

ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«ВЕРХНЕСАЛДИНСКИЙ АВИАМЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»
(ГАОУ СПО «ВСАМТ»)

Утверждаю:
Директор техникума

Н.А.Ракитина
«__» _____ 2014 г.

ПРОГРАММА

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

2014 г.

Пояснительная записка

Программа организации и мониторинга профессиональных достижений, методического сопровождения педагогов в межаттестационный период разработана с целью системной деятельности по созданию условий для повышения профессиональных компетенций, созданию единого методического пространства в ГАОУ СПО СО «Верхнесалдинский авиаметаллургический техникум».

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

Задачи мониторинга:

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

Система мониторинга профессиональных достижений педагогов способствует

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

Результаты мониторинга

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

Этапы мониторинга

- Подготовительный;
- Исходно-диагностический ;
- Уточняющий;
- Планово-прогностический;
- Организационно - деятельностный;
- Внесение корректив;
- Итогово – аналитический.

Показатели роста:

- курсовая подготовка;
- выступление на педагогическом совете / конференции / семинаре;
- подготовка конференции / семинара;
- публикации;
- участие в разработке инновационных проектов;
- участие в разработке программ на основе ФГОС СПО;
- качество образования по предмету;
- участие в организации внеучебной деятельности

(Педагогическая карта в Приложении №1)

Показатели компетентности педагогов:

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

Направления методической работы:

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

Формы методического сопровождения:

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

Разработчики программы:

Старший методист – Е.С.Буркова

1. Общие положения

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

1.1. Целью межаттестационного периода являются:

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

1.2. Задачи межаттестационного периода:

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

1.3.. Правильно организованный межаттестационный период способствует:

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

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

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

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

2. Мониторинг профессиональной деятельности педагога в межаттестационный период

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

Форма мониторинга имеет следующие положительные стороны:

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

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

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

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

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

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

Блок 2. Предметно-профессиональная компетентность (ППК).

Блок 3. Повышение квалификации (ПК).

Блок 4. Продуктивность.

Работу над мониторингом в течение года условно можно разделить на 4 этапа.

Прогностический этап, включает оценку своего личностно-профессионального потенциала, предметно-профессиональной компетентности, продуктивности и работы над повышением своей квалификации по модулю 1, а также по модулю 2 «Специальные педагогические способности преподавателя -предметника».

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

ОВ – очень высокий 5б.,

В – высокий 4б.,

С – средний 3б.,

Н – низкий 1б.,

ОН – очень низкий 2б.

Максимальный суммарный балл – 275 б.

На основании полученных результатов самооценки и с учетом успехов и неудач в предыдущем учебном году, потребностей учащихся, родителей, тенденций развития ОУ, региональной системы образования осуществляется целеполагание в различных аспектах профессиональной деятельности. После этого предстоит разработать программу саморазвития, «Обозначить» педагогические технологии, которые нужно реализовать в этом учебном году или в межаттестационном периоде и спрогнозировать результат образования, который хотелось бы получить (качество образования, динамика развития студента и т.д.). представленную деятельность можно назвать педагогическим проектированием.

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

Аналитический этап.

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

Аналитический отчет

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

Подробно остановимся на модуле 1 «Мониторинг профессиональной деятельности педагога». Он состоит из 4-х блоков, где зафиксированы наиболее значимые профессиональные качества.

Блок 1. Профессионально-личный потенциал.

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

Блок 2. Профессионализм.

Предметно-профессиональная компетентность.

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

Внеурочная деятельность.

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

Блок 3. Повышение квалификации

- I. Охват курсами ПК, семинарами.
- II. Участие в педагогических чтениях (внутришкольные, улусные, республиканские, результативность).
- III. Участие в работе техникума (откликаемость, сотрудничество, выполнение функциональных обязанностей).
- IV. Участие в экспериментальной работе (Личный вклад, желание самосовершенствоваться).
- V. Систематизация опыта (Этапы профессионального становления Самоменедмент педагога, портфолио и др.).
- VI. Повышение общей культуры.
- VII. Повышение профессионализма в психолого-педагогической области.
- VIII. Повышение знаний по своему предмету.
- IX. Совершенствование методики преподавания.
- X. Совершенствование культуры делопроизводства и ведения документации.
- XI. Участие в конкурсах, смотрах.
- XII. Обмен опытом (выступления, мастер-классы, творческие отчёты, авторские семинары, курсы).
- XIII. Публикации (перечень, число стр.).
- XIV. Разработки (ОУ, УУО, ИПКРО).
- XV. Наставничество (откликаемость, сотрудничество).

Блок 4. Продуктивность.

1. Обученность учащихся (сводная таблица «Продуктивность: качество образования»).
2. Воспитанность учащихся (на уроках, внеклассных мероприятиях по предмету обучения) с/о.
3. Итоги олимпиад (улусные, региональные, республиканские).
4. НПК «Шаг в будущее» (участие, результативность).
5. Результаты промежуточной аттестации, ИГА, ФЦТ (аттестационные).
6. Поступление выпускников в высшие учебные заведения по профилю специальности.
7. Нацеленность на конечный результат – на модель выпускника школы(с/о).
8. Уровень продуктивности деятельности преподавателя (репродуктивный, адаптивный, локально моделирующий, системно-моделирующий деятельность и поведение учащихся) с/о.
9. Рейтинг профессиональной деятельности (с/о).

2.2. Портфолио

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

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

Портфолио достижений

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

Оформление портфолио должно отвечать следующим требованиям:

- портфолио должен включать введение, в котором педагог поясняет, какие материалы включены в портфолио;

- □ обязательно наличие четко сформулированного оглавления (с наименованиями материалов, номерами страниц и т.п.).

