

МБОУ «Большереченская СОШ»



«Утверждаю»  
директор МБОУ  
«Большереченская СОШ»  
Куликов А.С.

# Проект Управление реализацией ИШПР

Авторы: Попова Г.А., Дроздова Г.Г.,  
зам. директора по УВР  
МБОУ «Большереченская СОШ»

## Большеречье 2017

Учитель - это человек,  
который учится всю жизнь,  
только в этом случае  
он обретает право учить.  
В.М. Лизинский

Основным ориентиром деятельности ОК МБОУ «Большереченская СОШ» является создание конкурентоспособного ОУ, характеризующегося наиболее благоприятными, психологически комфортными, педагогически оправданными условиями получения доступного образования.

Для достижения этого результата в образовательном учреждении реализуется программа развития ОК, рассчитанная на период с 2017 по 2020 год. Одним из эффективных направлений данной программы мы считаем создание реализацию проекта “Профессионал”.

Изменения, происходящие в стране, в обществе, реализация приоритетного национального проекта «Образование», национальная система учительского роста предъявляют новые требования к современному учителю. Какой он, современный учитель? Это человек, способный создавать условия для развития творческих способностей, развивать у учеников стремление к творческому восприятию знаний, учить их самостоятельно мыслить, самостоятельно формулировать вопросы для себя в процессе изучения материала, полнее реализовывать их потребности, повышать мотивацию к изучению предметов поощрять их индивидуальные склонности и дарования. Современный учитель - это профессионал. Профессионализм педагога определяется его профессиональной пригодностью; профессиональным самоопределением; саморазвитием, т. е. целенаправленным формированием в себе тех качеств, которые необходимы для выполнения профессиональной деятельности.

Актуальность проекта “Профессионал” связана с определением и проработкой управленческих решений, способствующих становлению и развитию профессионального педагогического коллектива.

Актуальность обусловлена и необходимостью повышения статуса и профессионального развития педагога в рамках национальной системы учительского роста, направленной, в частности, на установление для педагогических работников уровней владения профессиональными компетенциями.

Современная школа предъявляет значительные требования ко всем аспектам деятельности учителя: знаниям, педагогическим умениям и способам деятельности и, конечно, к личностным особенностям.

Любое образовательное учреждение заинтересовано в росте педагогического мастерства и создании условий, направленных на повышение уровня профессиональной компетенции и профессионального развития педагогов ОК.

**Цель:** создание условий и системы мер, направленных на повышение уровня профессиональной компетентности и профессионального развития педагогов ОК, необходимых для достижения нового уровня качества образования, успешного развития школы.

**Задачи:**

- Создать условия для повышения профессиональной компетентности педагогических работников с использованием различных форм курсовой подготовки;
- Ознакомить педагогический коллектив с теоретическими и практическими аспектами современных инновационных технологий;
- Совершенствовать систему самообразования учителей;
- Обеспечить эффективное внедрение нового механизма аттестации;
- Создать банк мастер-классов учителей школы и базу инновационных продуктов, готовых к диссеминации, популяризации инноваций в образовательном пространстве школы и района.

**Целевая группа проекта:** педагоги ОК

**Нормативно-правовое обеспечение проекта**

Федеральный закон «Об образовании» (№ 3266-1 от 10.07.1992г.), Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 (распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 № 1662-р), Государственная программа Омской области «Развитие системы образования Омской области» постановление Правительства Омской области от 15 октября 2013 г. N 250-п (от 14.11.2017 N 336-п)

**Методы работы над проектом**

- наблюдение;
- анкетирование;
- тестирование;
- анализ и систематизация документации.

**Этапы реализации проекта**

<b>Этапы</b>	<b>Направление деятельности</b>	<b>Сроки</b>	<b>Ответственные</b>
Подготовительный	1. Разработка проекта (анализ исходной ситуации, цель и задачи проекта, сроки реализации, план мероприятий, планируемые результаты). 2. Изучение нормативно-правовой базы, опыта других ОУ. 4. Определение модели ключевых компетенций педагога. 5. Определение системы показателей для определения эффективности реализации проекта	сентябрь 2017 - май 2018	творческая группа педагогов, директор, зам. директора по УВР, ВР, руководители школьных ассоциаций
Организационно-деятельностный	1. Организация практических семинаров, консультаций, методических заседаний, направленных на качественную реализацию проекта. 2. Создание условий для реализации проекта (информационное, материально-техническое, научно-методическое обеспечение). 3. Проведение мероприятий по плану.	<b>сентябрь-2018- май 2020</b>	творческая группа педагогов, директор, зам. директора по УВР, ВР, руководители школьных ассоциаций, педагоги-психологи,

