



*Интенсивно развивающаяся во взаимодействии с теорией управления, педагогикой и психологией акмеология существенно меняет акценты рассмотрения проблемы профессионализма, профессионального мастерства, где во взаимосвязи находятся профессиональное и личностное развитие профессионала*

*(А.А. Деркач, И.Н. Семёнов, С.Ю. Степанов).*

**Профессионально-личностное развитие  
преподавателя  
русского языка  
(акмеологический аспект)**



*Учительство*  
не труд, а отречение,  
Умение всего себя отдать,  
Уйти на долгий подвиг  
и мученье,  
И в этом видеть свет и  
*благодать.*

Российская Федерация  
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«АМУРСКИЙ ОБЛАСТНОЙ ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»  
(ГАУ ДПО «АМИРО»)

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОЕ РАЗВИТИЕ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ

РУССКОГО ЯЗЫКА

(АКМЕОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ)

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

Благовещенск, 2019

Печатается в целях реализации соглашения на предоставление субсидий из федерального бюджета бюджету Амурской области на развитие кадрового потенциала педагогов по вопросам изучения русского языка в рамках государственной программы Российской Федерации «Развитие образования», заключённого с Министерством Просвещения Российской Федерации от 05.02.2019 № 073-08-2019-324

*Автор-составитель:*  
Е.В. Памирская

Профессионально-личностное развитие преподавателя русского языка(акмеологический аспект). Методические рекомендации. – Благовещенск, 2019, с. – 92.

Методические рекомендации призваны дать представление о педагогической акмеологии, помочь сформировать индивидуальную образовательную траекторию учителя русского языка с целью формирования и развития профессионально важных психологических качеств, обеспечивающих эффективное решение педагогических задач по обучению и воспитанию обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности по русскому языку.

Методические рекомендации предназначены для руководителей, их заместителей, руководителей методических служб курирующих преподавание русского языка, учителей русского языка, классных руководителей, психологов образовательных организаций общего образования.

## Содержание

	стр.
1. Понятие педагогической акмеологии	5
2. Профессионализм педагога как одно из центральных понятий педагогической акмеологии	6
2.1 Уровни профессионального развития педагога	9
2.2 Этапы профессионально-личностного развития педагога	10
2.3 Роль индивидуальных планов саморазвития педагога	11
2.4 Формирование мотивации учителя на профессиональное саморазвитие	11
3. Инновационная деятельность учителя русского языка как акмеологический процесс	12
3.1 Специфика внедрения инновационных процессов в преподавании русского языка	12
3.2 Акмеологический компонент профессионализма учителя русского языка	14
3.3 Готовность учителя русского языка к инновационной деятельности	15
3.4 Пути достижения уровней готовности педагога к осуществлению инновационной деятельности	16
3.5 Роль организационно-методических служб в развитии инновационной деятельности современного педагога	17
4. Индивидуальный стиль учителя русского языка как составляющая инновационной деятельности	20
4.1 Типология индивидуального стиля педагогической деятельности	21
4.2 Уровни сформированности индивидуального стиля педагогической деятельности	22
4.3 Функции образовательной организации по реализации формирования индивидуального стиля педагога	24
4.4 Направления и этапы формирования индивидуального стиля педагогической деятельности учителя русского языка	30
4.5 Функции методической службы образовательной организации по реализации развития индивидуального стиля учителя русского языка	33
4.6 Результативность деятельности по развитию индивидуального стиля педагога	34
<b>ПРИЛОЖЕНИЯ:</b>	
Приложение 1. Программа образовательной организации по профессиональному развитию педагога «Успешный учитель»	35
Приложение 2. Проект плана саморазвития и самореализации педагога «Я – успешный педагог»	48
Приложение 3. Программа мониторинговых исследований по изучению уровня профессиональной компетентности педагогов ОО	52
Приложение 4. Диагностические методики	59
Источники	92

## **1. Понятие педагогической акмеологии**

В настоящее время требуется системное осмысление профессионализма педагога XXI в., чтобы ориентировано оценить его место в обществе, выявить степень его готовности и модернизации системы образования. Обновлённые цели системы российского общего образования повышают традиционные и создают новые требования к качеству педагогических работников, к уровню профессиональной педагогической деятельности в целом. При сохранении лучших традиций подготовки российских учителей и воспитателей необходимо развивать их новые профессиональные качества в соответствии со стандартом профессиональной деятельности в области обучения, воспитания и развития (Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций от 28 мая 2014 г. №3241п-П80).

Сегодня каждый педагогический работник независимо от возраста и стажа работы в отрасли должен быть способен гибко реагировать на изменения образовательной ситуации, учитывать специфику существующих педагогических систем, в максимально короткие сроки адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности, для того чтобы реализовать свой профессиональный и личностный потенциал.

На становление профессионально-личностного роста педагога влияют не только его индивидуальные особенности, но и окружающая его инновационная среда. Понятие «инновационная образовательная среда» отражает комплекс взаимосвязанных условий, обеспечивающих образование человека, формирование личности педагога с инновационно-творческим мышлением, его профессиональную компетентность. Развитию этих качеств педагогов способствует создание инновационной среды образовательной организации как сферы психолого-педагогического и методического сопровождения; как области, обеспечивающей творческую деятельность педагогов; как зоны, гарантирующей условия для самосовершенствования и самоактуализации.

Учитель современной школы должен быть исследователем, для которого чрезвычайно важным являются аналитические способности, умение определять цели и задачи своей деятельности, планировать методическую работу (с учётом характера научно-методической деятельности школы, потребностей субъектов образования и реальных возможностей образовательной организации), умение формулировать прогнозируемые результаты и корректировать свою деятельность, выстраивать свой профессиональный рост, определять те профессиональные вершины, достижение которых будет способствовать повышению педагогического мастерства и качества образования.

Главным фактором профессионально-личностного роста учителя является процесс самосовершенствования. Это позволяет педагогу, достигнув состояния осмысления, начать движение к состоянию осознанности, то есть накоплению конкретных знаний и постижению в профессии, а в финале совершить переход в состояние умелости, осуществимости того, что осознанно. Профессионализм педагога не может быть раз и навсегда достигнутой высотой. Он «прорастает» каждый раз в конкретном месте и времени, в процессе общения, являясь личностным свойством, поэтому подлежит непрерывному становлению и развитию. Совершенствование подготовки и повышения квалификации педагогов связано с осознанием необходимости восхождения личности к высокому уровню компетентности и профессиональному мастерству. Это становится возможным с использованием новой и перспективной науки – педагогической акмеологии.

Педагогическая акмеология – это наука о путях достижения профессионализма и компетентности в труде педагога. Акмеологическая позиция педагога – это его

профессиональная зрелость, гуманизм, любовь к детям и людям, любовь к предмету и профессии, стремление к самосовершенствованию, к творчеству, к инновации, к успеху.

## **2. Профессионализм педагога как одно из центральных понятий педагогической акмеологии**

Акмеология образования исследует условия достижения высокого качества образовательных систем и развития субъектов образовательного процесса: учителя и ученика.

Акмеологический подход в настоящее время является одним из прогрессивных и перспективных для современной школы. Сущность акмеологического подхода заключается в осуществлении комплексного исследования и восстановления целостности субъекта, проходящего ступень зрелости, когда его индивидуальные, личностные и субъектно-деятельностные характеристики изучаются в единстве, во всех взаимосвязях и опосредованиях, для того чтобы содействовать его достижению высших уровней, на которые может подняться каждый.

Одно из центральных понятий педагогической акмеологии – это понятие профессионализма педагога. Под ним понимается интегральная характеристика личности педагога, предполагающая владение им видами профессиональной деятельности и наличие у педагога сочетания профессионально важных психологических качеств, обеспечивающих эффективное решение профессиональных педагогических задач по обучению и воспитанию (детей, взрослых, обучающихся).

По мнению учёных, профессионализм педагога должен соответствовать ряду критериев, среди которых:

–*объективные критерии*: эффективность педагогической деятельности (основных её видов – обучающей, развивающей, воспитательной, а также вспомогательных в труде педагога: диагностической, коррекционной, консультационной, организаторско-управленческой, самообразовательной и др.);

–*субъективные критерии*: устойчивая педагогическая направленность (желание оставаться в профессии), понимание ценностных ориентаций профессии педагога, позитивное отношение к себе как профессионалу, удовлетворённость трудом;

–*процессуальные критерии*: использование педагогом социально приемлемых, гуманистически направленных способов, технологий в своём труде;

–*результативные критерии*: достижение в педагогическом труде результатов, востребованных обществом (формирование качеств личности обучающихся, обеспечивающих их подготовленность к жизни в быстро меняющемся обществе).

То есть профессионализм педагога в современном мире – это высокое искусство осуществления обучающей деятельности на основе знаний личностных качеств и педагогического опыта, проявляемое в комплексном решении задач образования, воспитания и развития обучающихся. Соответственно, профессионализм педагога является концентрированным показателем различных уровней педагогического роста.

Уровни профессионализма педагога представляют собой ступени, этапы его движения к высоким показателям педагогического труда:

– уровень овладения профессией, адаптация к ней, первичное усвоение учителем норм, менталитетов, необходимых приёмов, технологий;

– уровень педагогического мастерства как выполнение на хорошем уровне лучших образцов передового педагогического опыта, накопленных в профессии; владение имеющимися

в профессии приёмами индивидуального подхода к учащимся, методами передачи знаний; осуществления личностно-ориентированного обучения и др.;

– уровень самоактуализации педагога в профессии, осознание возможностей педагогической профессии для развития своей личности, саморазвитие средствами профессии, сознательное усиление своих позитивных качеств и сглаживание негативных, укрепление индивидуального стиля;

– уровень педагогического творчества как обогащение педагогическим опытом своей профессии за счёт личного творческого вклада, внесения авторских предложений, как касающихся отдельных задач, приёмов, средств, методов, форм организации учебного процесса, так и создающих новые педагогические системы обучения и воспитания.

Сегодня на передний план вышли стороны и уровни профессионализма педагога, а также условия и закономерности достижения вершин профессиональной зрелости личности педагога. Таким образом, в предметную область педагогической акмеологии входят:

1) закономерности и механизмы достижения вершин не только индивидуальной, но и коллективной деятельности, связанной с решением педагогических задач;

2) исследование процессов поэтапного становления учителя-акмеолога;

3) мотивы профессиональных достижений в педагогической деятельности;

4) траектории достижения профессионализма в области педагогики.

Педагогическая акмеология способствует достижению педагогом вершин профессионализма, проявляющегося не только в высокой результативной деятельности, но и в следующем:

– в гуманистической ориентации на развитие личности обучающихся средствами отдельных учебных предметов;

– в выборе педагогом способов своей деятельности с учётом мотивов, ценностных ориентаций, целей обучающихся;

– в подготовке обучающихся к следующим этапам педагогического маршрута.

В акмеологическом понимании педагогический профессионализм рассматривается как устойчивые свойства субъекта, обеспечивающие высокую продуктивность. На высоких уровнях профессионализма педагог проявляет себя как эрудит, специалист по призванию, мастер, диагност, гуманист, новатор, участник педагогического сотрудничества.

По мнению Т. В. Черниговской, подготовка педагогического работника к сложной полифункциональной деятельности является целостным, длительным и непрерывным процессом, ориентированным на формирование компетенций, адекватных как его личностным потребностям, так и квалификационным требованиям.

Профессиональный стандарт педагога обозначает необходимость единого подхода к совершенствованию профессиональных компетенций педагогических работников. Современному обществу Российской Федерации нужны педагоги, обладающие в совершенстве компетенциями, повышающими мотивацию к обучению, готовых принимать разных детей вне зависимости от их учебных возможностей, обеспечивать коммуникативную и учебную включённость. Компетенции, отражённые в профессиональном стандарте, можно соотнести с двумя группами навыков: *softskills* и *hardskills*.

Т. А. Яркова определяет *softskills* как комплекс неспециализированных, важных для карьеры надпрофессиональных навыков, которые отвечают за успешное участие в рабочем процессе, высокую производительность и являются сквозными, т. е. не связаны с конкретной предметной областью. В свою очередь *hardskills* – устойчивые, технические навыки, связанные с выполняемой деятельностью в области формализованных технологий.



В качестве примеров *hardskills*, задаваемых профессиональным стандартом, можно привести следующие навыки:

- демонстрировать знание предмета и программы обучения;
- уметь планировать, проводить уроки, анализировать их эффективность (самоанализ урока);
- владеть формами и методами обучения, выходящими за рамки уроков: лабораторные эксперименты, полевая практика и т. п.;
- использовать специальные подходы к обучению, для того чтобы включить в образовательный процесс всех учеников: со специальными потребностями в образовании; одарённых учеников; учеников, для которых русский язык не является родным; учеников с ограниченными возможностями и т. д.

Данные навыки устойчивы, хорошо обозримы, измеримы и отождествляемы с конкретными конструкциями, они входят в перечень требований, изложенных в должностных инструкциях, легко подвергаются раскладыванию на ряд простых и конечных операций.

Профессиональный стандарт задаёт особую группу навыков, таких как:

- эффективно управлять классами, с целью вовлечения учеников в процесс обучения и воспитания, мотивируя их учебно-познавательную деятельность. Ставить воспитательные цели, способствующие развитию учеников, независимо от их происхождения, способностей и характера, постоянно искать педагогические пути их достижения;
- уметь общаться с детьми, признавая их достоинство, понимая и принимая их;
- уметь проектировать и создавать ситуации и события, развивающие эмоционально-ценностную сферу ребёнка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребёнка) и т. д.

В профессиональном стандарте прослеживается необходимость развивать четыре группы *softskills*:

1. Социальные компетенции: коммуникативность, эмоциональный интеллект (умение различать эмоции и мотивы других людей), гибкость и принятие критики, ораторские способности.
2. Лидерские компетенции: умения принимать решения, сформировать команду, разрешать конфликты, ответственность, наставничество.
3. Интеллектуальные компетенции: аналитический склад ума, умение видеть и решать проблему, обучаемость, креативность.
4. Волевые компетенции: ориентированность на результат, тайм-менеджмент, стрессоустойчивость, готовность к рутинной работе.

Появление данной группы навыков в тексте Профессионального стандарта указывает на то, что в стремительно развивающемся обществе появляется потребность в личностях, способных управлять собственными эмоциями, выстраивать эффективную коммуникацию и обладающих критическим мышлением.

Ещё одним направлением профессионализма педагога, в соответствии с требованиями новых образовательных стандартов, является грамотное использование всех возможностей информационной образовательной среды для выстраивания учебного процесса высокого качества. Поэтому требования к уровню саморазвития учителя, профессиональным и личностным качествам неуклонно повышаются. Грамотности учителей в сфере информационно-коммуникационных технологий и новым возможностям информатизации образования уделяется сегодня повышенное внимание.

Всего в списке десять цифровых навыков, которыми должен обладать учитель-профессионал:

- находить и оценивать учебные онлайн-материалы;
- создавать визуально интересные материалы;
- создавать виртуальные площадки для своего класса: блоги, сайты, wiki-платформы;
- уметь эффективно искать информацию в сети;
- использовать возможности социальных сетей для профессионального развития;
- рекомендовать и распространять учебные ресурсы;
- создавать, редактировать и распространять цифровые портфолио;
- создавать, редактировать и распространять мультимедийный контент;
- использовать онлайн-инструменты для внедрения современных педагогических практик: перевернутый класс, смешанное обучение, мобильное обучение, проектное обучение и.т.д.
- налаживать связи с другими преподавателями.

Переход процесса обучения на цифровые технологии вызвал появление новых образовательных пространств: информационного, виртуального, медиапространства. Поэтому педагог должен быть готов к постоянному совершенствованию, видоизменению ресурсов реально-виртуального пространства под новые педагогические задачи.

## **2.1 Уровни профессионального развития педагога**

Профессионализм – это труд учителя, в котором на достаточном уровне осуществляется педагогическая деятельность, педагогическое общение, реализуется личность учителя, в котором достигаются хорошие результаты в обученности и воспитанности школьников.

Профессиональное развитие любого специалиста основывается на диалектическом принципе «от простого к более сложному». Все исследователи, занимающиеся этой проблемой (В.И. Беспалько, Н.В. Кузьмина, А.К. Маркова, Н.В. Немова и др.), чётко выделяют, структурируют и характеризуют уровни профессионального становления и его совершенствования, что свидетельствует о профессиональном развитии, осуществляющемся на каждом уровне профессионального становления. Кроме того, все исследователи акцентируют внимание на том, что выделяемые ими уровни тесно взаимосвязаны, так как каждый из них является либо условием перехода на следующий уровень, либо результатом освоения предыдущего. Переход с уровня на уровень – это плавный процесс, который характеризует профессиональное развитие, выражающееся в качественных изменениях.

В научной литературе выделяют следующие уровни профессионального развития педагога:

*– педагогическая умелость* является базовой характеристикой деятельности педагога, под которой понимают достаточно хорошее владение им системой обучающих и воспитательных умений и навыков, которые в своей совокупности позволяют ему осуществлять учебно-воспитательную деятельность на грамотном профессиональном уровне и добиваться более или менее успешного обучения и воспитания школьников;

*– педагогическое мастерство* является следующей ступенью профессионального роста педагога, под которым традиционно понимают доведённую до высокой степени совершенства обучающую и воспитательную умелость, отражающую особую отшлифованность методов и приёмов применения психолого-педагогической теории на практике, благодаря чему обеспечивается высокая эффективность учебно-воспитательного процесса. Сегодня также педагогическое мастерство включает как минимум ещё четыре компонента: систему знаний, специальных способностей, педагогическую технику и гуманистическую направленность личности;

– *готовность к нововведениям* – это такое личностное проявление творческого стиля деятельности, в котором своеобразно сочетаются определённая личностная направленность (стремление, потребность внедрять новое), знания и практические умения реализовать новые способы и формы осуществления профессиональной деятельности («сплав» психологической, теоретической и практической готовности);

– *педагогическое творчество*, по мнению многих авторов, есть более высокий уровень квалификации учителя. Оно связано не столько с продуцированием новых идей и принципов, сколько с их модернизацией, видоизменением;

– *готовность педагога к созданию авторской технологии*, характеризующейся согласованностью методических приёмов, оригинальностью их сочетания в целостной системе, соответствующей единому замыслу и личностному опыту учителя, авторскому стилю его педагогической деятельности – одному из важнейших показателей личностного развития;

– *авторский стиль деятельности педагога* является важнейшим условием, механизмом и результатом формирования готовности педагога к созданию авторской педагогической (дидактической, воспитательной, образовательной) технологии;

– *разработка и усовершенствование образовательных программ* – одно из самых распространённых направлений новационного педагогического поиска в образовательных организациях;

– *создание собственной авторской системы работы* является высшим уровнем профессионального саморазвития педагога, состоящей из индивидуальной дидактической, индивидуальной воспитательной и индивидуальной методической систем.

## **2.2 Этапы профессионально-личностного саморазвития педагога**

Каждый педагог, учитывая внутренние и внешние мотивы, запросы, предъявляемые современным обществом, влияние морально-психологического климата, сложившегося в коллективе, и требования администрации образовательного учреждения, определяет свою траекторию самосовершенствования и саморазвития.

Технология организации самообразования педагогов может быть представлена в виде следующих этапов:

1. *Поиск своей позиции*, когда учитель осознаёт, что эффективность его деятельности зависит от продуцирования собственных решений.

2. *Критический анализ* различных вариантов решения поставленных педагогических задач.

3. *Выбор приоритета, построение основ своего авторского варианта* обучения на основе сопоставления традиционных схем педагогической деятельности с её инновационными образцами, которые предоставляются учителю в ходе интерактивных деятельностно-игровых методических занятий.

4. *Ситуация «отказ от стереотипов»* – рефлексия собственного опыта, обоснование и апробация своей авторской методической системы.

Отсюда, в качестве основного, возникает вопрос, к чему должен стремиться педагог в своём саморазвитии? Прежде всего, к овладению некоторыми интегральными свойствами личности и особенностями поведения в деятельности и общении, которые дают ему возможность в наибольшей степени проявить себя как личность в профессии. Сюда относятся, в первую очередь, профессионально-педагогическая направленность, профессиональная компетентность и гибкость поведения. Обрести эти профессиональные свойства педагог может только при условии проявления профессиональной активности.

Именно активность является тем стержнем, той пружиной, благодаря которой и осуществляется процесс саморазвития. Профессиональная активность даёт возможность педагогу постоянно расширять сферу своей деятельности, выходить за рамки нормативов. Это выражается в постоянном поиске новых форм, методов и средств преподавания, нестандартных решений возникающих задач, в способности совершенствовать свои отношения с администрацией, коллегами, родителями, учащимися, в постоянном анализе на основе рефлексии своей работы. Вне такой активности, предполагающей высокий уровень мотивации, развитие педагога в лучшем случае будет осуществляться по адаптивному типу, в худшем – неизбежна стагнация. Для того чтобы не допустить этого состояния, педагогам рекомендуется составлять индивидуальный план профессионально-личностного саморазвития.

### 2.3 Роль индивидуальных планов саморазвития педагога

Важное умение любого учителя – это составление индивидуального плана профессионально-личностного саморазвития. Самостоятельно написать качественный индивидуальный план повышения квалификации в состоянии только зрелый педагог, хорошо осознающий собственные проблемы и стремящийся к профессиональному совершенству. Поэтому педагогам необходимо подсказать, что можно использовать для совершенствования своего профессионального мастерства, какими возможностями общей системы методической работы в образовательной организации стоит воспользоваться. Нужно стремиться, чтобы сама процедура разработки индивидуального плана не была забюрократизирована и не приобрела формальный характер.

Задача руководителя состоит в том, чтобы планирование профессионального развития постепенно становилось для педагога не только обязанностью, но и внутренней потребностью, помогало ему продвигаться вперёд, не останавливаясь на достигнутом.

Индивидуальный план отличается от общего тем, что в нём полнее отражаются личные образовательные потребности педагога, большее место отводится самообразованию и обучению на рабочем месте. То есть учитель предстаёт сформировавшимся субъектом профессионального развития.

### 2.4 Формирование мотивации учителя на профессиональное саморазвитие

Таб. 1 Мотивация учителя на профессиональное саморазвитие

Мотивы к труду	Вознаграждения, которые могут быть использованы для профессионального развития
Мотив самостоятельности, реализация себя в педагогической деятельности как творческой	<ul style="list-style-type: none"> <li>– открытие собственного мастер-класса для учителей района или города при условиях договорной оплаты труда;</li> <li>– повышение самостоятельности, возможность работать по интересующей программе, выбирать класс, устанавливать наиболее удобный (желаемый) график работы (расписания);</li> <li>– содействовать в получении гранта на реализацию интересующего проекта;</li> <li>– содействие в разработке и утверждении собственной авторской программы и её распространение в регионе</li> </ul>
Мотив личного развития, приобретения новой информации	<ul style="list-style-type: none"> <li>– направление на стажировку или престижные курсы;</li> <li>– представление времени на методическую работу (работа на дому);</li> <li>– творческий отпуск в каникулярное время;</li> <li>– дополнительные дни к отпуску;</li> <li>– оплата второго высшего образования (переподготовки) по интересующей учителя специальности;</li> <li>– оплата научно-методической литературы</li> </ul>

Мотив самоутверждения, достижения социального успеха	<ul style="list-style-type: none"> <li>– направление на различные проблемные конференции, семинары региональные и российские;</li> <li>– содействие в обобщении опыта, подготовке собственных публикаций;</li> <li>– представительство от школы на ответственных мероприятиях различного уровня;</li> <li>– привлечение к руководству методическими службами школы;</li> <li>– получение права на проведение семинаров, курсов для коллег на платной основе;</li> <li>– рекомендация учителя для ведения своего курса в системе повышения квалификации;</li> <li>– назначение на должность методиста, ответственного за стажировку молодых учителей с оплатой этой работы</li> </ul>
Потребность быть в коллективе	<ul style="list-style-type: none"> <li>– вхождение в состав различных органов, решающих важные проблемы жизни школы</li> </ul>
Мотив стабильности, защищённости	<ul style="list-style-type: none"> <li>– представление оплачиваемых часов на методическую работу;</li> <li>– гарантия защищённости от посягательств на профессиональную честь учителя со стороны недобросовестных вышестоящих руководителей, методистов, инспекторов;</li> <li>– гарантия имеющегося статуса положения в коллективе</li> </ul>
Мотив состязательности	<ul style="list-style-type: none"> <li>– присвоение звания победителя школьного конкурса профессионального мастерства с назначением годовой надбавки к зарплате;</li> <li>– содействие в выдвижении на всероссийский конкурс</li> </ul>

### **3. Инновационная деятельность учителя русского языка как акмеологический процесс**

#### **3.1 Специфика внедрения инновационных процессов в преподавании русского языка**

Современное образовательное пространство состоит из двух типов педагогических процессов – инновационных и традиционных. Педагогическая инновация – это теоретически обоснованное, целенаправленное и практико-ориентированное новшество, которое осуществляется на трёх уровнях: макроуровне, мезоуровне и микроуровне.

На *макроуровне* инновации затрагивают изменения во всей системе образования и приводят к изменению её парадигмы. На *мезоуровне* инновации направлены на изменения в образовательной среде региона, в конкретных учебных заведениях. На мезоуровне речь в основном идёт о создании новых учебных заведений на базе новых концептуальных подходов. Сегодня в России можно выделить четыре типа учебных заведений: элитарные, конъюнктурные, экспериментальные и традиционные. На *микроуровне* инновации направлены на создание нового содержания как отдельного курса, так и блока курсов (например, экологических или гуманитарных); либо на отработку новых способов структурирования образовательного процесса; либо на разработку новых технологий, новых форм и методов обучения.

На любом из уровней образовательная инновация развивается в пять этапов.

**Первый этап** – *инициация* нововведения и принятие решения о необходимости внедрения новаций определённого типа. Инициация может быть вызвана к жизни внутренним побуждением лидера организации, но скорее всего причиной служит внешнее или внутреннее давление: приказ министерства, изменения и процессы внутри самой организации. В норме стратегия инноваций и аналитическая работа по её внедрению должна проводиться руководителем в ранге директора, завуча. На практике же часто инициатива нововведения идёт не сверху, а снизу – от педагогов-новаторов.

**Второй этап** – *теоретический*, т.е. обоснование и проработка инноваций на основе психолого-педагогического анализа, прогнозирование того, как будет развиваться инновационный процесс и каковы его негативные и позитивные последствия (образовательные, организационные, юридические). Этот этап является самым сложным, так как педагогические раздумья и способность «помыслить иную педагогическую реальность» предполагают:

- владение психолого-педагогической теорией;
- умение выстроить в единую концепцию свои идеи;
- обоснование необходимости или неизбежности инновации;
- выделение факторов, способствующих внедрению новшества.

Этот этап предполагает также информационное обеспечение планируемого нововведения. Тщательная работа на втором этапе влечёт за собой успех на этапе внедрения инноваций в педагогический процесс.