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

Представленные в портфолио материалы должны свидетельствовать о том, что:

- педагог выбирает образовательные программы и технологии в соответствии с уровнем развития учащихся и направлением деятельности ОУ; использует аналитические умения и навыки при выборе образовательной программы,

- педагог использует средства педагогической диагностики для оценки знаний, умений и навыков учащихся, уровня сформированности их ключевых компетенций; принципы личностно-ориентированной педагогики в работе с учащимися;

- □ педагог учитывает психолого-педагогические особенности учащихся при выборе образовательных технологий,

- □ в системе работы педагога комплексно реализуется одно из направлений региональной образовательной политики.

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

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

- список тезисов докладов на заседаниях методических объединений и семинарах;

- отзывы об участии в практических семинарах, конференциях и пр.;

- свидетельства о повышении квалификации, участии в семинарах, конференциях и пр.;

- дипломы, поощрения, награды;

- результаты учебной и внеучебной деятельности обучающихся с комментариями педагога;

- материалы, свидетельствующие об отношении субъектов образовательного процесса к организации образовательно-воспитательного процесса (отзывы учеников, коллег, родителей) и др.

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

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

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

Все материалы, которые вошли в портфолио, должны найти отражение во введении (пояснительной записке). Во введении (пояснительной записке) необходимо пояснить, какие материалы включены в портфолио, и обосновать, что именно эти материалы являются свидетельствами результативности деятельности аттестуемого.

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

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

Все документы, включаемые в пакет документально зафиксированных результатов образовательной деятельности, за исключением ксерокопий грамот, дипломов, свидетельств, а также печатных публикаций аттестуемого, заверяются подписью представителей администрации образовательного учреждения (директора или заместителя по учебно-воспитательной работе) и печатью образовательного учреждения. В отдельных случаях (свидетельства об участии педагога в работе областных (районных) экспертных комиссий; справки, подтверждающие работу педагога в составе лекторской группы на курсах повышения квалификации преподавателей и пр.) документы могут быть заверены подписью других лиц (методиста районного методического центра, методиста областного института повышения квалификации, школьного психолога и т.д.) и соответствующей печатью. Лица, заверяющие документ, несут ответственность за достоверность представленных в нем сведений. В случае предоставления недостоверных сведений результаты оценки деятельности аттестуемого по данному параметру могут быть аннулированы.

Пакет документально зафиксированных результатов образовательной деятельности формируется аттестуемым педагогом самостоятельно. При этом он вправе определять те факторы и показатели своей деятельности, которые являются для него приоритетными. В этом качестве, например, может выступать развитие различных групп учебных умений навыков (умения и навыки работы с информацией, коммуникативные навыки и т.п.), психологических процессов, мотивации к учению и т.д. Независимо от выбора показателей важно, чтобы результативность работы педагога в данном направлении была убедительно представлена в форме, обеспечивающей достаточную степень объективности выводов.

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

Методический портфолио

В методический портфолио педагог может вложить разработанные им в межаттестационный период научно-методические разработки. При этом возможно предоставление в портфолио только ксерокопий титульных листов выпущенных материалов, заверенной печатью и подписью руководителя образовательного учреждения.

Также в методический портфолио могут входить публикации педагога в различных научно-методических изданиях, средствах массовой информации, ссылки на сайты в сети Интернет, где размещены материалы педагога. Данные материалы могут представлять собой только список публикаций, заверенный печатью и подписью руководителя образовательного учреждения.

В межаттестационный период педагоги принимают участие в мероприятиях различного уровня: конференциях, педагогических чтениях, заседаниях круглых столов, семинарах и пр. В методическом портфолио могут быть представлены сборники материалов, выпущенные по итогам мероприятия содержащие материалы аттестуемого. Целесообразно в портфолио вкладывать не сами сборники, а ксерокопии титульных листов, содержащие названия мероприятий и ксерокопии страниц содержания сборника, на которых указаны названия материалов педагога и его фамилия. Ксерокопии также должны быть заверены печатью и подписью руководителя образовательного учреждения. Также в портфолио можно вложить ксерокопию страниц маршрутной книжки, подтверждающих участие педагога в мероприятиях различного уровня.

В методический портфолио педагог может вложить разработанные им в межаттестационный период деловые, организационно-деятельностные игры, дидактические и контрольно-измерительные материалы и прочие методические разработки. Однако следует помнить, что все они должны обладать новизной, способствовать формированию ключевых компетенций у обучающихся, быть апробированы и активно внедрены в образовательно-воспитательный процесс, что должно быть подтверждено отзывами педагогов или руководителей образовательных учреждений, заверенными печатью.

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

3. Межаттестационный период педагогов

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

3.2. Условия прохождения межаттестационного периода.

Директор техникума издает приказы:

- о проведении межаттестационного периода педагогических работников;
- о назначении ответственного за ведение мониторинга результатов деятельности педагогов;
- об утверждении программы мониторинга результатов деятельности педагогов.

Заместитель директора:

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

Методист :

- создает условия для предъявления результатов профессиональной деятельности педагогических и руководящих работников;
- производит сбор и систематизацию материалов об участии педагогов в деятельности техникума (в сводных таблицах и др.);
- в начале учебного года корректирует основные направления деятельности педагогов в работе техникума с учетом результатов прошлого года;
- в конце года подводит итоги участия педагогических работников в деятельности техникума;
- готовит представления на работников, завершивших межаттестационный период и выходящих на последующую аттестацию.

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

Педагогические и руководящие работники обязаны:

- разработать план прохождения межаттестационного периода;
- разработать программу мониторинга результатов своей профессиональной деятельности в межаттестационный период;

- на основе районных и внутритехникумовских информационных стандартов вести сбор, обработку и анализ результатов профессиональной деятельности в мониторинговой тетради за каждый год;

- за межаттестационный период провести педагогическим работникам не менее трех зачетных педагогических форм, руководящим работникам – не менее двух управленческих форм.

Возможны следующие *педагогические формы и управленческие формы*:

- урок
- внеклассное мероприятие
- экскурсия
- беседа
- собрание
- дополнительное занятие
- смотр
- педагогический совет
- методический совет
- презентация ОУ
- заседание Совета учебного заведения

- ставить в известность аттестационные комиссии соответствующих уровней, экспертов о проведении зачетных мероприятий не позднее чем за 10 до срока его проведения;
- обеспечивать экспертов бланками документов по оценке мероприятия;
- предоставлять достоверную информацию о результатах своей профессиональной деятельности;
- не менее 1 раза в течение межаттестационного периода проходить курсы повышения квалификации.

3.4. Педагогические и руководящие работники имеют право:

- выйти на досрочную аттестацию через 1 год после предыдущей аттестации;
- выйти на очередную аттестацию;
- принять участие в формировании экспертных групп;
- самостоятельно выбрать формы зачетных мероприятий;
- самостоятельно выбрать тему выступления на педагогических чтениях;
- определить сроки проведения зачетных мероприятий и выступлений на уровне техникума и региона;
- дополнять программу мониторинга показателями, отражающими эффективность его деятельности.

3.5. Деятельность аттестационной комиссии техникума.

Аттестационные комиссии инициируют активную профессиональную деятельность педагогических и руководящих работников в межаттестационный период.

Способствуют организации различных форм педагогического общения с целью предъявления результатов профессиональной деятельности работников, находящихся в межаттестационном периоде.

По окончании межаттестационного периода нулевой этап с работниками, выходящими на последующую аттестацию.

3.6. Контроль.

Контроль за прохождением межаттестационного периода педагогов осуществляет директор техникума.

Контроль за результатами деятельности директора техникума осуществляется специалистами управления образованием через комплексные и тематические проверки, аттестацию техникума, районные информационные стандарты, заполняемые ежегодно руководителями.

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

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

Целями и задачами аудита являются:

- изучение результатов педагогической (управленческой) деятельности, выявление отрицательных и положительных тенденций организации образовательного (управленческого) процесса, разработка на этой основе предложений по устранению негативных тенденций;
- распространение передового педагогического опыта;
- упорядочение системы деятельности педагога (руководителя) и перевод ее в новое качественное состояние.

Выделяются следующие методы в зависимости от объекта аудита:

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

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

Из методов контроля работы преподавателя и результатов учебной деятельности учащихся некоторые являются общими (по названию) – наблюдение, анализ документации, беседа, анкетирование, хронометрирование, другие являются специфическими для преподавателя (самоанализ урока) или для учащихся (контрольные срезы, опрос – устный, письменный, графический, комбинированный, тестирование).

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

При проведении внешнего аудита особое внимание уделяется исследованию среди учащихся, педагогов, родителей, общественности.

Важной является оценка со стороны педагогического коллектива. Позиции администрации и коллектива по отношению к результативности деятельности уравнивают ситуацию.

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

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

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

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

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

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

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

4. Повышение квалификации

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

4.2. Задачи повышения квалификации:

- обеспечение образовательного учреждения высококвалифицированными педагогическими кадрами;
- создание правовых, организационных условий для развития профессиональной культуры работников техникума;
- подготовка педагогических работников к работе в условиях модернизации образования, обновления его структуры и содержания;
- совершенствование управленческой компетенции руководителей образовательного учреждения;
- Создание системы стимулирования деятельности работников техникума;
- Развитие коллектива единомышленников.

4.3. Этапы реализации программы:

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

4.4. Организационное и функциональное обеспечение повышения квалификации.

Функции директора:

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

Функции заместителя директора по УР:

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

Функции методиста:

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

Функциональные обязанности преподавателя:

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

4.5. Содержание и средства реализации программы

Поддержка, стимулирование и повышение статуса педагогических работников:

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

Подготовка педагогических кадров, развитие профессиональной культуры и компетенции работников:

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

Совершенствование системы переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров:

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

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

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

В профессиограмме педагогов следующие составляющие:

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

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

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

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

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

4.6. Повышения квалификации проходит 1 раз в 5 лет для каждого педагогического работника и является обязательным

Способы повышения квалификации:

I. Предварительное обучение.

1. "Инструкционный тренинг".
2. Предподготовка (прохождение испытательного периода).

II. Повышение квалификации на рабочем месте.

1. Начальная подготовка.
2. Переводы и ротация кадров внутри организации.
3. Чередование операций.
4. Планирование работы.
5. Командирование сотрудников в другую организацию.
6. Специальный подбор заданий.
7. "Оставление на произвол судьбы".
8. Перенятие опыта у более квалифицированных сотрудников.
9. Натаскивание.
10. Работа под руководством специалиста.
11. Демонстрационный метод.
12. Рабочие группы по обсуждению производственных и организационных вопросов.
13. Разработка пробных проектов и работа с соответствующей специальной литературой под руководством специалиста.
14. Ролевые игры.
15. Моделирование учебных ситуаций и разбор конкретных ситуаций.
16. Деловые игры.
17. Тренаж обучающихся по basket-методу (изучение корреспонденции руководителем и принятие решений на основе данных корреспонденции).
18. Обучение по специальным программам.
19. Дистанционное (заочное) обучение.
20. Учебные фильмы, видеофильмы.
21. Учебные семинары.
22. Группы по обучению поведению в соответствующих ситуациях.
23. Обучение техникам работы с информацией.
24. Обучение и тренинги в области психотехнологии и гуманитарологии.
25. Развитие навыков общения и взаимодействия в организации.
26. Программное компьютерное обеспечение.

