного процесса
9. Нормативные акты, документы
10. Образовательные стандарты
11. Образование дошкольников, школьников, студентов
12. Образованность дошкольников, школьников, студентов
13. Общественное мнение граждан территории (по вопросам культуры, политики, экологии и др.)
14. Общеучебные умения и навыки
15. Образовательное сообщество, система отношений
16. Педагогические кадры, готовые осуществлять образовательную программу
17. Педагогический консилиум
18. План работы
19. Планирование

35. Продолжение образования в

учреждениях НПО, СПО, ВПО.

1. Программа развития образовательного учреждения
2. Психическое развитие детей
3. Развитие коллектива обучающихся
4. Руководитель ОУ
5. Руководство коллективом педагогов
6. Сведения о событиях в регионе
7. Социальная компетентность обучающихся
8. Система отношений с субъектами образования.
9. Спонсорское участие
10. Творческие способности детей
11. Трудоустройство выпускников
12. Урок
13. Учебники
14. Учебные планы
15. Фестиваль творчества обучающихся

Другое (впишите)

Составьте перечень результатов Вашей профессиональной деятельности за межаттестационный период. Для составления перечня используйте результаты заполнения таблицы и свои дополнения к таблице.

***Обработка результатов*** Сравните перечень результатов Вашей профессиональной деятельности с показателями

продуктивности педагогических работников, представленными в таблице. Найдите по таблице, какому баллу соответствуют Ваши результаты.

**Таблица. Профессиональная продуктивность педагогических**

**работников**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | **Первая категория** | | |  |  |  |  | **Высшая категория** | | | |  |
|  | | | | | | | | |  | |  | |  | |
| **Готовность представить результаты** реализации | | | | | | | | | **Готовность** | | **представить** | | **результаты** | |
| собственной | | | деятельности | |  | на | основе | | реализации собственной | | | | деятельности | |
| гуманистических принципов: | | | | |  |  |  |  | на основе гуманистических принципов: | | | | | |
|  | на | уровне | | **качества** |  | **образования** | | |  | на уровне **качества** | | | **образования** | |
| **обучающихся**, | | | с | учетом | индивидуальных | | | | **обучающихся**, | | | с | учетом | |
| различий, | |  |  |  |  |  |  |  | индивидуальных различий, | | | | |  |
|  на уровне достижений образовательного | | | | | | | | |  | на | уровне |  | достижений | |
| **учреждения**,с учетом его специфики и | | | | | | | | | образовательного | | | **учреждения**, | | с |
| конкретной ситуации | | | |  |  |  |  |  | учетом его специфики и конкретной | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  | ситуации, | |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | на | уровне |  | достижений | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  | педагогического **сообщества** | | | | |  |
|  |  |  |  | **7-9** |  |  |  |  |  |  | **10-12** | |  |  |
| **Готовность представить результаты** реализации | | | | | | | | | **Готовность** | | **представить** | | **результаты** | |
| собственной | | | деятельности | |  | на | основе | | собственной | | деятельности на основе | | | |
| гуманистических принципов: | | | | |  |  |  |  | гуманистических принципов: | | | | |  |
|  | на | уровне | | **качества** |  | **образования** | | |  | на уровне **качества** | | | **образования** | |
| **обучающихся**, | | | с | учетом | индивидуальных | | | | **обучающихся**, | | | с | учетом | |
| различий, | |  |  |  |  |  |  |  | индивидуальных различий, | | | | |  |
|  на уровне достижений образовательного | | | | | | | | |  | на | уровне |  | достижений | |
| **учреждения**,с учетом его специфики и | | | | | | | | | образовательного | | | **учреждения**, | | с |
| конкретной ситуации. | | | |  |  |  |  |  | учетом его специфики и конкретной | | | | | |
| **Готовность представить**: | | | | |  |  |  |  | ситуации, | |  |  |  |  |
|  | комплект | |  | учебно-методического | | | | |  | на | уровне |  | достижений | |
| **сопровождения** учебной программы и результаты | | | | | | | | | **педагогического и** | | | **образовательного** | | |
| его | использования, | | | свидетельствующие | | | | о | **сообщества.** | |  |  |  |  |
| повышении **качества образования**; | | | | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  **систему отношений** с субъектами образования | | | | | | | | |  |  |  |  |  |  |
| и | результаты | | | ее |  | использования, | | |  |  |  |  |  |  |
| свидетельствующие | | | | о повышении | | | **качества** | |  |  |  |  |  |  |
| **образования**. | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  | **7-9** |  |  |  |  |  |  | **10-12** | |  |  |
| **Наличие общественного признания**: | | | | | | |  |  | **Наличие общественного признания**: | | | | |  |
|  **результатов** собственной деятельности на | | | | | | | | |  | **результатов** | |  | собственной | |
| основе гуманистических принципов, на уровне | | | | | | | | | деятельности | |  | на | основе | |
| **качества** | |  | **образования** | |  | **обучающихся**, | | | гуманистических принципов, на уровне | | | | | |
| достижений **ОУ**, | | | |  |  |  |  |  | **качества образования обучающихся**, | | | | | |
|  | **системы** | | **отношений** | | с |  | субъектами | | достижений **ОУ**, достижений **социума**, | | | | |  |
| образования, | | | способствующей | | |  | повышению | |  | учебно-методического | | |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| качества образования. |  | **сопровождения** | |  | образовательного |
|  |  | процесса, |  |  |  |
|  |  |  **модели** | (системыорганизации) | | |
|  |  | образовательного **процесса**, | | | |
|  |  |  **модели** (системы) **отношений** в | | | |
|  |  | образовательном | |  | сообществе |
|  |  | территории | – | | способствующих |
|  |  | повышению качества образования. | | | |
|  | **7-9** |  |  | **10-12** | |

**Таблица. Рейтинговые оценки результатов аттестующихся**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  | **Первая** | **Высшая** |  |
|  |  |  |  |  |  |  | **категория** | **категория** |  |
| Тест «Самооценка», | | | компетентность в оценочных | | | | **3-4** | **4-5** |  |
| ситуациях | |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| Тест | «Мотивация | | | достижения | | успеха», |  |  |  |
| компетентность | | в | планировании и | | | достижении | **3-4** | **4-5** |  |
| результатов | |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Краткая шкала самоактуализации | | | | | |  | **1** | **2** |  |
| Сумма | баллов | (в | паспорте | | аттестующегося не | | **7-9** | **10-12** |  |
| фиксируется) | |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| Понятийный словарь | | | |  |  |  | **7-9** | **10-12** |  |
| Вопросы себе как педагогу | | | |  |  |  | **1-2** | **2-3** |  |
| Тест «Умение слушать» | | | |  |  |  | **2** | **3** |  |
| Тест «Умение излагать свои мысли» | | | | | |  | **2** | **3** |  |
| Тест | «Стратегия | | поведения | | в | конфликтной | **2-3** | **2-3** |  |
| ситуации» | |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| Рейтинговый балл, | | | соответствующий контрольной | | | | **7-9** | **10-12** |  |
| точке 2 |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Рейтинговый балл, | | | соответствующий контрольной | | | | **7-9** | **10-12** |  |
| точке 3 |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |