

**Государственное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования «Кабардино-Балкарский
республиканский центр непрерывного профессионального развития»
(ГБОУ ДПО КБРЦНПР)**

«Утверждаю»

Директор

Кушчетеров А.В.

2017 г.



*Программа дополнительного профессионального образования
(повышения квалификации)*

**Повышение качества образовательной деятельности
руководителей образовательных организаций в изменяющихся условиях
образовательной среды**

Нальчик, 2017

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры управления
дошкольным, начальным и психолого-педагогическим образованием
протокол № 3 от « 2 » февраля 2017 г.

Согласована:

Зам. директора по УМР _____



Кравцова Ф.Х.

« 2 » февраля 2017 г.

1. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

1.1. Категории слушателей, на обучение которых рассчитана программа повышения квалификации: руководители (педагогические работники) образовательных организаций с низкими показателями обучения.

1.2. Требования к уровню подготовки слушателей: высшее педагогическое образование, владеть профессиональными знаниями педагогики и психологии, владеть методикой преподавания учебной дисциплины.

1.3. Сфера применения слушателями полученных профессиональных компетенций, умений и знаний: педагогическая деятельность.

2. ХАРАКТЕРИСТИКА ПОДГОТОВКИ ПО ПРОГРАММЕ

2.1. Нормативный срок освоения программы 108 часов.

2.2. Режим обучения: 6-8 часов в неделю.

2.3. Форма обучения: очная

3. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Данная программа повышения квалификации педагогов реализуется в рамках федеральной целевой программы развития образования на 2016–2020 годы с целью повышения качества образования в школах, которые показывают низкие результаты обучения и работают в неблагоприятных социальных условиях.

Составлению программы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) предшествовала обширная исследовательская работа со школами по выявлению особенностей и причин с низкими результатами обучения. Причины их низких результатов разнообразны. С учетом выявленных причин и возможностей дальнейшего развития школ с низкими результатами и была составлена данная программа.

Школа с низкими результатами обучения – это образовательная организация, демонстрирующая устойчивую неуспеваемость обучающихся на всех этапах обучения, т.е. низкие результаты обучения путем достижения низких, критических значений форм государственного и внутришкольного контроля, и вследствие этого не обеспечивающая траекторию непрерывного образования школьников.

В рамках Проекта были подготовлены модераторы, которые обучились в ИПК и ППРО в г. Москве. В свою очередь, модераторы обучали стратегические команды общеобразовательных организаций КБР.

В составе команд наряду с директором и его заместителями директора работали инициативные педагоги. Коллеги обсуждали и осмысливали возможные направления повышения эффективности работы школы в неблагоприятных социальных условиях, выделяя общие для всех потребности в дополнительных ресурсах, прежде всего, кадровых, а также материально-технических.

В качестве модераторов выступили сотрудники Центра непрерывного профессионального развития МОН КБР, руководящие работники школ,

демонстрирующих стабильно высокие образовательные результаты, и школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, но при этом эффективно развивающихся, представители муниципальных методических служб.

Основной задачей программы ПК является оказание помощи педагогам, и образовательным организациям с устойчиво низкими результатами.

В ходе работы со специалистами, в рамках курсов реализации программы повышения квалификации, участники получили возможность актуализировать свои знания в области стратегического менеджмента и повысить профессиональную компетентность в вопросах проектной деятельности.

Проблема профессионального самосовершенствования личности педагога на сегодняшний день весьма актуальна, так как педагогический процесс требует напряженной внутренней работы со стороны специалиста. Цепь его личных неудовлетворений, неудобств, стремлений приспособиться к сложности и многогранности своей профессиональной деятельности, нередко приводят к стрессовым ситуациям и фрустрациям.

Система повышения квалификации призвана содействовать профессиональному и личностному росту педагога. Известно также, что содержание курсовой подготовки включает основные три блока: **общекультурный, психолого-педагогический и предметно-методический**. Понятно также и то, что все блоки существуют не отдельно друг от друга, а подчиняются общей теме или проблеме, и выполнение задач каждого блока должно обеспечить более качественный уровень курсовой подготовки слушателей. И, несмотря на высокие и средние показатели эффективности курсовой подготовки, слушатели ПК отмечают не всегда высокое качество учебных занятий, недостаточно актуальную тематику и содержание обучения.

При разработке учебной программы, как правило, основной акцент делается на предметно-методическое обеспечение педагогов на курсах ПК. Но ничто не заменит собственного творческого подхода педагога в осуществлении педагогических задач. Творческий педагог разрабатывает собственную стратегию и технологию (методы, средства, инструментарий и т.д.) в реализации целей образовательного процесса. Такой подход педагога к осуществлению своих педагогических задач можно считать критерием продуктивного специалиста (Н.В.Кузьмина). Регулятором продуктивного педагогического творчества является представление об образе результата. А выстраивание собственного пути достижения конечного результата педагогической деятельности – задача и сущность творческого педагога. Специалистам и школам с низкими результатами необходимо спрогнозировать результаты, как промежуточные, так и искомые по каждой структуре педагогической системы.

Для такого стратегического выстраивания своего профессионального пути, как на уровне педагога, так и на уровне образовательной организации, необходимо осуществить системный подход. Подсистемами образовательной организации являются: педагоги, образовательный процесс, технологии обучения и воспитания, учащиеся и т.д.

Общий конечный результат системы образования может быть получен, если его достижению подчинить усилия, как всего педагогического маршрута, так и всего педагогического коллектива.

Таким образом, **общий подход** к содержанию курсовой подготовки педагогов и дальнейшего методического сопровождения можно охарактеризовать как **системный** по обеспечению профессиональной самореализации личности и раскрытию нереализованных потенциальных возможностей педагога разного уровня продуктивности. Все занятия (теоретические и практические) требуют высокой организованности, активности и рефлексии со стороны слушателей.

В основе содержания данного курса повышения квалификации лежит акме-психологический подход к формированию самосознания продуктивности и профессионализма своей деятельности педагогом в процессе повышения квалификации; акмеологические стратегии стимулирования педагога в его движении к вершинам профессионализма. Они предполагают обучение специалиста-слушателя ПК гуманизации образовательного процесса.

Познакомить слушателей в процессе повышения квалификации с акме-психологической теорией, методами и подходами самосовершенствования педагогической деятельности, т.е. повышения уровня продуктивности деятельности – главная цель данной программы курса.

Основными задачами программы являются:

- *Обучение акмеологическим методам самосовершенствования педагога разного уровня продуктивности;*
- *Изучение и учет потребностей педагога разного уровня продуктивности в профессиональной деятельности;*
- *Акмеологический подход к обеспечению профессионального самосознания личности специалиста разного уровня продуктивности;*
- *Изменение мотивационной и самооценочной структуры личности педагога разного уровня продуктивности как фактор самосовершенствования личности.*

Мотивационная ориентированность – основной принцип разработки программы курса ПК.

Таким образом, вся программа подчиняется главной искомой цели курсовой подготовки педагогических кадров - **формированию самосознания и самокоррекции продуктивности деятельности через изменение мотивационной структуры личности педагога.** После такой технологической работы с педагогами предполагается повышение результативности деятельности педагогов с низкими показателями обучения.

Прослушав курс педагоги должны:

А) знать теорию самосовершенствования профессиональной деятельности;

Б) овладеть способами достижения собственных вершин профессионализма.

Данная программа состоит из *четырёх разделов*, содержит *теоретический* (лекционный) и *практический курс*, учебно-методический материал, а также диагностический инструментарий.

Теоретической и методологической основой курсов являются фундаментальные положения философов, социологов, психологов, педагогов и акмеологов о продуктивности профессиональной деятельности и формировании личности, которые конкретизировались через: 1) направления акмеологической науки (Б.Г.Ананьев, А.А.Бодалев, А.А.Деркач, Н.В.Кузьмина и др.); 2) идеи Б.Г.Ананьева, А.Н.Леонтьева, С.Л.Рубинштейна, В.Е.Ядова и др. о социальной природе человека; 3) идеи В.Н.Мясищева о формировании личности как системы отражения сущности субъективно существующих социальных отношений; 4) системно-структурный подход к изучению психической деятельности человека (Б.Г.Ананьев, В.А.Газен и др.); 5) работы Е.А.Климова, рассматривающего профессионализм, как системную организацию психики человека, включающую в себя, наряду с другими компонентами, образ мира (в том числе представление о субъекте и объекте деятельности); 6) исследования в области педагогической психологии, отражающие основные проблемы личности субъекта и объекта педагогической деятельности (Ф.Н.Гоноболин, С.В.Кондратьева, Н.В.Кузьмина, А.А.Реан, А.А.Регуш и др.) и т.д.

Практический курс содержит акмеологические тренинговые занятия, деловые игры и лабораторный практикум с различными типами тестового материала, которые ориентированы на расширение рефлексивного уровня, изменение мотивационной структуры личности, повышающие уровень профессионализма деятельности педагога.

4. УЧЕБНЫЙ ПЛАН ПРОГРАММЫ

№ п/п	Наименование модулей	Всего час.	В том числе:		
			Лекции	Практич. занятия (семин., лаборат. работы)	Стажи- ровка
1.	МОДУЛЬ 1. Государственная политика и нормативно-правовые основы в области образования	16	16		
2.	МОДУЛЬ 2. Психолого-педагогические основы профессионализма деятельности педагога	24	24		
3.	Модуль 3. Психолого-педагогическая и методическая деятельность руководителя по повышению качества образования	64		64	
4	Итоговая аттестация	4		4	
	Итого часов по программе	108	40	68	

5. ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИН (МОДУЛЕЙ)

5.1. Учебно-тематический план программы

№ п/п	Наименование модулей	Всего час.	В том числе:		
			Лекции	Практич. занятия (семин., лаборат. работы)	Стажи- ровка
1.	МОДУЛЬ 1. Государственная политика и нормативно-правовые основы в области образования	16	16		
1.1	Нормативно-правовая основа системы образования РФ.	4	4		
1.2	Национальная образовательная инициатива "Наша новая школа".	4	4		

№ п/п	Наименование модулей	Всего час.	В том числе:		
			Лекции	Практич. занятия (семина., лаборат. работы)	Стажи- ровка
1.3	Технологии реализации Федерального государственного образовательного стандарта общего образования	4	4		
1.4	Актуальные проблемы оценки качества образования	4	4		
2	МОДУЛЬ 2. Психолого- педагогические основы профессионализма деятельности педагога	24	24		
2.1	Акмеологическая теория достижения высоких результатов в деятельности.	4	4		
2.2.	Психология деятельности	4	4		
2.3	Особенности профессиональной деятельности педагога	8	8		
2.4	Методы педагогических исследований	4	4		
2.5	Психолого-педагогические особенности обучения	4	4		
3.	Модуль 3. Психолого- педагогическая и методическая деятельность руководителя по повышению качества образования	64		64	
3.1	Акмеологические деловые игры	8		8	
3.2	Лабораторный практикум по самоизучению педагога	8		8	
3.3	Мотивационно-ориентированные акмеологические тренинги	8		8	

№ п/п	Наименование модулей	Всего час.	В том числе:		
			Лекции	Практич. занятия (семин., лаборат. работы)	Стажи- ровка
3.4	Характеристика Типовой комплексной модели учительского роста, ориентированной на поддержку школ, с низкими результатами обучения.	4		4	
3.5	Дорожная карта» реализации типовой комплексной модели учительского роста.	8		8	
3.6	Механизмы повышения качества образования в школах с низкими результатами обучения	4		4	
3.7	Построение индивидуальной комплексной модели учительского роста.	8		8	
3.8	Проектная работа как ресурс повышения качества образования	8		8	
3.9	Методическое сопровождение разработки и внедрения муниципальных и школьных программ повышения качества образования.	8		8	
4	Итоговая аттестация. Электронное тестирование, оценка разработки проектов, образовательных программ.	4		4	
	Итого часов по программе	108	40	68	

5. СОДЕРЖАНИЕ КУРСА

Теоретический курс

Модуль 1. Государственная политика и нормативно-правовые основы в области образования

1.1. Нормативно-правовая основа системы образования РФ

Закон РФ «Об образовании». О проекте федерального закона «Об образовании в Российской Федерации». Наиболее значимые новеллы проекта федерального закона. Изменение системы уровней образования (образовательных цензов). Уточнение классификации программ, форм обучения. Организации, осуществляющие образовательную деятельность. Расширение круга лиц, имеющих право осуществлять образовательную деятельность. Совершенствование типов и видов образовательных организаций. Общие правила организации образовательного процесса и реализации образовательных программ.

Федеральная целевая программа развития образования РФ до 2020 г. Обеспечение доступности качественного образования, соответствующего требованиям инновационного социально ориентированного развития Российской Федерации. Задачи Программы: модернизация общего и дошкольного образования как института социального развития; приведение содержания и структуры профессионального образования в соответствие с потребностями рынка труда; развитие системы оценки качества образования и востребованности образовательных услуг.

Приоритетный национальный проект «Образование». Основные направления модернизации российского образования на период до 2020 года. Приоритетные направления развития образовательной системы РФ: повышение качества профессионального образования; обеспечение качественного общего образования; развитие современной системы

непрерывного профессионального образования; повышение инвестиционной привлекательности сферы образования. Задачи, сопровождающие реализацию приоритетных направлений развития образования.

Порядок аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений. Формирование аттестационных комиссий, их состав и порядок работы. Порядок аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности. Порядок аттестации педагогических работников для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей).

Федеральный закон о внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений. Сравнительная характеристика правового статуса бюджетных, казенных, автономных учреждений. Порядок изменения типа существующих муниципальных образовательных учреждений в муниципальные бюджетные образовательные учреждения.

Изменение образовательных приоритетов в федеральных государственных образовательных стандартах второго поколения. Социальные, научные, идеологические и методологические основы - Федерального государственного образовательного стандарта общего образования. ФГОС как совокупность трех требований. Требования к структуре основной образовательной программы (ООП) и технология ее разработки. Требования к результатам ООП. Требования к условиям реализации ООП.

Нормативно-правовая база внедрения ФГОС. Нормативно-правовые документы, регламентирующие деятельность ОУ, на федеральном, республиканском, муниципальном и школьном уровнях. Осуществление контроля и надзора в сфере образования по выполнению требований ФГОС. Готовность образовательных учреждений к внедрению ФГОС.

1.2. Национальная образовательная инициатива "Наша новая школа"

1. Обновление образовательных стандартов. Готовность к переходу на новые образовательные стандарты. Оценка качества образования: внешняя и внутренняя оценка качества, механизм оценки эффективности деятельности учреждений образования и всей системы. Создание и деятельность школ-ступеней. Профессиональная подготовка в рамках профильного обучения, индивидуализация обучения. Новые образовательные технологии в реализации компетентностного обучения. Проектирование основной образовательной программы, сроки освоения начальной школы. Учебный план образовательного учреждения: сокращение урочных занятий с одновременным увеличением часов на внеурочные виды деятельности, усиление роли индивидуальных и групповых внеурочных занятий.

2. Система поддержки талантливых детей. Эффективные механизмы поиска и поддержки талантливых детей с учетом географических особенностей автономного округа. Система учета индивидуальных достижений учащихся (ученические портфолио).

3. Развитие учительского потенциала. Новые подходы к аттестации педагогических работников: оценка профессиональной компетентности, качества результатов работы педагога, участие общественности. Повышение квалификации и переподготовка педагогических кадров через участие в стажировках на базе инновационных учреждений автономного округа (эффективных «грантополучателей»). Подбор и мотивация выпускников педагогических вызов посредством организации практики на базе данных учреждений, возрождение системы наставничества, менторства. Финансирование повышения квалификации по принципу подушевого финансирования с возможностью выбора программ и учреждений повышения квалификации самим педагогом.

4. Современная школьная инфраструктура. Повышение финансовой самостоятельности учреждений, организация школьного питания,

безопасность школьников, проведения ремонтных и строительных работ и др. Создание условий в школах для реализации современных образовательных стандартов.

5. Здоровье школьников. Инклюзивное образование (условия для включения в образовательное пространство и успешная социализация детей с ограниченными возможностями здоровья). Индивидуальный мониторинг и программы развития здоровья школьников.

6. Расширение самостоятельности школ. Самостоятельность как в составлении индивидуальных образовательных программ, так и в расходовании финансовых средств. Сокращение требуемой отчётности школ в обмен на открытость информации о результатах работы.

Равенство государственных и частных общеобразовательных учреждений, предоставив семьям более широкие возможности выбора школы. Развитие концессионных механизмов для привлечения к управлению школами частных инвесторов.

Предоставление доступа к урокам лучших преподавателей с использованием технологий дистанционного образования, в том числе в рамках дополнительного образования. Это особенно важно для малокомплектных школ, для удалённых школ, в целом для российской провинции.

Ключевые механизмы реализации инициативы - как проектные, так и программные методы работы. Направления деятельности будут осуществляться в рамках приоритетного национального проекта "Образование", Федеральной целевой программы развития образования и Федеральной целевой программы Научные и научно-педагогические кадры инновационной России.

1.3. Технологии реализации Федерального государственного образовательного стандарта общего образования

Требования к условиям реализации основной общеобразовательной программе общего образования. Требования к результатам освоения основной общеобразовательной программы общего образования. Примерная основная общеобразовательная программа общего образования.

Содержание психолого-педагогической работы по освоению учащимся предметных дисциплин.

Принципы отбора технологий и методов обучения на современном уроке в свете требований ФГОС ОО. Технологии интеллектуально-развивающего образовательного процесса: деятельностный подход в обучении, проектная деятельность, проблемно-диалогическое обучение и др. Методика проведения и анализ уроков технологии интеллектуально-развивающего образовательного процесса. Общение на уроке в соответствии с гуманистической парадигмой. Организация учебной деятельности на основе принципов самоорганизации, самореализации и самооценивания. Нацеленность педагогической деятельности на результат.

1.4. Актуальные проблемы оценки качества образования

Методологическая основа оценки качества образования. Независимая оценка качества образования. Формирование критериальной базы независимой оценки качества образовательной организации.

Критериальная база независимой оценки деятельности общеобразовательных организаций. Порядок осуществления независимой оценки качества работы образовательных организаций. Общественное участие в формировании независимой системы оценки качества образования

Методы педагогических измерений. Рейтинг как инструмент независимой оценки качества образования.

Теоретико-методологические основы применения мониторинговых исследований в системе независимой оценки качества образования Тест как инструмент педагогических измерений

Профессиональная компетентность специалиста как субъекта оценки в системе образования

МОДУЛЬ 2. Психолого-педагогические основы профессионализма деятельности педагога

Тема 2.1. Акмеологическая теория достижения высоких результатов в деятельности

История рождения акмеологии, основатели акмеологической науки: Н.А.Рыбников, Б.Г.Ананьев, Е.И.Степанова, А.В.Петровский, М.К.Мамардашвили, К.К.Платонов, Е.С.Кузьмин, Н.В.Кузьмина.

Акмеология – новая междисциплинарная область знаний в системе наук о человеке. *Предмет акмеологии*: саморазвитие зрелого человека; самореализация его творческого потенциала в процессе созидательной деятельности на пути к высшим достижениям (вершинам); факторы, объективные и субъективные, содействующие и препятствующие достижению вершин; закономерности обучения вершинам жизни и профессионализма в деятельности; самообразование, самоорганизация и самоконтроль; закономерности самосовершенствования, самокоррекции и самоорганизации деятельности.

Акмеологический подход к исследованию *деятельности*. Уровень деятельности, вершины деятельности, факторы продуктивности деятельности.

Связь акмеологии с другими науками: акмеология и психология, акмеология и педагогика, акмеология и социальная психология.

Тема 2.2. Психология деятельности

Функции, структура и особенности психики. Соотношение субъективной и объективной реальности. Психика и организм.

Психика, поведение и деятельность. Регуляция, управление поведением и деятельностью – важнейшая функция психики человека (А.Н. Леонтьев, Л.С. Выготский).

Сознание как высшая ступень развития психики. Функции и свойства сознания: познание, переживание, отношение к себе и к другим, рефлексия, регулирование поведения, деятельности. Развитие и структура сознания. Слои сознания: бытийное и рефлексивное сознание, значение, смысл (В.П. Зинченко). Сознание собственного «Я». Самосознание. Формирование личности: деятельность, общение, самосознание. Состояния сознания: Закон Йерка-Додсона-Хебба (результаты деятельности). Компоненты самосознания (по В.С. Мерлину). Самосознание – высший вид сознания, возникший как результат развития сознания (Л.Л. Рубинштейн). Самопознание и самоотношение. Взаимодействие сознания и подсознания.

Субъект, объект и процесс деятельности. Структура деятельности. Основные характеристики деятельности: предметность, социальность, историчность. Психофизиологические функции деятельности. Сенсомоторные и эмоционально-моторные процессы. Интериоризация и экстериоризация. Сущность и значение единства сознания и деятельности. Личность и деятельность. Важнейшие функции деятельности: мотивы, действия, цели.

Мотивация деятельности. Потребности и цели. Классификация потребностей. Борьба мотивов. Теория каузальной атрибуции. Теория мотивации достижения успехов и избегания неудач в различных видах деятельности. Самооценка и уровень притязаний личности. Учение о доминанте А.А.Ухтомского. Идеогенез, внутренняя мотивация,

категориальная апперцепция. Оппонентный круг, социальная перцепция, когнитивный стиль.

Тема 2.3. Особенности профессиональной деятельности педагога

Понятие о профессии и профессионализме деятельности. Природные и биологические предпосылки к педагогической деятельности. Своеобразие педагогической деятельности. Педагогические способности и основные требования к личности специалиста.

Социально-педагогические системы, понятия и виды. Природа и сущность систем, их виды и законы развития. Целостность педагогического процесса, движущие силы педагогического процесса.

Природа и сущность систем. Педагогический процесс как целостная динамическая система. Понятие о педагогической системе (Н.В.Кузьмина). Методологическая структура педагогической деятельности. Система педагогической деятельности: деятельность преподавателя, педагог-предметник, деятельность методиста и учителя. Критерии оценки продуктивности педагогических систем.

Тема 2.4. Методы педагогических исследований

Понятие о методах исследования, их цели и задачи. Теоретические и практические методы педагогических исследований. Характеристика группы теоретических методов: изучение специальной литературы, педагогического опыта, документации.

Характеристика практических методов: физиологические, психологические и психоаналитические методы, эксперимент. Систематичность и структурность как главные требования к эффективности применения практических методов педагогических исследований.

Деятельный подход как главное условие разнообразных методик педагогических исследований. Объективный характер необходимости комплексного применения различных методов. Педагогическая диагностика и критерии ее достоверности.

Технологии исследования (Н.В.Кузьмина). Продуктивные технологии самообразования. Факторы успешности и неуспешности учащихся: социологические, педагогические, психологические.

Самоисследование педагога, основные направления и методы его профессионального и индивидуально-личностного совершенствования.

Тема 2.5. Психолого-педагогические особенности обучения

Процесс научения и его уровни: выработка реактивного поведения, оперантного поведения, когнитивное научение, концептуальное поведение. Учение как деятельность. Учебная деятельность и потребности, мотивы, эмоции, воля. Основные характеристики учебной деятельности. Концепция учебной деятельности В.В.Давыдова (формирование теоретического мышления). Способы учебной деятельности: репродуктивные, проблемно-творческие, исследовательско-познавательные действия (В.В.Давыдов). Деятельность учения как самоизменение, саморазвитие субъекта (И.И.Ильясов). Учебная деятельность как система учебных задач (А.Н.Леонтьев). Совместная продуктивная деятельность (В.Я.Ляудис).

Стратегии формирования новых знаний и способностей: стратегия интериоризации, стратегия экстериоризации, стратегия проблематизации и рефлексии.

Система обучения. Индивидуальная деятельность учащегося как педагогическая система. Факторы продуктивного педагогического творчества (Н.В.Кузьмина). Технологии психолого-педагогического взаимодействия по системе Н.В.Кузьминой: установление педагогически

целесообразных взаимоотношений, организация учебно-познавательной деятельности учащихся, обучение саморегуляции деятельности и поведения.

Гуманистическая педагогика (Маслоу, Франкл, Роджерс, Колли, Комбс и др.). Основные понятия гуманистической педагогики: «самоактуализация человека», «личностный рост», «развивающая помощь». Основные закономерности и принципы воспитания П.И.Пидкасистого.

Рекомендуемая литература по модулям 1, 2

Основная литература:

Рекомендательный список литературы

1. Бордовский, А. Г. Обновление педагогического образования как одно из условий реализации инициативы «Наша новая школа» / А. А. Бордовский // Вестник Герценовского университета. - 2010. - № 3. - С. 6-9.
2. Данилюк, А.Я. Принципы модернизации педагогического образования / А. Я. Данилюк // Педагогика. - 2010. - № 5. - С. 37-45.
3. Еремеев, В. А. Участие родителей в реализации инициативы «Наша новая школа» / В. А. Еремеев // Вестник Герценовского университета. - 2010. - № 3. - С. 13-16.
4. Захарова, О. Поможет ли педагогическая наука «Нашей новой школе?» / О. Захарова // Образование в документах. - 2010. - № 6. - С. 93-101.
5. Зыков, М. Б. Современное российское образование: тенденции и ориентиры развития / М. Б. Зыков // Школьные технологии. - 2010. - № 1. - С. 3-10.
6. Кац А.М. Применение Закона «Об образовании»: Учебно-практическое пособие для руководителей общеобразовательных учреждений. 7-е изд., испр. и доп. – М.: АПК и ППРО, 2009. – 104 с.
7. Концепция федеральных государственных образовательных стандартов второго поколения / www.apkppro.ru
8. Корнетов, Г.Б. Подготовка нового учителя / Г.Б. Корнетов // Школьные технологии. - 2009. - № 5. - С. 16-25.
9. Левитес, Д.К. Куда идёт наша «Новая школа?» / Д.К. Левитес // Школьные технологии. - 2010. - № 1. - С. 25-33.
10. Майоров А.Н. Мониторинг в системе информационного обеспечения управления образованием. – СПб.: Образование – Культура, 2002.
11. Матросов, В.Л. Новый учитель для новой российской школы / В. Л. Матросов // Педагогика. - 2010. - № 5. - С. 3-9.

12. Методические рекомендации по развертыванию и организации деятельности Управляющих советов/Под ре. А.М. Моисеева. – М.: Готика, 2005. – 180 с.
13. Мониторинг деятельности образовательного учреждения: достижение нового качества образования. Методические рекомендации к организации и проведению. – СПб.: Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2003.
14. Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа»: (утверждена Президентом РФ Д.А. Медведевым) // Вестник образования России. - 2010. - № 4. - С. 62-70.
15. Наша новая школа: реализация международного образовательного проекта по воспитанию предпринимательского духа на уроках экономики в школах Российской Федерации // Вестник образования России. - М, 2010. - С. 4-75. - (Специальное приложение: 1 полугодие 2010 г.).
16. Овчарова Р.В. Практическая психология в начальной школе. М.: ТЦ Сфера», 1999.
17. Оценка достижения планируемых результатов в начальной школе. Система заданий. В 2 ч. Ч.1 / [М.Ю. Демидова, С.В. Иванов, О.А. Карабанова и др.]; под ред. Г.С. Ковалевой. – 2-е изд. – М.: Просвещение, 2010.
18. Пинский А.А. Общественное участие в управлении школой: Школьные советы. – М.: Альянс-Пресс, 2004. – 416 с.
19. Поташник М.М. Качество образования: проблемы и технология управления (В вопросах и ответах). – М: Педагогическое общество России, 2002. – 352с.
20. Рубцов, В. В. Психолого-педагогическая подготовка учительских кадров для новой школы / В. В. Рубцов // Вопросы психологии. - 2010. - № 3. - С. 57-64.
21. Система финансирования образования: анализ эффективности / Под. ред. С.А.Белякова. – Технопечать, 2004.
22. Третьяков П.И. Оперативное управление качеством образования в школе. Теория и практика. Новые технологии. – М.: ООО «Издательство Скрипторий 2003», 2008. – 568 с.
23. Тряпицина, А.П. Новая школа и новый учитель / А.П. Тряпицина // Вестник Герценовского университета. - 2010. - № 3. - С. 23-29.
24. Цветкова, М.С. Стратегия встраивания телетехнологий в систему образования / М. С. Цветкова // Дистанционное и виртуальное образование. - 2010. - № 5. - С. 4-11.
25. Чупрунов, Е.В. Инновационный университет и новая школа: направления взаимодействия / Е. В. Чупрунов, А.О. Грудзинский, В.А. Малинин // Высшее образование в России. - 2010.- № 4. - С. 3-7.
26. Абрамова Г.С. Возрастная психология. М., 1997.
27. Ананьев Б.Г. Психология и проблемы человекознания / Под редакцией А.А.Бодалева – М.: Изд-во «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996.-386с.

28. Ананьев Б.Г. О проблемах современного человекознания. – М., 1977.
29. Бордовская Н.В. , Реан А.А. Педагогика. Учебник для вузов.- Минск, 2000.-304 с.
30. Божович Л.И. Проблемы формирования личности. М., Воронеж, 1995.
31. Годфруа Ж. Что такое психология. М., 1997.
32. Диянова З.В., Шеголева Т.М. Самосознание личности. Иркутск, 1993.
33. Климов Е.А.. Индивидуальный стиль деятельности. – М., 1975.
34. Климов Е.А. Развивающийся человек в мире профессий. – Обнинск, 1993.
35. Кузьмина Н.В. Формирование педагогических способностей. – М., 1961.
36. Кузьмина Н.В. Очерки психологии труда учителя. – Л., 1967.
37. Кузьмина Н.В. Методы исследования педагогической деятельности., 1970.
38. Кузьмина Н.В. Профессионализм личности преподавателя. – М., Высшая школа. 1990.
39. Кузьмина Н.В., Реан А.А. Профессионализм педагогической деятельности. – Рыбинск., 1993.
40. Столяренко Л.Д. Основы психологии. Ростов-на-Дону, 2000.
41. Обухова Л.Ф. Возрастная психология. М., 1996.
42. Очерк психологии личности. М.,1997.
43. Основы психофизиологии. М., 1997.
44. Психология и педагогика (под ред. Радугина). М., 1996.
45. Рогов Е.И. Личность учителя: теория и практика. Изд-во «Феникс». Ростов-на-Дону, 1996.

Дополнительная литература

1. Адлер А. Понять природу человека. Спб., 1997.
2. Вилюнас В.К. Психологические механизмы мотивации человека М.: Изд-во МГУ, 1990.-288 с.
3. Выготский Л.С. История развития высших психических функций. Собр. Соч. т.3. М., Педагогика, 1983.
4. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. – М.
5. Леонтьев А.Н. Проблемы развития психики. М., 1987.
6. Мясищев В.Н. Психология отношений. Избр. Псих. Тр. М., 1996.

7. Корнилова Т.В. Диагностика мотивации и готовности к риску. М., 1997.
8. Методы исследования в психологии: квази – эксперимент.
9. Павлов И.П. Мозг и психика / Под ред. М.Г.Ярошевского.-М.: Изд-во «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996.- 320с.
10. Платонов К.К. О системе психологии. – М., 1972.
11. Фейдимен Дж., Фрейгер Р. Личность и личностный рост. Вып. 1,2,3. М., 1992.
12. Ухтомский А.А. Доминанта. М.-Л., - Х., 1966.
13. Тугаринов В.П. Философия и ценностные формы сознания. – М., 1978.
14. Якобсон П.М. Психология чувств и мотивация. М., 1998.

Практический курс

Модуль 3. Психолого-педагогическая и методическая деятельность руководителя по повышению качества образования

В содержание практического курса программы для слушателей входят: проведение практических семинаров, деловых игр, акмеологических тренингов, лабораторных практикумов, проектов, круглых столов и др. по развитию личностно-мотивационных характеристик педагогов, обеспечивающих повышение продуктивности в деятельности педагога.

Подбор практических занятий к содержанию курсовой подготовки педагогов определяется в зависимости от контингента педагогических кадров, их профессиональных запросов. Общие принципы и подходы к организации практических занятий являются одинаковыми для всех. Мы специально не сделали полное описание практических занятий.

С помощью активных форм обучения можно обеспечить развитие не только теоретического и практического мышления специалиста, а также необходимых профессионально значимых качеств его личности, но и самооценку уровня собственной профессиональной деятельности.

Общая цель практических занятий: развитие уровня компетентности в профессиональной деятельности педагога (профессиональной направленности и мотивации личности).

Прогнозируемые результаты.

Обогащение опыта участников вообще и приобретение начального профессионального педагогического опыта.

Расширение границ самосознания и его объективация (умения рефлексии и перцепции).

Развитие сферы чувств.

Увеличение чуткости к собственным и чужим потребностям (умения эмпатии), к мотивам.

Появление большего числа альтернативных видов поведения при столкновении с различного рода проблемами в профессиональной деятельности

3.1. Акмеологические деловые игры

Известно, что с помощью активных методов и форм обучения можно обеспечить развитие не только теоретического и практического мышления специалиста и необходимых профессионально значимых качеств его личности, но и самооценку уровня профессионализма и продуктивности личности педагога.

Учебная деловая игра в самом широком смысле может быть определена как знаковая модель профессиональной деятельности. Деловая игра сохраняет основные преимущества «абстрактного способа» обучения и в то же время свободна от наиболее серьезных его недостатков, поскольку разрешает

описанные выше противоречия между учебной и профессиональной деятельностью.

При выборе деловых игр специалист должен исходить из необходимости мотивационно обеспечить двухплановость через задание той или иной системы стимулов, построения определенной процедуры игры и игровых ситуаций.

Первое и наиболее простое, что может сделать и реально делает специалист, проводящий игру, - он задает систему целей, которые так или иначе приобретают для слушателя определенный смысл и тем самым становятся мотивами деятельности.

Известны два ряда целей, которые можно «заложить» в деловую игру, - *игровые и педагогические*; последние, в свою очередь, подразделяются на *дидактические (цели усвоения) и воспитательные (цели социального развития личности)* (Игровое моделирование: Методология и практика / Под. ред. И.С. Ладенко. Новосибирск: Наука, 1987 с. 78-99.). А мы к этим целям добавим и *акмеологические (цели формирования продуктивности деятельности)*. Содержанием игровых целей является успешное выполнение принятой роли, реализации игровых действий, получение по возможности максимального числа баллов.

Суть *трехплановости учебной деловой игры* заключается в том, что здесь «серьезная» деятельность по самооценке уровня профессионализма и продуктивности собственной деятельности происходит в «несерьезных», игровых условиях. Достижение условных (игровых) целей с помощью условных (игровых) действий должно стать для каждого участника лишь средством достижения реальных личностных целей - целей обучения, воспитания и формирования уровня продуктивности профессиональной деятельности, которые в этом случае выступают как мотив-цель и являются основным ядром системы мотивации, побуждающей слушателей к участию, поддержанию и завершению игры. В противном случае игра вырождается в одноплановую деятельность, направленную главным образом на выигрыш, самоутвержде-

ние, получение всех тех результатов, которые можно наблюдать в любой салонной игре. Либо, если игровые цели недостаточны, слушатель, оставаясь в рамках игровой формы, выпадает из игры и осуществляет обычные учебные действия, при этом игровая форма выступает просто помехой его работе. Обычно себя так ведут низкопродуктивные или непродуктивные специалисты.

В деловой игре сложным образом переплетаются различные **виды мотивации**: *результативная и процессуальная, коллективная и индивидуальная, социальная и профессиональная, мотивация достижения и познавательная мотивация*. В зависимости от того, какого рода мотивы составляют ядро системы мотивации, будет формироваться и соответствующий тип личности педагога разного уровня продуктивности.

Таким образом, в игре происходит эмоционально-действенная ориентация в качественном содержании профессиональной деятельности, возникает осознание своего места в системе профессиональных отношений. Принятие в игре роли способствует развитию произвольного, сознательного, саморегулируемого поведения. В совместной работе участников создаются условия для формирования самосознания уровня продуктивности профессиональной деятельности в сравнении с другими специалистами, что способствует стимулированию к более высоким профессиональным достижениям.

Цель использования акмеологической деловой игры наряду с акмеологическим *тренингом* - *развитие мотивации слушателя ИПК. Задача* проведения *деловой игры* - *способствовать тому, чтобы нереализованные желания индивида могли сублимироваться в игровую потребность и разрядиться в ней*. Особенность акмеологической деловой игры состоит в том, что в ней формируются условия для развития гибкости мышления и целеустремленности, она способствует принятию самостоятельных и скоординированных решений, повышает способность руководить и подчиняться.

3.2. Лабораторный практикум по самоизучению педагога

В лабораторном практикуме применяется целый банк тестовых методик по самоизучению личности. Тестовые методики подбираются для каждой группы педагогов по их специализации. Например, применяются такие тестовые методики, с помощью которых педагог может определить *индивидуальный стиль деятельности, индивидуальный способ обучения, профессиональные особенности мышления, уровень агрессивности, стиль управления* и т. д. Такого вида практикумы необходимы для того, чтобы педагог мог рефлексировать. Результаты таких практикумов могут увидеть только сами педагоги: им не нужно завешать себе результаты таких тестовых методик, т.к. они сами их обрабатывают. А специалист лишь подсказывает правила обработки данных. Ведь лучше измениться самому, пока другие еще не осудили тебя. И рефлексирующий сделает себе то замечание, которое мог бы получить от других.

Таким образом, большое значение на курсах придается самоизучению слушателя, способствующему расширению рефлексивного уровня развития профессиональной деятельности.

3.3. Мотивационно-ориентированные акмеологические тренинги

Акмеологический тренинг как метод развития профессиональной мотивации личности педагога.

Мотивационно-ориентированный акмеологический тренинг представляет собой систему занятий, включенных в общую структуру курсов повышения квалификации для педагогов, собранных в одну группу.

Основная цель тренинга - *развитие ценностно-мотивационной сферы личности; стимулирование личностного роста, развития установок на достижение высоких результатов в профессиональной деятельности; осоз-*

вание профессиональных ролей педагогической деятельности; формирование уверенности в себе, актуализация психологического потенциала педагога.

Принципы акмеологического тренинга

1. Активность со стороны участников в тренингах, обсуждениях, наблюдениях.
2. Исследование: самостоятельное нахождение ответа, решения проблемы и формулирование закономерностей своего поведения.
3. Объективация поведения: обратная связь.
4. Партнерское общение: признание ценности личности другого, его мнений, интересов и принятие решений с учетом интересов других.
5. Запрет на оценочные суждения во время обратной связи.
6. Недопустимость выноса информации о тренинговом занятии за пределы тренингового круга.
7. Полное внимание к говорящему в круге.
8. Добровольный выбор участниками меры собственной открытости и искренности при обсуждениях и высказываниях.
9. Готовность участников к возможным кратковременным переживаниям отрицательных эмоций, ведущих в конечном счете к формированию фрагментов положительного опыта во взаимодействии с окружающими.

Законы тренингов

1. Запрет на оценочные суждения во время обратной связи.
2. Недопустимость выноса информации о тренинговом занятии за пределы тренингового круга.
3. Полное понимание к говорящему в круге.
4. Запрет на актерство при выполнении упражнений.
5. Добровольный выбор участниками меры собственной открытости и искренности при обсуждениях и высказываниях.
6. Готовность участников к возможным кратковременным переживаниям отрицательных эмоций, ведущих в конечном счете к

формированию фрагментов положительного опыта во взаимодействии с окружающими.

Тренинг направлен на решение следующих задач

1. Развитие способности к самоанализу, рефлексии, формирование адекватной самооценки.
2. Развитие способности к пониманию других с учетом их психологических особенностей.
3. Умение использовать оптимальный стиль направленности деятельности.
4. Развитие способности прогнозировать деловое, профессиональное поведение партнеров по взаимодействию.
5. Развитие умения анализировать методы и приемы мотивирования и использования их в практической работе.

Специфика *мотивационно-ориентированного акмеологического тренинга* состоит в том, что он включен в комплекс активных акмеологических методов содержания программы курса повышения квалификации педагогов:

деловой игры и лабораторного практикума, обеспечивающих комплексное воздействие на мотивационную сферу личности. Необходимость включения в программу **акмеологического тренинга** обусловлена тем, что без правильного понимания личностных черт и актуальных состояний партнеров и отношений между людьми невозможны эффективное и продуктивное планирование, принятие решений, разрешение проблемных и конфликтных ситуаций.

3.4. Характеристика Типовой комплексной модели учительского роста, ориентированной на поддержку школ, с низкими результатами обучения

Знакомство со структурой Типовой комплексной модели учительского роста, ориентированной на поддержку школ, с низкими результатами обучения.

Цели и задачи типовой модели. Функции модели.

Кадровый потенциал Процедуры методической поддержки команд педагогических работников школ, с низким результатом обучения.

Взаимодействие участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала школ с низкими результатами обучения.

Правовые, организационные, финансовые механизмы реализации системы учительского роста на различных уровнях (институциональный, муниципальный, региональный, федеральный).

Основные индикаторы и показатели модели учительского роста, ориентированной на поддержку школ с низкими результатами обучения.

3.5. Дорожная карта» реализации типовой комплексной модели учительского роста, ориентированной на поддержку школ с низкими результатами обучения

Шаг № 1. Создание совета и рабочей группы для управления реализацией типовой комплексной модели учительского роста, ориентированной на поддержку школ с низкими результатами обучения.

Шаг № 2. Внесение необходимых изменений в организационное, финансово-экономическое, информационное, кадровое, материально-техническое обеспечение.

Организационное обеспечение реализации типовой комплексной модели учительского роста, ориентированной на поддержку школ с низкими результатами обучения. Финансово-экономическое обеспечение реализации типовой комплексной модели учительского роста, ориентированной на поддержку школ с низкими результатами обучения.

Информационное обеспечение реализации типовой комплексной модели учительского роста, ориентированной на поддержку школ с низкими результатами обучения. Кадровое обеспечение реализации типовой комплексной модели учительского роста, ориентированной на поддержку

школ с низкими результатами обучения. Материально-техническое обеспечение реализации типовой комплексной модели учительского роста, ориентированной на поддержку школ с низкими результатами обучения. Организация и проведение мероприятий по поддержке школ с низкими результатами обучения.

3.6. Механизмы повышения качества образования в школах с низкими результатами обучения

Изучение опыта регионов по обеспечению деятельности школьных, межшкольных и межрегиональных обучающих профессиональных сообществ (в которых педагоги обмениваются профессиональным опытом).

Изучение опыта регионов по разработке модульных программы повышения квалификации, направленных на повышение компетентности педагогов в области сопровождения и оценки индивидуального прогресса обучающихся. Опыта работы с детьми с особыми потребностями, учебными и поведенческими проблемами.

Проведение тренинга на выявление необходимых условий и возможных механизмов перехода школы в более эффективный режим работы, как за счет реорганизации процессов внутри отдельной школы.

Разработка индивидуальных программ улучшения образовательных результатов, способствующих решению проблемы образовательного неравенства.

3.7. Построение индивидуальной комплексной модели учительского роста, ориентированной на поддержку школ, с низкими результатами обучения

Актуальность нововведения. Зависимость уровня качества образования детей в школах, функционирующих в сложных социальных условиях, от профессионального уровня преподавательского состава школы.

Важность разработки модели в связи с ее ориентацией на поддержку школ, функционирующих в сложных социальных условиях. Обеспечение условий для перехода школ с низкими результатами в эффективный режим деятельности.

Практическая работа по разработке слушателями Комплексной модели учительского роста, с учетом особых условий конкретной школы с низкими результатами.

3.8. Проектная работа как ресурс повышения качества образования

1. Проектное обучение.

Технология и цель проектного обучения. Проектный продукт. Планирование проекта. Осуществление проекта.

Возраст учащихся и объем помощи, которую может оказывать им учитель на различных этапах работы над проектом.

Организация групповой проектной деятельности.

Организация индивидуальной проектной деятельности. (тренинг 1).

2. Признаки проектной деятельности.

Инновационность проектов. Виды проектов по составу и структуре. Принципы организации проектной деятельности.

3. Процесс реализации ученической исследовательской деятельности.

Целеполагание проектной деятельности. Требования к структуре проекта. Стадии проектирования.

Методы реализации проектной деятельности. Алгоритм проектной деятельности. Творческие проектные мастерские.

Взаимодействие участников проекта. (тренинг 2).

4. Результативность проекта.

Типы экспертных оценок. Критерии оценки. Защита проекта.

Тренинг 1. Анкетирование «Применение метода проектов в ОУ»

Тренинг 2. Примерная тематика проектов:

- для учащихся 5-7 классов по ФГОС ООО;
- для учащихся 9-11 классов по ФГОС СОО.

3.9. Методическое сопровождение разработки и внедрения муниципальных и школьных программ повышения качества образования

Основы проектирования муниципальных и школьных программ повышения качества.

Нормативно-правовая база образовательной программы. Понятие «качество образования». Основные подходы и принципы стратегического планирования образовательной деятельности. Условия и факторы, определяющие характер образовательной программы в школах с низкими результатами. Специфика образовательных программ по типам и специфике организаций.

Методические рекомендации по разработке муниципальных и школьных программ повышения качества образования.

Структура и содержание образовательной программы в образовательных организациях, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях и имеющих низкие результаты обучения. Цели, задачи, принципы и результаты образовательных программ. Содержательные аспекты образовательных программ. Логистика образовательного процесса. Целевое назначение программы. Ведущие идеи. Ключевые понятия. Содержательная характеристика программы. Ресурсное обеспечение программы. Контрольно-измерительный аппарат. Критерии оценивания программы. Ресурсы образовательной программы. Методы оценки эффективности.

Технология проектирования программ повышения качества в образовательных организациях, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях и имеющих низкие результаты обучения.

Структура программы повышения качества образования.

Пояснительная записка и паспорт Программы. Выстраивание методической части Программы.

Первый раздел – «Аналитическая справка». Сбор справочных данных образовательной организации. Численность учащихся, число смен с указанием классов по сменам, число классов по ступеням образования или по параллелям, количество учителей (общее и дифференцированное по образованию, квалификационным разрядам, почётным званиям, стажу работы, полу и другим характеристикам), средний возраст учителей, режим образовательной организации, продолжительность уроков по классам, состояние материально-технической базы (спортзалы, площадки, стадион, актовый зал, столовая, количество и оснащённость кабинетов, фонд библиотеки (число экземпляров справочной, художественной, научно-популярной, методической и учебной литературы), стоматологический, физиотерапевтический и другие кабинеты) и др.

Второй раздел – «Проблемный анализ» - рекомендации по проведению «SWOT-анализа», а также составлению «Проблемной справки образовательной организации.

Третий раздел- «Концепция программы образовательной организации по повышению качества образования». План стратегического перехода образовательной организации на новый – качественный уровень в отдельно взятой образовательной организации с выделением планируемых результатов, критериев их оценивания, а также методики оценки повышения качества.

Поиск и оценка идей, реализация которых позволит решить выявленные при анализе проблемы. Уточнение «миссии» образовательной организации по повышению качества образования (разделение образовательных организаций на те, которые выдают низкие результаты обучения и другие – находящиеся в сложных социальных условиях). Выбор идей для концепции на основе учета уровня их технологической

разработанности, возможностей, условий и других факторов, обеспечивающих усиление качества в образовательной организации. Формирование Концепции Программы образовательной организации по повышению качества образования. формирование Концепции новой управляющей системы, соответствующей новому объекту.

Четвертый и пятый разделы «Создание школьных программ повышения качества образования в образовательных организациях с низкими результатами образовательной деятельности, и в образовательных организациях, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях». Стратегические и оперативные планы образовательных организаций. Преобразование концептуальных положений в планируемые действия и мероприятия.

Шестой раздел «Риски реализации Программы повышения качества образовательной организации». «PEST-анализ» в отдельно взятой образовательной организации.

Составление Приложений Программы.

Рекомендательный список литературы по модулю 3.

Рекомендуемая литература

1. <http://standart.edu.ru/doc.aspx?DocId=10684>
2. Ананьев Б.Г. Психология и проблемы человекознания / Под редакцией А.А.Бодалева – М.: Изд-во «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996.-386с.
3. Ананьев Б.Г. О проблемах современного человекознания. – М., 1977.
4. Безрукова «Педагогика. Проектная педагогика». Учебное пособие, 2006г., издательство «Деловая книга».
5. Бордовская Н.В. , Реан А.А. Педагогика. Учебник для вузов.- Минск, 2000.-304 с.

6. Вилюнас В.К. Психологические механизмы мотивации человека М.: Изд-во МГУ, 1990.-288 с.
7. Воробьева, С.В. Дифференциация образовательной программы в образовательном учреждении / С.В. Воробьева. -СПб.: РГПУ им. А.И.Герцена, 1999.
8. Выготский Л.С. История развития высших психических функций. Собр. Соч. т.3. М., Педагогика, 1983.
9. Диянова З.В., Шеголева Т.М. Самосознание личности. Иркутск, 1993.
10. Исследовательская и проектная деятельность младших школьников. Рекомендации для учителя. Проекты. Автор составитель В.Ф. Феоктистова. - Издательство "Учитель" Волгоград, 2010.
11. Калинина, М.П., Салова, И.Г. Оценка качества образовательных программ в системе обеспечения качества школьного образования / М.П. Калинина, И.Г. Салова // Региональный мониторинг качества образования : монография. –СПб.: ЛОИРО, 2005. –С. 66-82.
12. Климов Е.А. Развивающийся человек в мире профессий. – Обнинск, 1993.
13. Климов Е.А.. Индивидуальный стиль деятельности. – М., 1975.
14. Краевский В.В. «Методология педагогического исследования». Пособие для педагога-исследователя. Самара, 2004г.
15. Кузьмина Н.В. Методы исследования педагогической деятельности., 1970.
16. Кузьмина Н.В. Очерки психологии труда учителя. – Л., 1967.
17. Кузьмина Н.В. Профессионализм личности преподавателя. – М., Высшая школа. 1990.
18. Кузьмина Н.В. Формирование педагогических способностей. – М., 1961.
19. Кузьмина Н.В., Реан А.А. Профессионализм педагогической деятельности. – Рыбинск., 1993.

20. Лебедев, О.Е. Образовательная программа / О.Е. Лебедев. -СПб., 2000.
21. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. – М.
22. Леонтьев А.Н. Проблемы развития психики. М., 1987.
23. Логвинова И.М., Копотева Л.Г. Конструирование технологической карты урока в соответствии с требованиями ФГОС // Управление начальной школой. - 2011. - №12.
24. Любовь Асмолова: Изменение смысловых ориентиров: от успешной школы — к успехам ребёнка. (МИОО), 10.01.2013.
25. Марчукова О.Г. Проектирование современного урока. Методическое пособие для руководителей образовательных учреждений. - Тюмень, 2012.
26. Методы исследования в психологии: квази – эксперимент. М., 1998.
27. Мурзина Н.П. Проектирование современного урока в условиях реализации ФГОС и профессионального стандарта педагога.//Журнал «Начальная школа плюс До и После». - №6, 2014г.
28. Мясищев В.Н. Психология отношений. Избр. Псих. Тр. М., 1996.
29. Организация проектной деятельности в школе: система работы / авт.-сост. С.Г. Щербакова и др. Волгоград: Учитель, 2008.
30. Основная образовательная программа: методические рекомендации. –2-е изд., доп. / авт.-сост. А.Л. Гавриков, С.В. Гудилов, В.А. Исаев и др. –Великий Новгород : НовГУ им. Ярослава Мудрого, 2002. –36 с.
31. Основы психофизиологии. М., 1997.
32. Очерк психологии личности. М.,1997.
33. Павлов И.П. Мозг и психика / Под ред. М.Г.Ярошевского.-М.: Изд-во «Институт практической психологии» , Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996.-320с.

34. Панасюк, В.П., Калинина, М.П. Обеспечение качества образовательных программ в школе: проблемы оценки и диагностики / В.П. Панасюк, М.П. Калинина. –СПб.: МИНПИ, 2004. –112 с.
35. Панасюк, В.П., Калинина, М.П. Оценка качества образовательных программ в системе обеспечения качества школьного образования : итоговый отчет по результатам НИР СЗО РАО / В.П. Панасюк, М.П. Калинина. –СПб.: СЗО РАО, 2003. -81 с.
36. Платонов К.К. О системе психологии. – М., 1972.
37. Проектная деятельность в начальной школе / авт-сост. М.К. Господникова и др. Волгоград: Учитель, 2008.
38. Психология и педагогика (под ред. Радугина). М., 1996.
39. Рогов Е.И. Личность учителя: теория и практика. Изд-во «Феникс». Ростов-на-Дону, 1996.
40. Савенков А.И. Методика исследовательского обучения младших школьников. Пособием для учителя. - Самара: Издательство "Учебная литература".
41. *Ступницкая М.А.* Критериальное оценивание проектных работ учащихся / Педагогические технологии и учебное проектирование. Сборник статей / Под научн. ред. Н.Ю.Пахомовой. - М.: МИОО, 2006.
42. *Ступницкая М.А.* Новые педагогические технологии. Учимся работать над проектами. Рекомендации для учащихся, учителей и родителей. -Ярославль: Академия развития, 2008.
43. Тугаринов В.П. Философия и ценностные формы сознания. – М., 1978.
44. Урок – исследование в начальной школе. Русский язык. Литературное чтение / Н.Б. Шумакова, Н.И. Авдеева, Е.В. Климанова, Н.Б.Соловьёва; под ред. Н.Б.Шумаковой. – М.: Просвещение, 2014. – 168 с.
45. Ухтомский А.А. Доминанта. М.-Л.-1966.

46. Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования: утв. приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 декабря 2010 г. № 1897.

47. Федеральный Государственный Образовательный Стандарт среднего (полного) общего образования.

ВХОДНАЯ И ВЫХОДНАЯ ДИАГНОСТИКА ЛИЧНОСТИ ПЕДАГОГА В СИСТЕМЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

Входная и выходная виды диагностики проводятся как на начальном, так и в конце этапов пребывания слушателей на курсах ПК (Приложения). Диагностика проводится с целью определения сформированности и динамики изменений уровня достижений и самосознания продуктивности профессиональной деятельности педагога в системе повышения квалификации.

Приложения

Исследование педагогов Диагностика проводится с целью определения сформированности и динамики изменений уровня достижений и самосознания продуктивности профессиональной деятельности педагога в процессе повышения квалификации.

Приложение 1

ИССЛЕДОВАНИЕ УРОВНЯ ПРИТЯЗАНИЙ ЛИЧНОСТИ ПЕДАГОГА

С самооценкой личности, как было отмечено, тесно связан уровень его притязаний. Для оценки уровня притязаний используется *методика В.К. Гербачевского*¹. Исследование проводится с целью выявления уровней притязаний педагогов посредством диагностики компонентов мотивационной структуры личности. Опросник проводится после завершения одного из этапов курсовых занятий педагога по повышению своего квалификационного уровня. Предполагается, что после ответов на вопросы теста В.Г. Гербачевского испытуемый продолжает действовать над завершением учебно-методического задания. Время на выполнение задания не лимитировано. Задание возможно выполнить на протяжении нескольких дней (с перерывами) или даже недель.

Инструкция по заполнению опросника В. Гербачевского.

По завершению одного из этапов предложенного Вам задания, когда часть задания Вами уже выполнена и в последствии предстоит работать над оставшейся его частью, сделайте перерыв для того, чтобы ответить на тест-опросник. Прочтите каждое из приведенных в опроснике высказываний и отметьте, в какой степени Вы согласны или не согласны с ним. Обведите, например, кружком соответствующую цифру в опроснике:

- +3 – полностью согласен с высказыванием;**
- +2 – согласен;**
- +1 – скорее согласен, чем не согласен;**
- 0 – не могу согласиться, и отвергнуть тоже;**
- 1 – совершенно не согласен;**
- 2 – не согласен;**
- 3 – скорее не согласен, чем согласен.**

Анализ и интерпретация данных исследования.

Проблемные ситуации, возникающие в процессе ответов на высказывания опросника, приводят к актуализации потребностей, среди

¹ Практикум по экспериментальной и прикладной психологии: Учеб. пособие/ Л.И.Вансовская, В.К.Гайда, В.К.Гербачевский и др., А.А.Крылова. – СПб ун-т, 1997.- С. 43-50.

которых выделяются **познавательные, социальные, потребности самосознания, повышения самоуважения.** На основе этих потребностей педагоги оценивают значимость и трудность задания, затраты времени и сил, прогнозируемые оценки развития личностных качеств.

По результатам тестирования определяются мотивационная структура личности испытуемого. В этой структуре различаются 15 компонентов. По каждому из этих компонентов подсчитывается сумма баллов с помощью ключа (таблица 1) и правил перевода ответа испытуемого в баллы (таблица 2).

Условно компоненты мотивационной структуры можно разделить на четыре блока (группы).

В первую группу входят 6 компонентов, представляющих собой *ядро мотивационной структуры личности.* К ним относятся:

- компонент 1 – внутренний мотив;
- компонент 2 – познавательный мотив;
- компонент 3 – мотив избегания;
- компонент 4 – состязательный мотив;
- компонент 5 – мотив к смене текущей деятельности;
- компонент 6 – мотив самоуважения.

Вторую группу образуют компоненты, связанные с достижением трудных целей. Они относятся к текущему положению дел:

- компонент 7 – придание личностной значимости результатам деятельности;
- компонент 8 – уровень сложности задания;
- компонент 9 – проявление волевого усилия;
- компонент 10 – оценка уровня достигнутых результатов;
- компонент 11 – оценка своего потенциала.

В третью группу компонентов входят составляющие прогнозных оценок деятельности субъекта:

- компонент 12 – намечаемый уровень мобилизации усилий;
- компонент 13 – ожидаемый уровень результатов деятельности.

Четвертая группа компонентов отражает причинные факторы соответствующей деятельности. В нее входят два компонента:

- компонент 14 – закономерность результатов;
- компонент 15 – инициативность.

Перечисленные компоненты представляют собой потенциальную структуру, возникающую в ходе выполнения задания. А центральным звеном в этой структуре являются мотивационные компоненты, а среди них

компонент самоуважения адекватно выражает экспериментальную оценку уровня притязаний личности.

Оценки каждого компонента мотивационной структуры личности позволяют построить индивидуальный профиль испытуемого, в котором представлены количественные соотношения между всеми рассмотренными компонентами.

Компонент самоуважения адекватный экспериментальной оценке уровня притязаний формируется на основе трех высказываний:

12. Чем лучше показываешь результат, тем больше хочется его превзойти.

21. Я хочу ставить все более и более трудные цели.

30. Чем труднее цель, тем больше желание ее достигнуть.

Суммарное количество баллов, которое испытуемый мог набрать по данным высказываниям, составляет от 3 до 21.

Нормативных данных для опросника не существует, но можно воспользоваться следующими экспериментальными показателями уровня притязаний:

- низкий уровень: 3 – 9 баллов;
- средний уровень: 10 – 16 баллов;
- высокий уровень: 17 – 21 балл.

Каждый индивидуальный результат по соответствующим компонентам устанавливается в сравнении с другими компонентами индивидуального профиля испытуемого.

Методика исследования мотивационной структуры личности педагогов.

Фамилия, имя, отчество _____

Дата заполнения _____ Возраст _____

Профессия (специальность) _____

Таблица 1

№	Высказывание	Шкала ответов						
		- 3	-2	-1	0	+1	+2	+3
1.	Исследование мне порядком надоело	- 3	-2	-1	0	+1	+2	+3
2.	Я работаю на пределе своих сил	- 3	-2	-1	0	+1	+2	+3
3.	Я хочу показать всё, на что способен	- 3	-2	-1	0	+1	+2	+3
4.	Я чувствую, что меня вынуждают стремиться к высокому результату	- 3	-2	-1	0	+1	+2	+3
5.	Мне интересно, что получится	- 3	-2	-1	0	+1	+2	+3
6.	Задание довольно сложное	- 3	-2	-1	0	+1	+2	+3
7.	То, что я делаю, никому не нужно	- 3	-2	-1	0	+1	+2	+3
8.	Меня интересует, лучше ли мои результаты или хуже, чем у других	- 3	-2	-1	0	+1	+2	+3
9.	Мне бы хотелось поскорее заняться своими делами	- 3	-2	-1	0	+1	+2	+3

10.	Думаю, что мои результаты будут высокими	- 3	-2	-1	0	+1	+2	+3
11.	Эта ситуация может причинить мне неприятности	- 3	-2	-1	0	+1	+2	+3
12.	Чем лучше показываешь результат, тем больше хочется его превзойти	- 3	-2	-1	0	+1	+2	+3
13.	Я проявляю достаточно старания	- 3	-2	-1	0	+1	+2	+3
14.	Я считаю, что мой лучший результат не случаен	- 3	-2	-1	0	+1	+2	+3
15.	Задание большого интереса не вызывает	- 3	-2	-1	0	+1	+2	+3
16.	Я сам ставлю перед собой задачи	- 3	-2	-1	0	+1	+2	+3
17.	Я беспокоюсь по поводу своих результатов	- 3	-2	-1	0	+1	+2	+3
18.	Я ощущаю прилив сил	- 3	-2	-1	0	+1	+2	+3
19.	Лучших результатов мне не добиться	- 3	-2	-1	0	+1	+2	+3
20.	Эта ситуация имеет для меня определённое значение	- 3	-2	-1	0	+1	+2	+3
21.	Я хочу ставить всё более и более трудные цели	- 3	-2	-1	0	+1	+2	+3
22.	К своим результатам я отношусь равнодушно	- 3	-2	-1	0	+1	+2	+3
23.	Чем больше работаешь, тем становится более интересно	- 3	-2	-1	0	+1	+2	+3
24.	Я не собираюсь «выкладываться» в этой работе	- 3	-2	-1	0	+1	+2	+3
25.	Скорее всего мои результаты будут низкими	- 3	-2	-1	0	+1	+2	+3
26.	Как ни старайся, результат от этого не изменится	- 3	-2	-1	0	+1	+2	+3
27.	Я бы занялся сейчас чем угодно, только ни этим исследованием	- 3	-2	-1	0	+1	+2	+3
28.	Задание достаточно простое	- 3	-2	-1	0	+1	+2	+3
29.	Я способен на лучший результат	- 3	-2	-1	0	+1	+2	+3
30.	Чем труднее цель, тем больше желание её достигнуть	- 3	-2	-1	0	+1	+2	+3
31.	Я чувствую, что могу преодолеть все трудности на пути к цели	- 3	-2	-1	0	+1	+2	+3
32.	Мне безразлично, какими будут мои результаты в сравнении с другими	- 3	-2	-1	0	+1	+2	+3
33.	Я увлёкся работой над заданием	- 3	-2	-1	0	+1	+2	+3
34.	Я хочу избежать низкого результата	- 3	-2	-1	0	+1	+2	+3
35.	Я чувствую себя независимым	- 3	-2	-1	0	+1	+2	+3
36.	Мне кажется, что я зря трачу время и силы	- 3	-2	-1	0	+1	+2	+3
37.	Я работаю вполсилы	- 3	-2	-1	0	+1	+2	+3
38.	Меня интересуют границы моих возможностей	- 3	-2	-1	0	+1	+2	+3
39.	Я хочу, чтобы мой результат оказался одним из лучших	- 3	-2	-1	0	+1	+2	+3
40.	Я сделаю всё, что в моих силах для достижения цели	- 3	-2	-1	0	+1	+2	+3
41.	Я чувствую, что у меня ничего не выйдет	- 3	-2	-1	0	+1	+2	+3
42.	Испытание – это лотерея	- 3	-2	-1	0	+1	+2	+3

Ключ к компонентам мотивационной структуры личности

Таблица 2

№	Компоненты мотивационной структуры	Номера высказываний	Баллы
1.	Внутренний мотив	15+, 23, 33	
2.	Познавательный мотив	5, 22+, 38	
3.	Мотив избегания	11, 17, 34	
4.	Состязательный мотив	8, 32+, 39	
5.	Мотив смены деятельности	1, 9, 27	
6.	Мотив самоуважения	12, 21, 30	
7.	Значимость результатов	7, 20+, 36	
8.	Сложность задания	6, 28+	
9.	Волевое усилие	2, 13, 37+	
10.	Оценка уровня достигнутых результатов	19+, 29	
11.	Оценка своего потенциала	18, 31, 41+	
12.	Намеченный уровень результатов	3, 24+, 40	
13.	Ожидаемый уровень результатов	10, 25+	
14.	Закономерность результатов	14, 26+, 42+	
15.	Инициативность	4+, 16, 35	

Примечание:

Баллы с номерами высказываний, отмеченных звёздочками (+), подсчитываются по правилам обратного перевода (табл. 2).

Таблица 3

Правила прямого и обратного перевода ответов в баллы.

Перевод	Шкала для ответов						
	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
Прямой	1	2	3	4	5	6	7
Обратный	7	6	5	4	3	2	1

**ИССЛЕДОВАНИЕ СПОСОБНОСТИ ПЕДАГОГА
К САМОРАЗВИТИЮ
(Из программы, разработанной Н.В.Немовой.)**

Как уже говорилось выше, существует немало причин, препятствующих педагогу осуществлять свои замыслы. С целью выявления способности педагога к саморазвитию и факторов, стимулирующих и препятствующих обучению, развитию и саморазвитию, применяются специальные диагностические анкеты.

Таким образом, в результате обработки анкет выявляются три категории педагогов, в соответствии со степенью готовности их к саморазвитию.

Оцененные испытуемые факторы ранжируются с помощью показателей среднего балла и также заносятся в таблицу.

Таким образом, для организации и эффективного управления процессом самообразования и саморазвития внешняя управляющая система (школьные и районные методические объединения учителей, институты повышения квалификации, педагогическая литература и наука) должна учитывать факторы, способствующие саморазвитию педагогов и компоненты профессиональной квалификации педагога, требующие совершенствования.

Методика исследования способностей педагогов к профессиональному саморазвитию

АНКЕТА 1

Инструкция: ответьте на следующие вопросы, поставив следующие баллы:

- 5 – если данное утверждение полностью соответствует действительности;
- 4 – скорее соответствует, чем нет;
- 3 – и да и нет;
- 2 – скорее не соответствует;
- 1 – не соответствует;

1. Я стремлюсь изучать себя.
2. Я оставляю время для развития, как бы ни был занят работой и домашними делами.
3. Возникновение препятствия стимулирует мою активность.
4. Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя.
5. Я рефлексирую свою деятельность, выделяя на это специальное время.
6. Я анализирую свои чувства и опыт.
7. Я много читаю.
8. Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам.
9. Я верю в свои возможности.
10. Я стремлюсь быть более открытым.
11. Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди.
12. Я занимаюсь своим профессиональным развитием и имею положительные результаты.
13. Я получаю удовольствие от освоения нового.
14. Возрастающая ответственность не пугает меня.
15. Я положительно бы отнёсся к моему продвижению по службе.

АНКЕТА 2.

Цель: выявить факторы, стимулирующие и препятствующие обучению, развитию, саморазвитию педагогов в образовательном учреждении.

Оценить по пятибалльной системе факторы, стимулирующие Вашему обучению и развитию:

- 5 – да (препятствуют или стимулируют);
- 4 – скорее да, чем нет;
- 3 – и да и нет;
- 2 – скорее нет;
- 1 – нет.

Препятствующие факторы.

- 1. Собственная инерция.
- 2. Разочарование в результате имевшихся ранее неудач.
- 3. Отсутствие поддержки и помощи в этом вопросе со стороны руководителей.
- 4. Враждебность окружающих, плохо воспринимающих в Вас перемены и стремление к новому.
- 5. Неадекватная обратная связь с членами коллектива и руководителями, то есть отсутствие объективной информации о себе.
- 6. Состояние здоровья.
- 7. Недостаток времени.
- 8. Ограниченные ресурсы, стесненные обстоятельства.

Стимулирующие факторы

- 1. Методическая работа образовательного учреждения.
- 2. Обучение на курсах.
- 3. Пример и влияние коллег.
- 4. Пример и влияние руководителей.
- 5. Организация труда в школе.
- 6. Внимание к этой проблеме руководителей.
- 7. Доверие.
- 8. Новизна деятельности, условия работы и возможность экспериментирования.
- 9. Занятие самообразованием.
- 10. Интерес к работе.
- 11. Возрастающая ответственность.
- 12. Возможность получения признания в коллективе.

ИССЛЕДОВАНИЕ ДИФФЕРЕНЦИРОВАННОЙ САМООЦЕНКИ ФУНКЦИОНАЛЬНОГО СОСТОЯНИЯ ПЕДАГОГА

Профессионально важные характеристики личности имеют тенденцию улучшаться или стабилизироваться в зависимости от стажа работника, а параметры, не участвующие в профессиональной деятельности – ухудшаться.

Основы интерпретации подобных фактов лежат не только в более высоком волевом настрое, рационализации деятельности педагогов с большим стажем, но также и в тех личностных деформациях, которые претерпевает их личность, решая долгое время одни и те же функциональные задачи.

Именно поэтому, рекомендуется использовать **тест дифференцированной самооценки функционального состояния (САН)**, т.к. очно-заочные или проблемные курсы ИПК требуют сосредоточения и активности со стороны слушателей. И отслеживание динамики психического состояния (самочувствия, активности, настроения) представляется весьма целесообразным.

Таким образом, **целью** данного исследования является **изучение динамики активности педагога в процессе работы на курсах повышения квалификации.**

Испытуемые ранжируют все психические свойства по выраженности у них актуального состояния. После заполнения тестового листа все результаты подвергаются компьютерной обработке данных.

Результаты распределяются по каждому состоянию (самочувствия, активности, настроения) по уровням: *высокому, среднему и низкому.*

Показателями: **активности** являются темпы мышления и деятельности, особенности внимания (рассеянность-сосредоточенность), увлеченность делом, **самочувствия** – наличие или отсутствие утомления, усталости, апатии; **настроения** – уверенность или неуверенность в себе и своих возможностях, оптимистичный взгляд на вещи, жизнерадостность или уныние, веселость, перспективы. Рекомендуется сделать сравнительный анализ динамики изменений оценок САН педагогов с различным стажем работы.

Таким образом, мы определяется актуальный уровень функционального состояния личности испытуемых на начало курсовой подготовки. Таким способом возможно будет проследить динамику изменений показателей САН в процессе участия испытуемых в практических занятиях курсов.

Тест дифференцированной самооценки функционального состояния педагогов.

Ф. И. О. _____ пол _____ возраст _____
 Стаж работы _____ предмет _____ город _____

Таблица 4

1.	Самочувствие хорошее	3	2	1	0	1	2	3	1.	Плохое
2.	Чувствую себя сильным	3	2	1	0	1	2	3	2.	Слабым
3.	Пассивный	3	2	1	0	1	2	3	3.	Активный
4.	Малоподвижный	3	2	1	0	1	2	3	4.	Подвижный
5.	Весёлый	3	2	1	0	1	2	3	5.	Грустный
6.	Хорошее настроение	3	2	1	0	1	2	3	6.	Плохое
7.	Работоспособный	3	2	1	0	1	2	3	7.	Разбитый
8.	Полный сил	3	2	1	0	1	2	3	8.	Обессиленный
9.	Медлительный	3	2	1	0	1	2	3	9.	Быстрый
10.	Бездеятельный	3	2	1	0	1	2	3	10.	Деятельный
11.	Счастливый	3	2	1	0	1	2	3	11.	Несчастный
12.	Жизнерадостный	3	2	1	0	1	2	3	12.	Мрачный
13.	Напряжённый	3	2	1	0	1	2	3	13.	Расслабленный
14.	Здоровый	3	2	1	0	1	2	3	14.	Больной
15.	Безучастный	3	2	1	0	1	2	3	15.	Увлечённый
16.	Равнодушный	3	2	1	0	1	2	3	16.	Взволнованный
17.	Восторженный	3	2	1	0	1	2	3	17.	Унылый
18.	Радостный	3	2	1	0	1	2	3	18.	Печальный
19.	Отдохнувший	3	2	1	0	1	2	3	19.	Усталый
20.	Свежий	3	2	1	0	1	2	3	20.	Изнурённый
21.	Сонливый	3	2	1	0	1	2	3	21.	Возбуждённый
22.	Желаю отдохнуть	3	2	1	0	1	2	3	22.	Желаю работать
23.	Спокойный	3	2	1	0	1	2	3	23.	Озабоченный
24.	Оптимистический	3	2	1	0	1	2	3	24.	Пессимистический
25.	Выносливый	3	2	1	0	1	2	3	25.	Утомляемый
26.	Бодрый	3	2	1	0	1	2	3	26.	Вялый
27.	Соображаю трудно	3	2	1	0	1	2	3	27.	Легко
28.	Рассеянный	3	2	1	0	1	2	3	28.	Внимательный
29.	Полный надежд	3	2	1	0	1	2	3	29.	Разочарованный
30.	Довольный	3	2	1	0	1	2	3	30.	Недовольный

Методика оценки профессиональной направленности педагогов

Инструкция: В данном опроснике перечислены свойства, которые могут быть присущи Вам в большей или меньшей степени. При этом соответственно возможны два варианта ответов:

а - верно, описываемое свойство типично для моего поведения или присуще мне в большей степени.

б - неверно, описываемое свойство нетипично для моего поведения или присуще мне в минимальной степени.

Прочитав утверждение, выберите один из вариантов ответа и отметьте его на листе ответов, зачеркнув нужную букву.

1. Я бы вполне мог жить один, вдали от людей.
2. Я часто побеждаю других своей самоуверенностью.
3. Твердые знания по моей профессии могут существенно облегчить жизнь человека.
4. Люди должны больше, чем сейчас, придерживаться законов морали.
5. Я внимательно читаю каждую книгу, прежде чем вернуть ее в библиотеку.
6. Мой идеал рабочей обстановки – тихая комната с рабочим столом.
7. Люди говорят, что мне нравится делать все своим оригинальным способом.
8. Среди моих идеалов видное место занимают личности ученых, внесших большой вклад в мою специальность.
9. Окружающие считают, что на грубость я просто не способен.
10. Я всегда внимательно слежу за тем, как я одет.
11. Бывает, что все утро я ни с кем не хочу разговаривать.
12. Мне важно, чтобы во всем, что меня окружает, не было беспорядка.
13. Большинство моих друзей – люди, интересы которых лежат в сфере моей профессии.
14. Я подолгу анализирую свое поведение.
15. Дома я веду себя за столом так же, как в ресторане.
16. В компании я предоставляю другим возможность шутить и рассказывать всякие истории.
17. Меня раздражают люди, которые не могут быстро принимать решения.
18. Если у меня есть немного свободного времени, то я предпочитаю почитать что-нибудь по моей дисциплине.
19. Мне неудобно дурачиться в компании, даже если другие это делают.
20. Иногда я люблю позословить об отсутствующих.
21. Мне очень нравится приглашать гостей и развлекать их.
22. Я редко выступаю вразрез с мнением коллектива.
23. Мне больше нравятся люди, хорошо знающие свою профессию, независимо от личностных особенностей.
24. Я не могу быть равнодушен к проблемам других.
25. Я всегда охотно признаю свои ошибки.
26. Худшее наказание для меня – быть закрытым в одиночестве.
27. Усилия, затраченные на составление планов, не стоят этого.
28. В школьные годы я пополнял свои знания, читая специальную литературу.
29. Я не осуждаю человека за обман тех, кто позволяет себя обманывать.
30. У меня не возникает внутреннего протеста, когда меня просят оказать услугу.
31. Вероятно, некоторые люди считают, что я слишком много говорю.
32. Я избегаю общественной работы и связанной с этим ответственности.
33. Наука – это то, что больше всего интересует меня в жизни.
34. Окружающие считают мою семью интеллигентной.
35. Перед длительной поездкой я всегда тщательно продумываю, что с собой взять.
36. Я живу сегодняшним днем в большей степени, чем другие люди.
37. Если есть выбор, то я предпочитаю, чем рассказывать ученикам что-нибудь по предмету, организовать интересное мероприятие.
38. Основная задача педагога – передать ребенку знания об окружающей действительности.

39. Я люблю читать книги и статьи на темы нравственности, морали, этики.
40. Иногда меня раздражают люди, которые обращаются ко мне с вопросами.
41. Большинство людей, с которыми я бываю в компании, несомненно рады меня видеть.
42. Думаю, мне понравилась бы работа, связанная с ответственной административно-хозяйственной деятельностью.
43. Я вряд ли расстроюсь, если придется провести свой отпуск, обучаясь на курсах повышения квалификации.
44. Моя любезность часто не нравится другим людям.
45. Были случаи, когда я завидовал удаче других.
46. Если мне кто-нибудь нагрубит, то я могу быстро забыть об этом.
47. Как правило, окружающие прислушиваются к моим предложениям.
48. Если бы мне удалось перенестись в будущее на короткое время, то я в первую очередь набрал бы книг по моей профессии.
49. Я проявляю активное участие в судьбе других.
50. Я никогда с улыбкой не говорил неприятных вещей.

Обработка результатов: Каждое совпадение ответов испытуемых с ключом оценивается по одному баллу.

Каждый личностный параметр оценивается через суммирование оценок по группе вопросов. Суммарная оценка по фактору не превышает **10** баллов. Зона нормы находится в пределах **3-7** баллов.

Каждое из направлений профессиональной направленности считается недостаточно развитым, если по данной шкале получено менее **3** баллов, и ярко выраженным, если количество баллов более **7**. Выраженность одного фактора свидетельствуют о мононаправленности личности педагога, а выраженность нескольких факторов может интерпретироваться как результат полинаправленности.

Ключ опросника.

Общительность – 1б, 6б, 11б, 16б, 21а, 26а, 31а, 36а, 41а, 46а.

Организованность – 2а, 7а, 12а, 17а, 22б, 27б, 32б, 37а, 42а, 47а.

Направленность на предмет – 3а, 8а, 13а, 18а, 23а, 28а, 33а, 38а, 43а, 48а.

Интеллигентность – 4а, 9а, 14а, 19а, 24а, 29б, 34а, 39а, 44а, 49а.

Мотивация одобрения – 5а, 10а, 15а, 20б, 25а, 30а, 35а, 40б, 45б, 50а.