III. Повышение квалификации вне рабочего места.

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

Виды повышения квалификации

В зависимости от потребностей работодателя, объема новых знаний и сроков обучения повышение квалификации может быть организовано по-разному:

- краткосрочное (не менее 72 часов) тематическое обучение по вопросам конкретного производства. Осуществляется по месту основной работы специалистов и заканчивается сдачей соответствующего экзамена, зачета или защитой реферата;
- тематические и проблемные семинары (от 72 до 100 часов) по научно-техническим, технологическим, социально-экономическим и другим проблемам, возникающим на уровне отрасли, региона, предприятия (объединения), организации или учреждения;
- длительное (свыше 100 часов) обучение специалистов в образовательном учреждении повышения квалификации для углубленного изучения актуальных проблем науки, техники, технологии, социально-экономических и других проблем по профилю профессиональной деятельности.

**Карта профессиональных достижений педагогических работников
ГАОУ СПО «Верхнесалдинский авиаметаллургический техникум»**

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

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

Рекомендации по заполнению Карты профессиональных достижений:

1. Заполнение Карты осуществляется в течение всего академического года.
2. Раздел «Общие сведения» заполняется один раз после прохождения аттестации.
3. Максимально возможное количество баллов – 100. Баллы определяются по 10 показателям, каждый из которых соответствует 10 баллам. Критерии соотнесения результатов деятельности и профессиональных достижений с количеством баллов представлены по каждому показателю. С целью упрощения процедуры общего подсчета баллов (по всем педагогам и сотрудникам колледжа) сумма баллов по каждому конкретному педагогу делится на 10 и составляет, таким образом, максимум 10 баллов.
4. Каждый педагогический работник несет персональную ответственность за качество и достоверность представляемых сведений. Если какой-то вид деятельности или мероприятие организовано и проведено группой педагогов, предполагаемый балл делится на всех участников пропорционально вкладу каждого. В случае возникновения спорных вопросов педагогу может быть предложено представить дополнительные подтверждения результатов деятельности (свидетельства, разработанные материалы, аналитические справки и пр.).
5. Заполненная Педагогическая карта представляется педагогическими работниками в конце каждого учебного полугодия на отчетном заседании методической цикловой комиссии.

**Общие сведения о педагогическом работнике
ГАОУ СПО «Верхнесалдинский авиаметаллургический техникум»**

<i>ФИО</i>	
<i>Дата и год рождения</i>	
<i>Занимаемая должность</i>	
<i>Квалификационная категория, срок действия</i>	
<i>Профессиональное образование (учреждение, специальность, квалификация, год окончания)</i>	
<i>Имеющиеся награды, год получения</i>	
<i>Рекомендации по итогам прохождения аттестации</i>	

Результаты профессиональной деятельности на 2013-2014 учебный год

Разработка учебно-методического обеспечения образовательного процесса

1.1. Создание рабочих программ, учебно-программной документации, оценочного инструментария, имеющих не менее двух персональных или одной коллегиальной положительных рецензий и утвержденных Методическим советом техникума (в том числе по практике).

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

1.2. Создание учебно-методических комплексов, учебных пособий, электронных учебников, имеющих не менее двух персональных или одной коллегиальной положительных рецензий и утвержденных Методическим советом техникума (в том числе по практике)

Название документации, вид продукции	Указать рецензента	Результат применения в образовательном процессе – 3 б	Рейт. Балл (общий)
		.	

1.3. Корректировка рабочих программ, учебно-программной документации, учебно-методических комплексов, учебных пособий, электронных учебников

Название документации, вид продукции	Степень корректировки	Результат применения в образовательном процессе – 0,5 б	Рейт. Балл (общий)

1.4. Разработка олимпиадных заданий

Тема олимпиады	Количество разработанных заданий по олимпиаде	Уровень олимпиады: ОУ – 2 б., город, территория - 3б., области – 3б., РФ – 4б.	Рейт. Балл (общий)
		.	

2. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта

2.1. Выступление с докладом на заседании педсовета, заседании МЦК

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

<i>профессиональная деятельность педагога кафедры</i>			0,5 б

2.2 Организация и проведение различных форм профессионального общения: открытые уроки, мастер-классы, семинары, НПК

<i>Проблема, на решение которой направлена профессиональная деятельность</i>	<i>Мероприятие (форма, тема, дата)</i>	<i>Уровень предъявления опыта:</i> ОУ – 2 б., город - 3, территория - 4 б.; обл. – 5 б.	<i>Рейт. Балл (общий)</i>

2.3. Участие в научно-практической конференции (очное)

<i>Мероприятие</i>	<i>(тема выступления, дата)</i>	<i>Уровень предъявления опыта:</i> ОУ – 1 б., город, территория - 2б., области – 3б., РФ – 4б., международный – 10 б.	<i>Рейт. Балл (общий)</i>

2.4. Публикации в научно-методических, отраслевых изданиях

<i>Вид публикации (тезисы, статья)</i>	<i>Название статьи</i>	<i>Название сборника</i>	<i>Выходные данные (издательство)</i>		<i>Стр.</i>	<i>Рейт. Балл (общий)</i>
			<i>Город</i>	<i>Год</i>		

<i>Публикация на уровне ОУ, города</i>	<i>Публикация на уровне территории, области</i>	<i>Публикация на уровне РФ, международном уровне</i>
0.5 б. – тезисы 1б. – статья	1 б. – тезисы 2 б. – статья	1,5 б. – тезисы 3 б. – статья

2.5. Участие в конкурсах профессионального мастерства.

<i>Уровень проведения</i>	<i>Название конкурса</i>	<i>Форма представления личных достижений</i>	<i>Результат на уровне:</i> ОУ – 1 б., города, территории - 1,5 б., области – 3 б., РФ – 4 б., <i>Призовое место:</i> ОУ – 2 б., города, территории - 3 б., области – 4 б., РФ – 5 б.,	<i>Рейт. Балл (общий)</i>

3. Участие во внедрении инновационных программ, проектов.

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

<i>Содержание реализованной</i>	<i>Результат, отражающий</i>	<i>Вид педагогической продукции, обеспечивающий получение</i>	<i>Комплекты заданий по</i>	<i>Рейт.</i>
---------------------------------	------------------------------	---	-----------------------------	--------------

<i>деятельности</i>	<i>конкретный вклад в развитие ОУ</i>	<i>результата:</i> комплекты заданий по отдельным темам, методические рекомендации – 1б. УМК по дисциплине, комплексное методическое обеспечение – 2 б., материалы сопровождения (программы, аналитика и т.п.) – 3 б.	отдельным темам, методические рекомендации – 1б. УМК по дисциплине, комплексное методическое обеспечение – 2 б.	<i>Балл (общий)</i>

3.2. Организация форм профессионального общения по проблеме инновационного проекта.

<i>Содержание реализованной деятельности</i>	<i>Результат, отражающий конкретный вклад в развитие образовательного сообщества</i>		<i>Уровень предъявления опыта</i> ОУ – 1 б., город, территория - 1,5б., область – 2 б., РФ – 2,5 б., международный – 3 б.	<i>Рейт. Балл (общий)</i>

Председатель МЦК / МО преподавателей

<i>Направление деятельности</i>	<i>Показатели направления</i>	<i>Результаты (педагоги МЦК, отмеченные по направлениям деятельности)</i>	<i>Критерии эффективности: процент участия штатных ПР (100% - 1 б. = 10% - 0,1 б.)</i>	<i>Рейт. балл</i> Макс.- 10
Качество осуществления профессиональной / общеобразовательной подготовки обучающихся*	Успешное прохождение обучающимися ИГА («хорошо», «отлично»)			
	Трудоустройство выпускников в ОУ / % подтверждения текущей отметки результатами ЕГЭ, ГИА			
Организация внеучебной деятельности обучающихся	Проведение внеучебных мероприятий с учетом специфики МЦК			
Научно-методическая работа педагогов	Обобщение и распространение преподавателями МЦК собственного педагогического опыта			
	Участие преподавателей МЦК в деятельности творческих рабочих групп			

* Критерием эффективности по данному показателю является процент обучающихся.

	Разработка учебно-методического обеспечения образовательного процесса педагогами МЦК			
	Ежемесячное предоставление материала о работе МЦК для сайта ОУ			
	Реализация плана методической работы МЦК			
Работа кабинетов, лабораторий, мастерских*	Оснащение кабинетов комплектами пособий, каталогизация и систематизация материалов			
	Функционирование кабинетов как ресурсов самообразовательной и внеучебной деятельности			
Профориентационная деятельность	Участие МЦК в выполнении контрольных цифр приема / Участие в работе по привлечению обучающихся			
Привлечение финансовых средств	Участие в привлечении финансовых средств			

Руководство творческой группой по разработке проекта

<i>Показатели направления</i>	<i>Результаты</i>	<i>Критерии эффективности: процент участия штатных ПР макс. 10 б по каждому направлению</i>	<i>Рейт. балл</i> Макс.-10
Обобщение и распространение участниками творческой группы результатов разработки проекта			
Разработка учебно-методической продукции по результатам осуществления проекта			
Ежемесячное предоставление материала о работе творческой группы для сайта ОУ			
Реализация плана разработки проекта			
Участие в привлечении финансовых средств			

4. Качество осуществления образовательного процесса.

4.1. Превышение плановой наполняемости в группах / классах / подгруппах.

<i>Количество человек в группе (подгруппе)</i>	Количество баллов за каждую группу / класс и учебный предмет	Учебная дисциплина, группа, количество человек	<i>Рейт. балл</i> Макс.-1

* Критерием эффективности является процент заведующих кабинетами, успешно реализующих данное направление деятельности.

26-30	0,1		
31 и более	0,2		
Подгруппа			
14 и более	0,1		

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

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

4.3. Результаты освоения программ производственной практики. Факты предъявления студентами результатов практической подготовки, реализации практики в инновационном режиме (творческие студии и объединения, исследовательская деятельность, др.).

Вид практики	Форма предъявления профессиональных достижений: деятельностный, творческий характер – 1 б.	Уровень предъявления: ОУ – 0,5 б. город, территория – 1 б.	Факты реализации программ производственной практики в инновационном режиме: 1 б.	Рейт. балл Макс.-3

4.4. Результаты ведения и представления портфолио обучающихся.

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

4.5. Результаты осуществления учебно-исследовательской работы с обучающимися (успешно апробированный продукта УИР, получена положительная рецензия, работа отмечена соответствующей аттестационной комиссией).

Обучающийся	Группа, класс	Вид работы	Тема	Результат: реферирование* – 1 б., курсовое проектирование – 2б., дипломное проектирование – 3б	Рейт. балл Макс.-3

5. Осуществление кураторской деятельности / классных руководителей.

Направления деятельности	Показатели направления	Критерии	Данные по академической группе / классу	Рейт.. балл Макс.-10
Сохранение контингента –	Не более 10% от общего числа обучающихся, отчисленных до	2 б – отсутствие в группе обучающихся, отчисленных до окончания срока обучения по неуважительной причине		

* Для учителей общеобразовательного отделения.

2б.	окончания срока обучения по неуважительной причине	1 б - не более 10% от общего числа обучающихся в группе, отчисленных до окончания срока обучения по неуважительной причине		
Качество сопровождения процессов профессиональной подготовки в рамках учебной деятельности – 3 б.	Рост качества профессиональной подготовки (по результатам семестра) <ul style="list-style-type: none"> ▪ количество студентов, успевающих на «5» ▪ успевающих на «4» и «5» 	0,5 б.- 5% и более, успевающих на «5» 0,5 б. – 30%, успевающих на «4» и «5» 1 б.- более 50% обучающихся, успевающих на «4» и «5»		
	пропуски занятий б/уважительной причины	0,5 б. – 30 и менее часов пропусков б/уважительной причины 1 б. – 15 и менее часов пропусков занятий б/уважительной причины		
Организация внеучебной деятельности – 1б.	Участие группы в мероприятиях ОУ	0,5 б.- коллектив группы является активным участником мероприятий на уровне колледжа 0,5 б. – группа является организатором мероприятия на уровне колледжа		
Курирование общественно-полезной деятельности – 1б.	Качество дежурства по колледжу участия в трудовой деятельности	0,5 б. – отличное качество дежурства по колледжу (согласно отметке по итогам передачи дежурства); 0,5 б. – активное участие коллектива группы в трудовой общественно значимой деятельности (субботники, с\х работы и др.)		
Профилактическая и коррекционная работа – 1б.	Количество студентов, состоящих на различных видах учета Наличие процедур снятия с различных видов учета	- 0,5 б. - за каждого студента, состоящего на учете КДН, ОВД и др. 0,5 б. - за каждую процедуру снятия студента с различных видов учета.		
	Проектирование индивид. программ профилактической / коррекционной работы	0,5 б. – участие в комплексном проектировании индивид. программ профилактической/коррекционной работы		
Научно-методическая работа куратор	Предъявление успешного опыта кураторской деятельности	0,5 б.- активное участие в различных формах педагогического общения; 0,5 б. – организация открытых		

<i>a – 2б.</i>		<i>мероприятий в группе, публикации</i>		
	<i>Участие с коллективом группы в проектировании и реализации социально и профессионально значимых программ (событий)</i>	<i>0,5 б. - проектирование и реализации социально и профессионально значимых программ (событий) на уровне колледжа 1 б. - на уровне города/территории</i>		

Организация работы учебных кабинетов, лабораторий, мастерских.

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

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

2 Функционирование кабинета как ресурса самообразовательной и внеучебной деятельности.

<i>Название и форма проведения мероприятия</i>	<i>Уровень проведения: ОУ – 1 б., город, территория – 2 б., область – 3 б.</i>	<i>Количество участников: до 25 человек – 1 б., 26-50 человек – 2 б., более 50 человек – 3 б.</i>	<i>Рейт. балл</i> Макс.-6

7. Работа, выполненная по заданию руководства техникума.

7.1 Подготовка различной документации и материалов (к лицензированию, аттестации и аккредитации ОУ, разработка программ дополнительного профессионального образования и пр.).

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

7.2 Участие в привлечении финансовых средств.

<i>Показатели результативности деятельности</i>	<i>Результат</i>		<i>Сумма привлеченных средств (каждые 10 тыс. руб. – 1 б.)</i>	<i>Рейт. балл</i> Макс.-5
<i>Выпуск и распространение печатной</i>	<i>Вид продукции, количество распространённых</i>			

продукции	экземпляров			
Проведение семинаров, курсов, дополнительных образовательных услуг и т.п.	Вид / форма занятий, тема мероприятия, количество участников			
Другое				

6. Организация внеучебной и внеклассной работы.

8.1 Организация и проведение мероприятий для обучающихся.

<i>Направления внеучебной деятельности</i>	<i>Содержание деятельности, форма проведения</i>	<i>Уровень проведения:</i> ОУ - 0,5 б., город – 1 б., территор. – 1,5б., область - 2 б.	<i>Количество участников:</i> до 25 человек – 0,5б., 26-50 человек – 1 б., более 50 чел. – 2б.	<i>Рейт. балл</i> Макс.-4
Интеллектуальное: интеллектуальные игры, брейн-ринги, брифинги, познавательные поединки и т.д				
Спортивно-оздоровительное: проведение спортивных мероприятий, конкурсов, акций и др.				
Социально-ориентированное: реализация социально-ориентированных акций, проектов, мероприятий.				
Культурно-досуговое, творческое: фестивали, тематические вечера, конкурсы, праздничные мероприятия и др.				
Другое				

8.2 Подготовка призеров конкурсов, смотров, олимпиад, НПК

<i>Название конкурса, олимпиады, НПК</i>	<i>Уровень проведения:</i> ОУ - 0,5 б., город, территор. – 1б., область, РФ – 1,5 б.	<i>Результат:</i> Лауреат, победитель в номинации, 3 место – 0,5 б., 2 место – 1 б., 1 место – 1,5 б.	<i>Рейт. балл</i> Макс.-3

--	--	--	--

8.3 Участие в профориентационной деятельности / Участие в работе по привлечению обучающихся.

Содержание деятельности, форма проведения	Уровень проведения: город – 0,5 б., территор. – 1 б., область – 1,5 б.	Количество участников: до 25 человек – 0,5б., 26-50 человек – 1 б., более 50 чел. – 1,5 б.	Рейт. балл Макс.-3

9.Выполнение правил внутреннего трудового распорядка.

9.1 Оформление учебной документации.

Вид документации	Характер заполнения (своевременно, с опозданием, после получения замечания): 1,5 б.	Характер замечаний (отсутствуют, единичные, систематические): 1,5 б.	Рейт. балл Макс.-3
Журналы академических групп, классные журналы			
Журналы по производственной практике			
Другое			
Средний рейтинговый балл			

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

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

9.3 Соблюдение трудовой дисциплины и норм профессиональной этики.

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

Другое		
<i>Средний рейтинговый балл</i>		

III. За стаж непрерывной работы, выслугу лет.

10. Стаж непрерывной работы, выслуга лет.