	<p>4. Обобщение педагогического опыта, изучение инновационной деятельности педагогов.</p> <p>5. Проведение промежуточного контроля результативности.</p> <p>6. Внесение корректив в план и структуру мероприятий в рамках проекта.</p> <p>7. Создание банка «Мастер-классов» и базы инновационных продуктов педагогов.</p> <p>8. Размещение методических материалов на сайте школы.</p>		<p>педагоги ОК, воспитатель, педагоги дополнительного образования</p>
Аналитический	<p>1. Проведение итогового контроля результативности проекта.</p> <p>2. Анализ соответствия полученных и планируемых результатов.</p> <p>3. Определение перспективных направлений работы в данном направлении.</p>	<p><b>сентябрь 2020- май 2021</b></p>	<p>творческая группа педагогов, директор, зам. директора по УВР, ВР, руководители школьных ассоциаций, педагоги-психологи, педагоги ОК, педагоги дополнительного образования, воспитатель</p>

**Предложения по организации методической работы:**

1. Использовать активные формы проведения педсоветов, методических советов, семинаров.
2. Проводить тестирование на выявление уровня профессиональной и коммуникативной компетентности 1 раз в 5 лет по графику.
3. Участвовать в муниципальных, областных, всероссийских конкурсах.
4. Ежегодно проводить конкурсы в ОК «Лучшая программа учителя-предметника», «Лучшая программа ВУД», «Лучшая программа элективных и факультативных курсов» и т.д.
5. Проводить предметные декады по графику.
6. Развивать и поддерживать систему наставничества.
7. Проводить обучающие занятия по ознакомлению педагогов с педагогическими технологиями по схеме: теоретический материал в сжатой/схематичной форме - реальный или стендовый урок в данной технологии - работа в группах по освоению приемов работы в данной технологии.
8. Один раз в год проводить педагогические чтения (творческие отчеты) по темам самообразования.
9. Обобщать педагогический опыт учителей на уровне школы (1-3 педагога в год) с размещением информации на сайте школы.
10. Формировать банк мастер-классов и базу инновационных продуктов педагогов (с каждого МО по 1 разработке урока, 1 занятию по ВУД, 1 мастер-классу в год).
11. Разместить на сайте школы ссылки на сайты, предлагающие пройти курсы профессиональной переподготовки дистанционно, очно-заочно.

**Мероприятия в рамках проекта: *Подготовительный этап* (сентябрь 2017 - май 2018)**

<b>Мероприятия, форма, название</b>	<b>Сроки</b>	<b>Ответственные</b>
1. Заседание творческой группы по изучению нормативно-правовой базы, опыта других ОУ по работе над проектом.	октябрь-декабрь	творческая группа педагогов, директор, заместители директора
2. Разработка проекта (анализ исходной ситуации, цель и задачи проекта, сроки реализации, план мероприятий, планируемые результаты).	сентябрь	Заместители директора
3. Разработка и утверждение плана мероприятий в рамках проекта. Обсуждение плана мероприятий на заседаниях школьных ассоциаций, МС.	ноябрь - декабрь	Методический совет, директор, заместители директора, коллектив школы
4. Определение системы показателей для определения эффективности реализации проекта.	ноябрь - декабрь	Методический совет, директор, заместители директора, коллектив школы
5. Проведение входной диагностики (модель компетенций, анкета по степени готовности педагога к самообразованию и использованию современных педагогических технологий в учебном процессе).	февраль-март	заместители директора
6. Разработка механизма стимулирования творческих инициатив педагогов. Ознакомление коллектива школы на общешкольном собрании или заседаниях школьных ассоциаций.	декабрь-январь	директор, заместители директора, профсоюз школы
7. Разработка системы мер и мероприятий по привлечению молодых педагогов в школу.	январь - апрель	директор, заместители директора, профсоюз школы
8. Семинар по ознакомлению коллектива с нормативно-правовой базой образовательного процесса (федеральные, региональные законы, концепция развития образования до 2020 г.), с внедрением профессионального стандарта «Педагог», с НСУР.	январь - март	директор, заместители директора
9. Подготовка и проведение аттестационных мероприятий. Экспертиза уровня профессиональной подготовки аттестующихся педагогов. Повышение уровня профессиональной деятельности педагогов в соответствии с профстандартом.	до 2021 года	директор, заместители директора, педагоги ОК
10. Внесение изменений в локальные акты ОУ,	с 2017	Директор

связанные с реализацией проф. стандарта «Педагог»		
11. Разработка должностных инструкций на основе проф. стандарта	2017-2020	Администрация, совет школы
12. Заключение контрактов между руководителем ОУ и педагогами	с 2020 г.	Директор

**Организационно - деятельностный этап (сентябрь 2018 -май 2020)**

<b>Мероприятия</b>	<b>Сроки</b>	<b>Ответственные</b>
1. Конкурс «Лучшая программа учителя-предметника», «Лучшая программа ВУД», «Лучшая программа элективных и факультативных курсов» ...	Ежегодно в ноябре	директор, заместители директора
2. Педагогические чтения по темам самообразования.	Ежегодно в декабре	заместители директора, педагоги
3. Тематический педсовет по теме: «Эффективность урока (занятия, секции, кружка)- стимул к успеху учителя и ученика».	Январь 2018, 2020	Заместители директора по УВР, творческая группа педагогов
4. Тематический педсовет «Метапредметный подход в обучении как основное требование ФГОС»	Октябрь 2017	Администрация, МС, рабочая группа педагогов
5. Тематический педсовет по теме: «Внеурочная деятельность как системообразующая составляющая воспитательно-образовательного процесса в условиях реализации ФГОС»	Март 2019	Администрация, МС, рабочая группа педагогов
6. Тематический педсовет по теме: «Ценностные аспекты образовательного процесса как факторы развития школы».	Октябрь 2018	Администрация, МС, рабочая группа педагогов
7. Методический совет «Работа с одаренными детьми как фактор повышения качества образования».	ежегодно	Администрация, МС, руководители школьных ассоциаций
8. Проведение педсовета «Профессиональное развитие педагога - обязательное условие обучения по новым стандартам и цель национальной системы учительского роста»	Март 2018	Заместители директора по УВР, МС
9. Предметные декады.	Ежегодно по графику	руководитель школьных ассоциаций
10. Обучающий семинар по реализации системно-деятельностного подхода в образовательном процессе (теория - урок - работа в группах).	Ноябрь 2018	Заместители директора по УВР, творческая группа педагогов
11. Обучающий семинар-практикум по технологии развития критического мышления (теория - урок - работа в группах).	Февраль 2019	Заместители директора по УВР, творческая группа педагогов
12. Обучающий семинар-практикум по технологии сотрудничества (теория - урок -	Ноябрь 2019	Заместители директора по УВР,

работа в группах).		творческая группа педагогов
13.Обучающий семинар-практикум по технологии развивающего обучения (теория - урок - работа в группах).	Февраль 2020	Заместители директора по УВР, творческая группа педагогов
14.Проведение открытых уроков, занятий внеурочной деятельности, стажировочной площадки, консультаций в рамках КЦ, работа в РИП-ИнКО	Ежегодно	Педагоги ОУ
15.Посещение и взаимопосещение уроков в рамках конкурса «Урок на 40 баллов», занятий ВУД.	Ежегодно	Педагоги ОУ, администрация, члены МС, руководители школьных ассоциаций
16.Посещение уроков по плану ВШК.	Ежегодно	администрация
17.Класно-обобщающий контроль по плану ВШК.	Ежегодно	администрация
18.Контроль за преподаванием отдельных предметов по плану ВШК.	Ежегодно	администрация
19.Подготовка, организация и проведение административных контрольных работ по предметам.	Ежегодно	администрация
20.Участие в мониторингах по графику.	Ежегодно	Администрация, педагоги-предметники
21.Обеспечение равных возможностей участия всех категорий педагогических работников в конкурсах педагогического мастерства «Лучший учитель-предметник», «Наставник + молодой педагог», «Учитель года», «Самый классный-классный», «Лидер в образовании», «Педагогический дебют», «Педагог школы для всех» и т.д.	ежегодно	Администрация школы, педагоги
<b>Управление реализацией ИППР педагогов ОК</b>		
1.Обеспечение условий повышения квалификации педагогов по ДПП (дополнительным проф.программам)	ежегодно	Заместитель директора по УВР
2.Организация мероприятий по разработке программ индивидуального профессионального развития каждым педагогом с учетом выявленных профессиональных дефицитов: работа школьных ассоциаций, тематический педсовет, индивидуальные собеседования.	ежегодно	Заместитель директора по УВР, руководители школьных ассоциаций
3.Обеспечение готовности педагогов к прохождению аттестации на первую и высшую квалификационные категории в соответствии с региональным регламентом : семинар по ознакомлению с процедурой аттестации, ВКС ИРООО по теме «Аттестация пед.работников», индивидуальные собеседования.	ежегодно	Зам.директора по УВР
<b>4.Разработка и внедрение мониторинга</b>	<b>январь-март</b>	<b>Заместитель</b>

состояния реализации индивидуальных программ профессионального развития педагогов ОК.	2019	директора по УВР, руководители школьных ассоциаций
5.Проведение фокус группы по вопросам управления ИППР педагогов	Февраль 2019	МС, руководители школьных ассоциаций
6.Составление графика ПП, ПК для педагогов и администрации ОК	Январь 2019	Зам.директора по УВР
7.Разработка паспорта и плана мероприятий, связанных с управлением и реализацией ИППР педагога в ОК.	Март 2019	Администрация
8. Разработка примерного Положения об управлении индивидуальной программой профессионального развития педагогов на основе Положений регионального и муниципального уровней.	Апрель 2019	МС
9.Реализация проекта «Наставник + молодой специалист-слагаемое успеха» (сопровождение ИППР молодых педагогов ОК).	ежегодно	Зам.директора по УВР, учителя-наставники, МС, директор
Участие педагогов в профессиональных конкурсах, олимпиадах и др.	ежегодно	Зам.директора по УВР, ВР
10. Организация и осуществление консультативной помощи учителям по управлению реализацией ИППР педагога из числа учителей, имеющих статус «наставник», «старший учитель», «методист» на уровне МР.	ежегодно	Педагоги ОК, имеющие статус
11. Организация, проведение и анализ результатов мониторинга реализации ИППР педагога	Июнь-Ноябрь 2019	МС, руководители школьных ассоциаций
12. Проведение круглого стола «Разработка механизмов принятия управленческих решений по сопровождению и реализации ИППР педагога на уровне ОК»	декабрь 2019	МС, руководители школьных ассоциаций, администрация
5.Своевременная аттестация пед.работников на соответствие занимаемой должности	Дважды в год (август, январь)	Зам.директора по УВР
6.Тестирование педагогов.	по графику	Заместители директора
7.Формирование банка инновационных продуктов педагогов (по 1 уроку, занятию ВУД и одному мастер-классу от школьной ассоциации в год)	ежегодно	руководители школьных ассоциаций
<b>СОЦИАЛЬНАЯ, ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПОДДЕРЖКА УЧИТЕЛЯ</b>		
1.Организация в ОК профессиональной психологической помощи педагогическим работникам: создание комнаты психологической разгрузки, психологические тренинги, индивидуальные беседы	ежегодно	Директор, педагоги-психологи



2.Муниципальный конкурс сочинений «Мой учитель» как пропаганда профессии.	ежегодно	Зам. директора по ВР, ассоциация филологов
3.Подготовка представителями родительской общественности и обучающимися статей о лучших педагогов ОК на сайт школы, в СМИ	ежегодно	Совет школы, родительский комитет, совет старшекласников
4.Прозрачность стимулирования в фонде оплаты труда	ежегодно	Администрация
5.Внешнее стимулирование: грамоты, награды, доска Почета, галерея Почета, присвоение районных пед.званий и т.д.	ежегодно	Администрация

#### Анализ результатов реализации ИППР педагогов ОК

Мероприятия	Сроки	Ответственные
1.Презентация лучших ИППР педагогов	Декабрь 2019-май 2021	Администрация
2. Проведение совещаний с руководителями школьных предметных ассоциаций по предварительным итогам и перспективам реализации ИППР педагогов	2 раза в год	Администрация, МС
3.Мониторинг и анализ реализации школьного плана мероприятий по управлению сопровождением и реализацией индивидуальной программы профессионального развития педагогов	2 раза в год	Администрация, МС
4.Представление результатов мониторинга и анализа реализации школьного плана мероприятий по управлению сопровождением и реализацией индивидуальной программы профессионального развития педагогов	Сентябрь	Администрация

#### Аналитический этап сентябрь 2020- май 2021

Направление деятельности	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Диагностика, контроль и оценка результативности	1 .Проведение итогового контроля результативности проекта 2. Анализ соответствия полученных и планируемых результатов. 3.Ознакомление педагогов школы с результатами реализации проекта «Профессионал».	Октябрь 2020-май 2021	Зам. директора по УВР, МС, руководители школьных ассоциаций

	4.Определение перспективных направлений работы в данном направлении.		
--	--	--	--

**Ожидаемый результат:**

Создание системы мер для поддержки педагогических работников и условий, обеспечивающих качественный уровень образования:

- повышение педагогического мастерства и профессиональной компетентности педагогов школы;
- создание банка мастер-классов, базы инновационных продуктов, единой формы портфолио учителей;
- владение педагогов инновационными педагогическими технологиями;
- включение учителей в непрерывное педагогическое образование;
- аттестация педагогов по новой форме;
- наличие комфортных условий для работы педагогов;
- наличие системы поощрения и поддержки активных и творческих педагогов;
- повышение статуса школы в поселке и в районе (показатели успеваемости, результаты ЕГЭ, количество победителей и призеров муниципального и регионального этапов Всероссийской олимпиады школьников, победителей и призеров НПК, муниципальных, региональных, всероссийских конкурсов).

**Критерии результативности:**

- показатели диагностик уровня сформированности ключевых компетенций педагогов;
- показатели анкет (комфортность условий работы в школе, готовность педагогов к самообразованию и инновационной деятельности и т.д);
- показатели качества обучения (относительная и качественная успеваемость, результаты ГИА, ЕГЭ);
- увеличение числа победителей и призеров муниципального и регионального этапов Всероссийской олимпиады школьников, результативности участия в научно-практических конференциях, в творческих конкурсах разных уровней;
- увеличение числа педагогов, внедряющих новые педагогические технологии в образовательный процесс;
- увеличение числа педагогов, повышающих уровень своей профессиональной компетентности дистанционно;
- качественные результаты аттестации (подтверждение и повышение категориальности), готовность педагогов к новой процедуре аттестации;
- показатели участия в конкурсах педагогического мастерства;
- обеспеченность кадрами.

**Список литературы:**

1. Лазарев В.С. Системное развитие школы. - М.: Педагогическое общество России, 2002.
2. Митина Л.М. Психология труда и профессионального развития учителя: Учебное пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. - М.: Издательский центр «Академия», 2004.
3. Управление школой: теоретические основы и методы: Учебное пособие/под ред. В.С. Лазарева. - М: Центр социальных и экономических исследований, 1997.
4. Хуторской А.В. Ключевые компетенции и образовательные стандарты // Интернет-журнал "Эйдос". - 2002. - 23 апреля, <http://www.eidos.ru/journal/2002/0423.htm>. - Центр дистанционного образования "Эйдос".
5. Ткачева О. И., Базина Н.Г., Слободова Н.В., Мониторинговая карта, МОУ Школа № 410 г. Пушкина г.Санкт-Петербург

### SWOT-анализ исходной ситуации

Сильные стороны	Слабые стороны	Внутренние факторы
<p>1. Уровень образования педагогов (высшее – 84(+9 –директор и зам.директора), среднее специальное -22 , 4 педагога получают высшее образование, 4 – прошли переподготовку по предметам).</p> <p>2. Категорийность педагогов (~ 85% (92 педагога) имеют категорию: 13% (14 педагогов) - высшую, 65% (70 педагогов) - первую, 7% (8 педагогов)- соответствие).</p> <p>3. Награды и звания педагогов (3-«Отличник народного просвещения», 3-«Почетный работник общего образования», 1 - «Заслуженный работник», 25 обладателей грамоты Министерства образования и науки РФ, 56-грамот Министерства образования Омской области).</p> <p>4. Применение учителями элементов современных технологий в учебно-воспитательном процессе.</p> <p>5. Систематическое участие педагогов в конкурсах разного уровня.</p> <p>6. ИКТ-грамотность педагогов (100% коллектива прошли ИКТ курсы).</p> <p>7. Курсы повышения квалификации (МО иностранных языков, математики, общественных дисциплин, начальных классов, русского языка и литературы).</p> <p>8. Уровень материально-технического обеспечения школы.</p> <p>9. Государственное общественное управление (Управляющий совет).</p> <p>10. Привлечение внебюджетных средств (платные образовательные услуги).</p> <p>11. Взаимосвязь с другими ОУ,</p>	<p>1 .Возрастной состав педагогического коллектива ( 44 % педагогов пенсионного возраста:34% &gt;50-59 лет (36 педагогов)- человека, 10%&gt;60 лет (11 педагогов) - человек).</p> <p>2. Инертность большей части педагогического коллектива.</p> <p>3. Профессиональное выгорание педагогов.</p> <p>4. Отсутствие единой системы портфолио.</p> <p>5. Невысокая эффективность элективных и факультативных курсов.</p> <p>6. Отсутствие условий для полноценного осуществления внеурочной деятельности и работы с одаренными, мотивированными и слабоуспевающими учащимися.</p> <p>7. Нежелание, отсутствие возможности педагогов проходить переподготовку в рамках Проф. стандарта, подтвердить I и высшую квалификационную категорию в рамках новой системы аттестации педагогических кадров.</p>	

учреждениями культуры, здравоохранения и социальной сферы. 12. Действующий сайт школы.		
<b>Возможности</b>	<b>Риски</b>	<b>Внешние факторы</b>
<p>1. Помощь родителей, готовых принимать активное участие в школьной жизни (в качестве представителей родительской общественности в совете школы, членов жюри на конкурсах, общественных наблюдателей при проведении мониторингов, проектов и экзаменах).</p> <p>2. Проведение на базе школы семинаров, районных методических заседаний, педагогических чтений и т.д.</p> <p>3. Сотрудничество с другими ОУ, учреждениями здравоохранения, правоохранительных органов, культуры, дополнительного образования, социальной сферы, КДН.</p> <p>4. Возможности дистанционного обучения и повышения квалификации в сети Интернет.</p>	<p>1. Переполненность школы.</p> <p>2. Строительство новой школы.</p> <p>3. Противоречие между социальным заказом и состоянием социума.</p> <p>4. Курсы повышения квалификации (не все курсы повышения квалификации имеют практическую ценность).</p>	

### **Структура методической работы ОУ**

#### Управленческая деятельность.

1. Планирование методической деятельности школы (планирование работы методических объединений и других структурных подразделений).
2. Прогнозирование потребностей педагогов в методическом обеспечении образовательного процесса.
3. Организация мониторинга качества образования (контрольные срезы, выявление эффективности изучения образовательных программ, посещение уроков).
4. Рецензирование авторских программ.
5. Организация творческих конкурсов.
6. Анализ результатов образовательного процесса.

#### Инновационная деятельность.

1. Разработка, экспертиза и апробация новых образовательных программ, технологий и методик.
2. Анализ хода и результатов внедрения инноваций.
3. Пополнение банка инноваций школы.
4. Помощь учителям в организации их исследовательской деятельности.

#### Профессиональное самообразование педагогического коллектива.

1. Теоретические научно-методические семинары.
2. Семинары-практикумы.
3. Развитие профессионального мастерства в рамках деятельности школьных ассоциаций, МС.
4. Методические консультации (индивидуальные и групповые).
5. Индивидуальное самообразование.
6. Работа над темой самообразования.
7. Наставничество.
8. Обобщение передового педагогического опыта.

#### Формы работы.

1. Методический совет.
2. Тематический педсовет.
3. Административные совещания.
4. Производственные совещания.
5. Заседания школьных ассоциаций.

6. МО классных руководителей.

7. Наставничество.

8. Взаимопосещение уроков.

Презентация результатов деятельности педагогов.

1. Участие в научно-практических конференциях, семинарах, конкурсах разных уровней.

2. Научно-практическая конференция учащихся.

3. Аттестация педагогов.

4. Публикации, издание сборников, методических рекомендаций и пособий.

5. Участие в экспертизе деятельности других образовательных учреждений.

6. Совещания и семинары по обмену опытом.

7. Проведение дней открытых дверей для родителей и учителей района.

8. Предметная неделя.

9. Творческие отчеты учителей.

10. Работа методического совета школы.

### Анкета «Эмоциональное выгорание»

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

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

1. Я чувствую себя эмоционально опустошенным.

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

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

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

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

6. Я чувствую себя энергичным и эмоционально воодушевленным.

7. Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях.

8. Я чувствую угнетенность и апатию.

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

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

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

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

13. Я испытываю все больше жизненных разочарований.

14. Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня раньше.

15. Бывает, что мне действительно безразлично то, что происходит с некоторыми моими учениками и коллегами.

16. Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и всех.

17. Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества при общении с моими воспитанниками и коллегами.

18. Я легко общаюсь с людьми независимо от их статуса и характера.

19. Я многое успеваю сделать.

20. Я чувствую себя на пределе возможностей.

21. Я еще многое смогу достичь в этой жизни.

22. Бывает, что ученики и коллеги перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей.

Ключ к анкете

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

Уровни выгорания

Субшкала	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень
Эмоциональное истощение	0-16	17-26	27 и больше
Деперсонализация	0-6	7-12	13 и больше
Редукция личностных достижений	39 и больше	38-32	31-0

### Анкета «Уровень комфортности в коллективе»

1. Чувствуете ли Вы себя комфортно в коллективе:

- с коллегами;
- с учащимися;
- с родителями?

2. Удовлетворены ли процессом труда?

3. Удовлетворены ли результатами труда?

4. С удовольствием ли вы ходите на работу?

5. С радостью ли возвращаетесь после работы домой?

6. Хотели бы Вы поменять свою школу:

- на другой техникум, школу;
- на другое, более денежное место работы;
- на другое, более спокойное место работы?

7. Какими должны быть условия труда в «идеальном» учебном заведении?

8. Какие предложения Вы могли бы внести в улучшение условий работы и организации взаимодействия в своем коллективе?

### Уровни определения компетентностей:

#### • предметно-методологическая компетентность:

- знания в области преподаваемого предмета;
- ориентация в современных исследованиях по предмету;
- владение методиками преподавания предмета;

#### • психолого-педагогическая компетентность:

- теоретические знания в области индивидуальных особенностей психологии и психофизиологии познавательных процессов ученика;
- умение использовать эти знания в конструировании реального образовательного процесса;
- умение педагогическими способами определить уровень развития "познавательных инструментов" ученика;

#### • компетентность в области валеологии образовательного процесса:

- теоретические знания в области валеологии и умения проектировать здоровьесберегающую образовательную среду;
- владение навыками использования здоровьесберегающих технологий;
- теоретические знания и практические умения по организации учебного и воспитательного процесса для детей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ);

#### • коммуникативная компетентность:

- практическое владение приемами эффективного общения, позволяющими осуществлять направленное результативное, разрушающее взаимодействие в системе "учитель - ученик";

- **компетентность в сфере медиатехнологии и умения проектировать дидактическое оснащение образовательного процесса:**
  - владение методиками, приемами, технологиями, развивающими и социализирующими каждого ученика средствами учебных предметов;
  - владение методиками и технологиями медиаобразования;
- **компетентность в области управления системой "учитель - ученик":**
  - владение управленческими технологиями - педагогический анализ ресурсов, умение проектировать цели, планировать, организовывать, корректировать и анализировать результаты своей работы;
- **компетентность в сфере трансляции собственного опыта:**
  - способность транслировать собственный положительный опыт в педагогическое сообщество (статьи, выступления, участие в конкурсах);
- **исследовательская компетентность:**
  - умение планировать, организовать, провести и проанализировать педагогический эксперимент по внедрению инноваций;
- **акмеологическая компетентность:**
  - способность к постоянному профессиональному совершенствованию;
  - умение выбрать необходимое направление и формы деятельности для профессионального роста.

#### Приложение № 1.

#### КАРТА МОНИТОРИНГА профессиональной компетенции учителя

Составляющие профессиональной компетенции учителя	дата	
	Самооценка	Экспертная оценка
Предметно-методологическая		
Психолого-педагогическая		
Валеологическая		
Коммуникативная		
Медиатехнологическая		
Управление системой "учитель - ученик"		
Исследовательская		
Акмеологическая		
Трансляция собственного опыта		

#### Приложение №2

#### Критерии оценки уровня компетенций учителя

Компетенция	8-10 баллов (оптимальный уровень)	6-7 баллов (достаточный уровень)	5 баллов и ниже (критический уровень)
<b>1. Предметно-методологическая</b>	Отлично ориентируется в современных публикациях по дидактике; следит за современными исследованиями по базовым наукам; что отражено в оборудовании кабинета, организации учебной деятельности, содержании урочной и внеурочной деятельности учеников. Имеет	Использует материал педагогических публикаций время от времени - для подготовки докладов, отчетов. Эпизодически использует информацию о последних достижениях наук в содержании учебного процесса. Групповые,	Практически не следит за достижениями в области разработок новых подходов в преподавании своего предмета, не пользуется периодикой. В основном применяет традиционные

	в активе разнообразные методы и приемы работы, в т. ч. групповые, проектные	проектные формы работы использует эпизодически	методики
<b>2. Психологическая</b>	Имеет и использует знания о системе учебного успеха ученика, реализует в практике положения теории познавательной деятельности. При обсуждении педагогических воздействий, анализе уроков, результативности учения активно использует понятия, характеризующие познавательную сферу ученика	Не имеет целостного представления обо всех ресурсах и условиях учебного успеха ученика. Иногда эти знания носят интуитивный характер, а термины - нечеткие границы, что мешает коллективному обсуждению общих проблем взрослых с одним и тем же учеником	Имеет затруднения в системном подходе к оценке учебных ресурсов ученика, Практически не может самостоятельно охарактеризовать уровень параметров учебного успеха конкретного ученика
<b>3. Валеологическая</b>	Хорошо разбирается в теории, постоянно совершенствует свои знания в этом направлении, использует их в реальном учебном процессе. Владеет навыками применения здоровьесберегающих технологий. Владеет знаниями и практическими умениями организации учебного и воспитательного процесса для детей с ограниченными возможностями здоровья	Недостаточно свободно ориентируется в перечисленных направлениях, но может самостоятельно проанализировать уровень здоровьесбережения образовательной среды на своих уроках и во внеурочной работе по алгоритму	Практически не владеет знаниями и умениями в этом направлении, нуждается в постоянной помощи наставника или методиста
<b>4. Коммуникативная</b>	Умеет дифференцировать виды и способы воздействия при общении, строит общение, предупреждая конфликты. Практически не возникают проблемы в общении с учеником	Строит общение по принципу директивно-понимающего, однако не всегда умеет дифференцировать подходы в процессе общения с отдельным ребенком	Не уделяет должного внимания стилю и способам общения, не всегда следует принципу директивно-понимающего общения
<b>5. Медиатехнологическая</b>	Владеет и постоянно использует ИКТ. Все дидактическое оснащение кабинета систематизировано, позволяет: организовать индивидуализацию; рационально использовать время и пространство учителя и ученика; использовать медиатехнологии	Оснащение учебного процесса требует систематизации для эффективного использования. Учитель эпизодически использует ИКТ	Дидактическое оснащение требует доработки по содержанию, форме и количеству. Учитель не использует ИКТ, в основном ставит и реализует предметные цели в организации учебного процесса
<b>6. Управление системой</b>	Умеет выделить и проанализировать цели и результат учебного процесса и	Может проанализировать свою деятельность по	Практически не использует принцип планирования от



«учитель-ученик»	его условия. Умеет проектировать, реализовать и анализировать результативность программы развития ученика средствами своего предмета	предложенному алгоритму и скорректировать цели, условия учебного процесса	конечной цели, самоанализ чаще всего строится на эмоциях, ощущениях
<b>7. Трансляция собственного опыта</b>	Может самостоятельно подготовить, оформить статью, доклад, отчет, не требующий правки и научной и предметной редактуры	Требует помощи для систематизации, структурирования, обобщения, выводов	Практически не может сам обобщить свой опыт
<b>8. Исследовательская</b>	Владеет навыками педагогического экспериментирования при минимальной помощи научного руководителя. Умеет проанализировать результаты внедрения инновации	Может внедрить инновацию, но для ее планирования и анализа нуждается в научном руководстве	Не может или затрудняется планировать внедрение инноваций, прогнозировать результат такого внедрения
<b>9. Акмеологическая</b>	Постоянно повышает свой профессиональный уровень, активно участвует в профессиональных конкурсах, смотрах. Для выбора направления самосовершенствования руководствуется самоанализом, рекомендациями методистов и администрации школы	Повышает квалификацию, однако для выбора содержания и форм требуется методическая помощь	Довольствуется методическим "багажом", полученным только в результате собственного опыта. Потребность в профессиональном росте слабо выражена

### **Мониторинговая карта оценки эффективности деятельности учителя**

#### **1. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА УЧИТЕЛЯ**

1.1. Своевременно и качественно оформляет необходимую учетно-отчетную документацию, аналитические материалы

1.2. Не допускает нарушений трудовой дисциплины (своевременно начинает и заканчивает уроки, участвует в дежурстве по школе, педагогических совещаниях и педсоветах и т.п., не допускает нарушений Устава, правил внутреннего трудового распорядка и т.д.)

1.3. Работает над созданием качественной образовательной среды (оформление учебного кабинета, применение учебно-методических пособий и т.д.)

(О)

#### **2. КОММУНИКАТИВНАЯ КУЛЬТУРА УЧИТЕЛЯ**

2.1. Соблюдает педагогическую этику во взаимоотношениях и тактичность в общении с коллегами, учащимися, родителями

2.2. Создает положительный микроклимат на занятиях, уважает человеческое достоинство учащихся, их честь и репутацию

(К)

#### **3. МЕТОДИЧЕСКАЯ РАБОТА УЧИТЕЛЯ**

3.1. Владеет необходимыми теоретическими и практическими знаниями, умениями и навыками для обучения, воспитания и развития школьников

3.2. Умеет формулировать цели и задачи на учебных занятиях и доводить их до конца

3.3. Владеет содержанием образования

3.4. Самостоятельно отрабатывает методику преподавания своего предмета

- 3.5. Планирует учебный материал, добивается выполнения учебных программ
- 3.6. Использует активные формы и методы обучения школьников
- 3.7. Умеет анализировать уроки, воспитательные мероприятия, педагогические ситуации своих коллег
- 3.8. Осуществляет самоанализ своей деятельности
- 3.9. Применяет индивидуальный и дифференцированный подходы в обучении
- 3.10. Знает передовой педагогический опыт, новые технологии, использует их с учетом возможностей учащихся и школы
- 3.11. Систематически повышает профессиональную квалификацию
- 3.12. Систематически участвует в работе МО
- 3.13. Использует эффективные методики обучения (М)
4. ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ УЧИТЕЛЯ
- 4.1. Изучает творческий педагогический опыт коллег и педагогов-новаторов
- 4.2. Участвует в работе творческих групп, методических объединений, школ передового опыта в рамках образовательного учреждения
- 4.3. Составляет и реализует индивидуальные программы обучения учащихся
- 4.4. Ведет экспериментальную работу по апробации, внедрению и отслеживанию результатов передового педагогического опыта
- 4.5. Обобщает свой и новаторский опыт в виде методических рекомендаций
- 4.6. Имеет публикации научно-методического характера
- 4.7. Разрабатывает новые педагогические технологии
- 4.8. Руководит творческими группами по разработке актуальных проблем в области образования (И)

#### 5. РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧИТЕЛЯ

- 5.1. Обеспечивает высокую устойчивую результативность обучения, воспитания и развития школьников
- 5.2. Отслеживает личностный рост учеников
- 5.3. Добивается участия школьников в олимпиадах, конкурсах, смотрах, выставках внешкольного уровня
- 5.4. Готовит призеров олимпиад, конкурсов, выставок внешкольного уровня (Р)

Алгоритм работы экспертной группы:

3 балла - данный вид деятельности, данное качество проявляется на высоком уровне;  
 2 балла - данный вид деятельности, данное качество проявляется на достаточно хорошем уровне;

1 балл - данный вид деятельности, данное качество проявляется удовлетворительно;

0 баллов - данный вид деятельности, данное качество не проявляется.

Член экспертной комиссии определяет коэффициент эффективности деятельности учителя по каждому показателю, путем деления суммы реально полученных баллов по показателю на максимально возможное количество баллов по данному показателю.

Например:  $0 = (0 \cdot 1 + 0 \cdot 2 + 0 \cdot 3) / 9$ ,

где 0 - коэффициент по показателю «организационная культура учителя»;

(0 1 + 0 2 + 0 3) - сумма баллов всех критериев;

9 - максимально возможное количество баллов по показателю «организационная культура учителя».

Затем экспертом определяется коэффициент эффективности деятельности учителя путем деления суммы коэффициентов эффективности по каждому показателю на 5 - число показателей в мониторинговой карте,  $k_1 = (O + K + M + И + P) / 5$

Руководитель группы определяет интегральный коэффициент - среднее значение экспертной оценки по формуле  $k_{ср} = (k_1 + k_2 + k_3 + \dots + k_n) / n$ ,

где  $k_{ср}$  - интегральный коэффициент (среднее значение экспертной оценки)

( $k_1 + k_2 + k_3 + \dots + k_n$ ) - сумма отдельных коэффициентов членов экспертной комиссии;

$n$  - число членов экспертной комиссии.

Для определения уровня эффективности деятельности учителя используется следующая градация:

$k < 0,35$  - недопустимый уровень,

$0,35 < k < 0,55$  - критический уровень,

$0,55 < k < 0,75$  - оптимальный уровень.