

ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА

Развития лидерских качеств педагогических работников ДОО

Выполнил:

Клепинина Наталья Владимировна.

Заведующий МАДОУ «ДС № 466 г. Челябинска»



ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И СОКРАЩЕНИЯ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В ПРОГРАММЕ

ЗАИНТЕРЕСОВАННАЯ СТОРОНА – лицо, группа лиц или организация, которая может влиять, находится под влиянием лидера.

ПОКАЗАТЕЛЬ ЛИДЕРСТВА – показатель для характеристики лидерства, который подлежит объективному анализу (проверке).

РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ – степень реализации запланированной деятельности и достижения запланированных результатов.

ЛИДЕРСТВО – способность обеспечить руководство группой людей, влиять на этих людей и вовлекать их осознанно и добровольно действовать соответствующим образом для достижения целей ДОО.

ИДЕНТИФИКАТОР ПРОГРАММЫ

Полное наименование Программы	Программа по развитию лидерских качеств педагогических работников «Точка роста»
Нормативные основания для разработки Программы	Конституция Российской Федерации; Гражданский кодекс Российской Федерации; Трудовой кодекс Российской Федерации. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» (утверждена Постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 №1642). Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики». Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки». Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204«О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». Распоряжение Правительства Российской Федерации от 03 марта 2015 года 349-р «Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 - 2020 годы». Распоряжение Правительства РФ от 29 мая 2015 г. № 996-р «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года». Паспорт национального проекта «Образование» (утв. Президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16); Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р; Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с

	применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»; Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. №273-ФЗ (принят Государственной Думой РФ) Государственная программа Челябинской области "Развитие образования в Челябинской области" на 2018-2025 годы (Постановление Правительства Челябинской области от 28 декабря 2017 года N 732-П);
Заказчик Программы	Администрация, педагоги ДОО
Разработчики Программы	Заведующий
Исполнители Программы	Участники образовательных отношений ДОО
Контроль исполнения Программы	Реализует координатор программы, который обеспечивает организацию самоконтроля и самооценки результатов поэтапного и итогового результата реализации Программы; Отчет о реализации программных мероприятий предоставляется ответственными исполнителями в форме аналитической справки ежегодно; Организация выполнения Программы осуществляется в рамках полномочий Педагогического совета ДОО. Программа является документом открытым, могут быть внесены дополнения и изменения.
Основные направления работы	Анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений. Организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения. Изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса. Разработка и обсуждение планирования. Взаимное посещение занятий обмена опытом, совершенствование методики преподавания. Ознакомление педагогов с новинками нормативно-правовой, учебно-методической и справочной литературы.
Цель	Регламентация процесса формирования и развития у

Программы	педагогов лидерских качеств в профессиональной педагогической деятельности.
Задачи Программы	– определение заинтересованных сторон в процессе формирования и развития лидерских качеств в профессиональной педагогической деятельности; – определение ключевых характеристик лидерства в профессиональной педагогической деятельности; – разработка комплекса мероприятий по формированию лидерства и определение способов их реализации: критерии лидерства, личные обязательства и цели, мониторинг и оценка выполнения обязательств лидера; – оказание практической помощи начинающим педагогам в ДОО.
Важнейшие целевые показатели	Разработка и обновление информационно-методической базы. Снижение числа дезориентированных молодых педагогов. Участие педагогического коллектива ДОО в распространении опыта на муниципальном, региональном и федеральном уровне и формирование имиджа ДОО. Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) детей на качество образовательных услуг.
Сроки реализации	учебный год
Ожидаемые конечные результаты Программы	Реализация мероприятий позволит обеспечить: – способность педагогов осуществлять публичные выступления; – профессиональный рост педагогов, прохождение педагогами аттестации на более высокую квалификационную категорию; – коллективное взаимодействие в различных и профессиональных сообществах; – позитивный педагогический опыт в инновационной методической работе; – отсутствие жалоб со стороны родителей воспитанников, повышение уровня удовлетворенности качеством предоставляемых услуг. – измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием лидерских качеств и профессиональных компетенций; – укрепление кадрового потенциала, повышение социального статуса работника ДОО;