<i>Срок стажа</i>	<i>Количество баллов</i>	<i>Рейт. балл</i> Макс.-10
0-5 лет	2	
5-10 лет	4	
10-15 лет	6	
15-20 лет	8	
Более 20 лет	10	

V. Индивидуальный рейтинговый балл педагогического работника.

№	Основания для начисления выплат стимулирующего характера	Максимально возможный балл	Рейтинговый балл
1.	За интенсивность и высокие результаты труда.	60	
2.	За качество выполняемых работ.	30	
3.	За стаж непрерывной работы, выслугу лет.	10	
	Всего	100	
Балл для определения надбавки стимулирующего характера		Макс. возможный балл : 10	

Приложение №2 «Анкета»

Анкета

выявления индивидуальных потребностей в повышении квалификации педагогов

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

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

I. Над какой педагогической проблемой Вы работаете?

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

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

11) Диагностика познавательной сферы личности обучающихся.

12) Интеграция в образовательном процессе.

13) Построение содержания и процесса обучения на проблемной основе.

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

1) Дистанционно.

2) По индивидуальной образовательной программе.

3) Стажировка.

4) Очно в ГБОУ ДПО СО «ИРО».

5) Очно на базе представительства ГБОУ ДПО СО «ИРО».

Приложение №3 «Самооценка педагога»

САМООЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОГО ПОТЕНЦИАЛА

ИЗУЧЕНИЕ САМООЦЕНКИ

Инструкция. Внимательно прочтите слова, характеризующие отдельные качества личности.

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

Составьте два ряда слов, по 10-20 в каждом. В первый ряд – назовем его «Мой идеал» – поместите слова, которые характеризуют ваш идеал. Во второй – назовем его – «Антиидеал» – слова, обозначающие черты, которыми идеал обладать не должен.

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

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

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

Обработка результатов

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

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

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

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

Существуют следующие типичные ошибки оценивания:

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

Выявите свои типичные ошибки оценивания, если такие имеются. Определите приоритетные направления самоисследования и развития адекватной самооценки.

ИЗУЧЕНИЕ МОТИВАЦИИ ДОСТИЖЕНИЯ УСПЕХА

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

Инструкция.

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

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

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

Бланк ответов.

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

Обработка результатов

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

Ключ.

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

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

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

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

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

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

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

КРАТКАЯ ШКАЛА ИЗМЕРЕНИЯ САМОАКТУАЛИЗАЦИИ

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

1. Я не стыжусь ни одной из своих эмоций.

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

Бланк ответов.

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

Обработка результатов

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

САМООЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛИЗМА

ВОПРОСЫ, КОТОРЫЕ ПЕДАГОГ ЗАДАЕТ СЕБЕ

Инструкция.

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

Выберите удобное время, когда вас никто не отвлекает.

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

Запишите эти вопросы.

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

Обработка результатов

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

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

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

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

Соответствие результатов самоанализа квалификационным требованиям

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

УМЕНИЕ СЛУШАТЬ

Инструкция: Как Вы обычно (чаще всего) слушаете собеседника?

Ответьте, пожалуйста, «да» или «нет» на каждое из предложенных утверждений.

1. Обычно я быстро понимаю, что мне хотят сказать и дальше слушать уже неинтересно.
2. Я терпеливо жду, когда собеседник закончит рассказ.
3. Мое внимание полностью сосредоточено на рассказе.
4. Я стараюсь понять, что собеседник при этом хочет скрыть от меня и почему.
5. Я перебиваю собеседника, чтобы уточнить детали, интересующие меня факты.
6. Если тема мне неинтересна, я стараюсь перевести разговор в другое русло.
7. Я невольно отмечаю ошибки в речи и поведении говорящего.
8. Не каждый человек заслуживает моего внимания.
9. Я стараюсь из каждой беседы извлечь максимум информации.
10. Я могу спокойно выслушать до конца мнение, с которым категорически не согласен.
11. Когда понял суть рассказа, я начинаю обдумывать то, что я скажу в свою очередь.
12. Мне трудно слушать до конца длинные и подробные объяснения.
13. Я стараюсь запомнить важную информацию и необходимые подробности.
14. Чаще всего я слушаю из вежливости.
15. Я ставлю себя на место говорящего, чтобы понять его чувства и намерения.
16. Услышав противоположную точку зрения, я обязательно высказываю свою.
17. В разговоре я чаще говорю собеседнику "ДА" (выражая понимание), чем "НЕТ".
18. Обычно я прямо отвечаю на вопросы, стараясь не уклоняться от ответа.
19. Люди охотно беседуют со мной.
20. Выслушав собеседника, я обязательно выскажу свое мнение.
21. Я избегаю вступать в разговор с незнакомым человеком, даже если он стремится к этому.
22. Большую часть времени я смотрю в глаза рассказчику.

23. Я всегда помню, что у меня и моего собеседника могут быть разные взгляды на одни и те же проблемы.
24. Большую часть времени я делаю вид, что слушаю, а сам думаю о своих проблемах и заботах.
25. Обычно решение проблемы приходит мне в голову гораздо раньше, чем собеседник закончит говорить.
26. Я всегда помню, что я и мой собеседник можем по-разному понимать смысл одних и тех же слов.
27. Я поправляю ошибки в речи собеседника (ударения, термины, вульгаризмы).
28. Я не буду слушать человека, которого не уважаю или считаю глупым, некомпетентным, слишком молодым.
29. Обычно я получаю удовольствие от общения с людьми, даже малознакомыми.
30. Обычно я больше слушаю других, чем говорю сам.

Обработка результатов

Ключ:

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

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

Вы получаете по 1 баллу за ответы "нет" на вопросы:

1, 5, 6, 7, 8, 11, 12, 14, 16, 20, 21, 24, 25, 27, 28.

Подсчитайте сумму баллов.