**Третий этап** – *организационно-практический* – это создание новых структур, способствующих освоению новшества: лабораторий, экспериментальных групп и т.д. Эти структуры должны быть мобильны, самостоятельны и независимы. На этом этапе важно найти сторонников инновационной идеи, особенно из числа влиятельных и авторитетных в образовательной организации лиц. Кроме того, надо предвосхитить отношение к новации многих других сотрудников из числа тех, кого прямо затронут эти новшества. Этот этап инновационного процесса заканчивается убеждением большинства членов образовательной организации в необходимости нововведений и создании благоприятного эмоционально-мотивационного фона.

**Четвёртый этап** – *аналитический* – это обобщение и анализ полученной модели. На этом этапе надо осознать, на каком уровне осуществляется инновационный процесс; соотнести состояние образовательного организации в целом (или состояние преподавания конкретного предмета) с тем прогностическим состоянием, которого предполагалось достичь в результате нововведения. Если соответствия не состоялось, надо найти ответ на вопрос: почему?

**Пятый этап** – *внедрение*, оно может быть пробным, а затем и полным. Успех на этом этапе зависит от трёх факторов:

- от материально-технической базы того учебного заведения (или образовательной среды), где осуществляется новшество;
- от квалификации педагогов и руководителей, от их отношения к инновациям вообще, от их творческой активности;
- от морально-психологического климата в организации (степени конфликтности, степени сплочённости сотрудников, текучести кадров, общественной оценки их труда и др.).

Наиболее успешно нововведения внедряются в относительно небольших коллективах, где легче проводить психологическую подготовку коллектива к нововведениям и где быстрее можно пробудить в людях энтузиазм и веру в успех. При внедрении необходимо планировать риск: как отмечают М. Мескон, М. Альберт и Ф. Хедоури, каждое второе организационное нововведение заканчивается неудачей (т.е. риск составляет 50%).

По мнению Р.Л. Кричевского, для успешного проведения инновационной политики важны:

- образовательный уровень работников и наличие специальной системы подготовки и переподготовки кадров;
- информационные контакты и осведомлённость людей, т.е. получение ими адекватной информации о нововведении;

– мотивация к нововведению, установка работников на нововведения, которая во многом зависит от организаторов новшеств.

Главной преградой для внедрения образовательных инноваций служит качественное состояние учительского корпуса, уровень профессионализма. Например, новые технологии обучения требуют от педагога (помимо профессиональной компетентности в своей предметной области) педагогического мастерства. Учёные также указывают на перечень педагогических знаний и умений, которые требуют от преподавателя развивающие технологии обучения:

- умение диагностировать цели обучения воспитания;
- более глубокое, системное знание учебного предмета и его научных основ;
- умение переструктурировать учебный материал с индуктивного изложения в логику индуктивно-дедуктивного проблемного изложения целой темы, а не одного урока;
- умение моделировать в учебном процессе (в его целях, содержании, формах, методах и средствах обучения) профессиональную деятельность будущего специалиста;
- умение организовать самостоятельную работу обучающегося;
- умение свободно владеть активными методами обучения;
- умение обеспечить благоприятный психологический климат, сотрудничество учителя и ученика.

### **3.2 Акмеологический компонент профессионализма учителя русского языка**

Профессиональная деятельность – это целостный феномен, имеющий следующие аспекты: профессиональное общение, развивающаяся личность и результаты её труда.

Стремление к самореализации является акмеологическим компонентом профессионализма, обуславливает оптимальный творческий потенциал и наивысшую продуктивность труда независимо от внешних условий и обстоятельств. Удовлетворённость достигнутыми результатами в профессиональной деятельности является акмеологическим условием, так как выражает уровень личностных притязаний, в основе которого лежит оценка её возможностей. Удовлетворённость результатами профессиональной деятельности является источником дальнейшей активности. В литературе самореализация в профессиональной деятельности является наряду с профессиональной позицией (социальными ценностями, сознательно принятыми в качестве жизненно важных приоритетов) основанием для динамики профессиональной компетентности. Самореализация является базовой детерминантой социального творчества, а значит, развития общества. Рост уровня профессионализма учителя русского языка связан с осмыслением и совершенствованием приёмов и технологий реализации собственных функциональных обязанностей. Такими характеристиками профессионализма являются:

- способность успешно выполнять профессиональную деятельность;
- подготовленность к стабильному продуктивному труду;
- профессиональное мастерство в реализации функций и обязанностей;
- творческое овладение исследовательско-инновационным стилем профессиональной деятельности.

Л.С. Подымовой предложена следующая модель инновационной деятельности учителя (таб. 2).

Таб. 2 Структура инновационной деятельности учителя



### 3.3 Готовность учителя русского языка как инновационной деятельности

Характер инновационной деятельности учителя русского языка зависит от существующих в конкретной образовательной организации условий, но, прежде всего, от уровня его готовности к этой деятельности.

Под готовностью к инновационной педагогической деятельности понимается совокупность качеств, определяющих направленность специалиста на совершенствование собственной педагогической деятельности. В структуре готовности к инновационной деятельности мы выделяем следующие компоненты: мотивационный, когнитивный, деятельностный:

– в основе мотивационного компонента готовности к инновационной деятельности лежит положительное отношение к выбранной профессии, к самореализации, саморазвитию, устойчивая профессиональная направленность, интерес к профессии (отсутствие мотивации свидетельствует о неготовности педагога к инновационной деятельности с точки зрения его направленности);

– в основе когнитивного компонента готовности предполагается владение преподаваемым предметом, методикой его преподавания, компетентность педагога в области знаний о современных требованиях к результатам профессионального образования, инновационных моделях и технологиях образования;

– деятельностный компонент готовности составляет комплекс умений, необходимых для руководства инновационным процессом: умение творчески мыслить, умение разрабатывать и обосновывать инновационные предложения по совершенствованию образовательного процесса, умение разрабатывать проекты внедрения новшеств, умение анализировать и оценивать



систему инновационной деятельности организации и себя как субъекта инновационной деятельности.

Ещё одна составляющая рассматриваемой готовности – комплекс знаний о современных требованиях к результатам образования, инновационных моделях и технологиях образования, о том, что определяет потребности и возможности развития существующей педагогической практики. Чувствительность учителя русского языка к проблемам определяется прежде всего тем, как он понимает цели образования вообще и из них выводит требования к результатам своей работы. Если эти требования не будут соответствовать самым высоким стандартам, то и проблем в результатах своей работы педагог видеть не будет. Точно так же педагог, слабо ориентированный в инновационных моделях образования и инновационных программах, и технологиях, не будет видеть и недостатков педагогической системы и своей практики, и возможностей их устранения.

Учитель русского языка, хорошо подготовленный к инновационной деятельности в этом аспекте:

- владеет комплексом понятий педагогической инноватики;
- понимает место и роль инновационной деятельности в образовательной организации, ее связь с учебно-воспитательной деятельностью;
- знает основные подходы к развитию педагогических систем;
- умеет изучать опыт педагогов-новаторов;
- умеет критически анализировать педагогические системы, учебные программы, технологии и дидактические средства обучения;
- умеет разрабатывать и обосновывать инновационные предложения по совершенствованию образовательного процесса;
- умеет разрабатывать проекты внедрения новшеств;
- умеет ставить цели экспериментальной работы и планировать её;
- умеет работать в рабочих группах внедренческих проектов и проведения экспериментов;
- умеет анализировать и оценивать систему инновационной деятельности;
- умеет анализировать и оценивать себя как субъекта инновационной деятельности.

Общий уровень готовности учителя русского языка к инновационной деятельности является функцией: уровня мотивационной готовности; уровня компетентности в инновационном образовании; уровня компетентности в педагогической инноватике.

Достижение высоких результатов готовности к инновационной деятельности возможно благодаря использованию в образовательном процессе акмеологических технологий, направленных на развитие творческих потенциалов человека, его самореализацию.

### 3.4 Пути достижения уровней готовности педагога к осуществлению инновационной деятельности

Таб.3 Уровни готовности педагога к осуществлению инновационной деятельности

Уровни профессионализм а педагога (по А. К. Марковой)	Уровни готовности педагога к инновационной деятельности	Что способствует достижению уровня готовности педагога к инновационной деятельности
---	---	---

<p>Уровень овладения профессией, адаптация к ней, первичное усвоение норм, менталитетов, необходимых приёмов, технологий</p>	<p>Уровень знакомства с понятием «инновации в образовании», усвоение сущности инновационной деятельности</p>	<p>Лекции, индивидуальные и семинарские занятия по теме «сущность инновационной деятельности» и собеседования</p>
<p>Уровень педагогического мастерства как выполнение на хорошем уровне лучших образцов передового педагогического опыта; владение имеющимися в профессии приёмами индивидуального подхода к учащимся</p>	<p>Освоение практических способов осуществления инновационной деятельности, формирование умений и навыков для выполнения на хорошем уровне передового инновационного опыта, его внедрения в практику</p>	<p>Круглые столы, семинары, конференции по обмену опытом, «открытые» занятия, мастер-классы, индивидуальные занятия в библиотеках, работа с Интернетом, публикации</p>
<p>Уровень самоактуализации педагога в профессии, осознание возможностей педагогической профессии для развития своей личности, саморазвитие себя средствами профессии, сознательное усиление своих позитивных качеств, сглаживание негативных, укрепление индивидуального стиля</p>	<p>Развитие креативных и рефлексивных умений педагогов в рамках инновационной деятельности, необходимых для создания собственных инновационных проектов</p>	<p>Деловые игры, ролевые игры, групповые тренинги, практические занятия, овладение методами саморазвития, соревнования идей, параднаходок, встречи с яркими людьми</p>
<p>Уровень педагогического творчества как обогащение педагогом опыта своей профессии за счёт личного</p>	<p>Уровень творческого созидания: разработка, апробация и внедрение авторских инновационных исследований, направленных на повышение качества современного образования. Написание авторских программ, учебных пособий, методических рекомендаций, публичная защита</p>	<p>Создание необходимых условий: обеспечение необходимой литературой, возможность пользоваться Интернетом, моральн</p>

<p>творческого вклада, внесение авторских предложений, как касающихся отдельных задач, приёмов, средств, методов, форм организации учебного процесса, так и создающих новые педагогические системы обучения и воспитания</p>		<p>ое и материальноестимулирование, благо-приятный психологический климат в коллективе, благо-приятный режим работы. Представление возможностей знакомить со своим опытом на различных конференциях, в печати</p>
--	--	---

Таким образом, использование акмеологического подхода в развитии готовности учителя русского языка к осуществлению инновационной деятельности представляется продуктивным, так как этот подход ориентируется на потребности взрослого человека в творчестве, саморазвитии и самореализации. Полагаем, что предложенная таблица «Пути достижения уровней готовности педагога к осуществлению инновационной деятельности» послужит поддержкой всем тем, кто стоит на пути профессионального саморазвития.

### **3.5 Роль организационно-методических служб в развитии инновационной деятельности современного педагога**

Суть управления методической работой образовательной организации состоит в создании условий для профессионального и личностного саморазвития учителя. Управлять – значит чётко, критериально и зримо предвосхитить и реализовать требуемый тип методического процесса. Чтобы состоялся личностно-развивающий методический процесс, необходимо:

- чётко определить цели внутришкольной методической работы, среди которых приоритетной является профессиональное и личностное развитие педагогов;

- разработать конструкцию содержания методического образования педагогов, в котором сочетались бы способности осмысливать собственные жизненные проблемы, адекватно представлять свои возможности и жизненный потенциал, планировать свою профессиональную жизнедеятельность и отвечать за принятые решения;

- определять, где и как будет обретаться учителями индивидуальный опыт профессионального саморазвития;

- выявить, спроектировать и внедрить систему специальных приёмов, включающих механизмы личностно-профессионального развития педагогов на основе создания личностно-развивающей педагогической ситуации в системе внутришкольной методической работы. При этом должен быть разработан и освоен инструментарий приёмов и диагностик, позволяющих объективно оценивать эффективность создания такого рода ситуаций в культурно-педагогическом пространстве школы.

В связи с этим одной из актуальных проблем управления инновационным процессом в образовательной организации является проблема отношения педагогов к инновациям. По этому основанию мы выделяем группы педагогов:

- педагоги с ярко выраженным новаторским духом, которые всегда первыми воспринимают новое, смело его распространяют и внедряют;

–лидеры, идущие впереди других в восприятии нового, охотно берущиеся за его внедрение;

– «золотая середина»– не стремящиеся быть ни первыми, ни последними, поддерживающие новое только тогда, когда оно возобладает;

–сомневающиеся, выбирают между новым и старым, склоняющиеся к новому лишь тогда, когда сформировано общественное мнение;

–тесно связанные со старым, консервативные, принимающие всё новое последними.

Первоочередная задача методической службы при управлении инновационным процессом определение отношений педагогов к инновации, сбор мнений о ней. Важно перевести педагогов из группы негативистов и нейтраллистов в зону повышенной мотивации. Если учитель русского языка осознает свою миссию, начинается самоопределение, самовыражение, самореализация, саморазвитие. Управляя инновационным процессом, можно управлять развитием коллектива. Развитие коллектива от стадии робости к стадии зрелого коллектива зависит от скорости смены инновационных циклов, от того, на каких ступенях профессионального роста находятся педагоги.

Эффективность инновационных процессов зависит от культурно-образовательного уровня и психологического настроения в коллективе. Главной задачей руководителя при культуре, направленной на индивидуальное развитие является создание условий, ситуаций успеха. Постоянное стимулирование. Именно такая культура при правильной стратегии управления может способствовать созданию авторских образовательных программ, технологий.

Затем определяются уровни профессионального развития педагога.

Базовой считается педагогическая умелость. Совокупность различных профессиональных умений учителя (воспитателя) называют **педагогической техникой**.

В понятие «педагогическая техника» принято включать две группы компонентов.

**Первая группа** связана с умением педагога управлять своим поведением:

- владение своим организмом (*мимика, пантомима*);
- управление эмоциями, настроением (*снятие психического напряжения, создание творческого самочувствия*);
- социально-перцептивные способности (*внимание, наблюдательность, воображение*);
- техника речи (*дикция, темп речи*) и др.

**Вторая группа** компонентов педагогической техники связана с умением воздействовать на личность и раскрывает технологическую сторону педагогического процесса: дидактические, организаторские, конструктивные, коммуникативные, диагностико-аналитические и другие умения.

Педагогическая техника как форма организации поведения учителя представляет собой комплекс профессиональных умений, в том числе актерских и режиссерских, связанных с умением управлять собой и умением взаимодействовать в процессе решения педагогических задач.

Следующая ступень– педагогическое мастерство, высокий уровень общей культуры, готовность к нововведениям. Отсюда возникает готовность педагога к созданию авторской технологии.

Следующий этап – разработка и усовершенствование образовательных программ (организаторские, комбинаторные, дополняющие, новаторские).

Высшим уровнем профессионального саморазвития педагога является создание собственной авторской системы работы. Результатом являются авторские программы и технологии, а результатом индивидуальной методической системы – индивидуальный

авторский стиль и педагогическая техника. Основанием для выбора педагогом инновационных технологий могут служить:

- достижения современной науки (дидактики, психологии, методики и др.);
- передовой педагогический опыт;
- собственный профессиональный опыт;
- наличие диагностического инструментария;
- оценка эффективности новой технологии в сравнении с имеющимися результатами.

Следующей составляющей, необходимой для организации инновационно-технологического процесса, является механизм его освоения. При разработке новой технологии обучения первостепенное значение приобретает педагогическая диагностика. Диагностика направлена на выявление результатов педагогического воздействия на конкретную систему и оценку эффективности применения средств. Она является системообразующим компонентом профессиональной деятельности педагога при разработке и внедрении инновационных технологий.

Для систематизации работы по развитию инновационной деятельности учителя русского языка образовательной организации, методической службой формируется индивидуальный файл педагога. Он хранится в учебной части постоянно и включает следующие материалы:

- тетрадь посещения уроков и занятий педагога;
- тетрадь взаимопосещения уроков и занятий коллег;
- диагностические материалы по различным аспектам педагогической и методической деятельности педагога;
- индивидуальный план профессионального саморазвития педагога.

В характеристику по итогам учебного года заносят показатели успешности педагогической деятельности учителя русского языка.

*I. Профессионально-технологические умения* в гностической, проектировочной, организаторской и коммуникативной деятельности (заполняется по итогам наблюдений, анализа посещённых уроков, внеклассных мероприятий, анкетирования, тестирования и пр.)

*II. Культура профессионального саморазвития* (анализ планов самообразования и эффективности их реализации).

*III. Состояние кабинета и внеклассной работы учителя по предмету*(анализ системности в применении и хранении дидактического, раздаточного материалов, НОТ учителя, качество разработки и результаты проведённых мероприятий, владение методикой самоанализа).

*IV. Осуществление мониторинга и результаты* учебной деятельности обучающихся (анализ видов оценки, применяемых учителем, системность этой работы, анализ результатов контрольных работ, тестов, срезов по предмету).

*V. «Независимые характеристики и оценки»* работы учителя (результаты диагностики, материалы социологических опросов коллег, обучающихся и их родителей).

Таким образом, учитель русского языка может реализовать свой индивидуальный путь формирования готовности к инновационной деятельности с учётом субъективного опыта осуществления инновационной деятельности в образовательной организации в виде индивидуального образовательно-профессионального маршрута (таб. 4).

Таб.4 Индивидуальный образовательно-профессиональный маршрут формирования готовности учителя к инновационной деятельности(ИОПМ)

Фамилия И.О.	
--------------	--

Исходный уровень готовности к инновационной деятельности:				
Цель специальной подготовки к инновационной деятельности:				
№	Задачи формирования готовности к инновационной деятельности	Планируемые результаты	Способы достижения результатов	Формы контроля

Эффективность реализации ИОПМ отслеживается с помощью мониторинга процесса формирования готовности учителя к инновационной деятельности с рефлексивным самоанализом результатов реализации ИОПМ.

Таким образом, результатами инновационной деятельности педагога являются:

- индивидуальный стиль педагогической деятельности;
- авторские программы, методики, технологии;
- методическая, психологическая, исследовательская, педагогическая, технологическая культура учителя;
- авторская педагогическая-дидактическая, воспитательная, методическая система.

#### **4. Индивидуальный стиль учителя русского языка как составляющая инновационной деятельности**

Важнейшим условием развития профессионального мастерства учителя и его готовности к инновациям является определение индивидуального стиля своей педагогической деятельности, под которым принято понимать обусловленную природными особенностями человека устойчивую систему задач, способов и тактик деятельности, обеспечивающих эффективность его труда (Е..А.Климов, А.К.Маркова). Исследования, проведённые психологами, подтверждают, что индивидуальный стиль деятельности учителя, его самобытный педагогический почерк во многом зависят от природно обусловленных типологических особенностей и некоторых других качеств личности. Индивидуальный стиль деятельности преподавателя – это интегральная динамическая характеристика индивидуальности, представляющая собой относительно устойчивую открытую саморегулируемую систему взаимосвязанных, индивидуально своеобразных действий и отражающая специфику взаимодействия преподавателя с обучающимися в процессе профессиональной деятельности. Индивидуальный стиль деятельности служит способом реализации творческого потенциала преподавателя и существенно влияет на эффективность его профессионального труда, становление профессионального Я.

Так, Беспалько В. П. выделяет четыре основных компонента профессионального самосознания:

1. «Актуальное Я»(каким сейчас себя видит учитель) является центральным элементом профессионального самосознания учителя и основывается на трёх других.

2. «Ретроспективное Я»(каким он себя видит и оценивает по отношению к начальным этапам своей работы). По отношению к нему даётся система критериев оценки собственного профессионального опыта и достижений.

3. «Идеальное Я»(каким хотел бы стать учитель) даёт перспективу личности и обуславливает саморазвитие в профессиональной сфере.

4.«Рефлексивное Я»(как, с точки зрения учителя, его рассматривают и оценивают руководители школы, коллеги, ученики и родители) является шкалой среды в профессиональной деятельности учителя и обеспечивает объективность самооценки.

#### **4.1 Типология индивидуального стиля педагогической деятельности**

Существуют различные типологии стилей индивидуальной деятельности педагога в зависимости от оснований, по которым они выделяются.

Рассмотрим основные признаки индивидуального стиля педагогической деятельности. Он проявляется:

- в темпераменте (время и скорость реакции, индивидуальный темп работы, эмоциональная откликаемость);
- в характере реакций на те или иные педагогические ситуации;
- в выборе методов обучения;
- в подборе средств воспитания;
- в стиле педагогического общения;
- в реагировании на действия и поступки детей;
- в манере поведения;
- в предпочтении тех или иных видов поощрений и наказаний;
- в применении средств психолого-педагогического воздействия на детей.

Среди важнейших *содержательных характеристик* индивидуального стиля учёные указывают такие, как:

- преимущественная ориентация учителя: на процесс обучения, процесс и результаты обучения, только на результаты обучения;
- адекватность-неадекватность планирования учебно-воспитательного процесса;
- оперативность-консервативность в использовании средств и способов педагогической деятельности;
- рефлексивность-интуитивность.

Аналогично выделяются *динамические характеристики* индивидуального стиля.

Говоря об индивидуальном стиле педагогической деятельности, обычно имеют в виду, что, выбирая те или иные средства педагогического воздействия и формы поведения, педагог учитывает свои индивидуальные склонности. Педагоги, обладающие разной индивидуальностью, из множества учебных и воспитательных задач могут выбрать одни и те же, но реализуют их по-разному.

Знание педагогом своего индивидуального стиля и опора на него в своей профессиональной деятельности не приведёт к успеху без способности его корректировать, достраивать, совершенствовать. Формировать стиль можно, лишь обогащая свою личность, осознавая и развивая свои наиболее сильные и оригинальные стороны, активизируя педагогическое творчество. Благодаря личностному и профессиональному саморазвитию и самосовершенствованию педагогам с разными стилями деятельности доступно достижение высокого уровня педагогического мастерства. Тем не менее, индивидуальные различия каждый раз определяют особый способ подготовки к педагогическому взаимодействию, своеобразие механизмов и темпа принятия педагогических решений. С этим необходимо считаться как самому педагогу, так и администрации организации образования при анализе деятельности учителя, и ни в коем случае не навязывать чуждый ему стиль деятельности.

## 4.2 Уровни сформированности индивидуального стиля педагогической деятельности

Как справедливо отмечает М.М. Поташник, педагогическая деятельность, являясь сплавом науки и искусства всегда предполагает творчество, практически воплощаемое в нестандартном подходе к решению проблем; разработке новых методов, форм приёмов и средств и их оригинальных сочетаний; эффективном применении имеющегося опыта; совершенствовании рационализации модернизации известного в соответствии с новыми задачами; удачной импровизации на основе как точного знания и компетентного расчёта, так и высокоразвитой интуиции; умении видеть «веер вариантов» решения одной и той же проблемы; умении трансформировать методические рекомендации, теоретические наложения в конкретные педагогические действия и т.д. Поэтому основной показатель уровня сформированности индивидуального стиля педагогической деятельности – это показатель креативности, направленности на активную созидательную и преобразующую деятельность, технологическая подготовленность.

Индивидуальный стиль педагогической деятельности имеет несколько уровней формирования:

*адаптивный уровень* характеризуется неустойчивым отношением педагога к педагогической реальности, когда цели и задачи собственной педагогической деятельности определены им в общем виде и не являются ориентиром и критерием деятельности. Отношение к психолого-педагогическим знаниям индифферентное, система знаний и готовность к их использованию в необходимых педагогических ситуациях отсутствует. Технологическая готовность определяется в основном относительно успешным решением организационно-деятельностных задач практической направленности, как правило, воспроизводящим собственный предшествующий опыт и опыт коллег. Профессионально-педагогическую деятельность педагог строит по заранее отработанной схеме, ставшей алгоритмом, творчество ему практически чуждо.

Педагог, имеющий *репродуктивный уровень*, склонен к устойчивому ценностному отношению к педагогической реальности: он более высоко оценивает роль психолого-педагогических знаний, проявляет стремление к установлению субъект-субъектных отношений между участниками педагогического процесса, ему присущ более высокий индекс удовлетворённости педагогической деятельностью. В отличие от адаптивного уровня в данном случае успешно решаются не только организационно-деятельностные, но и конструктивно-прогностические задачи, предполагающие целеполагание и планирование профессиональных действий, прогноз их последствий. Творческая активность по-прежнему ограничена рамками производящей деятельности, но возникают элементы поиска новых решений в стандартных педагогических ситуациях. Формируется педагогическая направленность потребностей, интересов, склонностей; в мышлении намечается переход от репродуктивных форм к поисковым.

*Креативный уровень* характеризуется большей целенаправленностью, устойчивостью путей и способов профессиональной деятельности. Заметные изменения, свидетельствующие о становлении личности педагога как субъекта собственной профессиональной деятельности, происходят в структуре технологического компонента; на высоком уровне сформированности находятся умения решать оценочно-информационные и коррекционно-регулирующие задачи. Взаимодействие педагога с обучающимися, со студентами, коллегами, окружающими людьми отличается выраженной гуманистической направленностью. В структуре педагогического



мышления важное место занимают педагогическая рефлексия, эмпатия, что обеспечивает глубокое понимание личности воспитанника, его действий и поступков.

Креативный уровень отличается высокой степенью результативности педагогической деятельности, мобильностью психолого-педагогических знаний, утверждением отношений сотрудничества и сотворчества с обучающимися и коллегами. Положительно-эмоциональная направленность деятельности педагога стимулирует устойчиво преобразующую, активно созидательную и самосозидательную активность личности. Технологическая готовность таких педагогов находится на высоком уровне, особое значение приобретают аналитико-рефлексивные умения; все компоненты технологической готовности между собой тесно коррелируют, обнаруживая большое количество связей и образуя целостную структуру деятельности. В деятельности педагогов важное место занимают такие проявления творческой активности, как педагогическая импровизация, педагогическая интуиция, воображение, способствующие оригинальному продуктивному решению педагогических задач. В структуре личности гармонично сочетаются научные и педагогические интересы и потребности; развитая педагогическая рефлексия и творческая самостоятельность создают условия для эффективной самореализации индивидуально-психологических, интеллектуальных возможностей личности.

Таб.5 Уровни индивидуального стиля педагогической деятельности

Критерии	Уровни	Формы представления
Учитель – субъект собственной профессиональной деятельности, владение технологической, гуманитарной направленности, педагогическая рефлексия	креативный	диспут форум фестиваль педагогических идей эстафета передового опыта проблемные группы мастер-класс самообразование личный творческий план творческая лаборатория учителя творческая районная лаборатория
Решение конструктивно-прогностических задач, целеполагание и планирование, педагогическая направленность	репродуктивный уровень	педагогическая выставка круглый стол день открытых дверей школьные МО педагогическая мастерская проблемные курсы школа педагога экспериментатора курсы повышения квалификации
Решение организационной деятельности, задач, практической направленности	адаптивный	районные МО семинар-практикум коллоквиум стажировка технологическая матрица методических приёмов клуб молодого специалиста теоретические семинары

### 4.3 Функции образовательной организации по реализации формирования индивидуального стиля педагога

Реализация акмеологической стратегии управления формирования профессионального роста учителя русского языка в школе обеспечивается созданием конкретных организационно-педагогических условий. Таковыми, на наш взгляд, являются: информационные; научно-методические, личностные, технологические.

С целью реализации акмеологической стратегии возможна следующая последовательность этапов этого процесса:

–организационно-мотивационный, связанный с подготовкой педагогов школы к деятельности по реализации акмеологического подхода. В соответствии с этим поставлены задачи: расширение акмеологических знаний педагогов и их актуализация в педагогической практике; овладение средствами и методами акмеолого-ориентированного образования; изменение профессиональной позиции педагогов по отношению к учащимся и к содержанию собственной профессиональной деятельности в контексте ориентации на повышение своей личностной активности и достижение успеха;

–основной (развивающий) этап направлен на вовлечение педагогического коллектива школы в инновационную деятельность по созданию акмеологически-направленной образовательной среды. Цель: формирование акмеологической направленности личности субъектов образовательного процесса (педагогов и обучающихся) посредством целенаправленного применения акмеологических технологий, формирование у педагогов и обучающихся акмеологической позиции как показателя профессиональной и личностной зрелости;

–диагностико-коррекционный, связанный с осуществлением исходной и итоговой диагностики (в начале и по итогам инновационной деятельности коллектива) профессионально-личностного развития педагогов и обучающихся школы, оценки и анализа уровня сформированности акмеологической направленности личности и привнесение на этой основе корректив в учебно-воспитательный процесс.

При этом необходимо исходить из предположения, что если в процессе управления школой непрерывно, последовательно и целенаправленно применять акмеологический подход, развивать акмеологически-направленную профессиональную среду, то будут достигнуты сформированность акмеологической позиции у педагогов школы, высокий уровень их профессиональной деятельности и стремление к достижениям в ней.

Следует осознавать сложность поставленной задачи, большие временные затраты на её выполнение и необходимость привлечения многих внешних и внутренних ресурсов для её решения. Развитие профессионально-акмеологической направленности у педагогов и достижение ими осознанной включённости в процесс создания акмеологической среды – процесс трудный и поэтапный, требующий личностной включённости руководителя и научно-методического сопровождения. Однако, акмеологическая среда – это особый социум, система высшего порядка, включающая прогрессивно изменяющиеся условия, разнообразные факторы профессионального развития. Это максимальное вовлечение личностных ресурсов работающих в организации педагогов для достижения личностно-профессиональной состоятельности; движение личности, направленное на оптимизацию психофизического, личностно-профессионального, социального и духовного саморазвития для успешного продвижения по пути профессионально-личностного развития.

#### *Создание эффективной системы управления образовательной организацией*

Для эффективного функционирования образовательной организацией важны все компоненты внешней и внутренней среды. Эффективность функционирования образовательной организации зависит от механизма и качества обратной связи.

Под управлением понимается деятельность, направленная на выработку решений, организацию, контроль, регулирование объекта управления в соответствии с заданной целью, на анализ и подведение итогов на основе достоверной информации. Управление образовательной организацией означает воздействие руководителей на участников учебно-

воспитательного процесса с целью достижения запланированного результата. Объектом управления в данном случае являются учебно-воспитательные процессы и обеспечивающие их программно-методические, кадровые, материально-технические, нормативно-правовые условия, а целью – эффективное использование имеющегося в образовательной системе потенциала, повышение его эффективности. Эффективность управления образовательной организацией во многом определяется наличием системного подхода к управлению всеми его звеньями. Очень важно умение видеть перспективы развития образовательной организации, строить программную деятельность с опорой на творческий потенциал педагогического коллектива.

Поэтому эффективность управленческой деятельности во многом зависит от способности администрации образовательной организации осуществлять руководство учебно-воспитательным процессом на основе системного подхода:

–проектирование и реализация новой структуры методической службы инновационного типа образовательных организациях типа лицей на основе накопительной системы повышения квалификации;

–внедрение собственных научно-методических материалов мониторинга профессиональных качеств учителя (лист педагогической карьеры, векторная Модель уровня сформированности индивидуального стиля педагогической деятельности и т.д.);

–изучение и обобщение опыта работы по Программе, отслеживание результатов, внедрение новых технологий управления, в том числе научно-методического сопровождения учителей в новом образовательном пространстве.

Для эффективного управления школой руководителям необходимо знать, что является критериями её успешности или, наоборот, чем вызваны проблемы, и отслеживать динамику по этим критериям, анализируя результаты и корректируя управленческий стиль.

*Создание информационно-методического банка, предназначенного для обеспечения целостного видения деятельности педагогических работников*

Для создания целостной системы информационно-аналитической деятельности создаётся банк данных, который включает в себя тематические блоки по учебно-методическому обеспечению учебно-воспитательного процесса, информатизации образования, социально-психологическому сопровождению, управлению методической работой в образовательной организации. Кроме того, информационно-методический банк должен иметь и аналитическую составляющую:

–анализ основных умений педагогов на данном этапе, их запросы, потребности, соответствие содержанию вариативных курсов;

–итоговая диагностика, анализ и выдача рекомендаций по коррекции;

–выявление актуального уровня развития субъектов образовательного пространства обучающихся, учителей, администрации, родителей и других заинтересованных лиц.

Так, с помощью анкетирования составляются диагностические карты опыта работы, т.е. определяются адреса педагогического опыта, по какому либо направлению. Широкое распространение должна получить Карта роста педагогического мастерства и Лист педагогической карьеры. Необходимо также ввести Карту эффективности деятельности педагога с точки зрения здоровье сберегающих технологий. Это даст возможность определить эффективность педагогических технологий, и выявить опыт лучшей работы. Мониторинговые исследования позволяют создать векторную модель сформированности ключевых компетенций.

*Осуществление разработки, корректировки и апробации модульных образовательных программ каждого учителя*

Целенаправленное научно-методическое сопровождение модульных образовательных программ через создание многоуровневой методической службы, обеспечивающей непрерывное развитие профессиональной культуры, сотрудничество с другими организациями, выступающими в роли учреждений дополнительного образования педагогов, позволяют:

- провести апробацию модели обучения кадров, исходя из дифференциации их по степени креативности;

- внедрить новые педагогические технологии на основе дифференциации: развития творческих способностей обучающихся, компьютерных технологий, современных технологий обучения, метода проектов;

- разработать и апробировать научно-методические материалы в помощь учителю по реализации «западающих» тем изучение и обобщение материала накопленного педагогами;

- провести поэтапное методологическое и технологическое описание инновационных шагов по различным направлениям и видам деятельности;

- организовать вариативный компонент накопительной системы повышения квалификации.

Результатом работы педагогического коллектива образовательной организации по реализации Программы помимо роста профессионализма, повышения квалификации учителей русского языка станут научно-методические проекты. А именно:

- пакет эффективных технологий обучения и воспитания;

- разработки методических материалов для индивидуального и группового консультирования учителей-предметников по решению актуальных проблем образовательного процесса;

- разработка эффективных педагогических технологий;

- разработка инструментария мониторинга качества условий, хода и результатов образовательного процесса;

- проведение мониторинговых исследований;

- определение образовательного запроса родителей, обучающихся, регионального рынка труда, общественных институтов, высших и средних специальных учебных заведений, активных социальных групп населения и т.д.;

- определение степени удовлетворения данного запроса системой образовательной организации;

- прогнозирование изменений образовательного запроса;

- педагогическая интерпретация образовательного запроса;

- издание методических сборников, учебных пособий и т.д.;

- повышение управленческо-педагогической компетентности руководителей образовательной организации за счёт поиска, накопления, систематизации инновационных эффективных управленческих технологий;

- создание вариативного образовательного пространства повышения квалификации педагогов;

- предоставление широкого спектра гибких, разноуровневых образовательных программ, удовлетворяющих самые разнообразные индивидуальные запросы педагога, возможность выстраивания индивидуального образовательного маршрута, способствующего непрерывному

повышению педагогом своего профессионального уровня в соответствии с личными и социальными потребностями;

–консультирование процесса решения повседневных проблем жизни образовательной организации.

#### *Роль системы повышения квалификации*

В основе системы повышения квалификации учителей русского языка– обучение основным технологиям и техникам профессиональной деятельности. Накопительная система повышения квалификации образования – более совершенная и качественная. Она определяет выявление профессиональных затруднений и реализацию личностно-ориентированного принципа в удовлетворении запросов в повышении квалификации педагогов, основные цели, правила построения, порядок осуществления индивидуального образовательного маршрута (образовательной программы) повышения квалификации педагогов, устанавливает систему и порядок взаимодействия учреждений дополнительного профессионального педагогического образования, руководителей образовательных учреждений и самих педагогов в организации образовательного процесса. Накопительная система повышения квалификации вводится с целью создания условий для реализации педагогом возможностей непрерывного образования, позволяет самостоятельно конструировать образовательный маршрут с учётом своих профессиональных потребностей, проблем и выбирать наиболее приемлемые для себя сроки его реализации. Данная форма повышения квалификации рекомендована педагогическим работникам, имеющим опыт повышения квалификации по традиционной форме, и не противоречит сложившейся системе повышения квалификации. Она основана на создании для каждого педагога образовательной программы, являющейся индивидуальным образовательным маршрутом педагогического работника.

Подобная структура курсов повышения квалификации даёт мощный импульс к развитию и методической службы образовательной организации. Она определяет уровни организационной деятельности, объединяет все заинтересованные структуры, службы, всех субъектов образовательного процесса: институт развития образования, районный (городской) методический кабинет, педагогический коллектив и педагогического работника. Механизмом реализации накопительной системы образования выступает модульная образовательная программа, разработанная на основании федеральных требований к профессионализму педагога, инвариантная часть является федеральным компонентом повышения квалификации.

Содержание модулей может корректироваться в зависимости от потребностей. Организационные и содержательные функции по реализации этого блока закрепляются за институтом развития образования. При этом образовательная программа рассматривается как совокупность модульных программ, выбранных педагогом в логике обозначенного направления повышения квалификации, с указанием конкретных сроков их освоения и организаций дополнительного профессионального педагогического образования, реализующих данные программы.

В вариативной части педагогическим работникам может быть предложено: совершенствование педагогического мастерства, совершенствование профессиональной компетентности, профессионально-значимые качества учителя, позитивный имидж педагога.

Однако имеются и недостатки. Так, самообразованием может эффективно заниматься только педагог, рефлексирующий свою педагогическую деятельность с позиций социальных, общечеловеческих смыслов.

Традиционная система непрерывного образования через курсовую переподготовку не совершенна, так как в большинстве своём отсутствуют реальные, проработанные на локальном уровне (уровне образовательного организации и районного методического кабинета) механизмы реализации индивидуальных заказов педагогов.

При работе в группе также есть безусловные трудности, которые коллективу надо пройти, выработать иное отношение к обучению и сформировать другую психологическую установку, надо вовремя управлять теми процессами, которые могут возникнуть при организации обучения большими группами. Например, несовпадение интересов участников конкретного семинара, преподаватели общаются лишь со своими коллегами, которых давно и хорошо знают, а, следовательно, обмен информацией по какой-то проблеме может не состояться из-за стереотипного восприятия определённых членов коллектива, отработка единых подходов к результатам обучения преподавателей может вызвать негативное состояние у отдельных педагогов.

Рассматривая предложенные пути достижения профессиональных качеств, в Программе находимо найти место для эффективного использования всех участников. Так, выстраивая и осваивая свой образовательный маршрут повышения квалификации, который должен не просто «усовершенствовать» какие-то характеристики педагога, а изменить в целом уровень его профессиональной компетентности, педагог включается в «методологический узел».

В основе лежит технология С. Орловой, которая предполагает деятельность по формированию методологического узла в виде трёх основных компонентов: накопительной системы повышения квалификации, опытно-экспериментальной работы педагогов по личным творческим планам, тема которых вытекает из Программы развития школы и разработки программно-методических, педагогических, творческих проектов в малых творческих коллективах. Во всей деятельности соблюдается принцип иерархии целей.

Таким образом, с одной стороны удовлетворяются профессиональные потребности учителей русского языка, а с другой – предлагается набор методических услуг, формируя тем самым необходимые образовательные потребности учителей. Здесь необходимо преодолевать просветительский и репродуктивный характер повышения квалификации посредством организации временных творческих коллективов, мастерских, обучения в малых группах, использования «мягких компетенций» (softskills), симуляционных технологий, конвергентного подхода, обучающих цифровых систем и организации самообразования через реализацию личного творческого плана, разумно сочетать традиционные формы курсовой переподготовки со стажировками и практической деятельностью педагогов в самом образовательной организации.

Этому призвана помочь вариативная система повышения квалификации, которая могла бы удовлетворять профессиональные и личностные запросы педагогов, обеспечивая разнообразие целей, содержания, форм, методов, технологий, организационных условий, результатов и критериев оценки успешности обучения. Создавая подобную систему, администрация стимулирует педагога в непрерывном творческом росте, что поддерживает его в профессиональном «тонусе». Именно сочетание накопительной системы повышения квалификации образования и создание вариативного пространства образовательных услуг обеспечивает возможность самоопределения, самообразования, саморазвития, самореализации, удовлетворение личных потребностей самого педагога с возможностью планировать своё время при обучении, через построение индивидуального образовательного маршрута в соответствии с образовательными запросами и возможностями.

Центральной становится идея формирования индивидуального стиля педагогической деятельности учителя русского языка на основе реализации индивидуальной образовательной траектории повышения квалификации в условиях её накопительного варианта.

При реализации данной идеи ставятся задачи:

– анализ процессов, состояний и свойств педагогической деятельности, при помощи которых педагог формирует собственный стиль деятельности;

– включение механизмов самореализации педагога, адаптация к новым условиям профессиональной деятельности, реализация научно-исследовательских потребностей;

– создание оптимальных условий для формирования индивидуального стиля педагогической деятельности в условиях накопительной системы повышения квалификации.

*Реализация модели формирования индивидуального стиля педагогической деятельности*

Работа учителя русского языка относится к профессиям, где поведение человека и его психологические ресурсы особенно важны и имеют влияние на развитие другого человека в процессе совместной деятельности. Стиль педагогической деятельности формируется в процессе овладения профессией, запечатлевается в её результатах и закрепляется в логике используемых способов и приёмов педагогической деятельности.

Однако, в связи с требованиями, предъявляемыми современным обществом к реальной практике образования, существует противоречие между необходимостью формирования рациональных способов и приёмов педагогической деятельности, закрепляемых в индивидуальном стиле педагогической деятельности, используемых на уроке и во внеурочное время, соответствующих современным требованиям педагогической науки, и несовершенством теоретического осмысления, практического обеспечения, отсутствием разработанной модели эффективной работы по их формированию в общеобразовательной организации.

Поэтому очень важным аспектом является понимание разработки и наличия в организационно-педагогической модели формирования индивидуального стиля педагогической деятельности учителя русского языка общеобразовательной организации, включающей цель, задачи, принципы, функции, содержание и отражающая взаимодействие субъектов психолого-педагогического сопровождения формирования индивидуального стиля педагогической деятельности учителя (учитель, администрация образовательной организации, методическая и психологическая службы).

Модель профессиональной деятельности учителя русского языка может служить определенным ориентиром, но предполагается формирование у каждого специалиста индивидуального стиля деятельности. Индивидуальный стиль деятельности обусловлен спецификой самой деятельности, индивидуально-психологическими и личностными особенностями ее субъекта. Эффективный индивидуальный стиль обеспечивает наибольший результат при минимальных затратах времени и сил. Главным аргументом в пользу найденных учителем индивидуальных способов осуществления педагогической деятельности будет личностное и умственное развитие его учеников. Модель формирования индивидуального стиля педагогической деятельности предполагает:

– разработку личных творческих планов педагогов образовательной организации;

– развитие проектно-экспериментальной деятельности педагогов;

– создание в образовательной организации пространства творческого самовыражения для педагогов, характеризующегося комфортным психологическим климатом и наличием у всех участников образовательного процесса мотивации к личностному росту и саморазвитию;

–создание механизмов, препятствующих эффекту «психологического сгорания» педагогов и учительской депрессии через тренинги успешности, личностного роста, релаксационные упражнения, арт-терапевтические занятия.

#### *Оформление образцов педагогического опыта*

Педагогический опыт – совокупность практических знаний, умений и навыков, приобретённых педагогом в практической деятельности. Актуальным (передовым) педагогическим опытом может быть признан только опыт, который направлен на решение актуальных задач, обеспечивает высокие и стойкие результаты в обучении, воспитании и развитии обучающегося, достигнут рациональным путём и доступен другим педагогам и образовательным организациям. Оформление образцов педагогического опыта может быть осуществлено через: создание традиционных событий, формирование банка творческих продуктов педагогов школы, технологизацию и трансляцию удачных образцов педагогического, управленческого опыта, воплощения в жизнь Программы развития индивидуального стиля педагога.

### **4.4 Направления и этапы формирования индивидуального стиля педагогической деятельности учителя русского языка**

#### *1 этап. Теоретико-методологический, проектировочный:*

- изучение теоретических подходов к проектированию педагогических систем;
- проектирование методической службы в инновационных образовательных организациях на основе накопительной системы повышения квалификации;
- анализ основных умений педагогов на данном этапе, их запросы, потребности, соответствие содержанию вариативных курсов;
- установление онлайн-связей с другими педагогами, работающими самостоятельно по данному направлению;
- использование возможностей социальных сетей для профессионального развития;
- разработка и апробация научно-методических материалов по диагностике профессиональных качеств учителя русского языка(лист образовательного маршрута);
- разработка организационных механизмов реализации накопительной системы повышения квалификации;
- осуществление разработки, корректировки и апробации модульных образовательных программ каждого учителярусского языка;
- формулировка стандартов качества образования педагогов на основе мониторинга;
- разработка модели индивидуального стиля педагогической деятельности;
- освоение новых педагогических технологий, адекватных целям и задачам школы сотрудничества, и психолого-педагогических основ природосообразной педагогики, направленной на учёт природных свойств и особенностей ребёнка, обеспечение преемственности его развития, применение технологий, сберегающих здоровье;
- разработка личных творческих планов педагогов;
- развитие проектно-экспериментальной деятельности педагогов;
- выявление актуального уровня развития субъектов образовательного пространства обучающихся, учителей, администрации, родителей и других заинтересованных лиц;
- согласование инновационных и традиционных педагогических процессов;
- поэтапное методологическое и технологическое описание инновационных шагов по различным направлениям и видам деятельности;



–создание в образовательной организации пространства творческого самовыражения для педагогов и обучающихся, характеризующегося комфортным психологическим климатом и наличием у всех участников образовательного процесса мотивации к личностному росту и саморазвитию;

–создание механизмов, препятствующих эффекту «психологического сгорания» педагогов и учительской депрессии через тренинги успешности, личностного роста, релаксационные упражнения, арт-терапевтические занятия;

–освоение экспериментальной деятельности как базовой формы образования педагогов в образовательной организации, что соответствует статусу экспериментальной площадки.

*2 этап. Экспериментальный, деятельностный:*

– организация научно-методических мероприятий, проведение постоянно-действующих проблемных курсов для учителей русского языка;

– апробация модели обучения кадров, исходя из дифференциации их по степени креативности;

–создание межшкольного методического центра учителей русского языка(МЦЦ) как нового ресурса личностного роста педагога;

–реализация целевых и краткосрочных курсов, проблемных семинаров обучающего характера по основным вопросам современного образования;

– определение организационных форм вхождения ММЦ в открытую образовательную среду, обеспечивающую непрерывное повышение квалификации кадров;

– разработка «Зачётной книжки педагога», других форм фиксации участия педагогов в накопительной системе непрерывного повышения квалификации;

–разработка формы документа о повышении квалификации педагогических кадров по накопительной системе непрерывного повышения квалификации и итоговой аттестации;

– внедрение новых педагогических технологий на основе дифференциации: развития творческих способностей обучающихся, компьютерных технологий, современных технологий обучения иностранному языку, метода проектов;

– использование онлайн-инструментов для внедрения современных педагогических практик: перевёрнутый класс, смешанное обучение, мобильное обучение, проектное обучение и т.д.;

– созданиии распространение собственного мультимедийного контента;

–создание инновационных и партнёрских объединений, рефлексивных пространств для представления учителем собственных педагогических находок;

– продвижение целостной инновационной модели методической службы ОО (комплексно и отдельными модулями) в образовательном пространстве города, района, в целом.

Разработка и апробация научно-методических материалов в помощь учителю по реализации «западающих» тем:

– создание технологической карты внедрения технологии творческого развития в систему многоуровневого обучения;

– разработка критериев эффективности развития механизмов умственной деятельности обучающихся;

–разработка индивидуальной карты развития познавательной сферы школьников, карты определения функции управления процессом развития творческих способностей обучающихся (в процессе обучения);

– разработка диагностической карты учебного кабинета русского языка;

– организация совместной деятельности обучающихся, учителей, администрации, родителей и других заинтересованных лиц в зоне ближайшего развития с использованием проектных технологий, коллективных творческих дел;

– создание программы научно-обоснованной и практико-ориентированной психодиактической диагностики индивидуальных особенностей личности учащегося;

– создание системы социальной, психологической и педагогической помощи детям;

– изучение и обобщение материала накопленного педагогами, создание информационно-методического банка, предназначенного для обеспечения целостного видения деятельности педагогических работников.

*3 этап. Внедренческий:*

– итоговая диагностика, анализ и выдача рекомендаций по коррекции;

– реализация новой структуры методической службы в инновационных образовательных организациях на основе накопительной системы повышения квалификации;

– реализация новой структуры районной (городской) методической службы, основанной на реализации индивидуального запроса педагогов;

– внедрение собственных научно-методических материалов мониторинга профессиональных качеств учителя (лист педагогической карьеры, векторная Модель уровня сформированности индивидуального стиля педагогической деятельности и т.д.);

– разработка рекомендаций по обновлению модульных образовательных программ каждого учителя русского языка;

– реализация модели индивидуального стиля педагогической деятельности в других образовательных организациях;

– изучение и обобщение опыта работы по Программе, отслеживание результатов;

– внедрение новаций в структуру и организацию учебно-воспитательного процесса;

– внедрение новых технологий управления, в том числе научно-методического сопровождения учителей в новом образовательном пространстве;

– создание эффективной системы управления инновационной организацией;

– подготовка материала к изданию итогов работы образовательной организацией, издание брошюры, размещение материалов на сайте;

– оформление образцов педагогического опыта в виде «банка педагогических изюминок»;

– создание традиционных событий;

– подготовка и реализация учителями самостоятельных творческих продуктов в виде презентаций, сайтов, тестирующих программ;

– формирование банка творческих продуктов педагогов школы;

– технологизация и трансляция удачных образцов педагогического, управленческого опыта воплощения в жизнь Концепции и Программы развития образовательной организации.

#### **4.5 Функции методической службы образовательной организации по реализации развития индивидуального стиля педагога**

Создание информационно-методического банка по русскому языку, предназначенного для обеспечения целостного видения деятельности педагогических работников:

– анализ основных умений педагогов на данном этапе, их запросы, потребности, соответствие содержанию вариативных курсов;

– итоговая диагностика, анализ и выдача рекомендаций по коррекции;

– формулировка стандартов качества образования педагогов на основе мониторинга;

- выявление профессиональных затруднений учителя русского языка;
- разработка рекомендаций по обновлению модульных образовательных программ по русскому языку каждого учителя.

Таб.6 Основные направления деятельности методической службы образовательного  
организации

Первое направление	Формирование механизмов личностного саморазвития педагогов, таких как педагогическое познание, общение, адаптация, деятельность, релаксация, рефлексия и др. Эта работа направлена на становление основных компонентов формирования индивидуального стиля педагогической деятельности: когнитивного, мотивационного, рефлексивного и операционного. Фиксирование результативности осуществляется через личный творческий план педагога, векторную Модель уровня сформированности индивидуального стиля педагогической деятельности, векторную Модель уровня развития профессионализма педагога
Второе направление	Совершенствование педагогической культуры учителей рассматривается как обеспечение формирования эталонных уровней освоения педагогической культуры, как интеграция педагогического опыта, осуществление всех видов учительской деятельности во всех аспектах образования: обучения, воспитания и развития. В связи с этим определяем основные группы умений, актуальных для данной профессиональной деятельности: предметные умения, гностические умения, проектировочные умения, адаптационные умения, организационные умения, коммуникативные умения, мотивационные умения, контрольно-аналитические умения
Третье направление	Информационно-аналитическое. Совершенствование профессиональных качеств учителей должно основываться на информации, полученной в результате методического мониторинга. Практикуются такие методы, как исследование, анкетирование, тестирование, собеседование, наблюдение и анализ практической деятельности педагогов и её результатов. В итоге определяется ряд проблем, которые выносятся на обсуждение научно методического совета, и с учётом полученных рекомендаций планируются практикумы, курсы, семинары, «круглые столы» и другие методические мероприятия. На основании диагностики формируется индивидуальный образовательный маршрут учителя, который будет служить основой для прохождения курсов повышения квалификации и отработки «западающих» тем. Одним из основных компонентов данного направления является формирование информационно-методического банка, предназначенного для обеспечения целостного видения деятельности педагогических работников, осуществляющих практическую деятельность, эффективных систем и технологий обучения и воспитания. С помощью анкетирования составляются диагностические карты опыта работы, т.е. определяются адреса педагогического опыта по какому-либо направлению. Широкое распространение должна получить Карта роста педагогического мастерства и Лист педагогической карьеры. Необходимо также ввести Карту эффективности деятельности педагога с точки зрения здоровьесберегающих технологий. Это даст возможность определить эффективность педагогических технологий, и выявить опыт лучшей работы. Мониторинговые исследования позволяют создать векторную модель сформированности ключевых компетенций
Четвёртое направление	Целенаправленное научно-методическое сопровождение модульных образовательных программ через создание многоуровневой районной методической службы, обеспечивающей непрерывное развитие профессиональной культуры, сотрудничество с другими организациями: районным методическим кабинетом, Межшкольным методическим центром, учреждениями дополнительного образования педагогов

Пятое направление	Деятельность по отработыванию «открытой» модели методической службы образовательной организации. Эффективное социальное позиционирование ОО в более широкий и общезначимый контекст развития образовательной системы города, района, области в целом. Стартовый принцип участия в проекте накопительная система повышения квалификации постепенно возрастёт до масштабов влияния на общую «повестку дня», на позиции социальных институтов и общественных организаций. Весьма действенным шагом на этом пути является также создание различных форм партнёрства – от педагогических клубов до ассоциаций, союзов. Объединение усилий других образовательных организаций, вступивших в проект, позволит успешно лоббировать интересы образования в районе, области
-------------------	---

#### **4.6 Результативность деятельности по развитию индивидуального стиля педагога**

Результативность определяется индивидуальными критериями профессионально-педагогической деятельности, а именно:

–показателями эффективности работы педагога, которые могут быть двойными – результативными и процессуальными. К первым можно отнести: эффективность, результативность, экономичность, оптимальность, профессиональное мастерство, профессиональное творчество. Ко вторым – разнообразие задач профессиональной деятельности, использование разнообразных технологий, сформированность субъекта деятельности, отсутствие деформаций в деятельности, опора на прошлый опыт, специализация, универсализация, квалификация;

–показателями развитости профессионального общения считаются: результативность профессиональной деятельности при её коллективном выполнении; владение приёмами работы «в команде»; создание новых форм делового и творческого общения; использование широкого спектра коммуникативных техник; бесконфликтное сотрудничество и др.;

–показателями зрелости личности педагога-профессионала могут выступать: понимание системы нравственных ценностей, менталитета данной профессии; способность к накоплению и анализу собственного профессионального опыта; проектирование себя как профессионала; максимальное использование своих возможностей и их компенсация; адекватность и экономичность поведенческих профессиональных действий; способность поддерживать удовлетворённость трудом; использование каждой новой возможности для профессионального совершенствования.

Приложение 1

#### **Примерная программа развития профессиональных компетенций педагога «Успешный учитель»**

##### **Содержание:**

- Раздел 1. Паспорт Программы «Успешный педагог».
- Раздел 2. Характеристика педагогического коллектива ОО.
- Раздел 3. Введение: актуальность, назначение и цель разработки Программы.
- Раздел 4. Концепция Программы развития.
- Раздел 5. Стратегия реализации Программы.
- Раздел 6. Экспертиза и мониторинг достижения запланированного результата.

#### **Раздел 1. Паспорт программы повышения профессиональной компетентности педагогов образовательной организации**

Наименование	«Успешный педагог»
--------------	--------------------

<b>Программы</b>	
Сроки реализации Программы	___.__.____ – ___.__.____
Основания для разработки Программы	Нормативно-правовая база
Разработчик Программы	Творческая группа, методический совет
Научно-методические основы разработки программы	Системный подход к управлению развитием школы, компетентностный подход, дифференцированный, мотивационный подход к управлению школы, акмеологический подход, рефлексивный подход к моделированию управления образовательным процессом, личностный подход в коллективном воспитании
Цель Программы	Формирование акмеологической позиции (профессиональной, личностной, духовной зрелости), развития индивидуального стиля и готовности к инновациям педагогического коллектива и отдельного педагога на основе его профессионально-личностного развития.
Задачи Программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Повышение качества образования обучающихся школы во взаимосвязи с повышением уровня продуктивности педагогической деятельности педагогов.</li> <li>2. Формирование коллективного и индивидуального «акме» педагогического коллектива.</li> <li>3. Внедрение акмеологических педагогических технологий</li> <li>4. Готовность педагогического коллектива к следующему этапу профессионального развития</li> </ol>
Ожидаемые результаты программы и индикаторы для оценки их достижения	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Наличие значимой положительной динамики уровня профессионально-личностного развития педагогов.</li> <li>2. Высокий уровень продуктивности педагогической деятельности педагогов как условие высокого уровня качества образования.</li> <li>3. Готовность педагогического коллектива к следующему этапу профессионального развития.</li> </ol>
Этапы реализации программы	<p>1 этап: подготовительный – ___.__.____ – ___.__.____ гг.</p> <p>2 этап: формирующий – ___.__.____ – ___.__.____ гг.</p> <p>3 этап: результативно-оценочный – ___.__.____ – ___.__.____ гг.</p>
Порядок мониторинга хода и результатов реализации программы	Входной, текущий и итоговый мониторинг

## **Раздел 2. Характеристика педагогического коллектива ОО**

**Общая численность персонала нашей организации составляет \_\_ работника, из них:**

педагогические работники –

из них учителя –

вспомогательный персонал –

***Кадровый потенциал школы.***

**По стажу работы (без администрации):**

менее 2 лет –

от 2 до 5 лет –

от 5 до 10 лет –

от 10 до 20 лет –

свыше 20 лет –

## **По возрасту:**

моложе 25 лет–

от 25 до 35 лет–

от 35 до 55 лет–

пенсионного возраста –

**Квалификационная характеристика коллектива** (показатели указываются в процентах): Укомплектованность –

Квалификационные категории –

Образование–

Повышение квалификации по направлениям–

Результаты ЕГЭ –

Квалификация руководящего состава–

Результативность показателей соответствия компетенциям –

## **Раздел 3. Введение: актуальность, назначение и цель разработки Программы**

В Законе «Об образовании в РФ», №273-ФЗ определены основные обязанности педагогических работников, в том числе:

1) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объёме реализацию образовательных программ, учебных планов по преподаваемому учебному курсу, предмету, дисциплине, модулю;

2) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

3) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательного процесса;

4) развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности; формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира; пропагандировать здоровый образ жизни;

5) применять педагогически обоснованные формы, методы (методики) обучения и воспитания, обеспечивающие высокое качество образовательного процесса;

6) систематически повышать свою квалификацию, профессиональный уровень и др.

Таким образом, в настоящее время требуется системное осмысление профессионализма педагога XXI в., чтобы ориентировано оценить его место в российском обществе, выявить степень его готовности и модернизации системы образования.

На становление профессионализма влияют не только индивидуальные особенности учителя, но и особенности окружающей его инновационной среды. Понятие «инновационная образовательная среда» отражает комплекс взаимосвязанных условий, обеспечивающих образование человека, формирование личности педагога с инновационно-творческим мышлением, его профессиональную компетентность.

Развитию профессионализма педагогов способствует создание акмеологической образовательной среды общеобразовательной организации как среды психолого-педагогического и методического сопровождения; как среды, обеспечивающей творческую деятельность педагогов; как среды, гарантирующей условия для самосовершенствования и самоактуализации.

Основными тенденциями развития акмеологической образовательной среды общеобразовательной организации являются: взаимопроникновение (конвергенция) и сближение внешней и внутренней составляющей образовательной среды; усиление влияния на

развитие акмеологической среды общественного фактора; всё большая зависимость динамики развития акмеологической среды от информационно-технологической составляющей; гармонизация личностных, социальных и национальных смыслов в структуре, организации и содержании профессионально-личностного роста педагогов.

Под профессионализмом педагога понимается высокий уровень его психолого-педагогических, научно-предметных знаний и умений в сочетании с соответствующим культурно-нравственным обликом, обеспечивающим на практике социальную востребованную подготовку подрастающего поколения к жизни. Учитель-профессионал – это специалист, овладевший высоким уровнем профессиональной деятельности, сознательно изменяющий и развивающий себя в процессе труда, вносящий свой индивидуальный творческий вклад в профессию.

Главным фактором достижения профессионализма учителя является процесс самосовершенствования. Профессионализм позволяет педагогу, достигнув состояния осмысления, начать движение к состоянию осознанности, то есть накоплению конкретных знаний и постижению в профессии, а в финале совершить переход в состояние умелости, осуществимости того, что осознанно. Профессионализм педагога не может быть раз и навсегда достигнутой высотой. Он «прорастает» каждый раз в конкретном месте и времени, в процессе общения, являясь личностным свойством, поэтому подлежит непрерывному становлению и развитию. Профессионалом можно стать только в том деле, которое способствует раскрытию индивидуального жизненного смысла (переживания).

Смысловое переживание – это та ёмкая грань опыта, в которой сплавлены самые разные, но авторитетные для данного человека эмоциональные и ментальные аспекты его, жизнедеятельности. Смысл может проявляться как процесс соответствия самому себе и миру, что субъективно переживается как счастье и полнота жизни, как основная приоритетная ценность, определяющая жизненный путь человека.

Потребность в профессионально-личностном развитии возникает у педагогов, когда они ставят новые цели, меняют характер деятельности, знакомятся с достижениями науки и практики. При определении факторов, влияющих на развитие профессионализма, рассматривается специально-предметная, методическая и психолого-педагогическая подготовка учителя. Критериями профессионализма могут выступать достоинства и достижения педагогов, связанные с компонентами учебного процесса.

Педагогическое мастерство и профессионализм – это интегральные характеристики личности педагога. Педагогические задачи, которые приходится решать педагогу, всегда нестандартны и полифункциональны. Педагогическая деятельность обеспечивает реализацию многих и различных функций: обучающей, развивающей, воспитательной, диагностической, коррекционной, консультативной, управленческой, организационной, рефлексивной.

Совершенствование подготовки и повышения квалификации педагогов связано с осознанием необходимости восхождения личности к высокому уровню компетентности и профессиональному мастерству. Это становится возможным с использованием новой и перспективной науки – педагогической акмеологии.

Педагогическая акмеология – наука о путях достижения профессионализма в труде педагога. Акмеологический подход в современной системе педагогического образования состоит в том, чтобы обеспечить усиление профессиональной мотивации, стимулирование творческого потенциала, выявление и плодотворное использование личностных ресурсов для достижения успеха в профессиональной деятельности педагога.

С целью профессионального развития педагогов и на базе современных знаний новой науки – педагогической акмеологии, возможно решение следующих задач в образовательной организации:

–повышение профессиональной компетентности в сфере современных достижений педагогики и педагогической акмеологии;

–выявление личностных ресурсов педагогов и формирование навыков построения эффективных индивидуальных стратегий профессионального роста, карьеры, имиджа;

–овладение современными технологиями и приёмами недирективного (гуманистического) влияния и развития мотивации обучающихся, формирования и развития конкурентоспособности личности.

#### **Раздел 4. Концепция Программы развития**

Обоснование принятия Концепции.

Современный учитель должен успешно решать новые для него проблемы:

–как воспитать детей в духе толерантности в классе, в котором каждый третий – носитель собственного этнического мировоззрения, отличного от традиционного для данного социума;

–как повысить мотивацию обучающихся к изучению непрофильного предмета в непрофильной общеобразовательной организации;

–как осуществить педагогическую поддержку одарённому ребёнку, обучающемуся по индивидуальной образовательной траектории;

–как помочь школьнику преодолеть неуспешность в обучении, особенно, если она связана с особенностями его здоровья и т.п.

*Современная система педагогического знания включает знания широкого спектра наук – психофизиологии, этнопсихологии, теории управления, специальной педагогики и психологии и т.д.*

И только в системе эти знания могут стать основой становления компетентности современного учителя, от качества работы которого сегодня зависит в немалой мере выживание не только отдельного человека, но и человечества в целом.

В теории социального управления качеством социальной системы определяется как:

–уровень достижения поставленных целей;

–соответствие неким стандартам;

–степень удовлетворения ожиданий потребителя.

Высокого качества работы современного педагога можно добиться путём создания в образовательной организации условий для развития профессиональных компетенций педагогов, т.е. акмеологической профессиональной среды.

Основными акмеологическими характеристиками профессиональной среды средней школы могут быть:

–влияние на профессионализм личности и деятельности;

–векторность – выраженность обучающего эффекта в контексте решения акмеологических задач;

–перенос механизмов взаимодействия с образовательной средой и опосредованных ею психических свойств субъекта на потенциальные профессиональные среды;

–насыщенность образовательной среды максимальным количеством элементов профессионализации, обучение исчерпывающему количеству педагогических функций.



Среди акмеологических характеристик среды значимо выделяются характеристики управления, встраиваемые в модель действия механизмов формирования профессионально-педагогического мастерства.

Профессиональное мастерство педагогов можно рассматривать как акмеологический феномен профессиональной организации, возникающий при сочетании условий, характеризующихся как акмеологическая среда.

В основе формирования педагогического мастерства как психического новообразования, проявляющегося в развитии педагогических способностей, высоком уровне развития знаний, навыков и умений, приобретении педагогической техники и опыта творчества, развитии эмоционально-ценностного отношения к профессиональной деятельности, мотивации, лежит комплекс преобразующих механизмов, обеспечивающих стабильное достижение высокой продуктивности труда, получение продукта труда, соответствующего социальным требованиям профессии. К ведущим акмеологическим механизмам формирования профессионального педагогического мастерства относятся:

- адаптация с компенсаторным эффектом;
- идентификация с профессиональным образом (идеалом);
- побуждение внутренней активности педагога в его взаимодействии со средой общеобразовательной организации.

Показателями эффективности действия акмеологических механизмов формирования педагогического мастерства являются:

- высокая продуктивность педагогической деятельности;
- высокий уровень квалификации и профессиональной компетентности;
- оптимальная интенсивность и напряжённость труда;
- высокая организованность;
- низкая опосредованность, зависимость от внешних факторов;
- владение современным содержанием и современными средствами решения профессиональных задач;
- стабильность высоких показателей деятельности;
- возможность развития субъекта труда как личности;
- направленность на достижение положительных социально-значимых целей.

На характер локальной профессиональной среды оказывают влияние:

- качество взаимоотношений между субъектами образовательной деятельности;
- интеграция и взаимодействие множества локальных образовательных сред, взаимное использование инноваций;
- мультикультурные процессы, направленные на сохранение многообразия культурных ценностей и норм.

### **Цели и задачи Программы**

**Цель:** Формирование акмеологической позиции (профессиональной, личностной, духовной зрелости) педагогического коллектива и отдельного педагога на основе его профессионально-личностного развития.

#### **Задачи:**

1. Повышение качества образования обучающихся школы во взаимосвязи с повышением уровня продуктивности педагогической деятельности педагогов
2. Формирование коллективного и индивидуального «акме» педагогического коллектива.

3. Внедрение акмеологических педагогических технологий

4. Готовность педагогического коллектива к следующему этапу профессионального развития.

### **Этапы реализации Программы**

*I этап – подготовительный* – \_\_.\_\_.\_\_\_\_ – \_\_.\_\_.\_\_\_\_

Задачи:

1. Разработка модели акмеологической позиции учителя.
2. Разработка модели управления профессиональным развитием педагогического коллектива.
3. SWOT-анализ профессиональной среды и уровня педагогической деятельности.
4. Разработка системы мониторинга профессионально-личностного развития учителя и педагогического коллектива.

*II этап – формирующий* – \_\_.\_\_.\_\_\_\_ – \_\_.\_\_.\_\_\_\_

Задачи:

1. Управление профессионально-личностным развитием педагогического коллектива на основе моделей.
2. Мониторинг профессионально-личностного развития учителя и педагогического коллектива.
3. Мониторинг качества педагогической деятельности.

*III этап – результативно-оценочный* – \_\_.\_\_.\_\_\_\_ – \_\_.\_\_.\_\_\_\_

Задачи:

1. Анализ уровня сформированности акмеологической позиции учителя и педагогического коллектива в целом.
2. Анализ уровня профессионально-личностного и организационного развития педагогического коллектива.
3. Анализ мотивационно-ценностной среды педагогического коллектива.
4. Анализ уровня готовности к инновационной деятельности.
5. Анализ уровня включённости в инновационную деятельность в русле акмеологической стратегии.
6. Анализ динамики внедрения инновационных технологий в обучении и воспитании.
7. Корреляционный анализ профессионально-личностного развития педагогического коллектива и качества образования школьников.

### **Раздел 5. Стратегия реализации Программы**

Программа профессионального роста каждого учителя представляет собой модуль, имеющий цель, задачи, содержание деятельности, методы реализации, конечный результат с указанием сроков выполнения. Представляется целесообразным её построение *на основе четырёх принципов*:

- 1) уровневый подход к повышению квалификации с учётом групп учителей в соответствии с квалификационными разрядами;
- 2) оптимальное сочетание трёх функций повышения квалификации: адаптивной – оперативная переподготовка учителей с учётом изменения целей и задач содержания образования; развивающей – обеспечение творческого роста на основе вовлечения учителя в инновационный режим развития, опережающей направленности, способствующей активному внедрению достижений педагогической науки и передового опыта в инновационном процессе

школы; компенсаторной – совершенствование методической подготовки учителя, связанной с устранением затруднений в практической деятельности;

3) сочетание повышения квалификации с развитием творческого потенциала;

4) интеграция теоретико-практической, методической и технологической подготовки, обеспечивающей планомерный, целенаправленный профессиональный рост учителей от знания своих затруднений и сущности опыта до развития инновационного опыта, развивающегося на основе идей экспериментальной работы, проводимой учителем в течение ряда лет.

Программы профессионального роста учителя может включить перечень творческих заданий, тесно связанных между собой с учётом целей и задач развития школы. Микроединицей программы профессионального роста педагога является тема его исследования, избранная совершенно самостоятельно или с помощью руководителя методического объединения. В этой программе намечается перечень плановых мероприятий по реализации темы исследования учителя, которая является частью общей темы развития школы и соответственно частью темы методического объединения. Диагностические данные об уровне профессионального развития (посещение уроков, заполнение карты профессионального роста, исследование самооценки знаний и умений по внедрению исследовательских умений) предполагают более глубокое изучение потенциальных возможностей учителя, знание его квалификации.

Программа профессионального роста учителя выстраивается на основе следующих процессуальных действий:

- оказание помощи учителю в выборе темы исследования с учётом его потенциальных возможностей и педагогического мастерства;
- отбор научной и научно-методической литературы по теме исследования;
- разработка различного рода творческих заданий промежуточного и итогового характера по теме индивидуального исследования с учётом конечных и промежуточных целей и итоговых показателей развития школы по годам;
- систематизация, классификация этих заданий с учётом плана работы по программе профессионального роста на каждый год;
- анализ результатов собственной деятельности. Конструирование собственной педагогической системы на основе обобщения результатов опытно-экспериментальной работы (внедрение достижений педагогической науки и передового педагогического опыта, проводимого без эксперимента);
- преобразование новаций в инновационный опыт учителя путём выстраивания системы этих новаций с опорой на учебно-исследовательский процесс;
- разработка программы ориентировочного внедрения результатов инновационного опыта учителя;
- оказание помощи в создании творческой или исследовательской лаборатории учителя.

Конечным результатом работы учителя по избранной теме исследования может стать обобщение материала в форме курсовой работы на курсах повышения квалификации, что даст возможность реализовать принцип непрерывности в системе профессионального образования. Полагаем, что взаимосвязь работы учителя по теме исследования в школе с темой курсовой работы на курсах повышения квалификации значительно облегчит учёбу учителя за пределами школы и одновременно после прохождения курсов повышения квалификации уже в школе расширит и углубит работу над темой исследования.

Идеи инновационного опыта учителя активно распространяются среди методических объединений учителей и отдельных творческих групп. В существующей системе повышения

квалификации в школе (проблемный педсовет – методические совещания – тематический педсовет-семинар – научно-практическая конференция по результатам экспериментальной работы – научно-методическая конференция) все эти формы тесно связаны между собой и одна форма повышения квалификации логично продолжает другую. При таком подходе к работе над программой профессионального роста учителя его профессиональная культура на первых порах растёт за счёт теоретико-практической, а позже – за счёт методолого-технологической подготовки.

Результатом всей этой деятельности за 5-6 лет может стать творческая (исследовательская) лаборатория каждого учителя. В конечном итоге, полагаем, свыше 70% педагогов от общего числа членов педагогического коллектива после шести лет работы, а после восьми лет, полагаем, – свыше 90% от общего состава педагогов будут работать над программой профессионального роста в условиях инновационного развития школы, становясь соавторами инновационных образовательных технологий.

### Создание условий для становления акмеологической позиции учителя

Этап Мероприятия (пути реализации)	I Подготовительный	II Формирующий	III Результативно-оценочный	Предполагаемые результаты
Управление становлением акмеологической позиции учителя и педагогического коллектива	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Разработка модели акмеологической позиции учителя.</li> <li>- Разработка модели управления профессиональным развитием педагогического коллектива.</li> <li>- SWOT-анализ профессиональной среды и уровня педагогической деятельности.</li> <li>- Разработка системы мониторинга профессионально-личностного развития учителя и педагогического коллектива</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Управление профессионально-личностным развитием педагогического коллектива на основе моделей.</li> <li>- Мониторинг профессионально-личностного развития учителя и педагогического коллектива.</li> <li>- Мониторинг качества педагогической деятельности</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Анализ уровня сформированности акмеологической позиции учителя и педагогического коллектива в целом.</li> <li>- Анализ уровня профессионально-личностного и организационного развития педагогического коллектива.</li> <li>- Анализ мотивационно-ценностной среды педагогического коллектива.</li> <li>- Анализ уровня готовности к инновационной деятельности.</li> <li>- Анализ уровня включённости в инновационную деятельность в русле акмеологической стратегии.</li> <li>- Анализ динамики внедрения инновационных технологий в обучении и воспитании.</li> <li>- Корреляционный анализ профессионально-</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Увеличение количества педагогов-акмеологов.</li> <li>- Формирование коллективного «акме» педагогического коллектива.</li> <li>- Формирование организационной культуры школы.</li> <li>- Готовность педагогического коллектива к новому этапу инновационной деятельности.</li> <li>- Внедрение акмеологических педагогических технологий.</li> <li>- Повышение качества образования обучающихся О во взаимосвязи с повышением «качества педагога».</li> </ul>

			личностного развития педагогического коллектива и качества образования обучающихся	
Профессионально-личностное развитие педагогического коллектива	- Разработка акмеологической стратегии управления организационным развитием (блоки-модули «Инновационная деятельность», «Непрерывное образование», «Мотивация»).	Реализация акмеологической стратегии управления организационным развитием (блоки-модули «Инновационная деятельность», «Непрерывное образование», «Мотивация»).	- Анализ системных изменений в личностном, профессиональном, мотивационном развитии коллектива. - Корреляционный анализ профессионально-личностного развития педагогического коллектива и становления акмеологической позиции педагога. - Корреляционный анализ профессионально-личностного развития педагогического коллектива и продуктивности деятельности педагогов. - Корреляционный анализ профессионально-личностного развития педагогического коллектива и достижений педагогов	- Наличие значимой положительной динамики уровня профессионально-личностного развития педагогов. - Высокий уровень продуктивности педагогической деятельности педагогов во взаимосвязи с организацией их развития. - Готовность педагогического коллектива к следующему этапу профессионального развития

**Программный перспективный план реализации задачи «Формирование коллективного и индивидуального «акме» педагогического коллектива»**

№	Содержание деятельности	Годы развития (по учебным годам)			
		2019/20	2020/21	2021/22	2022/23
1.	<i>Управление становлением акмеологической позиции учителя и педагогического коллектива</i>				
1.1	Разработка модели акмеологической позиции педагогического коллектива	X			
1.2	Разработка модели акмеологического подхода к управлению профессиональным развитием педагогического коллектива	X			
1.3	SWOT-анализ состояния профессиональной среды и педагогической деятельности	X			
1.4	Разработка и реализации акмеологической стратегии управления организационным развитием («Непрерывное профессиональное образование», «Инновационная деятельность», «Мотивация»)	X	X	X	X
1.5	Разработка и реализация системы мониторинга профессионально-личностным развитием		X	X	X
2.	<i>Профессионально-личностное развитие педагогического коллектива</i>				

2.1	Непрерывное профессиональное образование (реализация блока-модуля «Непрерывное профессиональное образование» акмеологической стратегии управления организационным развитием)				
2.1.1	Непрерывное профессиональное образование в системе повышения квалификации, высшего образования и переподготовки	X	X	X	X
2.1.2	Непрерывное профессиональное образование на базе школы:				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• обучающие педагогические советы и заседания органов коллегиального управления, практические занятия, информационно-методические занятия (совещания);</li> <li>• научно-практические конференции;</li> <li>• лекции и семинары с приглашением учёных-педагогов;</li> <li>• в системе работы методического кабинета, методических объединений, проблемных кафедр, инициативных творческих групп;</li> <li>• школа молодого учителя</li> </ul>	X	X	X	X
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• организация самообразования педагогических работников;</li> <li>• в системе участия в управлении школой;</li> <li>• программы индивидуального развития педагогов</li> </ul>	X	X	X	X
2.1.3	Школьно-внешкольные формы профессионального развития:				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• участие в конкурсах педагогического мастерства (на школьном, районном, городском, региональном, международном уровня);</li> <li>• разработка конкурсных проектов по программам фондов и грантов;</li> <li>• участие в конференциях, фестивалях и т.п. на различных уровнях;</li> <li>• дистанционное обучение</li> </ul>	X	X	X	X
2.2	Организация инновационной деятельности				
2.2.1	Системные инновации:				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• создание условий для участия учителей в управлении инновационным процессом в системе деятельности:</li> <li>• научно-методического совета;</li> <li>• проблемных кафедр (кафедры акмеологии и психологии, технологий обучения, технологий воспитания, здоровьесберегающих технологий);</li> <li>• временных и постоянных инициативных творческих групп и лабораторий;</li> </ul>	X	X	X	X

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• методического кабинета и совета методического кабинета;</li> <li>• профориентационного центра;</li> <li>• научно-исследовательская деятельность проблемных кафедр (кафедры акмеологии и психологии, технологий обучения, технологий воспитания, здоровьесберегающих технологий);</li> <li>• практическая инновационная деятельность всех субъектов образовательного процесса:</li> <li>• акмеологическое сопровождение образовательного процесса</li> <li>• создание акмеологической среды в воспитании и концепции системы воспитания</li> </ul>	X	X	X	
2.2.2	<p>Модульные инновации:</p> <p>а) инновации в системе обучения:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• организация обучения в профильных классах;</li> <li>• реализация образовательных программ с углублённым изучением предметов: математики, английского языка, русского языка и литературы;</li> <li>• реализация программ профильного обучения: физико-математического профиля, гуманитарного профиля, эколого-валеологического профиля, технологического профиля;</li> <li>• внедрение концентрической системы обучения (история, биология);</li> <li>• реализация образовательной программы «Начальная школа XXI века»</li> </ul>	X	X	X	X
		X	X	X	X
		X	X	X	X
2.2.3	<p>Частные инновации:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• разработка и реализация отдельных учебных программ вариативных курсов;</li> <li>• внедрение инновационных педагогических технологий</li> </ul>	X	X	X	X
2.3	Мотивация				

2.3.1	<p>Повышение уровня организационной культуры педагогического коллектива:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• совершенствование формальной структуры деятельности (структура управления «по вертикали», распределение функционала и ответственности руководителей, упорядоченность и фиксированность процедур функционирования школы, система планирования и т.п.);</li> <li>• формирование корпоративной культуры: <ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечение условий для участия в управлении школой;</li> <li>- обеспечение информационно-коммуникационной сети коллектива;</li> <li>- разработка и реализация программы развития коллектива (достижение ценностно-ориентационной зрелости, организованности, сплочённости и т.п.);</li> </ul> </li> <li>• создание и реализация системы косвенного воздействия на ценности, отношения и поведение членов коллектива</li> </ul>	X	X	X	X
2.3.2	<p>Повышение уровня экологической среды:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• оптимизация теплового, светового, воздушного режимов;</li> <li>• оптимизация санитарно-гигиенических условий;</li> <li>• совершенствование дизайна и эстетики помещений;</li> <li>• совершенствование работы столовой;</li> <li>• обеспечение условий для отдыха;</li> <li>• материально-техническое обеспечение образовательного процесса</li> </ul>	X	X	X	X
2.3.3	<p>Повышение уровня профессиональной среды:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• обеспечение условий для участия в управлении - реализация блока-модуля «Управление»;</li> <li>• обеспечение условий для профессионального взаимодействия, роста и карьеры - реализация блока-модуля «Непрерывное профессиональное образование»;</li> <li>• организация инновационной деятельности, получение статуса «новатор–экспериментатор–акмеолог» – реализация блока-модуля «Инновационная деятельность»;</li> <li>• обеспечение условий социального принятия в коллективе (Программа развития педагогического коллектива);</li> <li>• обеспечение условий профессиональной адаптации (Школа молодого учителя)</li> </ul>	X	X	X	X
2.3.4	<p>Реализация внешних стимулов:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• создание и реализация гибкой и оперативной системы морального поощрения;</li> <li>• создание и реализация гибкой и оперативной системы материального</li> </ul>	X	X	X	X



вознаграждения				
----------------	--	--	--	--

## Раздел 6. Мониторинг эффективности реализации Программы

По мере развития школы всё большее внимание уделяется творческому контролю за динамикой профессионального роста учителя. Такой контроль даёт возможность:

- проследить рост технологической культуры учителя по годам развития школы в её динамике, сравнивая динамику профессионального роста учителей как между методическими объединениями, так и внутри них;
- объективно оценить работу методического объединения за год;
- ярче, конкретнее видеть подготовку учителя к аттестации;
- помочь учителю преобразовать учебную деятельность в учебно-исследовательскую;
- облегчить внедрение наиболее трудных технологий обучения (проблемно-модульное, проектное обучение);
- расширить границы выбора организационных форм обучения, направленных на гуманизацию образования;
- провести срез знаний по развитию сложных и исследовательских умений по предметам (при необходимости опираясь на разработанные анкеты для обучающихся и учителей);
- познакомиться с технологией развития умственных действий в процессе мышления, что существенно улучшит качество обучения.

Приложение 2

### Проект плана саморазвития и самореализации педагога «Я – успешный педагог»

«Я педагог». Этим словом все сказано. Педагог остаётся педагогом только тогда, когда идёт в ногу со временем, развивается и движется вперёд. Выделяют несколько уровней профессионального развития педагога:

- 1) самосознание (самооценка);
- 2) планирование;
- 3) реализация;
- 4) самоконтроль.

Я считаю, что каждый педагог должен обязательно пройти первые три уровня. Моя цель стать успешным педагогом, обладающим высоким педагогическим мастерством и поэтому составила для себя программу саморазвития.

#### 1. План саморазвития педагога

Первый этап «Самооценка. Самосознание»

«Сильным, опытным становится педагог, который умеет анализировать свой труд». (В.А. Сухомлинский)

Работа педагога начинается с анализа своей деятельности, с самоизучения, осознания своих успехов и неудач, с недовольства собой, которое возникает в процессе сравнения своих результатов работы с достижениями других людей, коллег, оценки своих поступков, анализа своих переживаний.

#### 1) Диагностическая карта затруднений педагога

№	Содержание объектов наблюдений	Показатель
	Знания:	

1.	Содержание предмета	
2.	Методика преподавания предмета	
3.	Основные вопросы педагогики и психологии	
	<i>Умения:</i>	
1.	Определять цели занятия	
2.	Отобрать содержание материала к занятию в соответствии с поставленной целью	
3.	Планировать и организовывать самостоятельную деятельность обучающихся	
4.	Использовать разнообразные формы работы на занятии	
5.	Осуществлять дифференцированный подход к обучению	
6.	Оценивать результат занятия согласно поставленной цели	
7.	Отслеживать результаты деятельности у обучающихся в объединении	
8.	Организовать работу по ликвидации пробелов в знаниях	
9.	Развивать и поддерживать интерес к занятию	
10.	Ясно и чётко излагать материал	

Наличие перечисленных параметров отмечается знаком «+», использование на высоком уровне «+ +», отсутствует или неудачное применение – знаком «-» или «—».

## 2) Тетрадь успеха(готовность педагога к внедрению образовательных технологий)

№	Аспект инновационной деятельности	Степень овладения			
		очень высокая	высокая	средняя	отсутствует
	<i>Знания</i>				
1.	Знания возрастной психологии, умение учитывать её при организации обучения				
2.	Знание и понимание проблем современного образования				
3.	Знания и умения использовать методы исследования:				
3.1	Изучение литературы				
3.2	Метод наблюдения				
3.3	Социологические методы				
3.4	Метод устных опросов				
3.5	Метод хронометрирования				
	<i>Умения</i>				
1.	Анализ полученной информации				
2.	Управление деятельностью учебной группы				
3.	Отбор и структурирование учебного материала				
4.	Обобщение и описание опыта своей работы				
5.	Создание авторской программы				
6.	Владение методиками:				
6.1.	Организация самостоятельной и индивидуальной работы обучающихся				
6.2.	Отслеживание результатов деятельности у обучающихся				
6.3.	Составление тестовых заданий, контрольно-измерительных материалов				
6.4.	Рейтинговая система оценки знаний обучающихся				
6.5.	Составление и использование алгоритмов				
6.6.	Организация проблемного обучения				

6.7.	Организация коррекционной работы для ликвидации пробелов в знаниях обучающихся				
------	--	--	--	--	--

### 3) Изучение факторов творческого саморазвития (по В.И. Андрееву)

<b>Факторы саморазвития</b>	<b>Оценка (по 10-балльной шкале)</b>
<p><i>I. Социальные.</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Уровень заработной платы</li> <li>2. Бытовые условия</li> <li>3. Жилищные условия</li> <li>4. Условия для полноценного досуга, отдыха</li> <li>5. Уровень и качество медицинского обслуживания</li> <li>6. Условия для продолжения образования, повышения квалификации</li> <li>7. Условия для самообразования</li> <li>8. Наличие необходимой психолого-педагогической литературы</li> <li>9. Нравственно-психологический климат в коллективе</li> </ol>	
<p><i>II. Организационно-педагогические</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Демократизм и творческий стиль в управлении учебным заведением.</li> <li>2. Уровень организации методической работы в учебном заведении.</li> <li>3. Хорошо спланированная экспериментально-исследовательская работа в учебном заведении</li> <li>4. Аттестация учителей</li> <li>5. Возможность обучения на курсах повышения квалификации</li> <li>6. Наличие индивидуального плана самообразования, саморазвития</li> <li>7. Эффективность работы педсовета для совершенствования учебно-воспитательного процесса</li> <li>8. Условия, которые создаёт администрация для творческой самореализации</li> <li>9. Конкурс «Учитель года»</li> </ol>	
<p><i>III. Профессионально-педагогические</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Профессионализм (высокий уровень профессиональных знаний)</li> <li>2. Культура педагогического общения.</li> <li>3. Педагогическое мастерство</li> <li>4. Интерес к педагогическим инновациям, новым технологиям обучения и воспитания</li> <li>5. Умение творчески использовать опыт других</li> <li>6. Способность к сотворчеству, к сотрудничеству как с обучающимися, так и с коллегами.</li> <li>7. Стремление к высоким результатам своего труда</li> <li>8. Интерес к новым идеям психологии и педагогики</li> <li>9. Ваш творческий потенциал</li> <li>10. Склонности и стремления заниматься экспериментально-исследовательской работой</li> </ol>	
<p><i>IV. Психологические (личностные) качества</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Творческая инициатива</li> <li>2. Интеллигентность, уровень общей культуры</li> <li>3. Интерес к педагогическим инновациям</li> <li>4. Стремление к профессиональному росту, самосовершенствованию</li> <li>5. Способность к видению психологических проблем</li> <li>6. Способность к самоанализу, к осознанию своих достоинств и недостатков</li> <li>7. Уровень способности к самоорганизации, самоуправлению</li> <li>8. Уровень творческого потенциала</li> <li>9. Уровень методической исследовательской культуры учителя.</li> <li>10. Профессиональная компетентность</li> </ol>	

Изучив уровень своей компетентности, педагог разумно и объективно анализирует свои суждения, поступки, в конечном итоге – деятельность в целом.

Рефлексия – самоанализ собственных действий и состояний помогает осознать свои недостатки, стимулирует возникновение желания исправлять положение дел, изменить что-то в себе.

Рефлексия побуждает к самооценке – оценке своих особенностей, интересов, склонностей, способностей и т. д., результаты которой позволяют организовать самоизучение.

На этом первый этап закончен, и педагог переходит ко второму.

Второй этап «Планирование»

Сроки реализации:

	По плану	Реализация
Тема самообразования		
Цели и задачи по теме самообразования		
Список изучаемой литературы		
Каталог образовательных ресурсов сети Интернет		
Выступления (где и когда запланировано)		
Творческое сотрудничество по теме		
Изучение передового опыта		
Курсы повышения квалификации		
Аттестация		

Третий этап «Реализация»

Реализация программы предусматривает подбор и анализ литературы, поиск адресов передового педагогического опыта, изучение полученного банка данных по проблеме, оформление картотеки, знакомство с практическим опытом других педагогов, учреждений, посещение курсов, участие в методической работе, подготовка сообщений и методических материалов.

На данном этапе отрабатываются технологии, и осуществляется практическая работа по выбранной теме самообразования.

Четвёртый этап «Самоконтроль»

Самоконтроль – это осознание и оценка педагогом собственных действий, результатов продвижения в саморазвитии.

Самоконтроль позволяет педагогу осознать своё продвижение, сравнить достигнутые результаты с ожидаемыми. Вовремя заметить ошибки, скорректировать дальнейшую программу действий.

Результаты профессионального саморазвития становится стимулом в дальнейшей педагогической деятельности.

Работа педагога по данной программе строится совместно с методистом, который осуществляет руководство творческой деятельностью педагога, оценивает результаты образовательного процесса, нововведений.

Практика самообразовательной деятельности педагога необходима, так как расширяет кругозор, развивает способности к самоанализу, что является залогом успешного развития

педагогического коллектива. Поэтому вопросам самообразования должно уделяться значительное внимание.

Одной из форм творческого развития педагога является аттестация, цель, которой стимулирование роста профессионализма, продуктивности педагогического труда, развитие творческой инициативы.

Согласно закону «Об образовании», образовательным является то учреждение, в основе деятельности которого лежат образовательные программы. И сегодня для каждого педагога образовательная программа – главный документ в его деятельности.

Важным компонентом педагогического мастерства является гуманистическая направленность личности педагога, в связи с чем следует обратить внимание на психологические требования к личности педагога.

Педагог должен развивать не только профессиональное мастерство, но и такие качества как умения сопереживать, толерантность, коммуникативность. Он должен быть духовно богатой, творческой, гуманной, граждански активной, конкурентоспособной личностью и человеком культуры.

Для достижения цели необходимо оценить отдельные качества личности.

Приложение 3

### **Программа мониторинговых исследований по изучению уровня профессиональной компетентности педагогов ОО**

**Цель программы:** выявление профессиональных успехов и типичных затруднений педагогов для дальнейшей коррекции.

**Задачи:**

- Определить уровень профессиональной компетенции каждого учителя;
- Изучить, обобщить и систематизировать типичные затруднения и успехи педагогов для коррекции методической работы;
- Определить характер и особенность взаимоотношений в коллективе, его психологический климат.

**Методика оценки качества педагогической деятельности**

Существует несколько подходов к изучению профессиональной компетентности учителя:

1. Процессуальный (Н.В. Кузьмина):

- а) исследование качества подготовки к учебно-воспитательному процессу (гностический и конструктивный компоненты);
- б) исследование деятельности учителя в ходе воспитательно-образовательного процесса (коммуникативный и организаторский компоненты);
- в) исследование контрольно-диагностической деятельности учителя (рефлексивный).

Методы исследования: оценка учебно-воспитательного процесса (анализ урока).

2. Личностный подход (В.С. Шувалов, Е.И. Рогов, Б.Г. Ананьев и др.):

- а) оценка знаний и умений педагога;
- б) мотивационный компонент;
- в) профессионально значимые личностные качества учителя.

Методы исследования: наблюдения, диагностика профессионально значимых качеств учителя.

3. Процессуально-личностный (комплексный по А.К. Марковой):

- а) исследование педагогических (процессуальных) умений учителя;  
 б) исследование результатов труда учителя (обученность и воспитанность).

Методы исследования: оценка учебно-воспитательного процесса, оценка и самооценка профессионально-значимых качеств личности учителя; диагностика.

### Система профессиональных компетенций учителя

№ п/п	Система компетентности учителя	Компетентности
1	Предметно-методологическая компетентность	Знания в области преподаваемого предмета. Ориентация в современных исследованиях по предмету. Владение методиками преподавания предмета.
2	Психолого-педагогическая компетентность	Теоретические знания в области индивидуальных особенностей психологии и психофизиологии познавательных процессов ученика, умение использовать эти знания в конструировании реального образовательного процесса. Умение педагогическими способами определить уровень развития «познавательных инструментов» ученика.
3	Компетентность в области здоровьесберегающих технологий образовательного процесса	Теоретические знания в области здоровьесбережения и умения проектировать здоровьесберегающую образовательную среду (урок, кабинет). Владение навыками использования здоровьесберегающих технологий. Теоретические знания и практические умения по организации учебно-воспитательного процесса для детей с ОВЗ.
4	Компетентность в сфере медиатехнологий и умения проектировать дидактическое оснащение образовательного процесса	Практическое владение методиками, приёмами, технологиями, развивающими и социализирующими обучающихся средствами предмета. Умение спроектировать и реализовать программу индивидуальной траектории обучения ученика. Владение методиками и технологиями медиаобразования.
5	Коммуникативная компетентность	Практическое владение приёмами общения, позволяющими осуществлять направленное результативное неразрушающее взаимодействие в системе «учитель-ученик».
6.	Компетентность в области управления системой «учитель-ученик»	Владение управленческими технологиями (педагогический анализ ресурсов, умение проектировать цели, планировать, организовывать, корректировать и анализировать результаты учебного и воспитательного процесса).
7	Компетентность в сфере трансляции собственного опыта	Способность транслировать собственный положительный опыт в педагогическое сообщество (статьи, выступление, участие в конкурсах).
8	Исследовательская компетентность	Умение спланировать, организовать, провести и проанализировать педагогический эксперимент по внедрению инноваций.
9	Акмеологическая компетентность	Способность к постоянному профессиональному совершенствованию Умение выбрать необходимое направление и формы деятельности для профессионального роста.

### Критерии оценки уровня компетенций учителя

Компетенция	8-10 баллов (оптимальный уровень)	6-7 баллов (достаточный уровень)	5 баллов и ниже (критический уровень)
Предметно-методологическая	Отлично ориентируется в современных публикациях по дидактике; следит за современными исследованиями по базовым наукам; что отражено в оборудовании кабинета, организации учебной деятельности, содержании урочной и внеурочной деятельности учеников. Имеет в активе разнообразные методы и приёмы работы, в т. ч. групповые, проектные	Использует материал педагогических публикаций время от времени - для подготовки докладов, отчётов. Эпизодически использует информацию о последних достижениях наук в содержании учебного процесса. Групповые, проектные формы работы использует эпизодически	Практически не следит за достижениями в области разработок новых подходов в преподавании своего предмета, не пользуется периодикой. В основном применяет традиционные методики
Психолого-педагогическая	Имеет и использует знания о системе учебного успеха ученика, реализует в практике положения теории познавательной деятельности. При обсуждении педагогических воздействий, анализе уроков, результативности учения активно использует понятия, характеризующие познавательную сферу ученика	Не имеет целостного представления обо всех ресурсах и условиях учебного успеха ученика. Иногда эти знания носят интуитивный характер, а термины – нечёткие границы, что мешает коллективному обсуждению общих проблем взрослых с одним и тем же учеником	Имеет затруднения в системном подходе к оценке учебных ресурсов ученика. Практически не может самостоятельно охарактеризовать уровень параметров учебного успеха конкретного ученика
Здоровьесберегающая	Хорошо разбирается в теории, постоянно совершенствует свои знания в этом направлении, использует их в реальном учебном процессе. Владеет навыками применения здоровьесберегающих технологий. Владеет знаниями и практическими умениями организации учебного и воспитательного процесса для детей с ограниченными возможностями здоровья	Недостаточно свободно ориентируется в перечисленных направлениях, но может самостоятельно проанализировать уровень здоровьесбережения образовательной среды на своих уроках и во внеурочной работе по алгоритму	Практически не владеет знаниями и умениями в этом направлении, нуждается в постоянной помощи наставника или завуча
Коммуникативная	Умеет дифференцировать виды и способы воздействия при общении, строит общение, предупреждая конфликты. Практически не возникают проблемы в общении с учеником	Строит общение по принципу директивно-понимающего, однако не всегда умеет дифференцировать подходы в процессе общения с отдельным ребёнком	Не уделяет должного внимания стилю и способам общения, не всегда следует принципу директивно-понимающего общения

Медиатехнологическая	Владеет и постоянно использует ИКТ. Все дидактическое оснащение кабинета систематизировано, позволяет: –организовать индивидуализацию; –рационально использовать время пространство учителя и ученика; –использовать медиатехнологии	Оснащение учебного процесса требует систематизации для эффективного использования. Учитель эпизодически использует ИКТ	Дидактическое оснащение требует доработки по содержанию, форме и количеству. Учитель не использует ИКТ, в основном ставит и реализует предметные цели в организации учебного процесса
Управление системой «учитель-ученик»	Умеет выделить и проанализировать цели и результат учебного процесса и его условия. Умеет проектировать, реализовать и анализировать результативность программы развития ученика средствами своего предмета	Может проанализировать свою деятельность по предложенному алгоритму и скорректировать цели, условия учебного процесса	Практически не использует принцип планирования от конечной цели, самоанализ чаще всего строится на эмоциях, ощущениях
Трансляция собственного опыта	Может самостоятельно подготовить, оформить статью, доклад, отчет, не требующий правки и научной и предметной редакции	Требует помощи для систематизации, структурирования, обобщения, выводов	Практически не может сам обобщить свой опыт
Исследовательская	Владеет навыками педагогического экспериментирования при минимальной помощи научного руководителя. Умеет проанализировать результаты внедрения инновации	Может внедрить инновацию, но для её планирования и анализа нуждается в научном руководстве	Не может или затрудняется планировать внедрение инноваций, прогнозировать результат такого внедрения
Акмеологическая	Постоянно повышает свой профессиональный уровень, активно участвует в профессиональных конкурсах, смотрах. Для выбора направления самосовершенствования руководствуется самоанализом, рекомендациями методистов и администрации школы	Повышает квалификацию, однако для выбора содержания и форм требуется методическая помощь	Довольствуется методическим «багажом», полученным только в результате собственного опыта. Потребность в профессиональном росте слабо выражена



### Показатели качества профессиональной деятельности учителя

Критерии	Показатели	Высший балл	Кто оценивает	Инструментарий оценивания
1. Образовательные достижения обучающихся, обучающихся у данного учителя	1.1. Доля обучающихся, повысивших уровень обученности по данному предмету за анализируемый период (положительная динамика обученности по предмету каждого ученика за анализируемый период)		Зам. дир. по УВР, пред. МО	ВШК: мониторинг результативности образовательного процесса (считается по СОУ в классах данного учителя)
	1.2. Доля обучающихся, подтвердивших школьную отметку по результатам внешней, независимой оценки за анализируемый период		Зам. дир. по УВР, пред. МО	городской мониторинг, итоговая аттестация, ЕГЭ и др. в сравнении с данными ВШК (школьного мониторинга результативности)
	1.3. Наличие среди обучающихся у данного учителя детей победителей и призёров окружных, городских и всероссийских олимпиад по данному предмету, конкурсов, конференций, результаты других предметных достижений за анализируемый период		Зам. дир. по УВР, пред. МО	ВШК мониторинг результативности образовательного процесса.  Дипломы, грамоты, свидетельства
	1.4. Доля обучающихся, повысивших общий уровень обучаемости и/или отдельных показателей общей обучаемости (кроме обученности), положительная динамика в уровне развития внутренних ресурсов учебного успеха ученика за анализируемый период, в том числе УУД и мотивации*		Зам. дир. по УВР, пред. МО, психологи, социологи	ВШК: мониторинг уровня развития УУД, уровня мотивации по специальным контрольно-методическим срезам, анкетированию, опросам психологов, социологов.  Использование диагностических данных технологии ИСУД
	1.5. Достижения обучающихся в развитии личности, рост уровня социализированности, воспитанности		Зам. по УВР, ВР, психологи, социологи	ВШК: мониторинг воспитанности
2. Качество деятельности учителя по созданию условий и реализации	2.1. Качество планирования и организации уроков по предмету		Зам. дир. по УВР, пред. МО	ВШК: мониторинг качества уроков управленческая папка учителя

ресурсов для учебного успеха обучающихся (обучающая деятельность учителя)				Информационно-методическое обеспечение учебного процесса
	2.2. Деятельность учителя по развитию метапредметных умений обучающихся, использование образовательных технологий, целенаправленно развивающих владение универсальными учебными действиями (УУД)		Зам. дир. по УВР, пред. МО	ВШК: мониторинг качества уроков, тематические микроисследования.  Информационно-методическое обеспечение учебного процесса.  Данные экспертных оценок
	2.3. Деятельность учителя по реализации требований по сохранению здоровья обучающихся в учебном процессе			ВШК: мониторинг качества уроков. Информационно-методическое обеспечение учебного процесса
	2.4. Деятельность учителя по обучению и развитию обучающихся на основе использования ИКТ		Зам. дир. по УВР, пред. МО	ВШК: мониторинг качества уроков, тематические микроисследования
	2.5. Деятельность учителя по проектированию и реализации индивидуальных учебных программ для отдельных обучающихся		Зам. дир. по УВР, пред. МО	ВШК: мониторинг качества уроков, тематические микроисследования
	2.6. Качество обустройства предметного кабинета		Зам. дир. по УВР, пред. МО	ВШК: мониторинг качества обустройства предметных кабинетов, тематические микроисследования данные экспертных оценок
	2.7. Качество внеурочной предметной деятельности: организация и проведение предметных событий в рамках внутришкольных программ		Зам. дир. по УВР, пред. МО	ВШК: мониторинг внеурочной предметной деятельности, тематические микроисследования данные экспертных оценок
	2.8. Качество внеурочной предметной деятельности: организация и проведение внешкольной предметной деятельности обучающихся (экскурсий, экспедиций и др.)		Зам. дир. по УВР пред. МО	ВШК: Мониторинг внеурочной предметной деятельности , тематические микроисследования
	2.9. Качество реализации		Зам. дир. по	ВШК:

	учителем требований Закона об инклюзии		УВР, пред. МО, психологи, социологи, дефектологи	мониторинг качества уроков, мониторинг внеурочной предметной деятельности тематические микроисследования
3. Воспитательная деятельность классного руководителя, воспитателя, тьютора	3.1. Наличие системы воспитательной работы в данном классе, группе (программы, ресурсы)		Зам. дир. по ВР, социологи	ВШК: мониторинг качества воспитательной работы
	3.2. Уровень сформированности детского коллектива (результаты воспитательной работы)		Зам. дир. по ВР, социологи	ВШК: мониторинг качества воспитательной работы
	3.3. Система работы с коллективом родителей (программы, ресурсы, результаты)		Зам. дир. по ВР, социологи	ВШК: мониторинг качества воспитательной работы
	3.4. Доля обучающихся класса, участвующих в социально-значимых проектах		Зам. дир. по ВР, социологи	ВШК: мониторинг качества воспитательной работы
4. Деятельность учителя по совершенствованию собственной профессиональной компетентности	4.1. Наличие и реализация индивидуальной программы профессионального саморазвития учителя		Зам. дир. по НМР, УВР	ВШК: мониторинг качества системы управления Индивидуальная программа развития учителя.
	4.2. Деятельность учителя в методической системе школы		Зам. дир. по НМР, УВР	ВШК: мониторинг качества деятельности методической системы Индивидуальная программа развития учителя.
	4.3. Деятельность учителя в рамках выполнения программы педагогического эксперимента (индивидуально или в группе)		Зам. дир. по НМР	ВШК: мониторинг качества системы управления Мониторинг качества педагогического эксперимента
	4.4. Участие и победы в профессиональных конкурсах разного уровня		Зам. дир. по НМР	ВШК: Дипломы, грамоты, свидетельства Индивидуальная программа развития учителя.
5. Деятельность учителя как члена единого профессионального коллектива	5.1. Полнота, своевременность и правильность ведения школьной документации (согласно Положению о документообороте ОО)		Зам. дир. по УВР	ВШК: мониторинг качества системы управления; мониторинг качества деятельности методической системы
	5.2. Активность в решении ситуативных		Директор, зам. дир. по	ВШК: мониторинг качества

	проблем ОО, включая замену уроков и работу в выходные и праздничные дни		УВР	системы управления
	5.3. Степень участия учителя в работе по созданию и поддержанию благоприятного морально-психологического климата в коллективе		Коллективное взаимодействие	ВШК: мониторинг качества системы управления. Индивидуальная программа развития учителя

\* показатель, важный для оценки результатов обучающей деятельности учителя, особенно в условиях большого количества детей с низким уровнем обучаемости

Приложение 4

### Диагностические методики

#### 1. Вопросник для анализа учителем особенностей индивидуального стиля педагогической деятельности (А.К. Маркова)

**Инструкция.** Ответы на нижеследующие вопросы помогут Вам выявить свой индивидуальный стиль работы. Для этого в предлагаемом вопроснике отметьте варианты ответов, подходящие Вам (при совпадении двух-трех вариантов отмечайте все). Подсчитав количество выбранных ответов «да» в каждой колонке, Вы сможете определить свой стиль работы.

№	Вопросы	ЭИС	ЭМС	РИС	РМС
1.	Вы составляете подробный план урока?	нет	да	нет	да
2.	Вы планируете урок лишь в общих чертах?	да	нет	да	нет
3.	Часто ли Вы отклоняетесь от плана урока?	да	да	да	нет
4.	Отклоняетесь ли Вы от плана урока, заметив пробел в знаниях обучающихся или трудности в усвоении материала?	нет	да	да	да
5.	Вы отводите большую часть урока объяснению нового материала?	да	да	нет	нет
6.	Вы постоянно следите за тем, как усваивается материал в процессе усвоения?	нет	да	да	да
7.	Часто ли вы обращаетесь к учащимся с вопросами в процессе объяснения?	нет	да	да	да
8.	В процессе опроса много ли времени Вы отводите ответу каждого ученика?	нет	нет	да	да
9.	Вы всегда добиваетесь абсолютно правильных ответов?	нет	да	да	да
10.	Вы всегда добиваетесь, чтобы ученик исправил свой ответ?	нет	нет	да	да
11.	Вы часто используете дополнительный учебный материал при объяснении?	да	да	да	нет
12.	Вы часто меняете виды работы на уроке?	да	да	нет	нет
13.	Допускаете ли Вы, чтобы опрос обучающихся спонтанно перешёл в коллективное обсуждение или объяснение нового учебного материала?	да	нет	да	нет
14.	Вы сразу отвечаете на неожиданные вопросы обучающихся?	да	нет	нет	нет
15.	Вы постоянно следите за активностью всех обучающихся во время опроса?	нет	да	нет	нет
16.	Может ли неподготовленность или настроение обучающихся во время урока вывести Вас из равновесия?	да	да	нет	нет
17.	Вы всегда сами исправляете ошибки обучающихся?	да	да	нет	нет
18.	Вы всегда укладываетесь в рамки урока?	нет	нет	да	да
19.	Вы строго следите за тем, чтобы учащиеся отвечали и выполняли проверочные работы самостоятельно: без	нет	да	нет	да

	подсказок, не подглядывая в учебник?				
20.	Вы всегда подробно оцениваете каждый ответ?	нет	да	да	да
21.	Резко ли различаются Ваши требования к сильным и слабым ученикам?	да	нет	нет	нет
22.	Часто ли Вы поощряете обучающихся за хорошие ответы?	да	да	да	нет
23.	Часто ли Вы порицаете обучающихся за плохие ответы?	нет	да	нет	да
24.	Часто ли Вы контролируете знания обучающихся?	нет	да	нет	да
25.	Часто ли вы повторяете пройденный материал?	нет	да	да	да
26.	Вы можете перейти к изучению следующей темы, не будучи уверенным, что предыдущий материал усвоен всеми обучающимися?	нет	да	нет	да
27.	Как Вы думаете, учащимся обычно интересно у Вас на уроках?	да	да	да	нет
28.	Как вы думаете, учащимся обычно приятно у Вас на уроках?	да	да	да	нет
29.	Вы постоянно поддерживаете высокий темп урока?	да	да	нет	нет
30.	Вы сильно переживаете невыполнение обучающимися домашнего задания?	нет	да	нет	нет
31.	Вы всегда требуете чёткого соблюдения дисциплины на уроке?	нет	да	нет	да
32.	Вас отвлекает «рабочий шум» на уроке?	нет	да	нет	да
33.	Вы часто анализируете свою деятельность на уроке?	нет	да	нет	да

*Примечание:* наибольшее количество ответов «да» в одной из колонок свидетельствует с определённой долей вероятности о преобладании у учителя стиля, названного в колонке.

### *Интерпретация*

#### **Эмоционально-импровизационный стиль (ЭИС)**

Ваши сильные стороны: глубокие и разносторонние знания, артистизм и умение увлечь учеников своим предметом. На ваших уроках царит непринуждённая, эмоционально комфортная атмосфера, дети любят вас и ваш предмет, активны и раскрепощены.

Ваши слабые стороны: будучи сами увлечены уроком и увлекая за собой класс, вы недостаточно внимания уделяете слабым ученикам и тем, кто по каким – либо причинам мало интересуется вашим предметом. В результате слабые полностью выпадают из учебного процесса, а у сильных недостаточно формируются навыки системной, методичной работы над материалом.

*Рекомендации:* старайтесь вводить в учебный процесс больше элементов контроля, больше времени уделяйте «скучным» видам работ – повторению, закреплению, отработке навыков. Повышайте требование к усвоению знаний обучающимися, особое внимание уделяйте слабым.

При прохождении аттестации старайтесь продемонстрировать ваши преимущества: творческий подход к обучению, владение большим арсеналом разнообразных методов, особенно при объяснении нового материала, умелая организация коллективной работы в классе и, конечно, благоприятный эмоционально – психологический климат на уроках. Всё это вы сможете с блеском продемонстрировать на открытых уроках.

Помните, что анализ своей деятельности – это не ваш конёк, поэтому при подготовке творческой работы обратите внимание на этот аспект, обратитесь за помощью к научному руководителю.

#### **Эмоционально-методический стиль (ЭМС)**

Ваши сильные стороны: высокая методичность, требовательность, умение интересно преподать материал, вызвав у учеников интерес к содержанию предмета. Ваши ученики

демонстрируют отличную подготовку – прочные знания, хорошие навыки и высокую познавательную активность.

Ваши слабые стороны:повышенная чувствительность, зависимость от ситуации на уроке, настроения и подготовленности обучающихся. При отличной методической проработке урока его успех зачастую зависит от эмоционального отклика класса – в незнакомых или «тяжёлых на подъём» классах ваш стиль мало эффективен.

*Рекомендации:* Старайтесь предоставлять ученикам больше инициативы на уроке, сдерживайте свои эмоции, даже если ученики «бестолковые» или «спят с открытыми глазами».

Ваши преимущества в аттестации: блестящая организация работы класса, высокий уровень знания и развитая познавательная активность учеников. Вы во всём блеске проявите себя на открытых уроках, если только не будете чрезмерно требовательны к ученикам. Вы также можете написать отличную творческую работу о влиянии какого-нибудь метода обучения на развитие обучающихся. Избегайте субъективизма в оценке результатов своей деятельности. Очень многое может вам дать обмен опытом с коллегами.

### **Рассуждающе-импровизационный стиль (РИС)**

*Ваши сильные стороны:* объективность, сдержанность, требовательность, умение ясно и чётко изложить материал. Вы внимательно следите за усвоением знаний и сильными, и слабыми, стараетесь не выделять в классе любимчиков. Много времени отводите индивидуальным ответам, стараетесь максимально объективно оценить уровень знаний каждого ученика. Дети любят вас за ровное и справедливое отношение.

Ваши слабые стороны:недостаточно широкое варьирование форм и методов обучения, возможны проблемы с дисциплиной из-за недостаточной эмоциональной вовлечённости обучающихся на уроке, замедленный темп урока.

*Рекомендации:* Разнообразьте свой методический арсенал, больше времени выделяйте на коллективные обсуждения. Чаще используйте эмоционально насыщенную информацию, проявляйте больше нетерпимости к нарушениям дисциплины.

При прохождении аттестации особенно внимательно отнеситесь к проведению открытых уроков: тщательно спланируйте урок по времени, постарайтесь задействовать в нём разнообразные методические приёмы, особенно требующие коллективной работы всего класса, выберите интересную для обучающихся тему. Написание творческой работы при аналитическом складе вашего мышления не будет для вас проблемой.

### **Рассуждающе-методический стиль (РМС)**

Ваши сильные стороны: высокий методический уровень, высокая требовательность, повышенное внимание к успеваемости, высокий уровень рефлексии. Коллеги ценят вас как отличного предметника и методиста.

Ваши слабые стороны: неспособность поддерживать у учеников к изучаемому предмету, использование стандартного набора форм и методов обучения, чрезмерное внимание к контролю знаний в ущерб творческим формам усвоения нового. Ценя в учениках прежде всего их интеллектуальные способности, вы можете ориентироваться на умных любимчиков и отвергать неспособных. В результате при прочных знаниях учащиеся не проявляют интереса к вашему предмету, на уроках может складываться напряжённая эмоциональная атмосфера.

*Рекомендации:* старайтесь поддерживать положительный эмоциональный фон в классе, избегайте полярных оценок, поощряйте каждое усилие слабоуспевающих. Используйте разнообразные методические приёмы, в том числе творческие, игровые, коллективные.

При прохождении аттестации подчеркните своё главное достижение – прочно усвоенные знания и навыки по предмету у каждого ребёнка. Вы сможете написать отличную творческую

работу по проблемам дифференциации в обучении и формам контроля. На открытых уроках старайтесь поддерживать положительный эмоциональный фон, включайте элементы творческой работы обучающихся.

Итак, вы получили достаточно подробный профессиональный «автопортрет». Рекомендуем, в первую очередь, обратить внимание на результаты по тестам нервно-психической устойчивости и агрессивности. Если ваша нервно-психическая устойчивость мала, а агрессивность, напротив, слишком высокая, это свидетельствует о том, что ваш профессиональный стресс слишком высок. Вы с трудом справляетесь с повседневной нагрузкой, может быть, даже в ущерб своему здоровью. Взвесьте, как следует свои силы, прежде чем подавать заявление на аттестацию. Может быть, надо сначала немного отдохнуть, пересмотреть своё отношение к работе?

Чрезмерной подверженности профессиональному стрессу может способствовать и слишком высокий уровень эмпатии. А вот если по тесту мотивации достижения вы получили высокую оценку – прочь колебания! Аттестация – это как раз то, что вам нужно, чтобы проверить свои силы и добиться того, чего вы достойны.

Результаты последних двух методик помогут вам осознать свой индивидуальный стиль работы и наилучшим образом использовать его в подготовке к аттестации, так чтобы в наиболее выигрышном свете представить свои достоинства и сделать незаметными недостатки.

## **2. Методика выявления уровня педагогического мастерства**

*24 классических позиций по 1 баллу (всего – 24 балла)*

*12 современных позиций по 2 балла (всего – 24 балла)*

*ИТОГО: 48 баллов*

### **Позиции для контроля и самоконтроля**

#### **I. Создание общих условий эффективности образовательного процесса**

1. Обеспеченность общих условий эффективности уроков:

- а) формулирование целей, задач, определение основных этапов урока – 1 балл;
- б) учебные пособия, раздаточные материалы, технические средства обучения способствуют быстрому включению обучающихся в работу – 1 балл;
- в) на уроке нет ненужных заданий, отвлекающих моментов – 1 балл.

2. Адаптация содержания учебного материала к учащимся:

- а) учитываются возрастные особенности обучающихся – 1 балл;
- б) при необходимых условиях учитываются индивидуальные особенности обучающихся – 1 балл;
- в) для обучающихся различного уровня подготовки даются задания, соответствующие различным уровням сложности (в том числе групповые) – 2 балла.

#### **II. Профессиональная компетентность**

1. Владение учебным предметом и методами обучения:

- а) учебная информация соответствует теме и целям урока – 1 балл;
- б) используется разнообразные формы и методы работы – 1 балл;
- в) применяются практико-ориентированные, деятельностные методы и приёмы обучения – 2 балла.

2. Организация учебной деятельности:

- а) урок начинается со стимулирующего введения (привлечение внимания обучающихся, создания проблемных ситуаций, мотивации обучающихся) – 2 балла;
- б) новый материал представляется как ответ на поставленные ранее вопросы – 1 балл;

в) итоги урока подводятся как соотнесение результатов поставленным целям – 2 балла.

### **III. Техника объяснения**

1. Устные и письменные объяснения:

а) ключевые моменты объяснения обозначены в виде опорных конспектов, схем – 1 балл;

б) записи на доске аккуратны и разборчивы – 1 балл;

в) устная речь правильная и профессионально грамотная – 1 балл.

2. Разъяснение материала учащимся при непонимании:

а) выявляются непонятные слова, фразы, объясняются, заменяются общедоступными – 1 балл;

б) пояснения даются с помощью приёма аналогии, наглядных примеров – 1 балл;

в) неявная учебная информация логически выводится из ранее известного – 2 балла.

### **IV. Учебные взаимодействия**

1. Контроль и коррекция деятельности обучающихся:

а) оценка действий обучающихся отделяется от личного отношения педагога – 1 балл;

б) учитель избегает прямых указаний и коррекции действий учеников – 1 балл;

в) ученики побуждаются к самоанализу, самокоррекции, а также к взаимооценке и взаимокоррекции – 2 балла.

2. Использование на уроке предложений, инициатив и вопросов учеников:

а) вопросы и предложения обучающихся принимаются с благодарностью – 1 балл;

б) тактично отмечаются слабые места, ошибки обучающихся – 1 балл;

в) идеи учеников разрабатываются и используются в ходе урока – 2 балла.

### **V. Создание продуктивной атмосферы на уроке**

1. Стимулирование интересов обучающихся:

а) используются интересные, необычные аспекты темы, парадоксы, юмор – 1 балл;

б) предлагаются проблемные и творческие задания – 2 балла;

в) на уроке используется жизненный опыт обучающихся – 2 балла.

2. Помощь учащимся в выработке положительной самооценки:

а) в речи педагога нет насмешек, сарказма – 1 балл;

б) конкретные учащиеся поощряются за конкретную работу – 1 балл;

в) педагог поддерживает, ободряет сталкивающихся с затруднениями обучающихся – 1 балл.

### **VI. Создание благоприятного микроклимата**

1. Поддержание деловой включенности обучающихся в урок:

а) используются приёмы активизации внимания школьников – 1 балл;

б) применяются активные методы обучения (ролевые и деловые игры, диспуты и т.д.) – 2 балла;

в) используются специальные приёмы активизации внимания активных и пассивных обучающихся – 2 балла.

2. Воздействие при нарушении дисциплины:

а) педагог не замечает мелкие непреднамеренные нарушения – 1 балл;

б) немедленно, но взвешенно реагирует на серьёзные нарушения – 1 балл;

в) использует специальные приёмы для организации дисциплины, повышения личной ответственности за поддержание дисциплины на уроке – 2 балла.

Уровень профессионального мастерства можно вывести по формуле:



$K=X/Y$ , где  $X$  – число баллов, которое набрал педагог;

$Y$  – общее число позиций (36);

$K$  – уровень мастерства.

Если  $K=1,3$  – самый высокий уровень профессионального мастерства.

Если  $1 < K < 1,3$  – хороший уровень.

Если  $0,8 < K < 1$  – удовлетворительный уровень.

Если  $0,5 < K < 0,8$  – терпимый уровень.

Если  $K < 0,5$  – нужно задуматься о смене профессии.

### **3. Анкетана наличие потребностей в изменении своей профессиональной деятельности и отношение к инновациям**

1. Нужна ли глубокая перестройка учебно-воспитательной работы школы?

(да; нет; частично; затрудняюсь ответить)

2. Если перестройка нужна, то в чем конкретно она должна состоять?

(да; нет; частично; затрудняюсь ответить)

3. Считаете ли вы, что нужно серьёзно изменить вашу собственную деятельность?

(да; нет; частично; затрудняюсь ответить)

4. Какие нерешённые проблемы в своей деятельности вы видите?

5. Приступили ли вы к обновлению своей деятельности?

(да; нет; частично; затрудняюсь ответить)

6. Какие конкретные проблемы решаете, что стремитесь изменить, усовершенствовать, что Вам удалось сделать?

7. Какие чувства и эмоции Вы испытываете в первый момент знакомства с нововведением, использовать которое Вам предлагает администрация школа? Подчеркните один ответ:

А) Это у нас уже есть;

Б) Это у нас не получается.

В) Это не решает наших главных проблем.

Г) Это требует доработки.

Д) Здесь не все равнозначно.

Е) Есть и другие идеи.

Ж) Из этого можно взять отдельные элементы.

З) Все это требует тщательной проверки.

И) Надо попробовать – возможно, это даст результат.

К) Это интересно, попробую у себя в классе.

#### *Методические рекомендации по анализу результатов анкеты*

При анализе нужно установить, имеет ли место расхождение между ответами на 1 и 3 вопросы, сравнение показателей покажет направленность недовольства учителей. Данные ответов на 5 вопрос позволяет выявить учителей, готовых к переходу или уже работающих в «поисковом режиме». Ответы на 7 вопрос позволяет установить степень надёжности и достоверности ответов на 1-6 вопросы и скорректировать. Если выводы анализа отвечающий подчёркивает с 1 по 6 варианты ответов, это свидетельствует о его «скептическом» отношении к новому, 7 – об осуществлении метода «кусочного внедрения» нововведений, 8 – о методе «вечного эксперимента», 9,10 – о готовности использовать новшество.

#### 4. Анкета для самооценки знаний и умений учителя при переходе на обучение по новой педагогической технологии

Сегодня практически каждая школа стремится использовать в своей деятельности новые педагогические технологии. Однако далеко не всегда учителя готовы к их внедрению. Для самооценки готовности педагога к работе по любой из новых педагогических технологий вы можете использовать предложенную ниже анкету.

*Уважаемые учителя!* Мы проводим опрос педагогов школы с целью выявления готовности к переходу на работу по технологии \_\_\_\_\_ (указывается название технологии).

В предлагаемой ниже таблице представлен перечень профессиональных знаний и умений учителей, необходимых для работы по технологии \_\_\_\_\_ (указывается название технологии). Просим оценить по пятибалльной шкале степень Вашего владения перечисленными знаниями и умениями.

Свою оценку обозначьте, проставив знак «+» в соответствующем столбце напротив оцениваемых знаний и умений. Если Вы затрудняетесь дать оценку, то можете пропустить эту позицию в списке, оставив её без оценки.

Оценочная шкала:

0 - не имею представления об этих знаниях и умениях;

1 - имею некоторые представления об этих знаниях и умениях;

2 - имею некоторые знания и умения, однако их недостаточно, чтобы успешно внедрить новую технологию;

3 - имею знания и умения, которых, скорее всего, будет достаточно для успешного внедрения новой технологии;

4 - имею знания и умения, достаточные для успешного внедрения новой технологии.

#### Образец анкеты для самооценки готовности учителя к переходу на преподавание по новой технологии

Перечень профессиональных знаний и умений учителя	Оценка				
<b>Знания:</b>					
проблем, которые могут быть решены с помощью новой технологии					
результатов, которые могут быть получены после применения новой технологии					
сущности новой технологии					
методов и приёмов, которые используются учителем при реализации новой технологии					
методов учебной работы обучающихся					
методов обучения школьников работе по новой технологии					
этапов освоения новой технологии учителем и обучающимися					
<b>Умения разрабатывать программно-методическое обеспечение:</b>					
модифицированный вариант учебной программы:					
• развивающей направленности;					
• социализирующей направленности;					
• для модульного курса;					
• для коллективной системы обучения;					
• для обучения с использованием метода проектов;					
• для других технологий					

календарно-тематическое планирование					
поурочное планирование					
планы уроков различных типов, предусмотренных новой технологией					
учебные модули					
раздаточные материалы для самостоятельной работы школьников					
самостоятельные задания для обучающихся к модулям					
задания для групповой работы обучающихся					
содержание учебных проектов					
задания для учеников к учебным проектам					
систему дифференцированных самостоятельных упражнений для школьников по усвоению ими нового материала					
тексты заданий для текущего и итогового контроля					
показатели для оценки учебной деятельности					
тестовые контрольные задания					
задания для компьютерного контроля					
<b>Умения решать практические задачи:</b>					
применять отдельные приёмы и методы работы, используемые в новой технологии					
проводить уроки различных типов					
анализировать проведённые уроки и выявлять скрытые причины их недостатков					
обучать школьников новым приёмам учебной деятельности, которыми они должны пользоваться при работе по новой технологии					
оценивать результативность использования новой технологии, использовать для этого простейшие методы педагогической диагностики					

### 5. Тест «Какой Ваш творческий потенциал?»

*Выберите один из предложенных вариантов ответа.*

1. Считаете ли Вы, что окружающий Вас мир может быть улучшен:
  - а) да;
  - б) нет, он и так достаточно хорошо;
  - в) да, но только кое в чем.
2. Думаете ли Вы, что сможете участвовать в значительных изменениях окружающего мира:
  - а) да, в большинстве случаев;
  - б) нет;
  - в) да, в некоторых случаях.
3. Считаете ли Вы, что некоторые из Ваших идей принесли бы значительный прогресс в той сфере деятельности, в которой Вы работаете:
  - а) да;
  - б) да, при благоприятных обстоятельствах;
  - в) лишь в некоторой степени.
4. Считаете ли Вы, что в будущем будете играть столь важную роль, что сможете что-то принципиально изменить:
  - а) да, наверняка;
  - б) это маловероятно;

в) возможно.

5. Когда Вы решаете предпринять какое-то действие, думаете ли Вы, что осуществите своё начинание:

а) да;

б) часто думаю, что смогу;

в) да, часто.

6. Испытываете ли Вы желание заняться делом, которое абсолютно не знаете:

а) да, неизвестное меня привлекает;

б) неизвестное меня не интересует;

в) все зависит от характера этого дела.

7. Вам приходится заниматься незнакомым делом. Испытываете ли Вы желание добиться в нем совершенства:

а) да;

б) удовлетворяюсь тем, чего успел (а) добиться;

в) да, но только если мне это нравится.

8. Если дело, которое Вы не знаете, Вам нравится, хотите ли Вы знать о нем все:

а) да;

б) нет, хочу научиться только самому необходимому;

в) нет, хочу удовлетворить только своё любопытство.

9. Когда Вы терпите неудачу, то:

а) какое-то время упорствую вопреки здравому смыслу;

б) махну рукой на эту затею, так как понимаю, что она нереальна;

в) продолжаю делать своё дело, даже когда становится очевидно, что препятствия непреодолимы.

10. Профессию следует выбирать, исходя из:

а) своих возможностей, дальнейших перспектив для себя;

б) стабильности, значимости, нужной и профессии, потребности в ней;

в) преимуществ, которые она обеспечит.

11. Путешествуя, могли бы Вы легко ориентироваться на маршруте, по которому уже прошли:

а) да;

б) нет, боюсь сбиться с пути;

в) да, но только там, где местность мне понравилась и запомнилась.

12. Сразу же после беседы сможете ли Вы вспомнить все, что говорилось:

а) да, без труда;

б) всего вспомнить не могу;

в) запомню только то, что меня интересует.

13. Когда Вы слышите слово на незнакомом языке, то можете повторить его по слогам без ошибки, даже не зная его значения:

а) да, без затруднений;

б) да, если это слово легко запомнить;

в) повторяю, но не совсем правильно.

14. В свободное время Вы предпочитаете:

а) оставаться наедине, поразмыслить;

б) находиться в компании;

в) безразлично, буду ли я один(одна) в компании.

15. Вы занимаетесь каким-то делом. Решаете прекратить это занятие только когда:

- а) дело закончено и кажется Вам отлично выполненным;
- б) более-менее доволен (а);
- в) не все удалось сделать.

16. Когда Вы одни (одна):

- а) люблю мечтать о каких-то даже, может быть, абстрактных вещах;
- б) любой ценой пытаюсь найти себе занятие;
- в) иногда люблю помечтать, о вещах, которые связаны с моей работой.

17. Когда какая-то идея захватывает Вас, то Вы станете думать о ней:

- а) независимо от того, где и с кем нахожусь;
- б) могу делать это только наедине;
- в) только там, где будет не слишком шумно.

18. Когда Вы отстаиваете какую-то идею:

- а) могу отказаться от неё, выслушав убедительные аргументы оппонентов;
- б) останусь при своём мнении, какие бы аргументы ни выслушал (а);
- в) изменю своё мнение, если сопротивление окажется слишком сильным.

*Подсчёт очков:* за ответ «а» – 3; «б» – 1; «в» – 2.

вопросы 1, 6, 7, 8 определяют границы Вашей любознательности;

вопросы 2, 3, 4, 5, – веру в себя;

вопросы 9 и 15 – постоянство;

вопрос 10 – амбициозность;

вопрос 12 и 13 – слуховую память;

вопрос 11 – зрительную память;

вопрос 14 – стремление быть независимым (ой);

вопрос 16, 17 – способность абстрагироваться;

вопрос 18 – степень сосредоточенности.

Эти способности составляют основные качества творческого потенциала.

**49 и более очков.** В Вас заложен значительный творческий потенциал, который предоставляет Вам богатый выбор творческих возможностей.

**От 24 до 48 очков.** У Вас вполне нормальный творческий потенциал. Вы обладаете теми качествами, которые позволяют Вам творить. Но у Вас есть проблемы, которые тормозят процесс творчества.

**23 и менее очков.** Ваш творческий потенциал, увы, невелик. Но, может быть, Вы просто недооцениваете себя, свои способности? Преодолейте отсутствие веры в себя, и Вы много сможете достичь.

## **6. Анкета «Совершенствование профессиональной деятельности педагога»**

1. Ф. И. О.

2. Стаж работы. Ведущие профессиональные интересы, умения.

3. Не основные профессиональные знания и умения.

4. Дополнительные интересы (хобби).

5. Что мешает Вам работать (основные профессиональные проблемы).

6. Разделив лист на две части, слева запишите, что Вам, на Ваш взгляд, более всего удаётся в Вашей работе, справа – в чем Вы испытываете затруднения.

7. Где и когда Вы повышали свою квалификацию. Оцените по 10-балльной шкале пользу этого мероприятия (10 баллов – очень хорошо, 1 балл – очень плохо.)

8. В какой форме Вы занимаетесь самообразованием и чего Вам удалось достигнуть.

9. Запишите, каких достижений Вы добились в этом учебном году в преподавании своего предмета во внеклассной работе по предмету, в воспитательной деятельности, в общественно-педагогической деятельности.

10. Есть ли в Вашем коллективе коллеги, которые оказывают Вам профессиональную помощь, и есть ли педагоги, которым Вы оказываете помощь.

11. Сколько времени у Вас уходит на подготовку к одному уроку (в среднем).

12. Последнее время вы работаете над:

- составлением новой программы;
- разработкой новой методики;
- написанием статьи, учебного пособия, сценарием;
- разработкой средств наглядности;
- допишите недостающее.

13. Уроки кого из коллег Вы хотели бы посещать.

14. Где, чему и у кого Вы хотели бы учиться (на выезде).

15. Каких знаний Вам не хватает.

16. Какие темы в рамках школьного научно-методического семинара Вы предложили бы к обсуждению.

17. Какую экспериментальную работу Вы хотели бы выполнять совместно с обучающимися.

## 7. Опросник «Эмоциональное выгорание»

**Инструкция:** вам предлагается 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с работой. Прочитайте внимательно каждое утверждение и решите, чувствуете ли вы себя таким образом по отношению к вашей работе. Если у вас не было такого чувства, в листе для ответов отметьте позицию «никогда». Если было такое чувство, укажите, как часто вы его ощущали. Для этого зачеркните или обведите кружком балл, соответствующий частоте переживаний того или иного чувства.

0	1	2	3	4	5	6
Никогда	Очень редко	Редко	Иногда	Часто	Очень часто	Всегда

1. Я чувствую себя эмоционально опустошённым.

2. К концу рабочего дня я чувствую себя как выжатый лимон.

3. Я чувствую себя усталым, когда встаю утром и должен идти на работу.

4. Я хорошо понимаю, что чувствуют мои ученики и коллеги, и использую это в интересах дела.

5. Я общаюсь с моими учениками чисто формально, без лишних эмоций и стремлюсь свести общение с ними до минимума.

6. Я чувствую себя энергичным и эмоционально воодушевлённым.

7. Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях.

8. Я чувствую угнетённость и апатию.

9. Я могу позитивно влиять на продуктивность работы моих обучающихся и коллег.

10. В последнее время я стал более чёрствым (бесчувственным) по отношению к тем, с кем работаю.

11. Как правило, окружающие меня люди много требуют от меня и манипулируют мной. Они скорее утомляют, чем радуют меня.

12. У меня много планов на будущее, и я верю в их осуществление.

13. Я испытываю все больше жизненных разочарований.
14. Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня раньше.
15. Бывает, что мне действительно безразлично то, что происходит с некоторыми моими учениками и коллегами.
16. Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и всех.
17. Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества при общении с моими воспитанниками и коллегами.
18. Я легко общаюсь с людьми независимо от их статуса и характера.
19. Я многое успеваю сделать.
20. Я чувствую себя на пределе возможностей.
21. Я ещё многое смогу достичь в этой жизни.
22. Бывает, что ученики и коллеги перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей.

*Ключ к опроснику*

Субшкала	Номер утверждения	Сумма баллов (максимальная)
Эмоциональное истощение	1,2,3,6*,8,13,14,16,20	54
Деперсонализация	5,10,11,15,22	30
Редукция личностных достижений	4,7,9,12,17,18,19,21	48

\* Отмечен «обратный» вопрос, который считается в обратном порядке, т.е. ответ «ежедневно» соответствует нулевому значению.

### Оценка уровней выгорания

Субшкала	Низкий уровень L	Средний уровень M	Высокий уровень H
Эмоциональное истощение	0-15	16-24	25 и больше
Деперсонализация	0-5	6-10	11 и больше
Редукция личных достижений	37 и больше	36-31	30 и меньше

О наличии высокого уровня выгорания свидетельствуют высокие оценки по субшкалам эмоционального истощения и деперсонализации и низкие – по шкале редукции личных достижений.

### 8. Опросник «Мотивация успеха и боязнь неудачи» (автор: А. А. Реан)

**Инструкция:** отвечать на вопросы следует «да» или «нет». Если вы затрудняетесь ответом, то вспомните, что «да» подразумевает как явное «да», так и «скорее да, чем нет». То же относится и к ответу «нет», который означает как явное «нет», так и «скорее нет, чем да».