	В результате реализации Программы: – повысится удовлетворенность участников образовательных отношений качеством образовательных услуг; – повысится эффективность использования современных образовательных технологий; – повысится уровень квалификации педагогов; – сформирована современная модель образовательного пространства ДОО, ориентированного на обеспечение задач инновационного развития ДОО и его конкурентоспособности в социуме; – укомплектованный высоко квалифицированными кадрами и продуктивно осуществляющий деятельность в современных условиях модернизации образования, педагогический коллектив; – улучшены качества личностно-ориентированной образовательной среды, положительно влияющей на физическое, психическое и нравственное благополучие воспитанников; – повышение информационной культуры участников образовательных отношений.
--	--

СТАРТОВЫЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Целевыми установками образовательной политики государства на современном этапе стало осуществление комплекса мероприятий, направленных на повышение качества образовательной услуги, рост профессиональной компетентности педагога – как основного ресурса развития системы образования. Эффективное решение этих задач возможно только в учреждении, готовом работать в инновационном режиме, конкурентоспособном на рынке образовательных услуг города.

Наименование:

Организационно-правовая форма:

Учредитель:

Лицензия:

Устав:

Юридический и фактический адреса:

Телефоны:

E-mail:

Сайт:

Заведующий:

Реализуемые в ДОО образовательные программы:

Ближайшее окружение ДОО (социум):

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Кадровое обеспечение реализации программы развития лидерских качеств педагогов направлено на решение следующих задач:

- реализация проектов по востребованным направлениям личностного развития;

- разработка наставнических программ, в том числе краткосрочных, и обеспечение возможности непрерывного повышения квалификации педагогических работников, в том числе на основе использования современных цифровых технологий, формирования и участия в профессиональных и профессиональных наставнических ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими наставническими практиками;

Кадровая система реализации программы наставничества в рамках образовательной деятельности ДОО предусматривает, независимо от форм наставничества три главные роли участников: наставляемый, наставник и куратор.

Уровень специального образования педагогических кадров ДОО
Образовательный уровень педагогических работников

Высшее педагогическое	Среднее специальное педагогическое

Педагогический коллектив ДОО состоит из педагогов:

Распределение педагогических работников по уровням профессиональной квалификации

Количество (%) педагогов по уровню квалификации			
Высшая категория	Первая категория	Соответствие з/должности	Без категории

Анализируя распределение педагогов по стажу работы можно отметить, что коллектив представлен:

Распределение педагогических работников по возрастным группам

	Возрастной состав						
	До 30 лет	31-35 лет	36-40 лет	41-50 лет	51-60 лет	пенсионеры по выслуге	пенсионеры по возрасту
педагоги							
руководители							
Всего							

Данные представленные в таблице свидетельствуют о том, что в основном педагогический коллектив представлен педагогами в возрасте:

Участие педагогов в областных, городских, районных мероприятиях

Наименование	Уровень	Участник	Результат

Таким образом, в ДОО сложился *стабильный, достаточно квалифицированный педагогический коллектив, нацеленный на совершенствование собственной профессиональной компетентности, саморазвитие.*

Показателем профессионализма педагогического коллектива является и тот факт, что педагоги и специалисты имеют высокие заслуженные награды не только муниципального и регионального, но и федерального уровня:

Информация о награжденных педагогических работниках ДОО

Кол-во педагогов	Грамоты РУО	Грамоты Городского Управления образования	МОиН Челябинской области	Российская Федерация <i>Почетная грамота Министерства образования и науки РФ.</i>

Таким образом, в ДОО созданы *все условия для профессионального роста и самореализации педагогов и специалистов. В коллективе есть резерв для повышения квалификационной категории. В ближайший учебный год планируется значительное увеличение числа педагогов и специалистов с высшей квалификационной категорией.*

ПОРТРЕТ УЧАСТНИКОВ

«Педагог – лидер» - педагог, занимающий активную жизненную и профессиональную позицию, образец для подражания, активист, как для воспитанников, так и коллег.

Педагог - наставник – опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или дошкольного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Имеет высшую квалификационную категорию.

Куратор – пользующийся авторитетом педагог либо член администрации.

Куратор назначается решением руководителя ДОО.

ХАРАКТЕРИСТИКИ ЛИДЕРСТВА

Лидерские качества современного педагога дошкольного образования: чувствительность к изменениям, наблюдательность, решительность, настойчивость, проактивность, инициативность, организованность, самостоятельность, самоконтроль, эмпатия, эмоциональная стабильность, коммуникабельность, умение мотивировать, вдохновлять, убеждать, гибкость в освоении новых ролей, подготовленность для деятельности в определенной сфере.

Типы лидерства:

Лидер-творец - придерживается позиции не командира, а соратника. Он не указывает, что делать, а приглашает коллектив к обсуждению проблемы и совместному нахождению решений. Сложную задачу он преподносит как привлекательное и интересное задание, которое хочется выполнить. Он вдохновляет и вдохновляется сам. Лидер-творец умеет видеть перспективу, любит инновации и не боится трудных и даже опасных задач. У него всегда есть свежие, креативные идеи.

Лидер-организатор – активист, организует все мероприятия и помогает разрешить большинство проблем коллектива. Умеет взбодрить и поддержать. Сосредоточен на решении поставленной задачи.

Лидер-борец – готов отстаивать свою точку зрения до последнего. Не боится рисковать. Берется за сложные проекты, которые некоторым могут показаться неразрешимыми.

Лидер-дипломат - тонкий, чуткий, осторожный лидер. Он умеет манипулировать людьми незаметно для них самих. Такой лидер прекрасно разбирается во всех тонкостях и мелочах дела, превосходно владеет ситуацией. Обычно Дипломат осведомлен обо всех пересудах, сплетнях и интригах в своем коллективе и умело этим пользуется в управлении людьми. Такой лидер любит организовывать доверительные встречи, на которых позволено всем свободно высказывать мнение и отношение к актуальным проблемам, однако, сам Дипломат не всегда раскрывает свои планы.

Лидер-утешитель - прислушивается к мнению коллектива в целом и к каждому его члену в отдельности. Он умеет хранить секреты, поддерживать, подбадривать, успокаивать. Такие лидеры становятся «душой» и любимцем коллектива, так как они добрые и чуткие. Однако такому лидеру может не доставать объективности и организованности, без которых невозможно успешно вести дела.

В ДОО определены следующие характеристики лидерства:

1. Воображение. Педагог нестандартно мыслит, готов к поиску оригинальных подходов к анализу учебно-воспитательных ситуаций, решению педагогических задач.

2. Профессиональная компетентность педагога – совокупность профессиональных и личностных качеств, необходимых для успешной деятельности, способность квалифицированно решать педагогические задачи в образовательной деятельности.

3. Коммуникативность - способность испытывать удовольствие от процесса общения; Педагогическая деятельность предполагает общение постоянное и длительное.

СОДЕРЖАНИЕ И СРЕДСТВА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Характеристика	Показатель
Педагогическое воображение, креативность	▪ Предвидение последствий своих действий ▪ Воспитательное проектирование личности воспитанников ▪ Определение оригинальных и нестандартных приемов, а также способов решения учебно-воспитательных противоречий, проблем и трудностей; ▪ Последовательное совершенствование методов, приемов, форм, стиля педагогической деятельности; ▪ Творческое стремление к инновационному осуществлению образовательного процесса; ▪ Открытость для нового и нестандартного, при этом умение находить существенное и перспективное во всем новом.

Компетентность	- Постановка целей и задач педагогической деятельности - Мотивация образовательной деятельности - Информационная компетентность - Разработка программ педагогической деятельности и принятие педагогических решений - Компетенции в организации образовательной деятельности
Коммуникативность	- Установка эмоционального контакта, завоевание инициативы в общении; - Управление эмоциями; - Наблюдательность и переключаемость внимания; - Понимание психологического состояния ребенка по внешним признакам; - Предупреждение возникновения и своевременное разрешение уже возникшего конфликта и недоразумения;

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО ДОСТИЖЕНИЮ ОЖИДАЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ

Развитие лидерских качеств педагогов в педагогической деятельности		
Развития навыков аргументации и отстаивания собственной позиции - Определение собственной позиции при подготовке к потенциальному взаимодействию с коллективом/руководителем; - Развитие навыков убедительной презентации: – работа с содержанием, – работа с состоянием – работа с формой - Модель «Тезис-аргумент-вывод»; - Расстановка правильных фреймов; - Приёмы убеждения и переубеждения; - Управление собственными состояниями;	Зам. зав. по УМР	Программы мероприятий, материалы для педагогов,
Работа с постановкой амбициозных целей и нахождение путей их достижения - Источники возникновения цели: навыки масштабирования и декомпозиции цели; - Модель SMART, как способ проверки цели на реалистичность её достижения; - Стратегия реализации цели или как довести поставленную - цель до результата: Модель TOTE.	Зам. зав. по УМР	Программы мероприятий, материалы для педагогов,
Развитие навыков мотивации и умения вдохновлять - Модели мотивации: Пирамида Маслоу, структура потребностей по Герцбергу, интеграционная модель мотивации по ценностям; - Структура и свойство разных типов мотивации; - Использование ценностных ориентиров сотрудников в мотивации; 3 барьера вовлеченности Патрика Ленсиони; - Отличие «Вдохновения» от мотивации;	Зам. зав. по УМР	Программы мероприятий, материалы для педагогов,
Анализ состояния профессиональной компетентности педагогов: - изучение готовности педагогов к саморазвитию, - готовности педагогов к инновациям,	Зам. зав. по УМР	аналитические материалы, индивидуальные карты повышения

теоретической профессиональной подготовленности		профессионального мастерства педагогов
Разработка модели мотивации творческого педагогического труда	Заведующий Зам. зав. по УМР	описание модели, управленческие решения, локальные акты по стимулированию
Повышение профессиональной компетентности педагогов в реализации системы здоровьесбережения		
Разработка Программы здоровьесбережения ДОО на	Заведующий Зам. зав. по УМР	Наличие программы,
Проектирование системы методических мероприятий по повышению теоретического уровня компетентности педагогов в вопросах здоровьесбережения: • Теоретический семинар «Современные здоровьесберегающие технологии» • Круглый стол «Программа «Разговор о правильном питании» как одна из современных здоровьесберегающих технологий»	Зам. зав. по УМР	Материалы семинара
Проектирование системы методических мероприятий по повышению уровня профессиональной деятельности педагогов по организации системы здоровьесбережения: • Мастер - классы по проектам программы «Разговор о правильном питании» • Открытые просмотры мероприятий по здоровьесбережению для молодых педагогов	Зам. зав. по УМР	Программы мероприятий, материалы для педагогов,
Организация методических мероприятий по совершенствованию компетенций педагогов в реализации оздоровительных мероприятий с детьми: • Теоретический семинар для вновь поступивших педагогов по формам закаливания детей в МДОУ; • Открытые просмотры у педагогов - стажистов закаливающих мероприятий; Разработка памяток для организации корректирующей гимнастики	Зам. зав. по УМР	Памятки по организации закаливания
Отработка индивидуального и дифференцированного подхода к организации оздоровительных мероприятий с детьми	Зам. зав. по УМР Инструктор по гигиен. Воспитанию	Аналитические справки
Мероприятия по совершенствованию компетентности педагогов в планировании и организации физкультурно-развлекательных мероприятий (спортивные праздники и развлечения)	Инструктор по ФК	аналитические справки
Организация методических мероприятий по проектированию уголков физического саморазвития в группе • Проблемно-проектный семинар «Условия физического саморазвития ребенка дошкольного возраста» Мастер- класс по организации самостоятельной работы	Инструктор по ФВ	Модели уголков физического саморазвития в разных возрастных группах

детей в уголке физического саморазвития		
Повышение профессиональной компетентности педагогов по реализации образовательной программы		
Построение системы методической работы повышения уровня профессиональной компетентности педагогов по реализации образовательной программы МБДОУ мастер-классы воспитателей высшей категории, педагогическая мастерская для вновь поступивших педагогов по использованию метода проектов; семинары; консультации	Зам. зав. по УМР Педагог-психолог	материалы проектов
Повышение компетентности педагогов в проектировании развивающей предметно-пространственной среды: организация работы Творческой группы по направлению деятельности (разработка моделей среды), творческие отчеты педагогов по организации развивающей предметно-пространственной среды	Зам. зав. по УМР	материалы
Организация работы по внедрению регионального компонента отработка содержания регионального компонента	Зам. зав. по УМР	Методические рекомендации
Повышение профессиональной компетентности педагогов по организации взаимодействия с семьями воспитанников		
Проектирование системы методической работы по повышению профессиональной компетентности педагогов в реализации проблемы взаимодействия с семьями воспитанников: теоретический семинар «Современные подходы к организации взаимодействия с семьями воспитанников» мастер-класс организация и проведение групповой традиции «Встречи с интересными людьми»	Зам. зав. по УМР	Описание системы методической работы
Совершенствование системы управления взаимодействием с семьями воспитанников: - разработка модели управления взаимодействием с семьями воспитанников, - обучение педагогов современным формам взаимодействия с семьями воспитанников, - подготовка педагогов к реализации на практике современных форм взаимодействия (теоретические семинары, деловые игры, собеседования, организация мастер-классов) подготовка к распространению позитивного педагогического опыта учреждения по организации современных форм взаимодействия с семьями воспитанников	Зам. зав. по УМР	Описание системы управления
Информационное обеспечение системы взаимодействия с семьями воспитанников: - разработка перспективного плана взаимодействия с семьями воспитанников, - использование современных форм передачи информации - работа с сайтом образовательного учреждения, обновление странички «Новости», организация обсуждения проблем воспитания в сети Интернет	Зам. зав. по УМР	Информационные материалы
Повышение профессиональной компетентности педагогов в осуществлении		

современной системы воспитания		
Построение системы управления современной воспитательной работой: описание и реализация системы управленческого содействия педагогам в овладении современными формами воспитательной работы: разработка и реализация модели методической работы, обеспечивающей готовность педагогам к использованию современных подходов к воспитательной работе	Зам. зав. по УМР	Описание системы управления воспитательной работой МДОУ
Организация работы Творческой группы по проектированию модели воспитательного пространства МДОУ	Зам. зав. по УМР	Приказ на организацию Творческой группы, Положение, план работы на текущий период, материалы

ФОРМЫ И МЕТОДЫ РАБОТЫ

- Взаимопосещение,
- Круглые столы;
- Семинары-практикумы;
- Рефлексивно-деловая игра;
- Работа в составе творческой группы;
- Лекция, семинар, практическое занятие;
- Педагогические чтения;
- Диссеминация опыта;
- Тренинги;
- Самоанализ собственной деятельности;
- Ярмарка педагогических идей;
- Просмотр видеофильмов отснятых занятий;
- Групповые и индивидуальные консультации;
- Посещение и анализ открытых занятий;
- Конкурс профессионального мастерства;
- Мастер-класс.

ПРОЕКТЫ ПО РАЗВИТИЮ ЛИДЕРСТВА

Проект «Методическая школа Успеха» в рамках лидерской деятельности педагогов — это одна из форм внутреннего обучения, основанная на сотрудничестве, наставничестве и шефстве: для молодых специалистов — это новый опыт, для педагогов - взаимообучение и сотрудничество, для опытных педагогов — обобщение и распространение передового опыта. Развивает умение управлять собой: работать со своими состояниями, умением ставить и достигать цели, мотивировать себя на работу и на высшие достижения.

Проект «Распределенное лидерство» - обучает навыкам командного или тактического лидерства (макролидерство): формирование собственной команды единомышленников, изучение форм и методов командной работы, развитие

лидерства в педагогической деятельности (умение координировать инновационные проекты, умение руководить, говорить, убеждать, вести за собой), развивает внутреннюю смелость, целеустремлённость, коммуникабельность.

Приложение

Тест «Психогеометрическая типология»

Задание. Расположите представленные ниже геометрические фигуры в порядке их предпочтительности.



Расположив представленные геометрические фигуры в порядке их предпочтительности, по фигуре, помещенной на первое место, можно определить основные доминирующие особенности личности и поведения.

• Основные психологические характеристики поведения

Квадрат: организованность, пунктуальность, строгое соблюдение правил, инструкций, аналитичность мышления, внимательность к деталям, ориентация на факты, пристрастие к письменной речи, аккуратность, чистоплотность, рациональность, осторожность, сухость, холодность, практичность, экономность, упорство, настойчивость, твердость в решениях, терпеливость, трудолюбие, профессиональная эрудиция, слабый политик, узкий круг друзей и знакомых.

Треугольник: лидер, стремление к власти, честолюбие, установка на победу, прагматизм, ориентация на суть проблемы, уверенность в себе, решительность, импульсивность, сила чувств, смелость, неукротимая энергия, склонность к риску, высокая работоспособность, буйные развлечения, нетерпеливость, великолепный политик, остроумие, широкий круг общения, узкий круг близких и друзей.

Прямоугольник: изменчивость, непоследовательность, неопределенность, возбужденность, любознательность, позитивная установка ко всему новому, смелость, низкая самооценка, неуверенность в себе, доверчивость, нервозность, быстрые, резкие колебания настроения, избегание конфликтов, забывчивость, склонность терять вещи, непунктуальность, новые друзья, имитация поведения других людей («примеривание ролей»), тенденция к простудам, травмам, дорожно-транспортным происшествиям.

