

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЮ
МОНИТОРИНГА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
СОЦИАЛИЗАЦИИ МОЛОДЫХ
СПЕЦИАЛИСТОВ – ВЫПУСКНИКОВ
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВУЗА
В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ**

Челябинск 2013

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего профессионального образования
«ЧЕЛЯБИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЮ
МОНИТОРИНГА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
СОЦИАЛИЗАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ –
ВЫПУСКНИКОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВУЗА
В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ**

**Челябинск
2013**

УДК 378.937
ББК 74.480.26
М 545

Методические рекомендации по организации и проведению мониторинга профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педагогического вуза в образовательном учреждении. – Челябинск: Изд-во Челяб. гос. пед. ун-та, 2013. – 101 с.

В работе содержатся методики и рекомендации по организации и проведению педагогического мониторинга профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педагогического вуза в образовательном учреждении.

Методические рекомендации подготовлены в рамках проекта «Разработка, апробация и внедрение модели эффективной профессиональной социализации молодых специалистов – выпускников педагогических вузов, основанной на использовании современных технологий сетевого взаимодействия», осуществляемого Челябинским государственным педагогическим университетом по заказу Департамента государственной политики в сфере общего образования Министерства образования и науки РФ.

Авторский коллектив: В.В. Садырин – канд. пед. наук, доцент
Н.О. Яковлева, д-р пед. наук, профессор
Л.В. Трубайчук – д-р пед. наук, профессор
З.И. Тюмасева – д-р пед. наук, профессор
М.В. Потапова – д-р пед. наук, профессор
Н.В. Уварина – д-р пед. наук, профессор
Н.А. Соколова – д-р пед. наук, профессор
Р.В. Колбин – канд. пед. наук, доцент
Л.А. Глазырина – канд. пед. наук

Рецензенты: И.С. Карасова, д-р пед. наук, профессор
Е.Ю. Немудрая, канд. пед. наук, доцент
И.Л. Орехова, канд. пед. наук, доцент

© Издательство Челябинского государственного педагогического университета, 2013

СОДЕРЖАНИЕ

1. Назначение и целевые ориентиры Методических рекомендаций по организации и проведению мониторинга профессиональной социализации молодого специалиста – выпускника педагогического вуза в образовательном учреждении 6
2. Организационные требования к реализации Методических рекомендаций по организации и проведению мониторинга профессиональной социализации молодого специалиста – выпускника педагогического вуза в образовательном учреждении 9
3. Содержание процесса оценивания степени профессиональной социализации молодого специалиста – выпускника педагогического вуза в образовательном учреждении 15
4. Программа педагогического мониторинга профессиональной социализации молодого специалиста – выпускника педагогического вуза в образовательном учреждении 20
5. Статистический учет результатов оценивания степени профессиональной социализации молодого специалиста – выпускника педагогического вуза в образовательном учреждении 32
6. Принятие управленческого решения по нейтрализации недостатков профессиональной социализации молодого специалиста – выпускника педагогического вуза в образовательном учреждении 34

Библиографический список	40
Приложения	42
<i>Приложение 1</i> Опросник. Готовность учителя к педагогической деятельности	42
<i>Приложение 2</i> Анкета. Способности учителя к саморазвитию	44
<i>Приложение 3</i> Анкета. Факторы, стимулирующие и препятствующие обучению, саморазвитию учителей в школе	46
<i>Приложение 4</i> Опросник. Диагностика уровня эмоционального выгорания	48
<i>Приложение 5</i> Бланк оценки профессиональной активности молодого специалиста – выпускника педагогического вуза	58
<i>Приложение 6</i> Бланк оценки дисциплинированности молодого специалиста – выпускника педагогического вуза	60
<i>Приложение 7</i> Бланк оценки профессиональной успешности молодого специалиста – выпускника педагогического вуза	61
<i>Приложение 8</i> Анкета. Диагностика уровня методического мастерства	62
<i>Приложение 9</i> Опросник. Ваше мнение о практической подготовке Вас как учителя	68
<i>Приложение 10</i> Тестовая карта для определения и оценки уровня развития педагогического творчества учителя	72

<i>Приложение 11</i>	Анкета для определения стиля деятельности учителя	77
<i>Приложение 12</i>	Анкета для изучения деятельности классного руководителя	87
<i>Приложение 13</i>	Маршрутная карта персонального совершенствования молодого специалиста	90
<i>Приложение 14</i>	Бланк экспертной оценки сформированности показателей профессиональной социализации молодого специалиста	93
<i>Приложение 15</i>	Методика «Портфолио»	94
<i>Приложение 16</i>	Словарь основных понятий	99

1. НАЗНАЧЕНИЕ И ЦЕЛЕВЫЕ ОРИЕНТИРЫ МЕТОДИЧЕСКИХ РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЮ МОНИТОРИНГА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА – ВЫПУСКНИКА ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВУЗА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

Профессиональная социализация – процесс и результат освоения и активного воспроизводства человеком социально-профессионального опыта, в основе которого профессионально значимые ценности, установки, социальные нормы, элементы корпоративной культуры реализуются в общении и деятельности. Результатом профессиональной социализации является такое качество личности как профессиональная социализированность.

Профессиональная социализация может быть:

- по результатам: состоявшейся, несостоявшейся, неустойчивой, кризисной, частичной, полной;
- по времени: преждевременной, ускоренной, запаздывающей;
- по факторам: стихийной, относительно направляемой, организованной;
- по виду деятельности: первичной и вторичной.

Первичная профессиональная социализация осуществляется в профессиональном образовательном учреждении в процессе учебной и квазипрофессиональной деятельности. Вторичная профессиональная социализация проходит после окончания образовательного учреждения посредством профессиональной деятельности.

Важнейшую роль в процессе социализации молодого специалиста играет этап его адаптации в образовательном учреждении. При этом этап адаптации также нуждается в мониторинге и оценивании. Поэтому в методических рекомендациях нами выделены проведение мониторинга и оценивание степени адаптированности и степени социализированности молодого специалиста.

Профессиональная адаптация – процесс постепенного вхождения выпускника педагогического вуза в должность, приспособление к требованиям и условиям работы в образовательном учреждении, содержанию и особенностям педагогической деятельности, к педагогическому коллективу, во взаимодействии с которым осуществляется его профессиональная деятельность. Результатом процесса профессиональной адаптации молодого специалиста в образовательном учреждении является его профессиональная адаптированность.

Педагогический мониторинг (анг. *monitor* – предупреждающий) – непрерывное, научно обоснованное, диагностико-прогностическое, планомерно-деятельностное отслеживание процесса или явления.

Методические рекомендации предназначены для проведения руководством образовательного учреждения педагогического мониторинга с целью оценивания степени адаптированности молодого специалиста в данном учреждении в течение адаптационного периода. Адаптационным считается первый год работы выпускника педагогического вуза в образовательном учреждении.

Наполнение адаптационного периода определяется обязательными видами профессиональной деятельности, которые выполняет молодой специалист (см. Приложение 13. Маршрутная карта персонального совершенствования молодого специалиста).

Декомпозиция целей Методических рекомендаций с учетом выделенного этапа адаптации через задачи приведена на рис. 1.

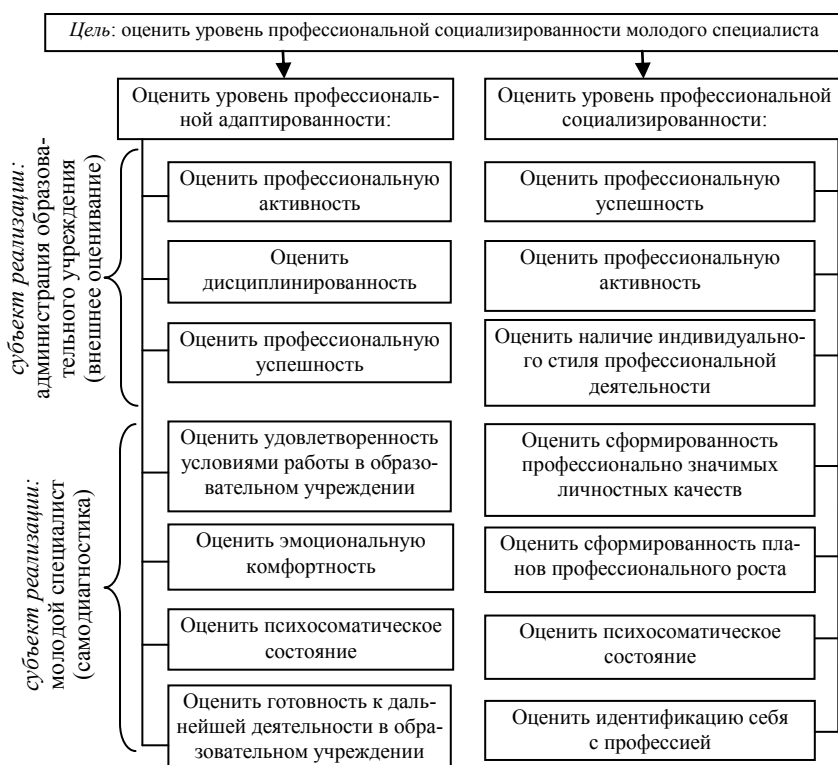


Рис. 1. Декомпозиция цели Методических рекомендаций по организации и проведению мониторинга профессиональной социализации молодого специалиста – выпускника педагогического вуза в образовательном учреждении

2. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К РЕАЛИЗАЦИИ МЕТОДИЧЕСКИХ РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЮ МОНИТОРИНГА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА – ВЫПУСКНИКА ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВУЗА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

Приведенные ниже требования являются обязательными для корректного использования Методических рекомендаций и для получения с помощью последних достоверных данных о степени профессиональной социализированности молодого специалиста – выпускника педагогического вуза в образовательном учреждении.

1. Формирование экспертной группы.

Привлечение экспертной группы позволяет обеспечить объективность и достоверность результатов, полученных при реализации Методических рекомендаций. Формирование экспертной группы осуществляется в следующей логике:

- создание материально-технических условий для работы экспертов (удобные помещения, рабочие материалы, техника, Интернет и др.);
- отбор кандидатов в экспертную группу и определение содержания их деятельности (см. таб. 1);
- определение необходимого и достаточного количества экспертов из кандидатов (учитывается должность, образование, стаж работы, профессиональные достижения, желание самого кандидата поработать в качестве эксперта);
- инструктаж экспертов о работе экспертной группы в соответствии с программой. О процедурах согласования оценок.

Таблица 1

Экспертная группа, направления и содержание ее работы

Направление деятельности, результаты которой оценивает эксперт	Кандидаты в экспертную группу (специалисты)	Содержание работы эксперта
1	2	3
Обучение	<ul style="list-style-type: none"> • руководитель образовательного учреждения • зам. руководителя по учебной работе • рук. методического объединения • наставник • преподаватель вуза 	<ul style="list-style-type: none"> • посещение и анализ учебных занятий • наблюдение за преподавательской деятельностью молодого специалиста • опросы учащихся
Воспитание	<ul style="list-style-type: none"> • руководитель образовательного учреждения • зам. руководителя по воспитательной работе • наставник • преподаватель вуза, специалист в области воспитания • представители общест-венности, с которыми взаимодействует молодой специалист 	<ul style="list-style-type: none"> • посещение и анализ воспитательных мероприятий • наблюдение за воспитательной деятельностью молодого специалиста • наблюдение за деятельностью учащихся • опросы учащихся • опросы родителей
Работа с доку-ментами	<ul style="list-style-type: none"> • руководитель образовательного учреждения • зам. руководителя по учебной работе • зам. руководителя по воспитательной работе • рук. методического объединения • представитель отдела кадров • наставник 	<ul style="list-style-type: none"> • анализ подготовлен-ных молодым специа-листом документов • анализ ведения теку-щих документов • оценивание своевре-менности подготовки документов

Продолжение таблицы 1

1	2	3
Работа с ИКТ	<ul style="list-style-type: none"> • руководитель образовательного учреждения • зам. руководителя по учебной работе • зам. руководителя по воспитательной работе • рук. методического объединения • наставник • представитель вуза, работающего с ИКТ 	<ul style="list-style-type: none"> • оценивание использования молодым специалистом ИКТ • анализ и оценивание созданных молодым специалистом ЭОР • опросы учащихся
Методическая работа	<ul style="list-style-type: none"> • руководитель образовательного учреждения • зам. руководителя по учебной работе • зам. руководителя по научной работе • рук. методического объединения • наставник • преподаватель-методист вуза 	<ul style="list-style-type: none"> • анализ качества методических разработок • оценивание работы в методическом объединении • оценивание качества выступлений на заседаниях метод. объединения, пед. консилиуме, пед. совете и т.д.
Взаимодействие со школьными службами	<ul style="list-style-type: none"> • руководитель образовательного учреждения • зам. руководителя по учебной работе • зам. руководителя по воспитательной работе • школьный психолог • социальный педагог • валеолог • рук. методического объединения • наставник 	<ul style="list-style-type: none"> • оценивание заинтересованности молодого специалиста во взаимодействии со школьными службами • оценивание степени учета молодым специалистом рекомендаций, полученных от школьных служб • опросы учащихся • опросы родителей

Окончание таблицы 1

1	2	3
Научно-методическая деятельность	<ul style="list-style-type: none"> • руководитель образовательного учреждения • зам. руководителя по научной работе • зам. руководителя по учебной работе • зам. руководителя по воспитательной работе • рук. методического объединения • наставник 	<ul style="list-style-type: none"> • оценивание научной активности • оценивание качества научных разработок • анализ эффективности внедрения результатов научной деятельности

2. Доступ к интернет-порталу «Молодой учитель» (<http://internal.cspu.ru/sites/prof/>), где:

- размещаются диагностические методики, информационный материал для экспертов, молодых специалистов и представителей образовательного учреждения, включенных в адаптационный процесс;

- есть возможность дистанционно провести диагностику и получить протокол ее результатов.

3. Учет и минимизация влияния следующих факторов, способных снизить внутреннюю валидность Методических рекомендаций в процессе ее реализации:

- фон (любые события, которые происходят во время реализации Методических рекомендаций и влияют на оцениваемые с их помощью показатели);

- естественное развитие (изменения состояний молодого специалиста и экспертов, например: усталость, чувство голода, усиление раздражения и др.);

- эффект тестирования (привыкание к форме оценивания, что, как правило, приводит к улучшению результатов);

- инструментальная погрешность (нестабильность экспертной группы, замена одного эксперта другим может привести к получению других результатов);

- эффект аудитории (зная об оценивании результатов своей работы, молодой специалист может проявить себя нетипично).

4. Сопровождение экспертного оценивания самооценкой отдельных характеристик адаптированности молодым специалистом.

5. Использование в процессе диагностики разнообразных методик, позволяющих привлекать к выявлению профессиональной социализированности таких респондентов, как родители, дети, исследуемые молодые педагоги (самодиагностика) (см. таб. 2).

Таблица 2

Методы оценивания профессиональной социализации молодого педагога

№ п/п	Метод	Краткое описание метода
1	2	3
1	Произвольных устных и письменных характеристик	Устное или письменное описание проявлений социализированности молодого педагога
2	Экспертных оценок	Определение экспертным путем уровня профессиональной социализированности молодого педагога

Окончание таблицы 2

1	2	3
3	Матричный	Сравнение фактических качеств молодого педагога с набором желательных качеств
4	Суммируемых оценок	Определение степени проявления у молодого педагога тех или иных качеств путем представления по определенной шкале и суммирования экспертных оценок
5	Тестирования	Определение уровня знаний, умений, способностей, иных характеристик с помощью специальных тестов
6	Ранжирования	Определение экспертным путем ранга оцениваемого педагога среди других
7	Самооценок и самоотчетов	Письменная или устная самохарактеристика
8	Портфолио	Фиксирование, накопление и оценки индивидуальных достижений молодого педагога в определенный период его профессиональной деятельности
9	Праксиметрический	Анализ продуктов профессиональной деятельности молодого педагога

**3. СОДЕРЖАНИЕ ПРОЦЕССА ОЦЕНИВАНИЯ СТЕПЕНИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ МОЛОДОГО
СПЕЦИАЛИСТА – ВЫПУСКНИКА ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВУЗА
В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ**

Таблица 3

3.1. Оценивание уровня профессиональной адаптированности

Показатели адаптированности	Характеристика показателя	Диагностический инструментарий	Субъекты оценивания	Ссылка
1	2	3	4	5
Профессиональная активность, успешность	Интенсивность и инициативность выполнения своих профессиональных функций, которая оценивается через количество организованных и проведенных молодым специалистом мероприятий, его участие в жизни педагогического коллектива, выполнение поручений. Качество выполненной работы: открытых учебных занятий, воспитательных мероприятий, родительских собраний, научно-исследовательского процесса и др.	Учет и регистрация выполненной работы Качественный анализ выполненной работы	Экспертная группа	Приложения 5, 6, 7

Продолжение таблицы 3

1	2	3	4	5
Удовлетворенность условиями работы в образовательном учреждении	Эмоционально окрашенное оценочное представление молодого специалиста об организации его рабочего места, трудового графика, о самом процессе профессиональной деятельности и внешних условиях, в которых она осуществляется	Опросник. Готовность учителя к педагогической деятельности. Анкета. Способности учителя к саморазвитию. Анкета. Факторы, стимулирующие и препятствующие обучению, саморазвитию учителей в школе	Молодой специалист	Приложение 1, 2, 3
Эмоциональная комфортность	Удовлетворенность молодого специалиста своей профессиональной деятельностью и ее результатами, состоянием профессиональной среды, положительные эмоциональные ощущения в процессе его взаимодействия с коллегами	Опросник. Диагностика уровня эмоционального выгорания	Молодой специалист	Приложение 4
Психосоматическое состояние	Состояние душевного благополучия, обеспечивающее адекватную условиям действительности регуляцию поведения и деятельности	Комплексная диагностика «Гармония» (ИЗЭЧ)	Молодой специалист	Портал «Молодой учитель»

Окончание таблицы 3

Готовность к дальнейшей деятельности в образовательном учреждении	«Закрепляемость» молодого специалиста в образовательном учреждении, связывание перспектив профессиональной самореализации с образовательным учреждением, в котором проходил его адаптационный период	Анкета. Диагностика уровня методического мастерства. Опросник. Ваше мнение о практической подготовке Вас как учителя. Тестовая карта для определения и оценки уровня развития педагогического творчества учителя	Молодой специалист	Приложения 8, 9, 10

Таблица 4

3.2. Оценивание уровня профессиональной социализации

Показатели социализированности	Характеристика показателя	Диагностический инструментарий	Субъекты оценивания	Ссылка
1	2	3	4	5
Профессиональная успешность, активность	Признание результатов деятельности в профессиональной среде. Способность человека производить значимые преобразования в процессе профессиональной деятельности, обусловленная его субъектной позицией	Качественный анализ выполненной работы. Портфолио. Учет, регистрация выполненной работы	Экспертная группа	Приложения 5, 6, 7 Портал «Молодой учитель»
Идентификация себя с профессией	Отождествление себя с профессией на основании принятия как собственных ценностей, норм профессионального сообщества	Анкета. Диагностика уровня методического мастерства	Экспертная группа, молодой педагог	Приложение 8
Планы профессионального роста	Наличие перспектив карьеры и самоактуализации в профессии	Тест мотивации достижений Х. Хекхаузена. Тест мотивации профессиональной деятельности (К. Замфир в модификации А. Реана)	Молодой педагог	Портал «Молодой учитель»

Окончание таблицы 4

1	2	3	4	5
Профессионально значимые личностные качества	Наличие качеств личности, необходимых для успешной деятельности в профессии	Методика групповой оценки коммуникативной компетентности педагога (ГОКК) (М.И. Лукьянова)	Экспертная группа	Портал «Молодой учитель»
Психосоматическое состояние	Комфортное психоэмоциональное состояние и хорошее физическое самочувствие человека	Комплексная диагностика «Гармония» (ИЗЭЧ)	Молодой педагог	Портал «Молодой учитель»
Индивидуальный стиль профессиональной деятельности	Присущий конкретному человеку метод, совокупность приемов профессиональной деятельности	Анкета для определения стиля педагогической деятельности	Экспертная группа Молодой специалист	Приложение 12

**4. ПРОГРАММА ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МОНИТОРИНГА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ
МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА – ВЫПУСКНИКА ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВУЗА
В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ**

Таблица 5

Этап социализации	Наименование показателя	Сроки	Уровни	Характеристика уровня	Диагностические методики
1	2	3	4	5	6
Адаптационный этап (1-й год)	Удовлетворенность условиями работы в образовательном учреждении	Сентябрь Январь Май	Низкий	Условия работы в образовательном учреждении не в полной мере стимулируют самообучение, саморазвитие молодого специалиста, тормозят его профессиональную социализацию	Анкета. Факторы, стимулирующие и препятствующие обучению, саморазвитию учителей в школе. Анкета. Способности учителя к саморазвитию. Опросник. Готовность учителя к педагогической деятельности (Материалы к изучению профессиональных затруднений и потребностей различных категорий педагогических кадров (методические рекомендации, диагностические опросники и

Продолжение таблицы 5

1	2	3	4	5	6
			Средний	Условия работы в образовательном учреждении в основном стимулируют самообучение, саморазвитие молодого специалиста, периодически возникают препятствия его профессиональной социализации	тесты). - Челябинск: ИУУ, 1992; модификация З.И. Тюмасевой, И.Л. Ореховой)
			Высокий	Условия работы в образовательном учреждении в полной мере стимулируют самообучение, саморазвитие молодого специалиста, его профессиональную социализацию	
	Эмоциональная комфортность	Сентябрь Январь Май	Низкий	Молодой специалист довольно часто испытывает нервное напряжение, эмоциональный дефицит, отстраненность; наблюдаются частые психовегетативные нарушения	Опросник. Диагностика уровня эмоционального выгорания (В.В. Бойко)
			Средний	Молодой специалист иногда испытывает нервное напряжение, эмоциональную	

Продолжение таблицы 5

1	2	3	4	5	6
				некомфортность, отстраненность и психовегетативные нарушения	
			Высокий	Молодой специалист испытывает комфортность, личную причастность к общему делу	
	Профессиональная активность, успешность	Сентябрь Январь Май	Низкий	Молодой специалист эпизодически принимает формально-ответственное участие в мероприятиях, проводимых в образовательном учреждении	Профессиональная активность и успешность определяется по данным, накопленным за год наставником молодого специалиста, руководителем МО, заместителем директора
Средний			Молодой специалист принимает исполнительно-ответственное участие в большинстве мероприятий, проводимых в образовательном учреждении		
Высокий			Молодой специалист принимает творческое участие во всех мероприятиях, проводимых в образовательном учреждении		

Продолжение таблицы 5

1	2	3	4	5	6
	Психосоматическое состояние	Сентябрь Январь Май	Низкий	Низкий уровень здоровья, так как молодой специалист недостаточно ориентирован на здоровый стиль поведения, не в полной мере владеет знаниями и умениями сохранения и укрепления своего здоровья; санитарно-гигиенические условия труда и быта неудовлетворительные	Комплексная компьютерная диагностика «Гармония» (ИЗЭЧ). Портал «Молодой учитель»
			Средний	Средний уровень здоровья, молодой специалист ориентирован на здоровый стиль поведения, не в полной мере владеет знаниями и умениями сохранения и укрепления своего здоровья; санитарно-гигиенические условия труда и быта неудовлетворительные	
			Высокий	Низкий уровень здоровья, так как молодой специалист недостаточно ориентирован	

Продолжение таблицы 5

1	2	3	4	5	6
				на здоровый стиль поведения, не в полной мере владеет знаниями и умениями сохранения и укрепления своего здоровья; санитарно-гигиенические условия труда и быта неудовлетворительные	
	Готовность к дальнейшей деятельности в образовательном учреждении	В конце года	Низкий	Молодой специалист имеет низкий уровень педагогического мастерства, у него недостаточная подготовка в области организации природосообразного учебно-воспитательного процесса, самообразовательной деятельности, применения технологических способов и приемов; не умеет создать психологически комфортную обстановку на уроке	Анкета. Диагностика уровня методического мастерства (модифицированный вариант анкеты И.А. Бaeвoй, С.И. Гильмановой, Н.А. Голикова; авторы модификации З.И. Тюмасева, И.Л. Орехова). Анкета. Ваше мнение о практической подготовке Вас как учителя (Материалы к изучению профессиональных затруднений и потребностей различных категорий педагогических кадров (методические рекомендации, диагностические опросники
			Средний	Молодой специалист владеет знаниями в области организации природосообразного	

Продолжение таблицы 5

1	2	3	4	5	6
				<p>учебно-воспитательного процесса, но не в полной мере стремится к самоактуализации в профессиональной деятельности, не в системе использует технологические способы и приемы; психологически комфортное общение с учащимися непостоянное</p>	<p>и тесты). – Челябинск: ИУУ, 1992; модификация З.И. Тюмасевой, И.Л. Ореховой). Тестовая карта для определения оценки уровня развития педагогического творчества учителя (И.П. Радченко). Анкета для изучения деятельности классного руководителя (Материалы к изучению профессиональных затруднений и потребностей различных категорий педагогических кадров (методические рекомендации, диагностические опросники и тесты). – Челябинск: ИУУ, 1992; модификация З.И. Тюмасевой, И.Л. Ореховой)</p>
			<p>Высокий</p>	<p>Молодой специалист владеет способами организации природосообразного учебно-воспитательного процесса, стремится к самоактуализации в профессиональной деятельности, имеет хорошую подготовку в оздоровительной деятельности, умеет создать комфортную обстановку на уроке</p>	

Продолжение таблицы 5

1	2	3	4	5	6
Профессиональная социализация (2-3 год)	Профессиональная успешность, активность	Май	Низкий	Молодой специалист эпизодически принимает формально-ответственное участие в мероприятиях, проводимых в образовательном учреждении	Профессиональная активность и успешность определяется по данным, накопленным за год наставником молодого специалиста, руководителем МО, заместителем директора
			Средний	Молодой специалист принимает исполнительно-ответственное участие в большинстве мероприятий, проводимых в образовательном учреждении	
			Высокий	Молодой специалист принимает творческое участие во всех мероприятиях, проводимых в образовательном учреждении	
	Идентификация себя с профессией	Сентябрь Май	Низкий	Молодой специалист имеет низкий уровень педагогического мастерства, у него недостаточная подготовка в области организации природосообразного учебно-воспитательного процесса,	Анкета. Диагностика уровня методического мастерства (модифицированный вариант анкеты И.А. Баевой, С.И. Гильмановой, Н.А. Голикова; авторы модификации З.И. Тюмасева, И.Л. Орехова).

Продолжение таблицы 5

1	2	3	4	5	6
				самообразовательной деятельности, применения технологических способов и приемов; не умеет создать психологически комфортную обстановку на уроке; не сформирована потребность к педагогической деятельности	Анкета. Ваше мнение о практической подготовке Вас как учителя (Материалы к изучению профессиональных затруднений и потребностей различных категорий педагогических кадров (методические рекомендации, диагностические опросники и тесты). – Челябинск: ИУУ, 1992; модификация З.И. Тюмасевой, И.Л. Ореховой). Тестовая карта для определения оценки уровня развития педагогического творчества учителя (И.П. Радченко). Анкета для изучения деятельности классного руководителя (Материалы к изучению профессиональных затруднений и потребностей различных категорий педагогических кадров (методические
			Средний	Молодой специалист владеет знаниями в области организации природосообразного учебно-воспитательного процесса, но не в полной мере стремится к самоактуализации в профессиональной деятельности, не в системе использует технологические способы и приемы; психологически комфортное общение с учащимися непостоянное; потребность в педагогической деятельности проявляется ситуативно	

Продолжение таблицы 5

1	2	3	4	5	6
			Высокий	Молодой специалист владеет способами организации природосообразного учебно-воспитательного процесса, стремится к самоактуализации в профессиональной деятельности, имеет хорошую подготовку в оздоровительной деятельности, умеет создать комфортную обстановку на уроке; ярко выраженная потребность в педагогической деятельности	рекомендации, диагностические опросники и тесты). – Челябинск: ИУУ, 1992; модификация З.И. Тюмасевой, И.Л. Ореховой)
	Психоэмоциональное состояние	Сентябрь Январь Май	Низкий	Низкий уровень здоровья, так как молодой специалист недостаточно ориентирован на здоровый стиль поведения, не в полной мере владеет знаниями и умениями сохранения и укрепления своего здоровья; санитарно-гигиенические условия труда и быта неудовлетворительные	Комплексная компьютерная диагностика «Гармония» (ИЗЭЧ) Портал «Молодой учитель»

Продолжение таблицы 5

1	2	3	4	5	6
			Средний	Средний уровень здоровья, молодой специалист ориентирован на здоровый стиль поведения, не в полной мере владеет знаниями и умениями сохранения и укрепления своего здоровья; санитарно-гигиенические условия труда и быта неудовлетворительные	
			Высокий	Низкий уровень здоровья, так как молодой специалист недостаточно ориентирован на здоровый стиль поведения, не в полной мере владеет знаниями и умениями сохранения и укрепления своего здоровья; санитарно-гигиенические условия труда и быта неудовлетворительные	

Продолжение таблицы 5

1	2	3	4	5	6
	Индивидуальный стиль профессиональной деятельности, профессионально значимые личностные качества	Май	Низкий	У молодого специалиста отсутствует выраженная ориентация на процесс обучения, арсенал методов обучения небольшой; не практикует коллективное обсуждение учебной или воспитательной проблемы; не стимулирует спонтанные высказывания учащихся; для него не характерна интуитивность и рефлексивность	Анкета для определения стиля деятельности учителя
			Средний	Молодой специалист сориентирован на процесс обучения, использует значительный арсенал методов обучения; изредка практикует коллективное обсуждение учебной или воспитательной проблемы; для него характерна интуитивность и рефлексивность	
			Высокий	Молодой специалист отличается преимущественной	

Окончание таблицы 5

1	2	3	4	5	6
				ориентацией на процесс обучения, высокой оперативностью, использованием большого арсенала методов обучения; практикует коллективное обсуждение учебной или воспитательной проблемы; стимулирует спонтанные высказывания учащихся; для него характерна интуитивность и рефлексивность	

5. СТАТИСТИЧЕСКИЙ УЧЕТ РЕЗУЛЬТАТОВ ОЦЕНИВАНИЯ СТЕПЕНИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА – ВЫПУСКНИКА ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВУЗА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

Оценивание уровня адаптированности и профессиональной социализированности осуществляется по одной и той же схеме. Каждый показатель оценивается (экспертной группой или самим молодым специалистом) по трехбалльной шкале (низкий, средний и высокий уровень), а затем путем усреднения полученных оценок определяется общий уровень адаптированности молодого специалиста – выпускника педагогического вуза:

- низкий уровень проявления критерия – 1 балл;
- средний уровень – 2 балла;
- высокий – 3 балла.

Формула усреднения оценок:

$$U = \frac{\Pi_1 + \Pi_2 + \Pi_3 + \Pi_4 + \Pi_5 + \Pi_6 + \Pi_7}{7}$$

U – оценка степени профессиональной социализации (адаптированности) молодого специалиста – выпускника педагогического вуза;

$\Pi_1 - \Pi_7$ – оценки по показателям социализации (адаптированности).

Уровень социализации (адаптированности) молодого специалиста – выпускника педагогического вуза считается:

- высоким, если U принимает значения {3}, {2,86}, {2,71}, {2,57},
- средним, если U принимает значения {2,43}, {2,29}, {2,14}, {2}, {1,86}, {1,71},
- низким, если U принимает значения {1,57}, {1,43}, {1,29}, {1,14}, {1}.

Показателями эффективности работы образовательного учреждения по адаптации молодого специалиста – выпускника педагогического вуза являются:

- уровень «закрепляемости» выпускника педагогического вуза;
- уровень текучести кадров в первый год работы.

Уровень «закрепляемости» выпускников педагогического вуза рассчитывается по следующей формуле:

$$\frac{\text{Численность успешно адаптированных выпускников}}{\text{Общая численность выпускников, проходящих адаптацию}} \times 100 \%$$

Уровень текучести персонала в первый год работы рассчитывается по следующей формуле:

$$\frac{\text{Количество выпускников, уволившихся в первый год}}{\text{Общая численность принятых на работу выпускников}} \times 100 \%$$

6. ПРИНЯТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО РЕШЕНИЯ ПО НЕЙТРАЛИЗАЦИИ НЕДОСТАТКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ (АДАПТАЦИИ) МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА – ВЫПУСКНИКА ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВУЗА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

Получение неудовлетворительных результатов при оценивании степени профессиональной социализации (адаптации) молодого специалиста требует принятия администрацией образовательного учреждения управленческих решений по нейтрализации выявленных недостатков. Представим принятие управленческих решений через факторы, влияющие на проявление каждого показателя, необходимые для его усиления ресурсы и механизмы устранения недостатков, которые составляют основу плана корректирующих мероприятий.



Рис. 2. Принятие управленческого решения

Далее в таблице 6 приведены примерные варианты управленческих решений по нейтрализации недостатков для каждого показателя адаптированности молодого специалиста – выпускника педагогического вуза.

В таблице использованы следующие сокращения: ОУ – образовательное учреждение, МС – молодой специалист.

Таблица 6

Принятие управленческих решений по нейтрализации недостатков адаптированности молодого специалиста

Результат оценивания степени адаптированности МС: выявленные недостатки по показателям	профессиональная активность	<p><i>Факторы</i></p> <ul style="list-style-type: none"> •внутришкольная среда •традиции ОУ •система обще-школьных меро-приятий •внутришколь-ные возможно-сти для профес-сиональной са-мореализации МС •квалификация членов педагогического коллек-тива 	<p><i>Ресурсы</i></p> <ul style="list-style-type: none"> •кадровый потенциал ОУ •коммуни-кация •творческая деятельность •сетевое вза-имодействие материально-технические ресурсы 	<p><i>Механизмы</i></p> <ul style="list-style-type: none"> •привлечение МС к взаимодействию с субъектами на всех уровнях •материальное сти-мулирование дея-тельности МС •моральное стиму-лирование активнос-ти МС •оптимизация рабо-чего времени МС •привлечение МС к сетевому взаимодей-ствию •сопровождение на-ставником деятель-ности МС расшире-ние полномочий МС 	План корректирующих мероприятий по нейтрализации недостатков профессиональной адаптации молодых специалистов – выпускников педагогических вузов
	дисциплинированность	<ul style="list-style-type: none"> •педагогический коллектив •отношения с уча-щимися •режим работы МС •нагрузка МС •система запла-нированных меро-приятий •внутренний распорядок ОУ 	<ul style="list-style-type: none"> •стимулиро-вание •обществен-ное мнение •административное при-нуждение 	<ul style="list-style-type: none"> •оптимизация режи-ма рабочего дня МС •контроль выполне-ния МС норм и тре-бований ОУ •контроль професси-ональной деятельно-сти МС •моральное поощре-ние •делегирование пол-номочий, поручения 	

	профессиональная успешность	<ul style="list-style-type: none"> •наставничество •материально-техническое оснащение ОУ •способности учащихся •среда ОУ •подготовленность МС 	<ul style="list-style-type: none"> •информационные ресурсы •опыт профессиональной деятельности пед. коллектива •сетевое взаимодействие •профессиональные объединения педагогов 	<ul style="list-style-type: none"> •материальное стимулирование деятельности МС •расширение полномочий МС •привлечение МС к внутришкольным проектам •привлечение МС к сетевому взаимодействию •оказание своевременной помощи МС •выдвижение на курсы профессионального мастерства 	
	удовлетворенность условиями работы	<ul style="list-style-type: none"> •материально-бытовые условия в ОУ •отношения в педагогическом коллективе •учащиеся и их родители •зарплатная плата •режим работы МС •нагрузка МС 	<ul style="list-style-type: none"> •материальные ресурсы •кадровый потенциал ОУ •внутришкольная культура •социальная поддержка 	<ul style="list-style-type: none"> •улучшение материально-технических условий работы МС •расширение продуктивного взаимодействия МС с педагогическим коллективом •оказание своевременной помощи МС •оптимизация занятости МС 	
	эмоциональная комфортность	<ul style="list-style-type: none"> •внутришкольная атмосфера •культура общения и взаимодействия в ОУ •отношения в педагогическом коллективе •отношения с учащимися и их родителями 	<ul style="list-style-type: none"> •внутришкольная культура •кадровый потенциал ОУ •межличностные связи •общественная деятельность 	<ul style="list-style-type: none"> •установление доверительных отношений с МС •предупреждение конфликтов •тренинг по развитию стрессоустойчивости •оказание своевременной помощи МС •привлечение к выполнению общественных поручений •индивидуальные беседы руководителя, психолога с МС 	

психосоматическое состояние	<ul style="list-style-type: none"> • состояние здоровья МС • внутришкольная атмосфера • отношения в педагогическом коллективе • отношения с учащимися и их родителями 	<ul style="list-style-type: none"> • материальные ресурсы • информационные ресурсы • временной бюджет • охрана труда 	<ul style="list-style-type: none"> • просветительская работа с МС по сохранению здоровья • предоставление своевременной медицинской и психологической помощи • улучшение внутришкольной атмосферы • предупреждение конфликтов • организация спортивно-оздоровительной деятельности
	<ul style="list-style-type: none"> • внутришкольная атмосфера • материально-техническое оснащение ОУ • квалификация членов педагогического коллектива • отношения в педагогическом коллективе • карьерные перспективы • успешность профессиональной деятельности МС 	<ul style="list-style-type: none"> • материальные ресурсы • кадровое продвижение • коммуникация • межличностные связи • социальная поддержка 	<ul style="list-style-type: none"> • моральное стимулирование деятельности МС • материальное стимулирование деятельности МС • расширение ответственности и полномочий МС • улучшение условий работы МС в ОУ • оптимизация режима работы МС • улучшение материально-бытовых условий • включение в общественную деятельность
	<ul style="list-style-type: none"> • внутришкольные возможности для профессиональной самореализации МС • подготовленность МС • внутришкольная атмосфера • культура общения и взаимодействия в ОУ • отношения с учащимися и их родителями • карьерные перспективы • успешность профессиональной деятельности МС 	<ul style="list-style-type: none"> • творческая деятельность • сетевое взаимодействие • кадровое продвижение • межличностные связи • общественное мнение 	<ul style="list-style-type: none"> • привлечение МС к взаимодействию с субъектами на всех уровнях • привлечение МС к внутришкольным проектам • выдвижение на курсы проф. мастерства • расширение ответственности и полномочий МС
идентификация себя с профессией			
готовность к дальнейшей деятельности в ОУ			

	планы профессионального роста	<ul style="list-style-type: none"> •отношения в педагогическом коллективе •заработная плата •режим работы МС •состояние здоровья МС •карьерные перспективы •успешность профессиональной деятельности МС 	<ul style="list-style-type: none"> •кадровое продвижение •межличностные связи •социальная поддержка •временной бюджет •охрана труда 	<ul style="list-style-type: none"> •материальное стимулирование деятельности МС •моральное стимулирование активности МС •оптимизация рабочего времени МС •делегирование полномочий, поручения •привлечение МС к внутришкольным проектам •оптимизация занятости МС 	
	сформированность проф. значимых личностных качеств	<ul style="list-style-type: none"> •система запланированных мероприятий •наставничество •отношения в педагогическом коллективе •культура общения и взаимодействия в ОУ •отношения с учащимися и их родителями 	<ul style="list-style-type: none"> •творческая деятельность •межличностные связи •общественное мнение •внутришкольная культура 	<ul style="list-style-type: none"> •моральное стимулирование активности МС •тренинги •организация условий для самовоспитания •расширение полномочий МС •контроль выполнения МС норм и требований ОУ •расширение продуктивного взаимодействия МС с педагогическим коллективом •установление доверительных отношений с МС 	

	<p>индивидуальный стиль профессиональной деятельности</p>	<ul style="list-style-type: none"> •внутришкольные возможности для профессиональной самореализации МС •наставничество •отношения в педагогическом коллективе •культура общения и взаимодействия в ОУ •отношения с учащимися и их родителями •опыт продуктивной деятельности МС 	<ul style="list-style-type: none"> •творческая деятельность •сетевое взаимодействие •информационные ресурсы •опыт профессиональной деятельности пед. коллектива •профессиональные объединения педагогов 	<ul style="list-style-type: none"> •оптимизация рабочего времени МС •привлечение МС к сетевому взаимодействию •сопровождение наставником деятельности МС •контроль профессиональной деятельности МС •выдвижение на курсы проф. мастерства •расширение ответственности и полномочий МС 	
--	---	--	--	---	--

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Андреев, Г.И. В помощь написания диссертации и рефератов: основы научной работы и оформление результатов научной деятельности: учеб. пособие / Г.И. Андреев, С.А. Смирнов, В.А. Тихомиров. – М.: Финансы и статистика, 2003. – 272 с.
2. Горбатов, Д.С. Практикум по психологическому исследованию: учеб. пособие / Д.С. Горбатов. – Самара: Издат. дом «БАХРАХ-М», 2000. – 248 с.
3. Зеер, Э.Ф. Психология профессий: учеб. пособие / Э.Ф. Зеер.– М.: Академический проект, 2003.
4. Ильин, В.В. Структура и развитие научных теорий: материалы спецкурса / В.В. Ильин. – М.: Изд-во МГУ, 1980. – 82 с.
5. Лукьянова, М.И. Психолого-педагогическая компетентность учителя: диагностика и развитие / М.И. Лукьянова.– М.: Сфера, 2004.
6. Оконь В. Введение в общую дидактику: пер. с польск. / В. Оконь. – М.: Высшая шк., 1990. – 382 с.
7. Пряжников, Н.С. Психология труда и человеческого достоинства: учеб. пособие / Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова. – М.: Академия, 2003.
8. Психологический словарь / под ред. В.В. Давыдова, А.В. Запорожца, Б.Ф. Ломова. – М.: Педагогика, 1983. – 448 с.
9. Реан, А.А. Психология и психодиагностика личности / А.А. Реан. – СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2008.

10. Реан, А.А. Социальная педагогическая психология: учеб. пособие / А.А. Реан, Я.Л. Коломинский. – СПб.: Питер, 2000.
11. Розенберг, Н.М. Проблемы измерений в дидактике / Н.М. Розенберг. – Киев: Віща школа, 1979. – 175 с.
12. Советский энциклопедический словарь. – М.: Советская энциклопедия, 1986. – 1599 с.
13. Федотова, Л.Д. Оценка качества начального профессионального образования / Л.Д. Федотова, Е.А. Рыкова, В.А. Малышева. – М.: Издат. центр АПО, 2000. – 83 с.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

ОПРОСНИК

ГОТОВНОСТЬ УЧИТЕЛЯ К ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Уважаемый коллега! Укажите, готовы ли Вы к педагогической деятельности (обведите цифру).

I. Как Вы считаете, что Вам лучше всего удается в работе?

1. Изложение теоретических вопросов.
2. Воспитание через предмет.
3. Выработка у учащихся практических умений и навыков.
4. Обучение методике решения задач и упражнений.
5. Проведение учебных экскурсий на производство и природу.
6. Внеклассная работа.
7. Деятельность классного руководителя.

II. Чем Вы это объясняете?

1. Люблю предмет.
2. Нравится преподносить учащимся материал в доступной форме.
3. Нравится составлять задания, интересные для каждого учащихся.
4. Имею лучшие знания в этой области.
5. Считаю это более полезным для развития учащихся.
6. Считаю это более легким для учащихся.
7. Нравится делиться накопленным нравственным опытом с учащимися.

8. Нравится делиться с учащимися жизненным опытом и учиться у них самому.

III. Причиной затруднений в Вашей работе является прежде всего то, что Вы:

1. Недостаточно знаете теорию предмета.

2. Слабо владеете технологиями воспитательной работы.

3. Слабо владеете методикой решения задач и упражнений.

4. Слабо владеете необходимыми практическими умениями и навыками.

5. Не умеете проводить учебные экскурсии.

6. Не владеете технологией организации внеклассной работы по предмету.

7. Не владеете необходимыми организаторскими навыками.

8. Не получаете практической помощи от руководителей школы, методического кабинета.

9. Не владеете методикой педагогического анализа.

10. Достаточно консервативны в работе.

11. Недостаточно коммуникабельны в отношениях с коллегами.

12. Испытываете недостаток специальной научно-практической и методической литературы.

13. Не владеете умениями организации самообразовательной деятельности.

Благодарим за работу!

АНКЕТА

СПОСОБНОСТЬ УЧИТЕЛЯ К САМОРАЗВИТИЮ

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 изучить себя.
2. Я оставляю время для развития, как бы ни был занят работой или домашними делами.
3. Возникающие препятствия стимулируют мою активность.
4. Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя.
5. Я анализирую свою деятельность, выделяя на это специальное время.
6. Я анализирую свои чувства и опыт.
7. Я много читаю.
8. Я 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 управляю своим профессиональным развитием и получаю положительные результаты.

13. Я получаю удовольствие от освоения нового.

14. Возрастающая ответственность не пугает меня.

15. Я положительно отнесся бы к моему продвижению по службе.

Обработка результатов Анкеты

Посчитайте общую сумму баллов.

75-55 – высокий уровень развития, существует сложившаяся система саморазвития.

54-36 – средний уровень развития, ориентация на развитие сильно зависит от условий.

35-15 – низкий уровень развития, нет ориентации на саморазвитие.

АНКЕТА

**ФАКТОРЫ, СТИМУЛИРУЮЩИЕ И ПРЕПЯТСТВУЮЩИЕ
ОБУЧЕНИЮ, САМОРАЗВИТИЮ УЧИТЕЛЕЙ В ШКОЛЕ**

Оцените по пятибалльной системе факторы, стимулирующие и препятствующие Вашему обучению и развитию:

- 5 – да /препятствуют или стимулируют/,*
- 4 – скорее да, чем нет,*
- 3 – и да, и нет,*
- 2 – скорее нет.*

Препятствующие факторы:

1. Собственная энергия.
2. Разочарование в результатах имевшихся ранее неудач.
3. Отсутствие поддержки и помощи в этом вопросе со стороны руководителей.
4. Враждебность окружающих /зависть, ревность/, 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 жизненные обстоятельства.

Стимулирующие факторы:

1. Школьная методическая работа.
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. Занятия самообразованием.
10. Интерес к работе.
11. Возрастающая ответственность.
12. Возможность получения признания в коллективе.

ОПРОСНИК
ДИАГНОСТИКА УРОВНЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ
(В.В. БОЙКО)

Уважаемый коллега!

Просим Вас оценить уровень Вашей эмоциональной комфортности.

Эмоциональное выгорание – это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия. Иначе говоря, феномен эмоционального выгорания имеет место тогда, когда у педагога возникает отрицательное отношение к учащимся, их родителям, коллегам, однако при этом объективные условия профессии педагога требуют положительного и внимательного отношения к ним. В результате, приходится на подсознательном уровне сдерживать свои отношения, подавлять их, заменять на противоположные, что может привести как раз и к неудовлетворенности своим трудом, собой, к эмоциональной разрядке на своих близких, дезорганизуя и профессиональную деятельность, и межличностные отношения. Порой педагог даже не знает, как справиться с состояниями, которые вызывает эмоциональное выгорание.

Проверьте себя. Вам будет интересно увидеть, в какой степени у вас сформировалась психологическая защита в форме эмоционального выгорания. Читайте суждения и отвечайте «ДА» или «НЕТ».

Примите во внимание, что, если в формулировках опросника идет речь о *партнерах*, то имеются в виду субъекты вашей профессиональной деятельности – *учащиеся, их родители, коллеги и другие люди, с которыми вы ежедневно работаете.*

№ п/п	Вопросы	Да (+)	Нет (-)
1	Организационные недостатки на работе постоянно заставляют нервничать, переживать, напрягаться		
2	Сегодня я доволен (довольна) своей профессией не меньше, чем в начале профессиональной карьеры		
3	Я ошибся (ошиблась) в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место)		
4	Меня беспокоит то, что я стал (стала) хуже работать (менее продуктивно)		
5	Теплота взаимодействия с партнерами очень зависит от моего настроения – хорошего или плохого		
6	От меня как профессионала мало зависит благополучие партнеров		
7	Когда я прихожу с работы домой, то некоторое время (часа 2-3) мне хочется побыть одному, чтобы со мной никто не общался		
8	Когда чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее решить проблемы партнера (свернуть взаимодействие)		
9	Мне кажется, что эмоционально я не могу дать партнерам того, что требует профессиональный долг		
10	Моя работа притупляет эмоции		
11	Я откровенно устал (устала) от человеческих проблем, с которыми приходится иметь дело на работе		
12	Бывает, я плохо засыпаю (сплю) из-за переживаний, связанных с работой		

13	Взаимодействие с партнерами требует от меня большого напряжения		
14	Работа с людьми приносит все меньше удовлетворения		
15	Я бы сменил (сменила) место работы, если бы представилась возможность		
16	Меня часто расстраивает то, что я не могу должным образом оказать партнеру профессиональную поддержку, услугу, помощь		
17	Мне всегда удается предотвратить влияние плохого настроения на деловые контакты		
18	Меня очень огорчает, если что-то не ладится в отношениях с деловым партнером		
19	Я настолько устаю на работе, что дома стараюсь общаться как можно меньше		
20	Из-за нехватки времени, усталости или напряжения часто уделяю внимание партнеру меньше, чем положено		
21	Иногда самые обычные ситуации общения на работе вызывают раздражение		
22	Я спокойно воспринимаю обоснованные претензии партнеров		
23	Общение с партнерами побудило меня сторониться людей		
24	При воспоминании о некоторых коллегах по работе или партнерах у меня портится настроение		
25	Конфликты или разногласия с коллегами отнимают много сил и эмоций		
26	Мне все труднее устанавливать или поддерживать контакты с деловыми партнерами		
27	Обстановка на работе мне кажется очень трудной, сложной		
28	У меня часто возникают тревожные ожидания, связанные с работой: что-то должно случиться, как бы не допустить ошибки, смогу ли сделать все, как надо, не сократят ли и т.п.		

29	Если партнер мне неприятен, я стараюсь ограничить время общения с ним или меньше уделять ему внимания		
30	В общении на работе я придерживаюсь принципа: не делай людям добра, не получишь зла		
31	Я охотно рассказываю домашним о своей работе		
32	Бывают дни, когда мое эмоциональное состояние плохо сказывается на результатах работы (меньше делаю, снижается качество, случаются конфликты)		
33	Порой я чувствую, что надо проявить к партнеру эмоциональную отзывчивость, но не могу		
34	Я очень переживаю за свою работу		
35	Партнерам по работе отдаешь внимания и заботы больше, чем получаешь от них признательности		
36	При мысли о работе мне обычно становится не по себе: начинает колоть в области сердца, повышается давление, появляется головная боль		
37	У меня хорошие (вполне удовлетворительные) отношения с непосредственным руководителем		
38	Я часто радуюсь, видя, что моя работа приносит пользу людям		
39	Последнее время (или как всегда) меня преследуют неудачи в работе		
40	Некоторые стороны (факты) моей работы вызывают глубокое разочарование, повергают в уныние		
41	Бывают дни, когда контакты с партнерами складываются хуже, чем обычно		
42	Я разделяю мнения деловых партнеров (субъектов деятельности) реже, чем обычно		

43	Усталость от работы приводит к тому, что я стараюсь сократить общение с друзьями и знакомыми		
44	Я обычно проявляю интерес к личности партнера помимо того, что касается дела		
45	Обычно я прихожу на работу отдохнувшим, со свежими силами, в хорошем настроении		
46	Я иногда ловлю себя на том, что работаю с партнерами автоматически, без души		
47	По работе встречаются настолько неприятные люди, что невольно желаешь им чего-нибудь плохого		
48	После общения с неприятными партнерами у меня бывает ухудшение физического или психического самочувствия		
49	На работе я испытываю постоянные физические или психические перегрузки		
50	Успехи в работе вдохновляют меня		
51	Ситуация на работе, в которой я оказался (оказалась), кажется безысходной (почти безысходной)		
52	Я потерял (потеряла) покой из-за работы		
53	На протяжении последнего года была жалоба (были жалобы) в мой адрес со стороны партнера (партнеров)		
54	Мне удается беречь нервы благодаря тому, что многое из происходящего с партнерами я не принимаю близко к сердцу		
55	Я часто с работы приношу домой отрицательные эмоции		
56	Я часто работаю через силу		
57	Прежде я был (была) более отзывчивым (ой) и внимательным (ой) к партнерам, чем теперь		
58	В работе с людьми руководствуюсь принципом: не трать нервы, береги здоровье		
59	Иногда иду на работу с тяжелым чувством: как все надоело, никого бы не видеть и не слышать		

60	После напряженного рабочего дня я чувствую недомогание		
61	Контингент партнеров, с которым я работаю, очень трудный		
62	Иногда мне кажется, что результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю		
63	Если бы мне повезло с работой, я был (была) более счастлив (счастлива)		
64	Я в отчаянии из-за того, что на работе у меня серьезные проблемы		
65	Иногда я поступаю со своими партнерами так, как не хотел бы, чтобы поступали со мной		
66	Я осуждаю партнеров, которые рассчитывают на особое снисхождение, внимание		
67	Чаще всего после рабочего дня у меня нет сил заниматься домашними делами		
68	Обычно я тороплю время: скорей бы рабочий день кончился		
69	Состояния, просьбы, потребности партнеров обычно меня искренне волнуют		
70	Работая с людьми, я обычно как бы ставлю экран, защищающий меня чужих страданий и отрицательных эмоций		
71	Работа с людьми (партнерами) очень разочаровала меня		
72	Чтобы восстановить силы, я часто принимаю лекарства		
73	Как правило, мой рабочий день проходит спокойно и легко		
74	Мои требования к выполняемой работе выше, чем то, чего я достигаю в силу обстоятельств		
75	Моя карьера сложилась удачно		
76	Я очень нервничаю из-за всего, что связано с работой		
77	Некоторых из своих постоянных партнеров я не хотел (не хотела) бы видеть и слышать		

78	Я одобряю коллег, которые полностью посвящают себя людям (партнерам), забывая о собственных интересах		
79	Моя усталость на работе обычно мало сказывается (никак не сказывается) в общении с домашними и друзьями		
80	Если предоставляется случай, я уделяю партнеру меньше внимания, но так, чтобы он этого не заметил		
81	Меня часто подводят нервы в общении с людьми на работе		
82	Ко всему (почти ко всему), что происходит на работе я утратил интерес, живое чувство		
83	Работа с людьми плохо повлияла на меня как профессионала – обозлила, сделала нервным, пригупила эмоции		
84	Работа с людьми явно подрывает мое здоровье		

Обработка данных

Каждый вариант ответа предварительно оценен тем или иным числом баллов. Максимальную оценку – 10 баллов получил признак, наиболее показательный для симптома. В соответствии с «ключом» осуществляются следующие подсчеты:

- 1) определяется сумма баллов отдельно для каждого из 12 симптомов «выгорания»;
- 2) подсчитывается сумма показателей симптомов для каждой из трех фаз формирования «выгорания»;
- 3) находится итоговый показатель синдрома «эмоционального выгорания» – сумма показателей всех двенадцати симптомов.

«Напряжение»

1. Переживание психотравмирующих обстоятельств:
+ 1 (2); + 13 (3); + 25 (2); - 37 (3); + 49 (10); + 61 (5); - 73 (5)

2. Неудовлетворенность собой:
- 2 (3); + 14 (2); + 26 (2); - 38 (10); - 50 (5); + 62 (5); + 74 (3)

3. «Загнанность в клетку»:
+ 3 (10); + 15 (5); + 27 (2); + 39 (2); + 51 (5); + 63 (1); - 75 (5)

4. Тревога и депрессия:
+ 4 (2); + 16 (3); + 28 (5); + 40 (5); + 52 (10); + 64 (2); + 76 (3)

«Резистенция»

1. Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование:
+ 5 (5); - 7 (3); + 29 (10); + 41 (2); + 53 (2); + 65 (3); + 77 (5)

2. Эмоционально-нравственная дезориентация:
+ 6 (10); - 18 (3); + 30 (3); + 42 (5); + 54 (2); + 66 (2); - 78 (5)

3. Расширение сферы экономии эмоций:
+ 7 (2); + 19 (10); - 31 (2); + 43 (5); + 55 (3); + 67 (3); - 79 (5)

4. Редукция профессиональных обязанностей:
+ 8 (5); + 20 (5); + 32 (2); - 44 (2); + 56 (3); + 68 (3); + 80 (10)

«Истощение»

1. Эмоциональный дефицит:
+ 9 (3); + 21 (2); + 33 (5); - 45 (5); + 57 (3); - 69 (10); + 81 (2)

2. Эмоциональная отстраненность:
+ 10 (2); + 22 (3); - 34 (2); + 46 (3); + 58 (5); + 70 (5); + 82 (10)

3. Личностная отстраненность (деперсонализация):
+ 11 (5); + 23 (3); + 35 (3); + 47 (5); + 59 (5); + 72 (2); + 83 (10)

4. Психосоматические и психовегетативные нарушения:
+ 12 (3); + 24 (2); + 36 (5); + 48 (3); + 60 (2); + 72 (10); + 84 (5)

Интерпретация результатов. Предложенная методика дает подробную картину синдрома «эмоционального выгорания». Прежде всего надо обратить внимание на отдельно взятые симптомы. Показатель выраженности каждого симптома колеблется в пределах от 0 до 30 баллов:

9 и менее баллов – несложившийся симптом;

10–15 баллов – складывающийся симптом;

16 и более баллов – сложившийся симптом.

Симптомы с показателями *20 и более* относятся к доминирующим в фазе или во всем синдроме «эмоционального выгорания».

Методика позволяет увидеть ведущие симптомы «выгорания». Важно отметить, в какой фазе их наибольшее число.

Дальнейший шаг в интерпретации результатов опроса – осмысление показателей фаз развития стресса – («напряжение», «резистенция», «истощение»). В каждой из них оценка возможна в пределах от 0 до 120 баллов. Однако сопоставление баллов, полученных для различных фаз, неправомерно, ибо не свидетельствует об их относительной роли или вкладе в синдром. Дело в том, что измеряемые в них явления существенно разные – реакция на внешние и внутренние факторы, приемы психологической защиты, состояние нервной системы. По количественным показателям правомерно судить только о том, насколько каждая фаза сформировалась, какая фаза сформировалась в большей или меньшей степени:

36 и менее баллов – фаза не сформировалась;

37 – 60 баллов – фаза в стадии формирования;

61 и более баллов – сформировавшаяся фаза.

Оперируя смысловым содержанием и количественными показателями, подсчитанными для разных фаз формирования синдрома «эмоционального выгорания», можно дать достаточно объемную характеристику личности и, что не менее важно, наметить индивидуальные меры профилактики и психокоррекции. Освещаются следующие вопросы:

- какие симптомы доминируют;
- какими сложившимися и доминирующими симптомами сопровождается «истощение»;
- объяснимо ли «истощение» (если оно выявлено) факторами профессиональной деятельности, вошедшими в симптоматику «выгорания», или субъективными факторами;
- какой симптом (какие симптомы) более всего отягощают эмоциональное состояние личности;
- в каких направлениях надо влиять на производственную обстановку, чтобы снизить нервное напряжение;
- какие признаки и аспекты поведения самой личности подлежат коррекции, чтобы эмоциональное выгорание не наносило ущерба ей, профессиональной деятельности и партнерам.

БЛАНК ОЦЕНКИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АКТИВНОСТИ МОЛОДОГО
СПЕЦИАЛИСТА – ВЫПУСКНИКА ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВУЗА

Уважаемый эксперт!

Просим Вас оценить уровень активности молодого специалиста – выпускника педагогического вуза (на основании представленных отчетов за учебный год).

1	Наличие общественного поручения	а) имеет общественное поручение и выполняет его охотно б) имеет общественное поручение и выполняет его без инициативы в) отказался от общественного поручения
2	Мероприятия, которые были подготовлены и проведены молодым специалистом	а) на высоком уровне б) на среднем уровне в) на низком уровне (указать мероприятия)
3	Посещение с учащимися театров, музеев, филармонии	а) посещает активно б) посещает время от времени в) не посещает
4	Ведение кружков, факультативов, секций	а) на высоком уровне б) на среднем уровне в) на низком уровне (указать, какие)
5	Участие в художественной самодельности образовательного учреждения	а) активное участие б) пассивное участие в) не участвует
6	Участие в конференциях, конкурсах, олимпиадах	а) активное участие б) пассивное участие в) не участвует (указать, какие)

7	Участие в межшкольных мероприятиях	а) активное участие б) пассивное участие в) не участвует (указать, какие)
8	Участие в работе методического объединения	а) активное участие б) пассивное участие в) не участвует
9	Проведение родительских собраний	а) на высоком уровне б) на среднем уровне в) на низком уровне
10	Выступления на педсоветах	а) активное участие б) пассивное участие в) не участвует
11	Участие в социально значимых проектах	а) активное участие б) пассивное участие в) не участвует
12	Проявление творческой инициативы	а) активное участие б) пассивное участие в) не участвует
13	Участие в реализации проектов, временных творческих коллективах	а) активное участие б) пассивное участие в) не участвует
14	Общая оценка активности	а) низкая б) средняя в) высокая
15	Причины недостаточной активности:	

Благодарим за работу!

Приложение 6

БЛАНК ОЦЕНКИ ДИСЦИПЛИНИРОВАННОСТИ МОЛОДОГО
СПЕЦИАЛИСТА – ВЫПУСКНИКА ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВУЗА

Уважаемый эксперт!

Просим Вас оценить уровень дисциплинированности молодого специалиста – выпускника педагогического вуза (в течение учебного года).

1	Наличие нарушения дисциплины в течение года (как часто)	а) никогда
		б) редко
		в) часто
2	Соответствие внешнего вида молодого специалиста требованиям образовательного учреждения	а) соответствует
		б) не соответствует
3	Неудовлетворительное выполнение профессиональных обязанностей	а) никогда
		б) редко
		в) часто
4	Отказ от выполнения поручений	а) никогда
		б) редко
		в) часто
5	Общая оценка поведения молодого специалиста	а) удовлетворительная
		б) неудовлетворительная
6	Общая оценка дисциплинированности: низкая, средняя или высокая	
7	Причины недисциплинированности:	

Благодарим за работу!

БЛАНК ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ УСПЕШНОСТИ
МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА – ВЫПУСКНИКА
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВУЗА

ФИО молодого специалиста _____

ФИО наставника _____

	Оценки экспертов (низкий, средний, высокий)		
	1 эксперт	2 эксперт	3 эксперт
Учебные занятия			
Внеклассная работа по предмету			
Воспитательные мероприятия			
Родительские собрания			
Работа с документацией			
Работа с ИКТ			
Методическая работа			
Взаимодействие со школьными службами			
Научно-методическая деятельность			
Общий уровень			
Уровень в целом по экспертной группе			

Благодарим за работу!

АНКЕТА

ДИАГНОСТИКА УРОВНЯ МЕТОДИЧЕСКОГО МАСТЕРСТВА
 (модифицированный вариант анкет И.А. Баяевой,
 С.И. Гильмановой, Н.А. Голикова; авторы модификации
 З.И. Тюмасева, И.Л. Орехова)

Уважаемые молодые специалисты! Просим вас объективно оценить ваше педагогическое мастерство преподавателя. Ваши ответы помогут совершенствовать профессиональную подготовку будущих педагогов. Это обеспечит успешную профессиональную социализацию, уверенность в будущем, успешность в карьерном росте. Возможные варианты ответов:

- 5 – да;
- 4 – пожалуй, да;
- 3 – не могу сказать;
- 2 – пожалуй, нет;
- 1 – нет.

Выберите и отметьте тот вариант ответа, который соответствует вашему мнению. Данные будут представляться только в обобщенном виде.

№ ц/п	Вопросы	Возможные варианты ответов				
		5	4	3	2	1
1	Потребовала ли работа в образовательном учреждении совершенствования Вашего профессионального мастерства?					
2 2.1	Если на первый вопрос Вы ответили утвердительно, то в каком направлении необходимо совершенствование Вашего профессионального мастерства: предметная подготовка					

2.2	дидактическая подготовка						
2.3	методическая подготовка						
2.4	воспитательная подготовка						
2.5	научно-исследовательская подготовка						
2.6	подготовка в области организации вне- классной работы по предмету						
2.7	подготовка в области оздоровительной деятельности						
2.8	владение знаниями о возрастных психо- физиологических особенностях учащихся с целью организации природосообразного учебно-воспитательного процесса						
2.9	подготовка в области работы с родите- лями						
2.10	подготовка в области организации само- образовательной деятельности						
3	Считаете ли Вы, что работа, которую Вам приходится выполнять, помогает развитию Ваших способностей						
4	У Вас ярко выражено стремление к само- актуализации в Вашей профессиональ- ной деятельности?						
5	В своей деятельности Вы направлены на реализацию педагогического отношения к учащимся: подходите к ученику как к личности, стремитесь создать условия для развития и реализации этой лично- сти, осознаете долг перед учеником, несете ответственность за становление его личности, воспринимаете эту цель как высокую духовную миссию?						
6	У Вас сформировалось «видение» педа- гогической деятельности в образова- тельном учреждении?						
7	У Вас проявляется постоянное стремле- ние к совершенствованию окружающей действительности, нахождению более эф- фективных способов ее изменения?						

8	Вы ориентированы на постоянное привнесение нового в цели, результаты, компоненты и средства деятельности, в содержание образования, на создание «технологичных» способов влияния на учащихся?						
9	У вас присутствует желание знать об учащихся больше, понимать их состояние, поступки, интерес к наблюдению за их поведением, к процессу развития личности учащихся?						
10	У Вас есть развитые эмпатия, коммуникативность, сострадательность, доброта по отношению к учащимся?						
11	У Вас проявляется эмоциональная привлекательность действий педагогического характера, Вы с удовольствием общаетесь с учащимися?						
12	Вы получаете удовольствие от результатов в передаче информации учащимся и ее преобразования, объяснения того, как выполнять какое-либо дело?						
13	Для Вас все, что происходит в процессе взаимодействия с учащимися, имеет личностный смысл, вы проживаете и переживаете свою деятельность как факт личной жизни?						
14	Вы чувствуете себя «на своем месте»?						
15	Вы самостоятельно вырабатываете свои педагогические способы действий и делаете это с увлечением?						
16	Вы хорошо владеете знаниями своего учебного предмета, методики, педагогики, психологии?						
17	Вы владеете средствами педагогической деятельности (методы, приемы, формы организации деятельности учащихся, использование средств обучения и т.д.)?						

18	Вы выработали устойчивые приемы и способы организации всей своей деятельности, умение быстро и эффективно решать типичные профессиональные задачи?						
19	Вы владеете умением целостно видеть предмет, который преподаете, умеете преобразовывать его в соответствии с особенностями учащихся?						
20	Вы хорошо умеете организовать учебную деятельность учащихся на уроке?						
21	Вы можете быстро и эффективно наладить коммуникационные связи, отношения и поддерживать их в ходе общения?						
22	Вы умеете привлечь учащихся к внеклассной работе по предмету, который Вы преподаете?						
23	Вы используете нетрадиционные формы контроля за знаниями учащихся?						
24	Вы можете исследовать учебные возможности учащихся, процесс и результат собственной педагогической деятельности и способны перестраиваться на этой основе?						
25	Вы грамотно используете материальные дидактические средства (мультимедиа, дидактические карточки и др.)?						
26	Вы умеете создавать здоровьесберегающую образовательную среду?						
27	Вы организуете обучение школьников в оптимальном режиме: используете методы, формы организации, средства обучения и воспитания, наиболее соответствующие условиям сохранения и укрепления их здоровья?						
28	Вы умеете валеологически целесообразно выстраивать учебно-воспитательный процесс?						

29	Вы обладаете хорошей педагогической техникой: владеете эмоциональными состояниями, речью, жестами; умеете пользоваться убеждением, внушением в обучении и воспитании?						
30	Вы всегда доброжелательны и корректны по отношению к учащимся, их родителям?						
31	Способны ли вы увидеть ухудшение самочувствия учащихся, не игнорируете их состояние здоровья?						
32	Способны ли Вы создать психологически комфортную обстановку на уроке?						
33	Используете ли Вы постоянно на уроке валеологические паузы, физические упражнения?						
34	Используете ли Вы в учебном процессе организационно-деятельностные игры?						
35	Используете ли Вы в учебном процессе дискуссии, педагогически управляемые дебаты?						
36	Используете ли Вы в учебном процессе экскурсии?						
37	Используете ли Вы в учебном процессе защиты творческих работ, самостоятельно выбранных учебных проектов?						
38	Дифференцируете ли Вы в учебном процессе задания для самостоятельной работы учащихся по уровню их подготовленности, интересам?						
39	Сориентированы ли Ваши учебные занятия на практическую значимость?						
40	Следите ли Вы за тем, чтобы все учащиеся в классе понимали учебный материал?						

Обработка результатов

Несмотря на то, что данные анкетирования будут представляться в обобщенном виде, Вы можете самостоятельно проанализировать уровень Вашего педагогического мастерства. Если Вы набрали:

до 85 баллов, то уровень Вашего педагогического мастерства может быть оценен как низкий;

86–120 баллов – средний уровень педагогического мастерства;

121–200 баллов – высокий уровень педагогического мастерства.

ОПРОСНИК
**ВАШЕ МНЕНИЕ О ПРАКТИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКЕ
ВАС КАК УЧИТЕЛЯ**

(Материалы к изучению профессиональных затруднений и потребностей различных категорий педагогических кадров (методические рекомендации, диагностические опросники и тесты). – Челябинск, 1992; модификация З.И. Тюмасевой, И.Л. Ореховой)

Уважаемый коллега! Ниже приведен перечень основных знаний и умений, которые обеспечивают учителю высокий уровень профессионального мастерства. Известно, что умение – применение теоретических знаний, навыков в практической деятельности. Просим Вас высказать свое мнение о готовности Вас к дальнейшей работе в образовательном учреждении – в соответствии со следующей шкалой (поставьте плюс в соответствующей графе с баллами):

- 1 балл – умение не сформировано, и не понимаю его значимость;*
- 2 балла – понимаю значимость умения, но не обладаю знаниями, необходимыми для его осуществления;*
- 3 балла – понимаю значимость умения, обладаю необходимыми знаниями, но нет достаточных навыков в его осуществлении;*
- 4 балла – владею данным умением, но в пределах ограниченного круга конкретных ситуаций;*
- 5 баллов – хорошо владею данным умением, способен применять его в новых ситуациях.*

Основные показатели (параметры)	Баллы				
	5	4	3	2	1
1	2	3	4	5	6
1. Дидактико-методические знания и умения					
1.1. Знание предмета на уровне современных требований					
1.2. Умения связывать теорию с практикой, со специальностью, жизнью					
1.3. Знания и умения формулировать и разъяснять учащимся цель и задачи уроков					
1.4. Знание проблемы межпредметных связей					
1.5. Умение устанавливать внутри- и межпредметные связи					
1.6. Знание традиционных и новых методов обучения					
1.7. Умение рационально использовать традиционные и новые методы обучения					
1	2	3	4	5	6
1.8. Умение определять объем самостоятельной учебной работы учащихся и ее организация					
1.9. Умение обеспечить систему повторения, закрепления, обобщения изученного материала					
1.10. Умение организовать творческую работу учащихся на уроке и во вне урока					
1.11. Умение развивать познавательный интерес учащихся					
1.12. Умение выявить и развить общие способности учащихся					
1.13. Умение формулировать и развивать общеучебные умения и навыки					
1.14. Умение организовать индивидуальную работу с учащимися на уроке и вне урока					
1.15. Умение осуществлять воспитание в процессе обучения					
1.16. Умение осуществлять профессиональную ориентацию учащихся					

1.17. Знания и умения обоснованно планировать и нормировать учебную деятельность					
1.18. Знания и умения контролировать и учитывать свой труд и деятельность учащихся					
1.19. Знания и умения находить и принимать оптимальные решения					
1.20. Знания и умения стимулировать труд учащихся					
1.21. Знание современных компьютерных технологий					
1.22. Умение использовать наглядные пособия и технические средства обучения					
2. Знания и умения воспитания учащихся					
2.1. Знание современных достижений теории и практики воспитания					
2.2. Умение проектировать развитие личности и коллектива					
2.3. Умение организовать различные виды индивидуальной и коллективной деятельности					
2.4. Умение организовать ученический коллектив					
2.5. Умение кооперировать и разделять труд учащихся					
2.6. Умение использовать традиционные и современные методы воспитания					
2.7. Умение изучать учащихся					
2.8. Умение изучать процесс и результаты воспитательной работы с учащимися					
2.9. Умение организовать родителей на воспитание детей					
2.10. Умение объединить усилия школы, семьи и общественности в воспитании					
3. Здоровьесберегающие знания и умения					
3.1. Знание здоровьесберегающих технологий					
3.2. Знание функциональных особенностей организма ребенка в зависимости от его возраста					

3.3. Умение организовать урок в соответствии с функциональными возможностями организма ребенка					
3.4. Умение выявлять индивидуально-типологические особенности учащихся и использовать знания о них в процессе обучения и воспитания					
3.5. Знания о валеологически целесообразной регламентации учебного занятия и умение использовать эти знания					
3.6. Умение выявлять степень утомления учащихся на уроке и применять методики для его снятия					
3.7. Знание и умение развития на уроке памяти и внимания учащихся					
3.8. Умение организовать и проводить на уроке физкультминутки					
3.9. Умение организовать и проводить валеологические паузы на уроке и перемене					
3.10. Умение проводить оздоровительно-гигиеническую работу с учащимися					
3.10. Умение проводить оздоровительно-гигиеническую работу с родителями					

Обработка результатов:

до 126 баллов – низкий уровень подготовки к практической педагогической деятельности;

127–178 баллов – средний уровень подготовки;

179–210 баллов – высокий уровень подготовки.

ТЕСТОВАЯ КАРТА
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ И ОЦЕНКИ УРОВНЯ РАЗВИТИЯ
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ТВОРЧЕСТВА УЧИТЕЛЯ
(И.П. Раченко)

Настоящая «Тестовая карта» является одновременно диагностической и основой для дальнейшего самоусовершенствования. Некоторые вопросы и ответы на них требуют однозначного ответа, другие оценочных суждений. У отвечающего есть возможность их унифицировать.

Тестовая карта составлена на основе системного, организационно-деятельностного подхода и дает возможность получить необходимый, но достаточный для выявления существа вопроса объем информации, обобщить и оценить ее.

Некоторые ответы, типа «да» или «нет», требуют и качественной оценки по привычной для Вас четырехбалльной шкале (если исключить единицу).

Анкета именная (это желательно для исследования), но может быть и анонимной. Во всех случаях в интересах самосовершенствования учителя она должна быть максимально объективной.

Обобщенная оценка не является результатом суммирования баллов. Она выставляется на основе глубокого критического анализа по привычной для учителя шкале. Могут быть использованы и такие критерии оценки, где:

балл «5» – оптимальный;

балл «4» – допустимый;

балл «3» – критический;

балл «2» – недопустимый.

1. Общие вопросы	Баллы			
1.1. Знаете ли Вы свои педагогические способности, возможности?	5	4	3	2
1.2. Стремитесь ли Вы изучать и знать возрастные и индивидуальные особенности учащихся?	5	4	3	2
1.3. Стремитесь ли Вы в соответствии с познанием учащихся организовать с ними индивидуальную, групповую и коллективную работу?	5	4	3	2
1.4. Знаете ли Вы, как протекает процесс обучения, воспитания, развития учащихся?	5	4	3	2
1.5. Умеете ли Вы сформировать психологические механизмы процесса деятельности?	5	4	3	2
1.6. Умеете ли Вы сформировать систему своей педагогической деятельности?	5	4	3	2
1.7. Стремитесь ли Вы к непрерывному и целенаправленному педагогическому самообразованию?	5	4	3	2
1.8. Стремитесь ли Вы к систематическому самовоспитанию, преодолению себя?	5	4	3	2
1.9. Всегда ли Вы стремитесь к установлению с учащимися добрых отношений («отдаете ли свое сердце детям?»)	5	4	3	2
1.10. Учитываете ли в своей педагогической деятельности реально существующие средства, условия?	5	4	3	2
2. В чем, на Ваш взгляд, состоит существо развития педагогического творчества?				
2.1. В стихийном самосовершенствовании	(да)		(нет)	
2.2. В планомерной рационализации	(да)		(нет)	
2.3. В оптимизации процесса и результатов труда	(да)		(нет)	
2.4. В научной организации творческого труда	(да)		(нет)	
3. К чему обычно сводится педагогическое творчество учителей в школе?				
3.1. Подражание, копирование опыта других	(да)		(нет)	
3.2. Заимствованию отдельных методов, приемов	(да)		(нет)	
3.3. Творческому осмыслению и использованию ценных идей опыта	(да)		(нет)	

3.4. Поиску своего оригинального решения	(да)	(нет)		
4. Какую ставите цель при своем самосовершенствовании?				
4.1. Преобразование, преодоление себя	(да)	(нет)		
4.2. Усовершенствование системы своей работы	(да)	(нет)		
4.3. Преобразование, развитие учащихся	(да)	(нет)		
4.4. Усовершенствование системы их деятельности	(да)	(нет)		
4.5. Преобразование, совершенствование себя, учащихся, общения, отношений в совместной деятельности и поведения	(да)	(нет)		
5. Что используете в этих целях?				
5.1. Свой непрерывно совершенствуемый потенциал, резервные возможности	5	4	3	2
5.2. Огромные и непрерывно развиваемые возможности учащихся	5	4	3	2
5.3. Опыт лучших учителей, в т.ч. и новаторов	5	4	3	2
5.4. Имеющееся прогрессивное теоретическое наследие и традиции	5	4	3	2
5.5. Имеющиеся достижения науки, техники, культуры	5	4	3	2
5.6. Имеющиеся средства и условия деятельности	5	4	3	2
6. Что Вы учитываете при внедрении чужого опыта?				
6.1. Свой сложившийся, даже небольшой, опыт	5	4	3	2
6.2. Свои способности и возможности	5	4	3	2
6.3. Индивидуальные особенности своей личности	5	4	3	2
6.4. Готовность к совместной работе учащихся	5	4	3	2
6.5. Наличие необходимых средств труда	5	4	3	2
6.6. Наличие необходимых условий труда	5	4	3	2
7. Что больше всего Вас привлекает в передовом опыте?				
7.1. Отдельные методы, приемы	5	4	3	2
7.2. Ценные мысли, идеи	5	4	3	2
7.3. Процесс педагогической деятельности	5	4	3	2
7.4. Организация процесса деятельности	5	4	3	2
7.5. Психологический механизм деятельности	5	4	3	2
7.6. Личность педагога-новатора	5	4	3	2
7.7. Его отношение к учащимся	5	4	3	2
7.8. Результаты совместной с учащимися работы	5	4	3	2

7.9. Система творческой деятельности	5	4	3	2
7.10. Система контроля, оценки и учета	5	4	3	2
8. Что Вы стремитесь внедрить из передового опыта?				
8.1. Новые идеи, технологии	5	4	3	2
8.2. Отдельные приемы, методы	5	4	3	2
8.3. Стиль работы и отношений педагога с учащимися	5	4	3	2
8.4. Систему совместной деятельности	5	4	3	2
Что Вы стремитесь, готовясь к внедрению (освоению) чужого педагогического опыта выявить?				
9.1. Качества личности педагога-новатора	5	4	3	2
9.2. Смысл, основные идеи новатора	5	4	3	2
9.3. Цель и задачи внедрения	5	4	3	2
9.4. Что нового утверждает автор опыта?	5	4	3	2
9.5. Что из старого он отрицает?	5	4	3	2
9.6. Имеет ли этот опыт ограничения для преподаваемого предмета?	5	4	3	2
9.7. Имеет ли он ограничения для учащихся? На какой контингент он рассчитан?	5	4	3	2
9.8. Какие трудности могут возникнуть при творческом освоении этого опыта?	5	4	3	2
9.9. Каковы примерные этапы и сроки освоения?	5	4	3	2
9.10. Каковы для этого необходимые средства?	5	4	3	2
9.11. Какие для этого нужны условия?	5	4	3	2
9.12. Каковы возможные результаты (эффективность) вашей деятельности?	5	4	3	2
10. Владете ли методами развития педагогического творчества				
10.1. Наблюдения	5	4	3	2
10.2. Эксперимента	5	4	3	2
10.3. Анкетирования, тестирования	5	4	3	2
10.4. Социометрии	5	4	3	2
10.5. Психодиагностики	5	4	3	2
10.6. Организации творческого труда	5	4	3	2
10.7. Разработкой учебных и практических заданий для учащихся	5	4	3	2

Обработка результатов:

до 200 баллов – низкий уровень развития педагогического творчества;

201–290 баллов – средний уровень развития педагогического творчества;

291–340 баллов – высокий уровень развития педагогического творчества.

АНКЕТА

Для определения стиля деятельности учителя

№ п/п	Вопросы	Варианты ответов			
		ЭИС	ЭМС	РИС	РМС
1	2	3	4	5	6
1	Вы составляете подробный план урока?	нет	да	нет	да
2	Вы планируете урок лишь в общих чертах?	да	нет	да	нет
3	Часто ли Вы отклоняетесь от плана урока?	да	да	да	нет
4	Отклоняетесь ли Вы от плана, заметив пробел в знаниях учащихся или трудности в усвоении материала?	нет	да	да	да
5	Вы отводите большую часть урока объяснению материала?	да	да	нет	нет
6	Вы постоянно следите за тем, как усваивается новый материал в процессе объяснения?	нет	да	да	да
7	Часто ли Вы обращаетесь к учащимся с вопросами в процессе объяснения?	нет	да	да	да
8	В процессе опроса много ли времени Вы отводите ответу каждого ученика?	нет	нет	да	да
9	Вы всегда добиваетесь, чтобы ответы учеников были абсолютно правильными?	нет	да	да	да
10	Вы всегда добиваетесь, чтобы спрашиваемый самостоятельно исправил свой ответ?	нет	нет	да	да
11	Вы часто используете дополнительный материал при объяснении?	да	да	да	нет

12	Вы часто меняете виды работы на уроке?	да	да	нет	нет
13	Допускаете ли Вы, чтобы опрос учащихся спонтанно перешёл в коллективное обсуждение или объяснение нового?	да	да	нет	нет
14	Вы сразу отвечаете на неожиданные вопросы учащихся?	да	нет	нет	нет
15	Вы постоянно следите за активностью учащихся во время опроса?	нет	да	нет	нет
16	Могут ли неподготовленность или настроение вывести Вас из равновесия?	да	да	нет	нет
17	Вы всегда сами исправляете ошибки учащихся?	да	да	нет	нет
18	Вы всегда укладываетесь в рамки урока?	нет	нет	да	да
19	Вы всегда следите за тем, чтобы учащиеся отвечали или выполняли проверочные самостоятельные?	нет	да	нет	да
20	Вы всегда подробно оцениваете каждый ответ?	нет	да	да	да
21	Резко ли отличаются Ваши требования к сильным и слабым ученикам?	да	да	нет	нет
22	Часто ли Вы порицаете учащихся за плохие ответы?	нет	да	нет	да
23.	Часто ли Вы поощряете учащихся за хорошие ответы?	да	да	нет	нет
24.	Часто ли Вы контролируете знания учащихся?	нет	да	нет	да
25.	Часто ли Вы повторяете пройденный материал?	нет	да	да	да
26	Вы можете перейти к изучению новой темы, не будучи уверенными, что предыдущий материал усвоен всеми учениками?	да	нет	нет	нет

27	Вы постоянно поддерживаете высокий темп урока?	да	да	нет	нет
28	Как Вы думаете, учащимся обычно интересно у Вас на уроке?	да	да	да	нет
29	Вы сильно переживаете невыполнение учащимися домашнего задания?	нет	да	нет	нет
30	Вы всегда требуете соблюдения дисциплины?	нет	да	нет	да
31	Вас отвлекает рабочий шум на уроке?	нет	да	нет	да
32	Вы часто анализируете свою деятельность?	нет	да	нет	да

Ключи к вопросам:

Эмоционально-импровизированный стиль

Вы обладаете многими достоинствами: высоким уровнем знаний, артистизмом, контактностью, пронизательностью, умением интересно преподнести новый материал, увлечь учеников своим предметом, руководить коллективной работой учащихся, варьировать разнообразные методы и формы работы. Ваши уроки отличает благоприятный психологический климат. Однако Вашей работе присуще некоторые недостатки: отсутствие методичности в закреплении и повторении учебного материала, в систематическом контроле знаний учащихся, недостаточное внимание к слабым учащимся, недостаточная требовательность.

Вам присуща завышенная самооценка, способность к демонстрации, что обусловлено Вашей чрезвычайной зависимостью от ситуации на уроке. В результате у Ваших

учеников стойкий интерес к изучаемому предмету и высокая познавательная активность на учебных занятиях сочетаются с неппрочными знаниями, недостаточно сформированными навыками по предмету, навыками умения и самообразования.

Рекомендуем Вам: уменьшить количество времени, отводимое на объяснение нового материала, в процессе объяснения продумать приёмы контроля за уровнем осознанности усвоения.

Регулярно контролируйте знания учащихся: для этого можно давать учащимся небольшие проверочные работы, использовать взаимоконтроль, самоконтроль и самооценку своих знаний самими учениками, можно ввести систему зачетов. Внимательно отнеситесь к уровню знаний слабых учеников. Помните, их надо учить не столько предметным умениям, сколько интеллектуальным умениям с помощью Вашего предмета (понимать устное слово, понимать письменное слово, работать по образцу и т.д.). Не избегайте скучной работы – отработки правил систематического повторения, регулярного опроса.

Старайтесь активизировать внимание учащихся не только за счёт эффекта новизны, а особенностями мировоззренческого плана, его взаимосвязи с другими предметами. Больше внимания отводите ответам учащихся, добиваясь верных высказываний. Не прерывайте ученика правильными пояснениями, помогите ему наводящими вопросами, контрпримерами. Постарайтесь давать подробную и объективную оценку знаниям каждого ученика. Повышайте требовательность к себе, своей подготовке

к учебным занятиям, продумывая не только материал, но и способы его усвоения учащимися. Первое время подробнее записывайте план урока, т.е. те вопросы и задания, которые будут обращены к слабым и сильным ученикам, проанализируйте свои уроки без скидки на «хорошее» отношение к «их автору».

Таким образом, учителя с ЭИС отличает преимущественная ориентация на *процесс обучения*. Объяснение нового материала такой учитель строит *логично, интересно*, однако в процессе объяснения у него часто отсутствует обратная связь с учениками. Во время опроса учитель с ЭИС обращается к большому числу учеников, в основном – сильных, интересующих его, опрашивает их в быстром темпе, задает неформальные вопросы, но мало дает им говорить, не дожидается, пока они сформулируют ответ самостоятельно. Для учителя с ЭИС характерно недостаточно адекватное планирование учебно-воспитательного процесса. Для отработки на уроке он выбирает наиболее интересный учебный материал; менее интересный материал, хотя и важный, он оставляет для самостоятельного разбора учащимися. В деятельности учителя с ЭИС недостаточно представлены закрепление и повторение учебного материала, контроль знаний учащихся. Учителя с ЭИС отличает высокая оперативность, использование большого *арсенала разнообразных методов обучения*. Он часто практикует коллективные обсуждения, стимулирует спонтанные высказывания учащихся. Для учителя с ЭИС характерна *интуитивность*, выражающаяся в частом неумении проанализировать особенности и результативность своей деятельности на уроке.

Эмоционально-методический стиль

Вашу профессиональную деятельность отличают многие достоинства: высокий уровень знаний, контактность, пронизательность, высокая методическая культура, требовательность, умение интересно преподать учебный материал, умение активизировать учеников, возбудив у них интерес к особенностям самого предмета, а не к его внешней стороне, умение использовать и варьировать формы и методы обучения. В результате у Ваших учеников твердые умения и знания по предмету сочетаются с высокой активностью учащихся на учебных занятиях и сформированностью навыков умения.

Однако Вам свойственны и некоторые недостатки: несколько завышена самооценка, что сказывается на отношениях с Вашими коллегами. Ваше настроение часто диктуется подготовленностью или неподготовленностью учащихся к занятиям. Однако их неподготовленность, как правило, объясняется Вами как недобросовестность. Следовательно, Вам необходимо отрабатывать более критическое отношение к ситуациям, возникающим на уроках. Вам можно рекомендовать и такие известные приемы, которые не совсем Вами осознаны, хотя Вы их используете: сочетайте свою устную речь с высказываниями учащихся (поменьше говорите сами на уроке), не исправляйте сразу неверные ответы, попробуйте получить верный ответ от отвечающего ученика или от его товарищей (спросите неверно отвечающего ученика о том, что ему непонятно). Не раздражайтесь, если учащиеся что-то не понимают, наберитесь терпения, объясните ещё раз, но по-новому. Вам это доступно,

мешает только раздражение «тупостью» отдельных учеников. По возможности проявляйте больше сдержанности в отношениях с учащимися и с коллегами по работе.

Таким образом, для учителя с ЭМС характерны ориентация на процесс и результаты обучения, адекватное планирование учебно-воспитательного процесса, высокая оперативность, некоторое преобладание интуитивности над рефлексивностью. Ориентируясь как на процесс, так и на результаты обучения, такой учитель адекватно планирует учебно-воспитательный процесс, поэтапно отрабатывает весь учебный материал, внимательно следит за уровнем знаний всех учащихся (как сильных, так и слабых), в его деятельности постоянно представлены закрепление и повторение учебного материала, контроль знаний учащихся. Такого учителя отличает *высокая оперативность*, он часто меняет виды работы на уроке, *практикует коллективные обсуждения*. Используя столь же богатый арсенал методических приемов при отработке учебного материала, что и учитель с ЭИС, учитель с ЭМС в отличие от последнего стремится активизировать детей не внешней развлекательностью, а прочно заинтересовать особенностями самого предмета.

Рассуждающе-импровизированный стиль

Ваша профессиональная деятельность обладает многими достоинствами: Вас отличает высокий уровень знаний, контактность, пронизательность, высокая методическая подготовка, требовательность к себе и к учащимся, умение ясно и чётко преподавать свой предмет, вовлекая как сильных, так и слабых учащихся. Вас отличает

объективная самооценка, сдержанность. Это диктует и ровное отношение к Вам Ваших коллег по работе. У Ваших учеников интерес к изучаемому предмету сочетается с прочными знаниями и сформированностью навыков и умения. Однако Вашу профессиональную деятельность характеризуют некоторые недостатки: приверженность к традиционно отработанной методике, это задерживает Ваш профессиональный рост. Вам целесообразно шире знакомиться с технологией работы новаторов, мастеров педагогического труда. Это обогатит Вашу технологию преподавания.

Таким образом, для учителя с РИС характерны ориентация на процесс и результаты обучения, адекватное планирование учебно-воспитательного процесса. По сравнению с учителями эмоциональных стилей учитель с РИС проявляет меньшую изобретательность в подборе и варьировании методов обучения, не всегда способен обеспечить высокий темп работы, реже практикует коллективные обсуждения, относительно время спонтанной речи его учащихся во время уроков меньше, чем у учителей с эмоциональным стилем. Учитель с РИС говорит сам, особенно во время опроса, предпочитая воздействовать на учащихся косвенным путем (посредством подсказок, уточнений и т.д.), давая возможность отвечающим детально оформить ответ.

Рассуждающе-методический стиль

Вашу профессиональную деятельность отличают многие достоинства: высокая методичность, высокая требовательность к ученикам, к их уровню знаний. Однако

Вашу деятельность характеризуют определённые недостатки: неумение постоянно поддерживать у учащихся интерес к своему предмету (хотя Вы знаете силу интереса и используете это при подготовке открытых мероприятий).

Использование стандартных форм и методов обучения: предпочтение репродуктивной деятельности (страдает развитие учащихся). Нестабильное эмоциональное отношение к ученикам. В результате у Ваших учеников сформированы навыки учения и прочные знания, но нет интереса к предмету. Пребывание на Ваших уроках для многих учеников утомительно и неинтересно. Нередко на уроках отсутствует благоприятный психологический климат. Преодолеть эти недостатки в Ваших силах. Рекомендуем Вам шире применять такие приёмы, как устное поощрение учащихся за хорошую работу, удачные вопросы. Вести совместные поиски затруднений. Помните, эмоциональный настрой урока – 90% его успеха. Постарайтесь расширить свой арсенал методических приёмов, шире варьировать формы учебных занятий. Практикуйте коллективные обсуждения, выбирайте темы, которые могут увлечь учащихся и заставят их разговаривать. Старайтесь активизировать формирование навыков устной речи у своих учеников, используйте игровые ситуации.

Таким образом, ориентируясь преимущественно на результаты обучения и адекватно планируя учебно-воспитательный процесс, учитель с РМС проявляет консервативность в использовании средств и способов педагогической деятельности. Высокая методичность (системность закрепления, повторения учебного материала, контроля

званий учащихся) сочетается с малым, стандартным набором используемых методов обучения, предпочтением репродуктивной деятельности учащихся, редким проведением коллективных обсуждений. В процессе опроса учитель с РМС обращается к небольшому количеству учеников, давая каждому много времени на ответ, особое внимание уделяя слабым ученикам. Для учителя с РМС характерна, в целом, рефлексивность.

АНКЕТА

Для изучения деятельности классного руководителя

Уважаемый эксперт!

Просим Вас оценить деятельность молодого специалиста как классного руководителя.

2 – умение ярко выражено;

1 – имеет место;

0 – отсутствует.

№ п/п	Классный руководитель умеет	Баллы		
		2	1	0
	I. Конструктивные умения			
1	Планировать воспитательную работу в соответствии с комплексно-целевой программой школы			
2	Отбирать систему воспитательных задач на основе диагностики возрастного и индивидуального развития детей			
3	Прогнозировать развитие личности воспитанников			
4	Планировать систему перспективного развития классного коллектива			
5	Отбирать воспитательный материал в соответствии с конкретными задачами развития отдельных личностей и коллектива в целом			
6	Определять систему коллективных творческих дел			
7	Проектировать участие детей в КТД на основе диагностики их функциональных возможностей			
8	Определить меру своего участия и управления деятельностью ученического коллектива			

II. Организаторские умения				
1	Организовывать участие каждого в деятельности коллектива			
2	Помогать распределять роли, возлагать ответственность за порученное дело			
3	Участвовать в планировании и оценке результатов КТД			
4	Помогать активу разрешать затрудненные ситуации			
5	Определять различные виды индивидуальной и коллективной деятельности школьников			
6	Осуществлять педагогическое руководство деятельностью классного коллектива			
7	Организовывать самоуправление, опираясь на самостоятельность учащихся			
8	Осуществлять управление развитием коллектива, групп и отдельных учащихся			
III. Коммуникативные умения				
1	Устанавливать педагогически целесообразные отношения с учащимися			
2	Регулировать коллективные и межколлективные отношения детей			
3	Располагать учащихся к себе			
4	Определить свое место в КТД учащихся класса и школы			
5	Находить целесообразные средства индивидуального влияния на детей			
6	Перестраивать свои отношения с коллективом и отдельными школьниками			
7	Создавать разумные отношения с родителями и общественностью			
IV. Гностические умения				
1	Изучать психолого-педагогическую литературу, отбирать практически необходимое			
2	Диагностировать и прогнозировать развитие психологии детей			
3	Опирается на психологические возможности детей			

4	Строить воспитательный процесс на диагностической основе			
5	Научно обосновывать появляющиеся творческие находки			
6	Изучать опыт других, переносить лучшее в свою работу			
7	Критически анализировать свой опыт, результаты его, перестраивать свою работу			

Обработка результатов:

до 20 баллов – низкий уровень готовности молодого специалиста как классного руководителя;

21–40 баллов – средний уровень;

41–60 баллов – высокий уровень.

**МАРШРУТНАЯ КАРТА ПЕРСОНАЛЬНОГО
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА
(ЗАПОЛНЯЕТСЯ В ТЕЧЕНИЕ РАБОТЫ)**

	Распределение работы по месяцам первого полугодия			
	<i>сентябрь</i>	<i>октябрь</i>	<i>ноябрь</i>	<i>декабрь</i>
Адаптационные мероприятия	Подготовка и проведение для учащихся своего класса открытого воспитательного мероприятия	Подготовка и проведение для учащихся своего класса открытого учебного занятия	Подготовка и проведение родительского собрания	Оформление пакета документов за I полугодие
Информационная поддержка на портале	Документы системы образования. Законодательная база системы образования. Полезные издания. Это пригодится! (Нужные документы) Полезные советы «Молодому учителю...»			
	Педагогическая копилка, рубрики: «Я – классный руководитель», «Я – педагог дополнительного образования», Современный ребенок, «Будьте здоровы!», Умные каникулы	Это пригодится! (Нужные документы) Педагогическая копилка, рубрики: «Я – учитель» «Проектно-исследовательская деятельность школьников» «Электронно-образовательные ресурсы» Учительская, рубрики: «Предметная среда» «Методическое сопровождение проектной деятельности школьников»	Педагогическая копилка, рубрика «Я – классный руководитель», Учительская, рубрика «Родительское собрание» Современный ребенок «Будьте здоровы!» Умные каникулы	

Консультационная поддержка на портале		Консультирование онлайн. Общение, рубрики «Форумы», «Блоги». Персоналии (контакты)			
Оценка по модулю	Субъекты оценивания				
	Оценка				
	Общая оценка				

		Распределение работы по месяцам второго полугодия				
		<i>январь</i>	<i>февраль</i>	<i>март</i>	<i>апрель</i>	<i>май</i>
Адаптационные мероприятия		Выступление на методическом объединении, педсовете, педконсилиуме	Разработка ЭОР	Составление плана реализации рекомендаций служб и отчета о выполненной работе	Составление плана работы с внешкольными учреждениями	Выступление с отчетом о научной работе
Информационная поддержка на портале		Документы системы образования. Законодательная база системы образования Полезные издания. Это пригодится! (Нужные документы) Полезные советы «Молодому учителю...»				
		Педагогическая копилка, рубрика «Управление в школе»			Педагогическая копилка, рубрика «Я – педагог дополнительного образования»	
Консультационная поддержка на портале		Консультирование онлайн. Общение, рубрики «Форумы», «Блоги». Персоналии (контакты)				
Оценка по модулю	Субъекты оценивания					
	Оценка					
	Общая оценка					

	Распределение работы в каникулярное время				
	<i>ноябрь</i>	<i>январь</i>	<i>март</i>	<i>июль</i>	<i>август</i>
Адаптационные мероприятия	Самоподготовка, самосовершенствование, корректировка методико-дидактических материалов, научно-методическая деятельность				
Информационная поддержка на портале	Документы системы образования. Законодательная база системы образования Полезные издания. Это пригодится! (Нужные документы) Полезные советы «Молодому учителю...» Педагогическая копилка				
Консультационная поддержка на портале	Консультирование онлайн Общение, рубрики «Форумы», «Блоги» Персоналии (контакты)				
Самооценка					

Приложение 14

БЛАНК ЭКСПЕРТНОЙ ОЦЕНКИ СФОРМИРОВАННОСТИ
ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ
МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Ф. И. О. педагога _____

Образовательное учреждение _____

Период профессиональной деятельности _____

№ п/п	Критерии социализированности молодого специалиста	Баллы				
		5	4	3	2	1
1	Профессиональная успешность					
2	Профессиональная активность					
3	Принятие ценностей и следование этическим нормам профессионального сообщества					
4	Наличие планов и стратегии профессионального роста					
5	Выраженность профессионально значимых личностных качеств					
6	Гармония психоэмоционального состояния и физического самочувствия					
7	Сформированность индивидуального стиля профессиональной деятельности					

МЕТОДИКА «ПОРТФОЛИО»

«Портфолио» – способ фиксирования, накопления и оценки индивидуальных достижений педагога в определенный период профессиональной деятельности. Цель «портфолио» состоит в том, чтобы педагогу наглядно увидеть успешность и активность собственной деятельности. Решается эта цель через следующие задачи:

1. поддержание высокой профессиональной мотивации;
2. поощрение активности и самостоятельности молодого педагога;
3. развитие навыков рефлексивной и оценочной деятельности;
4. формирование умения ставить цели, планировать и организовывать собственную деятельность;
5. содействие выработке индивидуального стиля деятельности;
6. поддержка процессов самоактуализации.

Существует несколько видов «портфолио»: «портфолио» документов, «портфолио» работ, «портфолио» отзывов. «Портфолио» документов представляет собой сертифицированные (документированные) достижения, такие как дипломы, грамоты, сертификаты и т.п. «Портфолио» работ – собрание различных творческих, проектных, исследовательских, иных работ ребенка или педагога. «Портфолио» отзывов – характеристики, отзывы, оценивающие деятельность ребенка или педагога. Отзывы

могут быть даны учеными, специалистами, вышестоящими учреждениями, общественными организациями, родителями и т.п.

«Портфолио» работ может включать:

- проектные, исследовательские, творческие работы с указанием темы работы, ее аннотации (краткого описания), приложений (фотоматериалы, электронный вариант работы и т.д.). Работы, связанные с техническим творчеством, могут содержать фотографии макетов, моделей, приборов видеоматериалы, демонстрирующие действие технических моделей и приборов. Работы художественного профиля содержат фото- и видеоматериалы картины, демонстрации художественных коллекций, выступлений творческих коллективов, график выступлений, концертов и т.п.;

- работы, связанные со спортом, фиксируются через спортивные дневники (с указанием времени тренировок, выполняемых упражнений, нагрузок и т.п.), записи участия в соревнованиях, получения спортивных разрядов, видеоматериалы тренировок и т.п.;

- участие в работе обучающих семинаров, курсов, конференций, различных лагерей, предьявляется через программы этих мероприятий, форму участия в них (организация мероприятия, выступление с докладом, участие в качестве слушателя, ведущего и т.п.). Практики (языковые, трудовые, педагогические, социальные), стажировка фиксируются с помощью программы и дневника.

«Портфолио» отзывов состоит из:

- заключений, отзывов о качестве выполненной работы;

- рецензий на исследовательскую работу, программу, методические рекомендации, статьи, иные виды работ;
- резюме с оценкой собственной работы;
- рекомендательных писем для участия в практике, конференции и т.п.;
- иных форм отзывов.

Учитывая достоинства и недостатки каждого вида «портфолио», оптимально использование комплексных видов «портфолио» (например, документов и работ). Каждый из видов «портфолио» имеет свои достоинства и недостатки (табл. 7).

Таблица 7

Сравнительная характеристика видов «портфолио»

№ п/п	Вид	Содержание «портфолио»	Преимущества	Ограничения
1	«Портфолио» документов	Документированные индивидуальные образовательные и творческие достижения	Механизм определения рейтинга достижений	Не дает представления о процессе работы
2	«Портфолио» работ	Собрание проектных, исследовательских творческих работ	Дает представление о качестве работы, динамике, исследовательской активности	Не может быть использовано для определения рейтинга работы
3	«Портфолио» отзывов	Внешние характеристики качества исследовательской работы, самоанализ по результатам работы	Включает механизмы самооценки	Сложность формализации и учета собранной информации

«Портфолио» документов представлено в таблице 8.

Таблица 8

«Портфолио» документов

Позиции	Компоненты	Результаты
Олимпиады	Городские Региональные Российские Международные	1, 2, 3 место
Научно-практические конференции	Названия и уровень конференций (городские, региональные, федеральные)	Диплом 1, 2, 3 степени
Иные сертификаты	Мероприятия, конкурсы, курсы, обучающие семинары и т.п.	Дипломы, сертификаты

Наиболее часто используются комплексные «портфолио», которые включают различные формы вышеперечисленных материалов. Комплексные «портфолио» позволяют всесторонне отразить индивидуальные достижения педагога.

Для составления банка данных на воспитанников, педагогов методической службой образовательного учреждения делается карта достижений.

*Карта индивидуальных достижений
молодого специалиста*

Ф.И.О. педагога _____

Год работы _____

№ п/п	Позиции	Компоненты	Результаты
1	Конкурсы профессионального мастерства	Городские, региональные, российские, международные	1, 2, 3 место
2	Научно-практические конференции	Названия и уровень конференций (городские, региональные, федеральные)	Диплом 1, 2, 3 степени
3	Исследовательские, творческие, проектные работы (тема)	Уровень представления (городской, региональный, федеральный)	Диплом 1, 2, 3 степени
4	Участие в работе обучающих семинаров, курсов, конференций, различных лагерей	Уровень семинаров, курсов, лагерей (городской, региональный, федеральный)	Программы курсов, лагерей, семинаров, дневники практик, форма участия
5	Заключение, отзывы, рецензии о исследовательской, творческой работе	Ф.И.О., должность автора документа	Оценка (положительная, отрицательная)
6	Рекомендательные письма	Кем выданы (лицо, учреждение)	Кому адресованы
7	Заключения о иных видах работ	Ф.И.О., должность автора документа	Оценка (положительная, отрицательная)
8	Иные сертификаты	Мероприятия, конкурсы, курсы, обучающие семинары и т.п.	Дипломы, сертификаты

СЛОВАРЬ ОСНОВНЫХ ПОНЯТИЙ

Валидность – критерий адекватности эксперимента, характеризующий точность получаемых оценок, а также то, насколько точно он оценивает необходимые параметры, насколько составляющие его пробы адекватны исследуемой проблеме [8, с. 40].

Измерение – совокупность действий, выполняемых при помощи средств измерений с целью нахождения числового значения измеряемой величины в принятых единицах измерения [12, с. 479].

Критерий – (от греч. kriterium – средство для суждения) признак, на основании которого производится оценка, определение или классификация чего-либо, мерило оценки [12, с. 656].

Метод исследования – множество регулятивных и аксиологических правил, предписывающих, каким образом необходимо исследовать, познавать, преобразовывать предмет, а также излагать и организовывать материал [4, с. 12].

Мониторинг – процесс отслеживания состояния объекта (системы или сложного явления) с помощью непрерывного или периодически повторяющегося сбора данных, представляющих собой совокупность определенных ключевых показателей [13, с. 4].

Надежность – свойство устойчивости получения данных, воспроизводимости результатов измерений, повторяемых при идентичных условиях [8, с. 207].

Профессиональная адаптация – процесс постепенного вхождения выпускника педагогического вуза в должность, приспособление к требованиям и условиям работы

в образовательном учреждении, содержанию и особенностям педагогической деятельности, к педагогическому коллективу, во взаимодействии с которым осуществляется его профессиональная деятельность.

Цель – сложная функция, раскрывающая систему представлений о решении проблемной ситуации и состоящая из взаимосвязанных компонентов, которые можно описать в терминах теории эффективности [1, с. 91].

Шкала интервалов – это шкала порядка, для которой задана операция, позволяющая сравнивать интервалы между делениями на шкале.

Шкала наименований – это любое взаимно однозначное отображение изучаемой эмпирической системы во множество чисел.

Шкала отношений – это шкала интервалов, в которой естественным образом задана точка отсчета.

Шкала порядка – это любое отображение упорядоченной эмпирической системы в числовую систему с отношениями, сохраняющее порядок.

Шкала разностей – это шкала интервалов с жестко закрепленным масштабом.

Эксперимент – метод научного исследования, основанный на инициировании некоторого процесса (явления) или воздействия на данный процесс, на таком регулировании этого процесса, которое позволяет его контролировать и измерять, а также верифицировать принятые гипотезы [6, с. 27].

Эксперт – компетентное лицо, имеющее специальный опыт в конкретной области и участвующее в исследовании в качестве источника непосредственной информации [2, с. 191]

Учебное издание

**Методические рекомендации
по организации и проведению мониторинга
профессиональной социализации молодых
специалистов – выпускников педагогического вуза
в образовательном учреждении**

Ответственный за выпуск И.А. Кондратьева

Работа рекомендована РИСом ЧГПУ
Протокол № 5 от 19 июня 2013 г., пункт 24

Редактор Е.М. Сапегина
Технический редактор А.Г. Петрова

Издательство ЧГПУ
454080, г. Челябинск, пр. Ленина, 69

Подписано в печать 20.09.2013
Формат 60*90/16 Тираж 100 экз.
Объем 4 уч.-изд. л. Заказ №

Отпечатано с готового оригинал-макета
в типографии ЧГПУ
454080, г. Челябинск, пр. Ленина, 6