*Отвечать на вопросы следует в достаточно быстром темпе, подолгу не задумываясь. Первый ответ, пришедший в голову, как правило, является наиболее точным.*

1. Включаясь в работу, оптимистично надеюсь на успех.
2. В деятельности я активен.
3. Склонен к проявлению инициативы.
4. При выполнении ответственных заданий стараюсь, по возможности, найти причины отказаться от них.
5. Часто выбираю крайности: либо занижено лёгкие задания, либо нереально высокие по трудности.
6. При встрече с препятствиями, как правило, не отступаю, а ищу способы их преодоления;

7. При чередовании успехов и неудач склонен к переоценке своих успехов.
8. Продуктивность деятельности в основном зависит от моей собственной целеустремлённости, а не от внешнего контроля.
9. При выполнении достаточно трудных заданий в условиях ограниченного времени результативность деятельности ухудшается.
10. Склонен проявлять неустойчивость в достижении цели.
11. Склонен планировать своё будущее на достаточно отдалённую перспективу.
12. Если рискую, то скорее с умом, а не бесшабашно.
13. Не очень настойчив в достижении цели, особенно если отсутствует внешний контроль.
14. Предпочитаю ставить перед собой средние по трудности или слегка завышенные, но достижимые цели, чем не реально высокие.
15. В случае неудачи при выполнении задания его притягательность снижается.
16. При чередовании успехов и неудач склонен к переоценке своих неудач.
17. Предпочитаю планировать своё будущее лишь на ближайшее время.
18. При работе в условиях ограниченного времени результативность деятельности улучшается, даже если задание достаточно трудное.
19. В случае неудачи от поставленной цели как правило не отказываюсь.
20. Если задание выбрал себе сам, то в случае неудачи его притягательность возрастает.

*Ключ к опроснику:*

Да: 1,2,3, 6,8,10,11,12,14,16,18,19,20.

Нет: 4,5,7,9,13,15,17.

*Обработка результатов.*

За каждое совпадение ответа с ключом испытуемому даётся один балл. Подсчитывается общее количество набранных баллов.

Если количество набранных баллов от **1 до 7**, то диагностируется мотивация на неудачу (боязнь неудачи).

Если количество набранных баллов от **14 до 20**, то диагностируется мотивация на успех (надежда на успех).

Если количество набранных баллов от **8 до 13**, то следует считать, что мотивационный полюс ярко не выражен.

## **9. Тест «Мотивация успеха»**

**Инструкция:** творчество любого из вас нередко зависит от осознания необходимости деятельности. Что побуждает нас творить? Искренне ответьте «да» или «нет» на приведённые ниже утверждения, и, возможно, вы поймёте, насколько мотивация успеха влияет на ваши творческие устремления.

1. Я легко раздражаюсь, когда замечаю, что не могу выполнить задание на все 100%.
2. Когда я работаю, это выглядит так, как будто я все ставлю на карту.
3. Когда возникает проблемная ситуация, я чаще всего принимаю решение одним из последних.
4. Когда у меня два дня подряд нет дела, я теряю покой.
5. В некоторые дни мои успехи ниже средних.
6. По отношению к себе я более строг, чем по отношению к другим.
7. Я более доброжелателен, чем другие.



8. Когда я отказываюсь от трудного задания, то потом сурово осуждаю себя, так как знаю, что в нем я добился бы успеха.
9. В процессе работы я нуждаюсь в небольших паузах для отдыха.
10. Усердие – это не основная моя черта.
11. Меня больше привлекает другая работа, чем та, которой я занят.
12. Порицание меня стимулирует сильнее, чем похвала.
13. Я знаю, что мои коллеги считают меня дельным человеком.
14. Препятствия делают мои решения еще более твердыми.
15. У меня очень легко вызвать честолюбие.
16. Когда я работаю без вдохновения, это обычно заметно.
17. Иногда я откладываю то, что должен был сделать немедленно.
18. Нужно полагаться только на самого себя.
19. В жизни мало вещей более важных, чем деньги.
20. Я менее честолюбив, чем многие другие.
21. В конце отпуска я обычно радуюсь, что скоро выйду на работу.
22. Когда я расположен к работе, то делаю ее лучше и квалифицированнее, чем другие.
23. Мне проще и легче общаться с людьми, которые упорно работают.
24. Когда у меня нет дел, я чувствую, что мне не по себе.
25. Мне приходится выполнять ответственную работу чаще, чем другие.
26. Когда мне приходится принимать решения, я стараюсь делать это как можно лучше.
27. Мои друзья иногда считают меня ленивым.
28. Мои успехи в какой-то мере зависят от моих коллег.
29. Я обычно обращаю мало внимания на свои достижения.
30. Когда я работаю вместе с другими, моя работа дает большие результаты.
31. Многое, за что я берусь, я не довожу до конца.
32. Я завидую людям, которые не очень загружены работой.
33. Когда я уверен, что стою на верхнем пути, для доказательства своей правоты я иду вплоть до крайних мер.

Поставьте себе по одному баллу за каждый ответ «да» на вопросы 1-4,6-9, 12-15, 18,19, 21-26, 28, 30, 33;

И за каждый ответ «нет» на вопросы 5, 10, 11, 16, 17, 20, 27, 29, 31, 32.

**Больше 27 баллов.** У вас сильная мотивация к успеху, вы упорны в достижении цели, готовы преодолеть любые препятствия.

**От 15 до 27 баллов.** У вас средняя мотивация к успеху, как и у большинства людей. Стремление к цели приходит к вам в форме приливов и отливов. Порой вам хочется все бросить, так как вы считаете, что цель, к которой вы стремитесь, недостижима.

**Меньше 15 баллов.** Мотивация к успеху у вас слабая. Вы довольны собой и своим положением, на работе (учёбе) не говорите. Вы убеждены, что независимо от ваших усилий все пойдёт своим чередом.

## 10. Карта образовательных запросов педагогов

	Содержание вопроса	Необходимо познакомиться:		Могу	
		с теорией вопроса	практическое использование	раскрыть содержание вопроса	поделиться опытом
1	Постановки конкретных целей				

2	Разнообразные формы методической работы				
3	Учёт индивидуальных особенностей учителя в плане работы				
4	Системный подход к организации и проведению методической работы				
5	Реализация программ преемственности между начальным и средним звеном обучения				
6	Работа по созданию кабинетов				
7	Работа школы по направлению				
8	Работа школы по программе «Школа-2001»				
9	Сдача тарификации, варианты составления расписания				
10	Работа творческой группы				
11	Диагностика педагогических затруднений учителя и работа по их устранению				
12	Рейтинговая оценка труда учителя				

### 11. Карта «Затруднения педагогов»

**Уважаемый педагог!** Данная анкета предназначена для изучения Ваших затруднений с целью оказания Вам практической помощи в организации своего непрерывного образования. На её основе будут внесены изменения в плане методической работы школы и методических объединений. Просим Вас внимательно ознакомиться с вариантами ответов на вопрос: «Испытываете ли Вы затруднения при ...» и ответить на них. Кроме того, мы просим Вас отметить вопросы, при ответах на которые Вы испытывали затруднения (поставьте знак + в графе 2, 3 или 4 при положительном ответе).

Вид деятельности	Нет. Могу поделиться опытом	Скорее нет, чем да	Скорее да, чем нет	Да. Хотелось бы получить помощь
Определение педагогических задач по формированию детского коллектива				
Планирование работы с классом и видение перспектив своей деятельности				
Определение уровня воспитанности обучающихся				
Воспитание сознательной дисциплины обучающихся				
Организация деятельности детских органов самоуправления				
Работа с детскими организациями, органами самоуправления				
Индивидуальная воспитательная работа с обучающимися				
Организация взаимодействия родителей обучающихся				
Индивидуальная работа с семьями				

обучающихся				
Проведение родительских собраний				
Пропаганда педагогических знаний среди родителей				
Работа над едиными педагогическими требованиями к учащимся				
Привлечение родителей к организации воспитательного процесса				
Трудовое воспитание обучающихся				
Эстетическое воспитание обучающихся				
Правовое воспитание				
Экологическое воспитание				
Гигиеническое воспитание				
Физическое воспитание				
Профориентационная работа с обучающимися				
Проведение классных собраний				
Проведение праздников, утренников, торжеств				
Проведение встреч с интересными людьми				
Проведение устных журналов				
Проведение викторин, КВН				
Проведение вечеров старшеклассников				
Формирование активной жизненной позиции старшеклассников				
Анализ содержания своей воспитательной деятельности, её результатов				
Изучение возрастных особенностей обучающихся				
Изучение физиологических особенностей обучающихся				
Изучение личностных особенностей обучающихся				
Изучение интересов, особенностей, интеллекта школьников				
Воспитание ответственного отношения к учению				
Предупреждение и преодоление неуспеваемости учеников				
Анализ собственной деятельности и её результатов				
Выбор темы самообразования				
Планирование самообразовательной деятельности обучающихся				
Организация самообразования				
Работа с «трудными»				
Другие затруднения (назовите)				

## 12. Анкета для выявления кризисогенных факторов и факторов преодоления профессиональных кризисов учителей

*Уважаемый коллега!* Выразите, пожалуйста, своё отношение к приведённым суждениям. Если Вы согласны с суждением, поставьте, пожалуйста, знак «+»; если Вы согласны лишь отчасти, то знак «+ -»; если Вы не согласны, то поставьте знак «-».

Результаты анкетирования необходимо внести в представленную ниже таблицу по следующей схеме: вместо знака «+» вписать 1, вместо знака «+ -» вписать 0,5, а вместо знака «-» вписать 0.

№	Суждение	Ваш ответ
1	Как учитель, глядя в будущее, я испытываю сомнения и безнадёжность	
2	Обстоятельства на работе складываются совершенно не так, как бы мне хотелось	
3	Я плохо понимаю, как я должен воспитывать своих учеников	
4	У меня сейчас больше проблем, чем у многих других учителей	
5	Я хочу лучше разбираться в жизни	
6	Я пытаюсь влиять на педагогический процесс в школе	
7	Часто в трудностях учитель обретает смысл своей профессиональной деятельности	
8	Я стараюсь обсудить с другими учителями свои проблемы	
9	Мне трудно и неинтересно осваивать новые знания по предмету	
10	Часто после работы я чувствую себя очень усталым(ой)	
11	То, что раньше было для меня так важно, совершенно перестало быть таковым сейчас	
12	К сожалению, ученики плохо понимают меня	
13	Я считаю необходимым подвергать анализу свои профессиональные взгляды и позиции	
14	Я всегда могу придумать на уроке что-либо такое, что позволит реализовать мою задумку, идею	
15	Я знаю, что имеет высший непреходящий смысл и как я могу реализовать его в своей профессиональной деятельности	
16	Я с уважением отношусь к ученику, к его уникальности и проблемам	
17	Я не вижу серьёзной необходимости обновлять используемые методы работы	
18	Раньше у меня было больше шансов добиться успеха, чем теперь	
19	Все чаще я перестаю видеть положительные результаты своей профессиональной деятельности	
20	То, что я делаю, коллеги часто понимают совершенно неверно	
21	Я люблю знакомиться с новым взглядом на вещи, с иной позицией	
22	Я всегда могу найти время на радость, даже на уроке	
23	Я хочу, чтобы людям жилось лучше, и знаю, что это зависит и от меня	
24	Я люблю праздники в школе, когда все ученики и учителя чувствуют единение	
25	Я не знаю, что будет дальше, но мои отношения на работе слишком мало устраивают меня	
26	Постоянные заботы, дела. У меня практически не остаётся времени на личную жизнь	
27	Я требую от учеников, чтобы они знали то, что я им даю, хотя часто думаю, что им это вряд ли пригодится	
28	Жизнь часто бывает ко мне несправедлива	
29	Моё мнение о мире изменяется на протяжении жизни	
30	Я верю, мне хватит внутренних сил, чтобы преодолеть сложности жизни	

31	По-моему, не следует придавать слишком большое значение ошибке, которую совершает человек. Важно найти способ исправить её	
32	Я обдумываю с разных позиций себя, своё поведение. Часто я пытаюсь понять, как меня видят мои ученики, учителя, родители учеников	
33	В нашей школе вряд ли могут произойти позитивные изменения	
34	У меня есть задумки, но нет возможностей, чтобы реализовать их	
35	Я хочу, чтобы моя работа меньше затрагивала моё личное время	
36	Мои профессиональные проблемы кажутся другим незначительными	
37	Я знаю много людей, умело решающих проблемы самореализации в профессии	
38	Если обстоятельства на работе не благоприятствуют мне, я вполне реализую себя в частной жизни, в своих хобби и увлечениях	
39	Каждый человек может поставить перед собой цель, работать и добиться успеха	
40	Я стараюсь обращать внимание на успехи ученика, а не выискивать его недостатки	
41	То, что будет в будущем с моими учениками, мало зависит от меня	
42	Меня не устраивают роли, которые заставляет играть жизнь	
43	Я легко могу поменять свою работу	
44	Все меньше я вижу вокруг себя умных и справедливых людей	
45	Если я вижу, что мои действия не приводят к положительному результату, я могу остановиться и начать все совершенно по-другому	
46	В жизни есть много прекрасных сторон, и деньги определяют очень мало	
47	Я люблю своих учеников и обретаю в работе смысл и радость	
48	Я открыто раскрываю коллегам свои проблемы, и они делятся со мной своими проблемами	
49	Я испытываю тревогу, когда задумываюсь о своей работе в школе	
50	Для меня важно получать за свою работу большие деньги	
51	Я не знаю, что сегодня правильно, а что нет	
52	Другие учителя видят в работе больше положительных результатов, чем я	
53	Чтобы учить детей, человек должен иметь представление о разных сторонах жизни	
54	От моего мнения и предложений зависит то, что делается в школе	
55	Я умею находить в своей жизни и в работе интересные, положительные моменты	
56	Меня волнуют интересы моих учеников, то, что они думают, чем живут, о чем переживают	

### *Интерпретация результатов*

Первые четыре столбца характеризуют представленность **кризисогенных факторов**.

<b>А</b>		<b>Б</b>		<b>В</b>		<b>Г</b>		<b>Д</b>		<b>Е</b>		<b>Ж</b>		<b>З</b>	
вопрос	ответ	вопрос	ответ	вопрос	ответ	вопрос	ответ	вопрос	ответ	вопрос	ответ	вопрос	ответ	вопрос	ответ
1		2		3		4		5		6		7		8	
9		10		11		12		13		14		15		16	
17		18		19		20		21		22		23		24	
25		26		27		28		29		30		31		32	
33		34		35		36		37		38		39		40	
41		42		43		44		45		46		47		48	
49		50		51		52		53		54		55		56	
Итого		Итого		Итого		Итого		Итого		Итого		Итого		Итого	

Первый столбец (А) – фактор отсутствия перспективы.

Второй столбец (Б) – фактор негативного влияния внешних обстоятельств.

Третий столбец (В) – фактор потери смысла жизни.

Четвёртый столбец (Г) – фактор отчуждения.

Для учителя, находящегося в кризисном состоянии, характерны высокие значения этих факторов. Он отчуждается от других людей, считает, что его плохо понимают. Такой педагог считает, что внешние обстоятельства негативно влияют на его жизнь и он не в состоянии самостоятельно определять свои жизненные ориентиры. В результате педагог перестает интересоваться новым, не стремится развивать себя. Следующие четыре столбца характеризуют представленность **факторов преодоления кризисов**.

Пятый столбец (Д) – фактор ориентации на новое, интенции на развитие.

Шестой столбец (Е)– фактор обретения самоконтроля.

Седьмой столбец (Ж)– фактор обретения целей.

Восьмой столбец (З) – фактор открытости миру.

Для учителя, способного эффективно преодолевать профессиональные кризисы, характерно высокое значение этих факторов. Такой педагог открыт людям, миру, его тревожат не только свои проблемы, но и проблемы других людей, которые он стремится решать. Поэтому учитель постоянно работает над собой, интересуется новой информацией. Все это позволяет ему лучше осознавать себя и вырабатывать чёткие цели, принимать решения и следовать им. Такой человек обретает самоконтроль, он преодолевает внешние обстоятельства и эффективно реализует себя в жизни.

### 13. Диагностика дидактико-методических умений учителя

*Цель диагностики:* изучить и обобщить уровни дидактико-методических умений педагога, выявить затруднения при планировании и организации образовательного процесса.

*При ответе на вопросы необходимо поставить знак «+»(в колонках 1, 2, 3), если*

1 - получается лучше всего, и опытом можно поделиться с другими,

2 - получается хорошо (есть понимание, но необходимо совершенствование данного направления работы),

3 - испытываете затруднения, и хотели бы познакомиться с опытом по данной проблеме.

№/п	Дидактико-методические умения			
1.	Умение определять и разъяснять цели учебных занятий			
2.	Выделение главного в материале учебного занятия			
3.	Рациональное использование традиционных методов			
4.	Рациональное использование инновационных методов			
5.	Знание и реализация активных форм и методов обучения			
6.	Организация самостоятельной работы обучающихся			
7.	Формирование и развитие профессиональных знаний, умений и навыков обучающихся			
8.	Организация индивидуальной работы с обучающимися			
9.	Обеспечение системы повторения, закрепления и обобщения изученного учебного материала			
10.	Развитие познавательных интересов обучающихся			
11.	Планирование и проведение творческой работы с обучающимися			
12.	Установление внутри- и межпредметных связей			
13.	Использование методов развития технического творческого мышления обучающихся			

14.	Использование ТСО			
15.	Методика работы с учебником и информационно-справочной литературой			
16.	Знание и применение компьютерной техники			
17.	Организация коллективной или групповой работы обучающихся			
18.	Проведение различных типов учебных занятий			
19.	Умение провести самоанализ педагогической деятельности			
20.	Знание различных современных педагогических технологий (указать каких)			
21.	Обобщение собственного опыта			
22.	Разработка и внедрение дидактических средств			
23.	Организация работы по изучению и внедрению действующих образовательных стандартов			
24.	Методика создания контролирующих заданий по изучаемым темам			
25.	Внедрение инновационного педагогического опыта			
26.	Создание учебно-методических комплектов по учебной дисциплине			
27.	Планирование и организация учебного исследования с обучающимися			
28.	Дополните, если считаете необходимым, другие дидактико-методические умения:			

#### **14. Диагностический комплекс для определения уровня готовности педагогов к инновационной деятельности**

##### **Перечень диагностического инструментария:**

1. Анкета «Восприимчивость педагогов к новшествам»
2. Анкета «Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств»
3. Анкета «Барьеры, препятствующие освоению инноваций»
4. Анкета «Определение уровня новаторства учителей в школьном коллективе»
5. Методика диагностики мотивационной среды в ОО
6. Анкета «Определение мотивов трудовой деятельности педагогов»
7. Анкета «Определение затруднений педагогов при организации учебного процесса»
8. Анкета «Выявление затруднений учителя при осуществлении воспитательного процесса»

##### **Анкета «Восприимчивость педагогов к новшествам»**

**Уважаемый педагог!** Определите свою восприимчивость к новому, используя следующую оценочную шкалу: 3 балла – всегда; 2 балла – иногда, 1 балл – никогда.

1. Вы постоянно следите за передовым педагогическим опытом, стремитесь внедрить его с учётом изменяющихся образовательных потребностей общества, индивидуального стиля вашей педагогической деятельности?
2. Вы постоянно занимаетесь самообразованием?
3. Вы придерживаетесь определённых педагогических идей, развиваете их в процессе педагогической деятельности?
4. Вы сотрудничаете с научными консультантами?
5. Вы видите перспективу своей деятельности, прогнозируете её?
6. Вы открыты новому?

*Обработка результатов производится путём простого математического подсчёта суммы баллов всех заполненных анкет. Уровень восприимчивости педагогического коллектива к новшествам (K) определяется по формуле:  $K = K_{\text{факт}}/K_{\text{макс}}$*

где:  $K_{\text{факт}}$  – фактическое количество баллов, полученных всеми учителями;

$K_{\text{макс}}$  – максимально возможное количество баллов (18).

Для оценки уровня восприимчивости педагогического коллектива к новшествам используются следующие показатели:

$K < 0,45$  – критический уровень;

$0,45 < K < 0,65$  – низкий уровень;

$0,65 < K < 0,85$  – допустимый уровень;

$K > 0,85$  – оптимальный уровень.

#### **Анкета «Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств»**

*Уважаемый педагог!* Если вы интересуетесь инновациями, применяете новшества, что вас побуждает к этому? Выберите не более трёх ответов и поставьте напротив них «галочку».

1. Осознание недостаточности достигнутых результатов и желание их улучшить.
2. Высокий уровень профессиональных притязаний, сильная потребность в достижении высоких результатов.
3. Потребность в контактах с интересными, творческими людьми.
4. Желание создать хорошую, эффективную школу для детей.
5. Потребность в новизне, смене обстановки, преодолении рутины.
6. Потребность в лидерстве.
7. Потребность в поиске, исследовании, лучшем понимании закономерностей.
8. Потребность в самовыражении, самосовершенствовании.
9. Ощущение собственной готовности участвовать в инновационных процессах, уверенность в себе.
10. Желание проверить на практике полученные знания о новшествах.
11. Потребность в риске.
12. Материальные причины: повышение заработной платы, возможность пройти аттестацию и т. д.
13. Стремление быть замеченным и по достоинству оценённым.

*Обработка результатов производится путём анализа ответов.*

Чем сильнее у учителей преобладают мотивы, связанные с возможностью самореализации личности (пп. 2, 6, 8, 13), тем выше уровень инновационного потенциала педагогического коллектива.

#### **Анкета «Барьеры, препятствующие освоению инноваций»**

*Уважаемый педагог!* Если вы не интересуетесь инновациями и не применяете новшеств, укажите причины (поставьте «галочку» напротив выбранных утверждений).

1. Слабая информированность в коллективе о возможных инновациях.
2. Убеждение, что эффективно учить можно и по-старому.
3. Плохое здоровье, другие личные причины.
4. Большая учебная нагрузка.
5. Небольшой опыт работы, при котором не получается и традиционная форма обучения.
6. Отсутствие материальных стимулов.
7. Чувство страха перед отрицательными результатами.
8. Отсутствие помощи.



## 9. Разногласия, конфликты в коллективе.

*Обработка результатов производится путём анализа ответов. Чем меньше инновационных барьеров у учителей, тем выше уровень инновационного потенциала педагогического коллектива.*

### **Анкета «Определение уровня новаторства учителей в школьном коллективе»**

**Уважаемый педагог!** К какой группе учителей, на ваш взгляд, вы относитесь? Поставьте «галочку» напротив выбранной группы.

**Группа А.** Вы поглощены новшествами, постоянно ими интересуетесь, всегда воспринимаете их первыми, смело внедряете, идёте на риск.

**Группа В.** Вы интересуетесь новшествами, но не внедряете их вслепую, рассчитываете целесообразность нововведения. Считаете, что новшества следует внедрять сразу после того, как их успешно опробовали в условиях, близких к вашим.

**Группа С.** Вы воспринимаете новшества умеренно. Не стремитесь быть среди первых, но и не хотите быть среди последних. Как только новое будет воспринято большей частью вашего педагогического коллектива, воспримите его и вы.

**Группа D.** Вы больше сомневаетесь, чем верите в новое. Отдаете предпочтение старому. Воспринимаете новое только тогда, когда его воспринимает большинство школ и учителей.

**Группа Е.** Вы последним осваиваете новшества. Сомневаетесь в новаторах и инициаторах нововведений.

*Обработка результатов производится путем анализа ответов. Чем малочисленнее группы D и E, тем выше уровень инновационного потенциала педагогического коллектива.*

### **Методика диагностики мотивационной среды в образовательной организации**

**Уважаемый педагог!** Оцените соответствие предложенных ниже утверждений положению дел в вашем коллективе по 10-балльной шкале, где 0 баллов – полностью не соответствует, 10 баллов – полностью соответствует (обведите соответствующий балл).

<b>Утверждения</b>	<b>Баллы</b>
Ожидаемые от учителей результаты инновационной деятельности чётко определены	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Эти результаты известны каждому учителю	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Существуют вознаграждения за достижение высоких результатов	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Размеры вознаграждения известны каждому учителю	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Вознаграждения имеют ценность	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Отношение к учителю зависит от его активности в инновационной деятельности	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Система контроля и экспертизы обеспечивает объективную оценку результатов работы	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
И каждый учитель уверен в объективной оценке результатов его работы	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Положительные результаты работы участников инновационной деятельности будут обязательно известны всему профессиональному сообществу ОО	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Получаемые вознаграждения соответствуют результатам труда в реализации инновационных проектов	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Учителя не сомневаются в справедливости распределения вознаграждения	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Учителя не сомневаются, что ожидаемые от них результаты соответствуют их возможностям	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Достижение ожидаемых результатов не требует постоянного чрезмерного напряжения	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Учителя не сомневаются, что существуют необходимые для достижения ожидаемых результатов условия	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
В процессе работы учителя испытывают положительные эмоции чаще, чем отрицательные	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

*Обработка результатов производится путём простого математического подсчёта суммы баллов всех заполненных анкет. Чем ближе полученная сумма к максимальному количеству баллов, тем благоприятнее созданные в ОО условия для высокой мотивации педагогов на участие в инновационных проектах. Чем ниже результат, тем мотивационная среда менее благоприятна для работы.*

На основе полученных результатов может быть построен графический профиль мотивационной среды ОО, а также определены демотивирующие факторы.

#### **Анкета «Определение мотивов трудовой деятельности педагогов»**

**Уважаемый педагог!** Выберите из списка 5 наиболее важных лично для вас мотивирующих факторов и поставьте напротив «галочку». Затем напротив выбранных факторов в соответствии с их значимостью для вас поставьте цифры от 5 до 1 в порядке убывания (5 – самый значимый для вас фактор, 1 – наименее значимый из пяти выбранных).

<b>Фактор</b>	<b>Выбор</b>	<b>Значимость</b>
Уровень доходов (заработная плата)		
Близость места работы к дому		
Возможность продвигаться по карьерной лестнице		
Возможность профессионального роста		
Возможность получения кредитов		
Возможность управления другими людьми		
Обучение за счет организации		
Большие полномочия		
Гибкий график работы		
Возможность самореализации		
Комфортные условия труда		
Нормированный рабочий день		
Отношения с непосредственным руководителем		
Признание, ощущение значимости в организации		
Работа по специальности, в соответствии с образованием		
Работа ради общения, возможность занять свободное время		

Обработка результатов производится путём анализа ответов, может иметь графическую или табличную форму.

### Анкета «Определение затруднений педагогов при организации учебного процесса»

**Уважаемый педагог!** Определите степень своих затруднений в приведённых ниже аспектах педагогической деятельности (поставьте «галочку» в соответствующей графе).