Круг: высокая потребность в общении, контактность, доброжелательность, забота о другом, щедрость, способность к сопереживанию, хорошая интуиция, спокойствие, склонность к самообвинению и меланхолии, эмоциональная чувствительность, доверчивость, ориентация на мнение окружающих, нерешительность, слабый политик, болтливость, способность уговаривать, убеждать других, сентиментальность, тяготения к прошлому, склонность к общественной работе, гибкий распорядок дня, широкий круг друзей и знакомых.

Зигзаг: жажда изменений, креативность, жажда знаний, великолепная интуиция, одержимость своими идеями, мечтательность, устремленность в будущее, позитивная установка ко всему новому, восторженность, энтузиазм, непосредственность, непрактичность, импульсивность, непостоянство

настроения, поведения, стремление работать в одиночку, отвращение к бумажной работе, душа компании, остроумие, безалаберность в финансовых вопросах.

Приложение

Лист самооценки педагогической деятельности

Уважаемый педагог!

Ваша профессиональная деятельность одна из самых важных и сложных. Для того чтобы больше узнать о том, какие приемы и способы Вы используете в своей работе, предлагаем Вам заполнить лист самооценки.

Надеемся, что, предлагаемая методика будет содействовать Вашему профессиональному развитию. Вы сможете по достоинству оценить собственные сильные стороны, выявить резервы для дальнейшего профессионального роста.

Вам предлагается оценить ряд утверждений, которые отражают отдельные действия и качества, необходимые для профессиональной педагогической деятельности, используя 5-ти балльную шкалу:

5 – Вы абсолютно согласны с утверждением

4 – Вы скорее согласны с утверждением

3 – Вы выбираете нечто среднее, ваше мнение зависит от ситуации, обстоятельств, дополнительных факторов

2 – Вы скорее не согласны с утверждением

1 – Вы абсолютно не согласны с утверждением

Отмечайте Ваш ответ знаком «+» в соответствующей колонке.

Заранее благодарим за сотрудничество!

№ Утверждения	1	2	3	4	5
1. Я безразличен(-на) к критике в свой адрес					
2. Я поощряю даже самые маленькие успехи обучающихся					
3. Я хорошо знаю основные нормативные документы,отражающие требования к содержанию и результатам обучения по своему предмету					
4. Я умею устанавливать отношения сотрудничества с обучающимися					
5. Окружающие не прислушиваются к моим предложениям					
6. Считаю важным различать цель и тему урока					
7. На моих уроках отсутствуют условия для формирования устойчивой позитивной мотивации обучающихся					
8. Мое знание внутрипредметных и межпредметных связей требует серьезного улучшения					
9. Новаторство – кредо каждого хорошего учителя					
10. На моих уроках обучающиеся делают все по алгоритму, они не рассуждают самостоятельно					
11 Мой общий кругозор достаточно ограничен					

12 Все мои обучающиеся принимают участие в постановке целей и задач урока					
13 Я не считаю нужным анализировать уровень усвоения предлагаемого материала и развития обучающихся					
14 У меня достаточно поверхностное представление о возрастных особенностях обучающихся					
15 Я не считаю необходимым демонстрировать успехи обучающихся их родителям (другим взрослым)					
16 Я не применяю на уроках новые информационно-коммуникативные технологии					
17 Я затрудняюсь в обосновании достоинств и ограничений выбранной мною образовательной программы					
18 Я умею разрешать конфликты оптимальным способом					
19 Для меня характерно «держаться в руках»					
20 У меня есть большой опыт участия в работе групп по разработке программ, дидактических и методических материалов					
21 Я уделяю много внимания формированию навыков учебной деятельности у обучающихся					
22 Я отдаю предпочтение обучающимся, которые тщательно и точно выполняют требования учителя					
23 Используемый мною набор дидактических и методических материалов для различных категорий обучающихся достаточно ограничен					
24 При принятии решения в проблемной ситуации отдаленные последствия не важны					
25 Считаю, что учитель не обязан комментировать обучающимся выставленные им оценки					
26 Я обращаю внимание на плохое настроение своих коллег					
27 При постановке целей урока должны доминировать нормативные требования, а не индивидуальные особенности обучающихся					
28 Я так организую урок, чтобы обучающиеся рассуждали, дискутировали, выполняли нестандартные задания					
29 Моя рабочая программа не предполагает решение воспитательных задач					
30 У меня легко получается решать несколько задач одновременно					
31 Я не трачу время на то, чтобы обучающиеся формулировали цель их деятельности на уроке					
32 Лишь некоторые обучающиеся с большой заинтересованностью работают на моих уроках					