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

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

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

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

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

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

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

Соответствие результатов самоанализа квалификационным требованиям

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

УМЕНИЕ ИЗЛАГАТЬ СВОИ МЫСЛИ

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

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

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

Соответствие результатов самоанализа квалификационным требованиям

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

СТРАТЕГИЯ ПОВЕДЕНИЯ В КОНФЛИКТНОЙ СИТУАЦИИ (ТЕСТ К.ТОМАСА)

Инструкция: Вам даны 30 пар утверждений, характеризующих ту или иную тактику поведения. Выберите, пожалуйста, из каждой пары одно утверждение, которое Вам больше подходит, точнее характеризует Ваше обычное поведение в конфликте и отметьте его.

Например, из первой пары Вы выберете утверждение «а», из второй «б», и запишете: 1а, 2б и так далее.

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

1. А Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.
Б Чем обсуждать то, в чем мы расходимся, я стараюсь обратить внимание на то, с чем мы оба не согласны.

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

- Б Я почти всегда озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас.
27. А Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры.
Б Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.
28. А Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.
Б Улаживая ситуацию, я обычно стараюсь найти поддержку у другого.
29. А Я предлагаю среднюю позицию.
Б Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникающих разногласий.
30. А Я стараюсь не задеть чувств другого.
Б Я всегда занимаю такую позицию в спорном вопросе, чтобы мы совместно с другим заинтересованным человеком могли добиться успеха.

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

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

30		6			A
----	--	---	--	--	---



П С К И У Тактики (заглавные буквы)

График. Индивидуальный профиль тактик регулирования конфликтов.

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

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

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

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

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

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

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

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

Соответствие результатов самоанализа квалификационным требованиям

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

САМООЦЕНКА ПРОДУКТИВНОСТИ

Инструкция. Предлагаем Вам выполнить несложное упражнение. В первом столбце таблицы «Составляющие образовательной системы» перечислены в алфавитном порядке некоторые элементы и характеристики образовательной системы как открытой системы. Необходимо отнести эти элементы к одной из основных категорий («ресурсам», «процессам» или «результатам»).

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

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

Таблица. Составляющие образовательной системы

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

16. Контингент обучающихся, его особенности				
17. Материальная база				
18. Медицинское обслуживание обучающихся и педагогов				
19. Методическое сопровождение образовательной, учебной программы (элементы, комплекс)				
20. Методы обучения				
21. Механизм управления				
22. Мониторинг образованности				
23. Модель образовательного процесса				
24. Нормативные акты, документы				
25. Образовательные стандарты				
26. Образование дошкольников, школьников, студентов				
27. Образованность дошкольников, школьников, студентов				
28. Общественное мнение граждан территории (по вопросам культуры, политики, экологии и др.)				
29. Общеучебные умения и навыки				
30. Образовательное сообщество, система отношений				
31. Педагогические кадры, готовые осуществлять образовательную программу				
32. Педагогический консилиум				
33. План работы				
34. Планирование				
35. Продолжение образования в учреждениях НПО, СПО, ВПО.				
36. Программа развития образовательного учреждения				
37. Психическое развитие детей				
38. Развитие коллектива обучающихся				
39. Руководитель ОУ				
40. Руководство коллективом педагогов				
41. Сведения о событиях в регионе				
42. Социальная компетентность обучающихся				
43. Система отношений с субъектами образования.				
44. Спонсорское участие				
45. Творческие способности детей				
46. Трудоустройство выпускников				
47. Урок				
48. Учебники				
49. Учебные планы				

50. Фестиваль творчества обучающихся				
Другое (впишите)				

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

Обработка результатов

Сравните перечень результатов Вашей профессиональной деятельности с показателями продуктивности педагогических работников, представленными в таблице.

Найдите по таблице, какому баллу соответствуют Ваши результаты.

Таблица. Профессиональная продуктивность педагогических работников

Первая категория	Высшая категория
<p>Готовность представить результаты реализации собственной деятельности на основе гуманистических принципов:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ на уровне качества образования обучающихся, с учетом индивидуальных различий, ▪ на уровне достижений образовательного учреждения, с учетом его специфики и конкретной ситуации 	<p>Готовность представить результаты реализации собственной деятельности на основе гуманистических принципов:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ на уровне качества образования обучающихся, с учетом индивидуальных различий, ▪ на уровне достижений образовательного учреждения, с учетом его специфики и конкретной ситуации, ▪ на уровне достижений педагогического сообщества
7-9	10-12
<p>Готовность представить результаты реализации собственной деятельности на основе гуманистических принципов:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ на уровне качества образования обучающихся, с учетом индивидуальных различий, ▪ на уровне достижений образовательного учреждения, с учетом его специфики и конкретной ситуации. <p>Готовность представить:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ комплект учебно-методического сопровождения учебной программы и результаты его использования, свидетельствующие о повышении качества образования; ▪ систему отношений с субъектами образования и результаты ее использования, свидетельствующие о повышении качества образования. 	<p>Готовность представить результаты собственной деятельности на основе гуманистических принципов:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ на уровне качества образования обучающихся, с учетом индивидуальных различий, ▪ на уровне достижений образовательного учреждения, с учетом его специфики и конкретной ситуации, ▪ на уровне достижений педагогического и образовательного сообщества.
7-9	10-12
<p>Наличие общественного признания:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ результатов собственной деятельности на основе гуманистических принципов, на уровне качества образования обучающихся, достижений ОУ, ▪ системы отношений с субъектами образования, способствующей повышению 	<p>Наличие общественного признания:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ результатов собственной деятельности на основе гуманистических принципов, на уровне качества образования обучающихся, достижений ОУ, достижений социума, ▪ учебно-методического

<p>качества образования.</p>	<p>сопровождения образовательного процесса, <ul style="list-style-type: none"> ▪ модели (системы организации) образовательного процесса, ▪ модели (системы) отношений в образовательном сообществе территории – способствующих повышению качества образования. </p>
<p>7-9</p>	<p>10-12</p>

Таблица. Рейтинговые оценки результатов аттестующихся

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