Аспект педагогической деятельности	Степень затруднения			
	Очень сильная	Сильная	Средняя	Слабая или отсутствует
1	2	3	4	5
Тематическое планирование				
Поурочное планирование				
Планирование самообразования и повышение педагогического мастерства				
Овладение содержанием новых программ и учебников				
Умение ставить цели урока				
Умение отработать содержание материала к уроку в соответствии с поставленной задачей				
Использование эффективных форм на уроке				
Использование элементов современных педагогических технологий				
Умение провести самоанализ урока				
Проведение практических работ, предусмотренных программой				
Осуществление дифференцированного подхода к обучению				
Развитие у обучающихся интереса к предмету				
Использование межпредметных связей				
Описание своего опыта работы				
Умение провести анализ урока коллеги				
Обеспечение разумной дисциплины на уроке				
Учет, оценка знаний, умений и навыков обучающихся				
Выявление типичных причин неуспеваемости обучающихся				
Внедрение ППО, описанного в литературе				
Внедрение ППО коллег своей школы (другой школы)				
Организация внеклассной работы по учебному предмету				
Эффективное использование оснащения кабинета				
Работа с				

неуспевающими обучающимися				
Работа с одарёнными детьми				
Оснащение кабинета новыми наглядными пособиями				
Диагностика уровня обученности обучающихся				
Составление авторской программы по учебному предмету				
Организация научно-исследовательской деятельности с обучающимися				

Обработка результатов производится путём анализа ответов и выделения проблемных зон.

### Анкета «Выявление затруднений учителя при осуществлении воспитательного процесса»

*Уважаемый коллега!* Предлагаем Вам оценить свои профессиональные знания, личностные особенности, актуальные проблемы и потребности, возникающие в Вашей деятельности. Оцените каждое из приведённых ниже утверждений по 5-балльной шкале, где:

**1 балл** – данное качество у Вас практически не выражено/данный вид деятельности у Вас практически отсутствует;

**2 балла** – данное качество недостаточно развито/данный вид деятельности встречается умеренно редко;

**3 балла** – данное качество развито средне/данный вид деятельности встречается умеренно часто;

**4 балла** – данное качество достаточно сильно развито/данный вид деятельности встречается часто;

**5 баллов** – данное качество очень сильно развито/данный вид деятельности встречается постоянно;

Рядом с каждым утверждением поставьте цифру, соответствующую Вашему ответу.

#### **I блок**

1. Глубокие знания по преподаваемому предмету.
2. Знание дополнительной литературы, умение ориентироваться в соответствующих научных и научно-популярных изданиях.
3. Знание современной практической (производственной, культурной, бытовой) ценности преподаваемого предмета, широкое использование этой информации на занятиях.
4. Эффективный текущий контроль и коррекция процесса усвоения материала.
5. Уверенное владение традиционными методами обучения (объяснение, показ, закрепление).
6. Использование в работе форм и методов активного обучения.
7. Использование в работе нетрадиционных систем и методов обучения (деловые игры, мастер-классы, семинары).
8. Участие в работе творческих групп, методических объединений, школ передового опыта в рамках образовательного организации.
9. Владение методами анализа учебно-методической работы по предмету.
10. Составление и реализация индивидуальных программ обучения.
11. Умение руководить творческим семинаром.

12. Использование в работе передового педагогического опыта.
13. Ведение экспериментальной работы по апробации и внедрению передовых педагогических методик и программ.
14. Использование в работе наглядных и технических средств обучения.
15. Умение заинтересовать обучающихся своим предметом.
16. Умение найти индивидуальный подход к каждому ученику.
17. Знание основных интересов, потребностей и возрастных особенностей детей.
18. Умение сформировать у обучающихся потребность в углублённом изучении вашего предмета.
19. Способность быстро устанавливать и легко поддерживать рабочую дисциплину на занятии.
20. Умение установить на занятии доброжелательную, комфортную обстановку.
21. Демократический стиль общения с детьми, основанный на взаимном уважении и доверии.
22. Хорошее знание индивидуальных психологических особенностей своих обучающихся, тонкое понимание мотивов их поступков.
23. Умение предотвращать и успешно разрешать межличностные конфликты, возникающие на занятии.
24. Регулярное общение с коллегами, активный обмен информацией и опытом.
25. Взаимодействие с родителями детей, совместное решение их проблем.

### **II блок**

*Прочитайте каждое утверждение и оцените, насколько оно верно для Вас. Если верно, то поставьте рядом «+», если неверно – «-»:*

1. У меня часто появляется желание больше узнать о себе.
2. Я считаю, что мне нет необходимости в чем-то меняться.
3. Я уверен в своих силах.
4. Я верю, что все задуманное мною осуществится.
5. У меня нет желания знать свои плюсы и минусы.
6. В своих планах я чаще надеюсь на удачу, чем на себя.
7. Я хочу лучше и эффективнее работать.
8. Я умею заставить и изменить себя, когда надо.
9. Мои неудачи во многом связаны с неумением это делать.
10. Я интересуюсь мнением других о моих качествах и возможностях.
11. Мне трудно самостоятельно добиться задуманного.
12. В любом деле я боюсь неудач и ошибок.
13. Мои качества и умения соответствуют требованиям моей профессии.
14. Обстоятельства сильнее меня, даже если я очень хочу что-то сделать.

### *Обработка и анализ результатов*

#### **I блок**

Опросник предназначен для диагностики уровня педагогического мастерства. Пункты опросника содержат описание основных профессиональных умений и навыков педагогов. Каждый пункт оценивается в пятибалльной системе в зависимости от развитости того или иного навыка или активности использования в работе того или иного приёма.

Опросник состоит из 25 пунктов, сгруппированных в шесть блоков:

1. Информационный – владение педагогом основной и дополнительной информацией по предмету (пункты 1,2,3);

2. Методический – владение традиционными и нетрадиционными методиками преподавания (пункты 4,5,6, 7, 9, 10, 14);

3. Мотивационный - умение создать интерес и управлять познавательной мотивацией обучающихся (пункты 15, 16, 17,18, 22);

4. Организаторский – умение эффективно организовать собственную деятельность и образовательный процесс (пункты 11,19);

5. Коммуникативный – умение установить комфортный психологический климат в коллективе, эффективно общаться с детьми, родителями и коллегами (пункты 20, 21, 23, 24, 25);

6. Инновационный – стремление к профессиональному саморазвитию и самосовершенствованию (пункты 8, 12, 13).

При обработке результатов сначала подсчитывается общее количество баллов по каждому из шести блоков отдельно, а затем эти суммы умножаются на коэффициент (для каждого блока он свой):

1 блок – 2,33;

2 блок – 1;

3 блок – 1,4;

4 блок – 3,5;

5 блок – 1,4;

6 блок – 2,33.

Умножение на коэффициент позволяет равноправно сравнивать значения, полученные по каждому блоку, и выявлять сильные стороны и проблемные зоны деятельности педагога (максимальное значение по каждому блоку с учётом коэффициента – 35) .

Также можно просчитать общий показатель по опроснику, сложив значения по всем шести блокам:

0 – 129 – низкий уровень развития профессиональных умений и навыков;

130 – 169 – средний уровень развития профессиональных умений и навыков;

170 – 210 – высокий уровень развития профессиональных умений и навыков.

## **II блок**

Опросник оценивает стремление к самопознанию и самосовершенствованию. Опросник содержит две шкалы: «хочу знать себя» и «могу совершенствоваться».

При обработке подсчитывается количество баллов (т.е., совпадений с ключом) по каждой шкале отдельно:

1 шкала: 1 (+), 2 (-), 5 (-), 7 (+), 10 (+), 12 (+), 13 (-).

2 шкала: 3 +, 4 +, 6 (-), 8 (+), 9 (+), 11 (-), 14 (-).

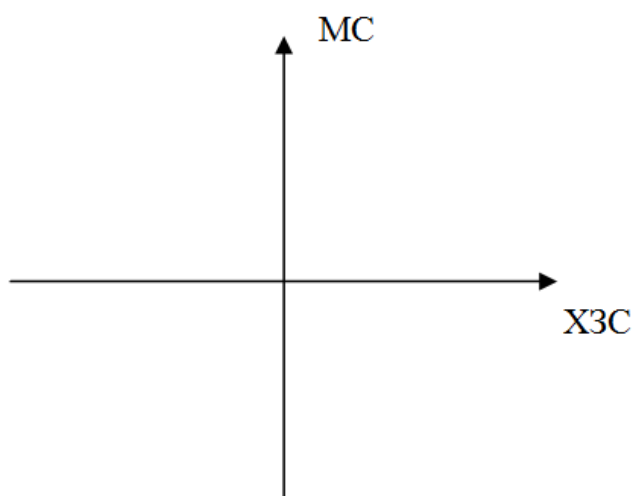
Максимальное количество баллов по каждой шкале - 7. полученные значения по каждой шкале переносятся на график (по горизонтали шкала «хочу знать себя», по вертикали «могу совершенствоваться»). По двум координатам находится точка, которая может попасть в один из четырёх квадратов:

1. Хочу знать себя и могу совершенствоваться.

2. Могу совершенствоваться, но не хочу знать себя.

3. Не хочу знать себя и не могу изменяться.

4. Хочу знать себя, но не могу себя изменить.



### 15. Опросник оценки творческого потенциала педагога

**Уважаемый педагог!** Отвечая на вопросы, оцените выбранный Вами вариант ответа, исходя из следующих критериев:

- а) – 3 очка,
- б) – 1 очко,
- в) – 2 очка.

**1.** Считаете ли Вы, что современная система обучения и воспитания может быть улучшена?

- а) да;
- б) нет, она и так достаточно хороша;
- в) да, в некоторых случаях, но при современном состоянии школы незначительно

**2.** Думаете ли вы, что сами можете участвовать в изменении современной системы обучения и воспитания?

- а) да, в большинстве случаев;
- б) нет;
- в) да, в некоторых случаях.

**3.** Считаете ли вы, что некоторые из ваших идей способствовали бы значительному прогрессу в данной сфере педагогической деятельности?

- а) да;
- б) да, при благоприятных обстоятельствах;
- в) лишь в некоторой степени.

**4.** Считаете ли вы, что в будущем будете играть очень важную роль и сможете что-то принципиально изменить в системе образования?

- а) да, наверняка;
- б) это маловероятно;
- в) возможно.

**5.** Когда вы решаете предпринять какое-то действие, думаете ли вы, что осуществите своё начинание, способствующее улучшению положения дел?

- а) да;
- б) часто думаю, но не сумею;
- в) да, часто.

**6.** Испытываете ли вы желание заняться изучением форм, методов и приёмов обучения и

развития обучающихся?

- а) да, неизвестное меня привлекает;
- б) нет, все, что мне известно в этом вопросе, меня не привлекает;
- в) все зависит от целей изучения.

**7.** Заинтересованы ли вы вопросами обучения и развития способных и одарённых детей. Испытываете ли вы желание добиться успеха в данной сфере деятельности?

- а) да;
- б) удовлетворюсь тем успехом, который был достигнут до меня;
- в) нет, так как знаю, что успеха добиться невозможно.

**8.** Если проблема не решена, но ее решение вас волнует, хотите ли вы знать все те теоретические положения, которые могут решить проблему?

- а) да;
- б) нет, достаточно знаний передового опыта;
- в) нет.

**9.** Когда вы терпите неудачу, то:

- а) какое-то время упорствуете, продолжая начатое;
- б) махнёте рукой на затею;
- в) продолжаете делать своё дело.

**10.** По-вашему, профессию надо выбирать исходя:

- а) из своих возможностей и перспектив для себя;
- б) из значимости и нужности профессии, потребности в ней;
- в) из преимуществ, которые она даёт.

**11.** Путешествуя, могли бы вы легко пройти по маршруту, который однажды пройден?

- а) да;
- б) нет;
- в) да, но только в той местности, которая мне понравилась.

**12.** Сразу после беседы сможете ли вы вспомнить все, что говорили?

- а) да, без труда;
- б) запоминаю только то, что меня интересует;
- в) всего вспомнить не могу.

**13.** Когда вы слышите незнакомый термин в знакомом контексте, сможете ли повторить его в сходной ситуации?

- а) да, без затруднений;
- б) да, если этот термин легко запомнить;
- в) нет.

**14.** В свободное время вы предпочитаете:

- а) поразмыслить наедине;
- б) находиться в компании
- в) заняться самообразованием по волнующей вас проблеме.

**15.** Вы занимаетесь подготовкой доклада (сообщения). Решаете прекратить это занятие только в том случае, если:

- а) дело закончено и, кажется вам, отлично выполнено;
- б) вы более или менее довольны;
- в) вам не все удалось сделать, но есть ещё и другие дела.

**16.** Когда вы одни, то:

- а) любите почитать книгу любимого писателя;



- б) любой ценой пытаетесь найти себе конкретное занятие;
- в) решаете проблему, связанную с вашей работой.

**17.** Когда какая-то идея захватывает Вас, то вы думаете о ней:

- а) независимо от того, где и с кем Вы находитесь;
- б) только в одиночестве;
- в) только там, где не слишком шумно.

**18.** Когда вы отстаиваете какую-то идею, то:

- а) можете отказаться от неё, если выслушаете убедительные аргументы оппонентов;
- б) останетесь при своём мнении, какие бы аргументы ни выдвигали;
- в) измените своё мнение, если давление будет сильным.

*Подсчитайте очки, которые вы набрали:*

23 очка и менее – Ваш творческий потенциал и желание в саморазвитии, увы, ограничены, но, может быть, Вы просто недооцениваете себя, свои способности? Отсутствие веры в свои силы и возможности Ваших учеников мешает? Вам необходимо больше уверенности.

24-48 очков – у Вас хороший творческий потенциал. Вы обладаете теми качествами, которые позволяют вам творить, но у вас есть и проблемы, которые тормозят процесс творчества. Во всяком случае, ваш потенциал позволит вам творчески проявить себя, если вы, конечно, этого пожелаете.

49 очков и более – в Вас заложен творческий потенциал, который представляет вам богатый выбор возможностей в саморазвитии и развитии Ваших учеников. Если вы на деле сможете применить ваши способности, то вам будут доступны самые разнообразные формы работы.

## **16. Методика оценки творческого потенциала (тест креативности Н.Ф.Вишняковой)**

*Уважаемый коллега!* Внимательно прочитайте каждое утверждение и оцените, насколько оно верно для Вас. Если верно, то поставьте рядом «+», если неверно – «-». Отвечайте быстро, не задумываясь:

1. Задумывались ли Вы, какие тайные причины заставляют людей создавать что-либо новое.
2. Бывают ли у Вас неприятности из-за собственного любопытства.
3. Возникает ли у Вас желание оригинально усовершенствовать хорошую вещь.
4. Переносите ли Вы в своих мечтах в прошлое или в будущее.
5. Чувствуете ли Вы намерения человека при первом взгляде на него.
6. Верно ли, что вы не реагируете эмоционально на необычные ситуации.
7. Отвечаете ли Вы шуткой, если Вас разыгрывают.
8. Если представится случай, Вы поменяете работу на более оплачиваемую, но на менее творческую.
9. Всегда ли Вы продумываете последствия принимаемого Вами решения.
10. Верно ли, что Вам не нравится познание нового, если это связано с риском.
11. Приходилось ли Вам удачно использовать вещи не по их назначению.
12. Бывает ли так, что, когда Вы рассказываете о каком-нибудь подлинном случае, то прибегаете к вымышленным подробностям.
13. Ошибаетесь ли Вы при принятии решения в экстремальной ситуации.
14. Доставляет ли Вам удовольствие достижение оригинального результата в своей практической деятельности.
15. Любите ли Вы шутить и смеяться над собой.

16. Изобретали ли Вы когда-нибудь что-то новое в интересующей Вас сфере деятельности
17. Утомляет ли Вас работа, требующая постоянного принятия решений в нестандартных ситуациях
18. Отмечают ли окружающие, что Вы во все вникаете
19. Является ли Ваше хобби редким
20. Бывает ли, что у Вас возникают необычные образы, связанные с реальными событиями
21. Вы чувствуете, что по телефону звонят именно Вам, ещё не сняв трубку
22. Равнодушны ли Вы к переживаниям героев просмотренного фильма или прочитанной книги
23. Смеётесь ли Вы над своей неудачей
24. Посещали бы Вы ради новых знаний специальные занятия, даже если это связано с неудобствами
25. Достаточно ли для Вас мелкой детали, намёка на проблему, чтобы увлечься её разработкой
26. На свои детские вопросы Вы нашли ответы в зрелом возрасте
27. Испытываете ли Вы потерю интереса к необычным жизненным ситуациям
28. Фантазируете ли Вы, как бы Вы жили в другой стране или в другом веке
29. Вам трудно предвидеть последствия предстоящих событий
30. Вы чувствуете эмоциональный подъем или вдохновение в начале нового дела
31. Вы заранее готовите шутку или весёлую историю с целью развеселить компанию
32. Утомляют ли Вас неожиданности в профессиональной деятельности, требующие новых выходов из создавшейся ситуации
33. Вы продумываете варианты решения трудных проблем, прежде чем сделать выбор наиболее продуктивного
34. Когда Вы долго не создаёте нового, Вас мучает чувство неудовлетворения
35. Вы любите работу, требующую смекалки, даже если она связана с трудностями реализации
36. Сталкиваясь с новыми проблемами, Вы предвидите перспективы их решения
37. Снился ли Вам когда-нибудь сон, который предсказывал последовавшее потом событие
38. Сочувствуете ли Вы людям, которые не достигли желаемого результата в творчестве
39. Используете ли Вы юмор для выхода из затруднительных ситуаций
40. Вы выбирали профессию с учётом своих творческих возможностей
41. Вам трудно продумать несколько вариантов решения конкретной проблемы
42. Сможете ли Вы рискнуть карьерой ради познания нового
43. Будете ли Вы заниматься созданием чего-то необычного, если это связано с какими-то трудностями
44. Вам трудно представить незнакомое место, в которое Вы хотите попасть
45. Случалось ли так, что Вы вспоминали о человеке, с которым давно не виделись, а потом вдруг неожиданно встречались
46. Сочувствуете ли Вы обманутому человеку
47. Бывает ли так, что сами придумываете анекдоты и смешные истории
48. Если Вы лишитесь возможности работать, то жизнь для Вас потеряет интерес
49. Основательно ли Вы продумываете результаты своей творческой деятельности

50. Хочется ли Вам порой разобрать вещь, чтобы узнать как она работает
51. Вы импровизируете в процессе реализации уже разработанного плана действий
52. Вы сочиняете сказки для детей
53. Бывает ли так, что Вы по каким-то необъяснимым причинам не доверяете некоторым людям
54. Вы склонны сильно переживать, если Вас обманули
55. Раздражает ли Вас шутка
56. Вы уверены, что ваша профессия позволит улучшить окружающий мир
57. Думаете ли Вы, какие тайные причины скрыты в оригинальных действиях человека
58. Интересует ли Вас, как живут соседи
59. Предпочитаете ли Вы общаться с людьми с необычными взглядами
60. Фантазировали ли Вы когда-нибудь о том, что можно было бы сделать, получив наследство
61. Вам трудно определить характер человека с первого взгляда
62. Вы сочувствуете нищим людям
63. Считают ли Вас окружающие остроумным человеком
64. В Вашем профессиональном творчестве было много неудач
65. Вы много размышляете о причинах успехов и неудач в своей деятельности
66. Если Вы встречаете новое слово, то стремитесь узнать его значение
67. Интересуют ли Вас люди, которые придерживаются только традиционных взглядов
68. Пишите ли Вы стихи, прозу
69. Глядя на постороннего человека, Вам трудно предугадать, как сложится его жизнь
70. Вы редко выражаете свои эмоции при просмотре спортивных соревнований
71. Трудно ли Вам с юмором выйти из затруднительной ситуации
72. Можете ли Вы в своей работе пойти на риск, если Ваши на успех не гарантированы
73. Достоверно ли Вы восстанавливаете по случайным деталям и явлениям целостную картину
74. Пытались ли Вы проследить генеалогическое древо вашей семьи
75. Если бы Ваши знакомые знали, о чем Вы мечтаете, то считали бы Вас чудаком
76. Вам трудно представить себя в старости
77. Бывает ли так, что Вы опасаетесь идти на встречу с незнакомым человеком из-за интуитивного беспокойства
78. Наблюдая драматические события в жизни людей, чувствуете ли Вы, что это происходит с Вами
79. Предпочитаете ли Вы комедию всем остальным жанрам
80. Обязательно ли творчество должно сопутствовать профессиональной деятельности.

<b>I</b>	<b>II</b>	<b>III</b>	<b>IV</b>	<b>V</b>	<b>VI</b>	<b>VII</b>	<b>VIII</b>
1	2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31	32
33	34	35	36	37	38	39	40
41	42	43	44	45	46	47	48
49	50	51	52	53	54	55	56
57	58	59	60	61	62	63	64

65	66	67	68	69	70	71	72
73	74	75	76	77	78	79	80

Сосчитайте количество плюсов по вертикали в каждом столбце. Результаты подсчетов напишите внизу. Полученные баллы характеризуют степень выраженности у Вас оцениваемых параметров:

- I. Дивергентное (творческое) мышление
- II. Любознательность
- III. Оригинальность
- IV. Воображение
- V. Интуиция
- VI. Эмоциональность и эмпатия
- VII. Чувство юмора
- VIII. Творческое отношение к значимой деятельности

**17. Самоменеджмент: насколько хорошо вы справляетесь со своей работой? (Р.В. Овчарова)**

*Самооценка в баллах: 0 – почти никогда; 1 – иногда; 2 – часто; 3 – почти всегда.*

1. Я резервирую в начале рабочего дня время для подготовительной работы, планирования.

2. Я перепоручаю все, что может быть перепоручено.

3. Я письменно фиксирую задачи и цели с указанием сроков их реализации.

4. Каждый официальный документ я стараюсь обрабатывать за один раз и окончательно.

5. Каждый день я составляю список предстоящих дел, упорядоченный по приоритетам. Важнейшие вещи я делаю в первую очередь.

6. Свой рабочий день я пытаюсь по возможности освободить от посторонних телефонных разговоров, незапланированных посетителей и неожиданно созываемых совещаний.

7. Свою дневную загрузку я стараюсь распределить в соответствии с графиком моей работоспособности.

8. В моем плане времени есть «окна», позволяющие реагировать на актуальные проблемы.

9. Я пытаюсь направить свою активность таким образом, чтобы в первую очередь концентрироваться на немногих «жизненно важных» проблемах.

10. Я умею говорить «нет», когда на моё время хотят претендовать другие, а мне необходимо выполнить более важные дела.

*Анализ результатов:*

0-15 баллов – вы не планируете своё время и находитесь во власти внешних обстоятельств. Некоторых из своих целей вы добиваетесь, если составляете список приоритетов и придерживаетесь его.

16-20 баллов – вы пытаетесь овладеть своим временем, но вы не всегда достаточно последовательны, чтобы иметь успех.

21-25 баллов – у вас хороший самоменеджмент.

26-30 баллов – вы можете *служить* образцом *каждому*, кто хочет научиться рационально расходовать своё время. Позвольте окружившим вас людям приобщиться к вашему опыту.

### **Источники:**

1. Агеева И.А. Успешный учитель. Санкт-Петербург: Речь, –2016.–208с.
2. Акмеология /Под ред. А.А. Деркача. – М.: РАГС, 2013.
3. Ангеловский А.А. Профессиональная компетентность как необходимое условие профессионализма (психолого-акмеологический анализ)//Актуальные вопросы современной педагогики: материалы междунар. науч.конф. (г. Уфа, июнь 2011 г.). – Уфа: Лето, 2011. – С. 7-13.
4. Андриенко Е.В. Феномен профессиональной зрелости учителя. Казань, 2012.
5. Безниско Е.Д. Самообразование как условие личностно-профессионального роста учителя.- Автореферат к.п.н.–Ростов-на Дону, 2007.–171с.
6. Дрягалова Е.А. Анализ трудностей развития инновационной психолого-педагогической деятельности в системе общего образования в современных условиях. //Современные проблемы науки и образования.–2013.–№3.
7. Козлова Н.В., Берестенева О.Г., Сивицкая Л.А. Образовательный потенциал акмеологии. Издательство ТПУ. Томск – 2007.
8. Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, приказ от 18 октября 2013 г. № 544н.
9. Козулина Ю.Г. (сост.) Инновационный менеджмент и психология инновационного образования: хрестоматия. Краснояр. гос. пед. ун-т им. В.П. Астафьева. – Красноярск, 2013. – 264 с.
10. Лаврентьев Г.В., Лаврентьева Н.Б. Инновационные обучающие технологии в профессиональной подготовке специалистов. Барнаул, 2012.
11. Митина, Л. М. Психология труда и профессионального развития учителя: учеб.пособие / Л. М. Митина. - Москва : Академия, 2014. - 320 с.
12. Поташник М.М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе. Методическое пособие– М.: Центр педагогического образования, 2010. – 448 с.
13. Практикум по психологии профессиональной деятельности: Учеб. Пособие/ под ред. Г.С.Никифорова, М.А.Дмитриевой, В.М.Снеткова. СПб.: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2010.
14. Психолого-педагогическое сопровождение реализации инновационных образовательных программ / Под ред. Ю. П. Зинченко, И. А. Володарской. - М.: Изд-во МГУ, 2007. – 120 с.
15. Пунина Н.В. Учебно-методическое обеспечение инновационной деятельности образовательного организации//Методист– №1, 2008, с. 46-49.
16. Селюч М.Г. Акмеологические особенности профессионального творчества руководителя образовательной организации. – ГОАУ ДПО Амурский ИРО, 2013, с.43.
17. Технология построения акмеограммы. Учебно-методическое пособие для студентов педагогических вузов. Красноярск, 2010.–100л.
18. Успех. Особенности психолого-педагогической работы: Пособие для педагогов / Л.В. Филиппова, Е.А. Дрягалова, Н.В. Ермилова; Науч. ред. А.Г. Асмолов; Рук. авт. колл. Н.В. Федина.–Просвещение, 2012.-106л.
19. Фоменко И.А. Программа муниципального общеобразовательного организации лицей «Экос»«Формирование индивидуального стиля педагогической деятельности учителя как условие повышения качества образования».МОУ лицей «ЭКОС», г.Ново-Александровск, 2014.
20. Худотелова Е. Н. Личностный рост педагога как основа профессионального мастерства педагогов третьего тысячелетия // Проблемы и перспективы развития образования:

материалы междунар. науч. конф. (г. Пермь, апрель 2011 г.).Т. I. – Пермь: Меркурий, 2011. – С. 50-52.

**Интернет-ресурсы:**

21. Кулагина, И.Ю. Педагогическая психология [Электронный ресурс] : учебное пособие / И.Ю.Кулагина. - М.: Академический проект, 2011. - 320 с. - 978-5-8291-1289-9. Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=137559> (дата обращения 08.04.2019).

22. Психологическое сопровождение профессиональной деятельности [Электронный ресурс] : хрестоматия / М.: Издательский центр ЕАОИ, 2012. - 806 с. - 978-5-374-00573-8. Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117870> (дата обращения 08.04.2019).

**Информация взята из открытых источников.**

Профессионально-личностное развитие преподавателя русского языка (акмеологический аспект)

Авторы-составители:

Памирская Елена Валентиновна, специалист по учебно-методической работе кафедры акмеологии и профессиональной деятельности ГАУ ДПО «АМИРО».

Компьютерный набор и вёрстка: Новиков Вадим Вадимович.

Подписано к печати 24.10.2019

Бумага

Тираж 100

Формат

Усл.печ.л. 3,37 п.л

Заказ№

675000 г.Благовещенск, ул.Северная,107  
ГАУ ДПО Амурский областной институт развития образования  
Тел./факс (412)226-262