33 При подготовке к урокам, помимо основного материала, я использую дополнительные материалы по предмету					
34 У меня нет дидактических и методических материалов, разработанных самостоятельно					
35 Мне приходится часто слышать, что обучающиеся не поняли изложенный мною материал					
36 Моя осведомленность об актуальных событиях социальной жизни достаточно ограничена					
37 Все мои обучающиеся хорошо осознают причины своих успехов и неудач					
38 Побуждаю обучающихся самостоятельно ставить и решать задачи с высокой степенью свободы и ответственности (например, подготовить задание слабым обучающимся; придумать задания для самостоятельной работы и т. п.)					
40 Я умею сохранять спокойствие в самых непредвиденных ситуациях					
41 Обучающимся не обязательно знать критерии оценивания их работы					
42 Мне очень трудно управлять ходом беседы или переговоров					
43 Я постоянно предлагаю обучающимся самостоятельно осуществлять контроль за достигнутыми результатами					
44 Я не умею дозировать задачи так, чтобы обучающиеся почувствовали свой успех					
45 Я всегда готовлю разные варианты проведения уроков для обучающихся разного уровня одной параллели					
46 Моя рабочая программа недостаточно обоснована					
47 У меня есть значительный опыт совместной работы по подготовке и реализации различных мероприятий, проектов, программ и др.					
48 На моем рабочем месте всегда порядок					
50 Мотивация обучающихся – это ответственность учителя					
51 Мне нужна дополнительная подготовка, чтобы преподавать свой предмет студентам вуза					
52 Считаю, что можно успешно изложить новый материал без учета ранее освоенных знаний и умений					
53 Я легко поддерживаю разговоры на отвлеченные или связанные с другими предметами темы					
54 Никто из обучающихся на моих уроках не принимает участие в постановке целей и задач					
55 Я преподаю такой предмет, который не может заинтересовать обучающихся					

56 Мнение и реакция других участников образовательного процесса неважны при принятии педагогических решений					
57 На моих уроках часто используются приемы самооценки и взаимооценки обучающихся					
58 Мне всегда интересно, какие чувства вызывают у других людей мои слова и поступки					
59 Обычно я озвучиваю цель урока несколько раз в течение занятия					
60. Мои обучающиеся смело берутся за трудные задачи					
61 Я владею ограниченным набором современных методов преподавания					
62 Я создаю рабочую атмосферу и поддерживаю дисциплину на уроке недирективными методами					
63 В плане урока я всегда пошагово прописываю этапы достижения цели					
64 Негативное отношение к учебе – это следствие ошибок в педагогической деятельности					
65 Нет "каверзных" вопросов от обучающихся, а есть незнание учителя					
66 Мои методические и дидактические разработки никогда не становились победителями конкурсов					
67 Гуманизм учителя не является важным критерием оценки его работы					
68 Я часто затрудняюсь сделать цели урока лично значимыми для обучающихся					
69 Бывает, что я ставлю обучающемуся высокую оценку не за правильный, а за творческий ответ					
70 Я хорошо ориентируюсь в социальной ситуации класса, знаю и учитываю взаимоотношения обучающихся в педагогических целях					
71 Я легко меняю принятое решение под влиянием новой информации					
72 Формирование навыков самооценки у обучающихся не относится к задачам учителя					

Коммуникативные и организаторские склонности»

В.В. Сиянский, В.А. Федоропин (КОС)

В профессиях, которые по своему содержанию связаны с активным взаимодействием человека с другими людьми, в качестве стержневых выступают коммуникативные и организаторские способности, без которых не может быть обеспечен успех в работе. Главное содержание деятельности работников таких профессий - руководство коллективами, обучение, воспитание, культурно- просветительское и бытовое обслуживание людей и т.д. По результатам ответов испытуемого появляется возможность выявить качественные особенности его коммуникативных и организаторских склонностей.

Инструкция: на каждый вопрос следует ответить «да» или «нет». Если вы затрудняетесь в выборе ответа, необходимо все-таки склониться к соответствующей альтернативе (+) или (-).

Текст опросника.

1. Много ли у Вас друзей, с которыми Вы постоянно общаетесь?
2. Часто ли Вам удается склонить большинство своих товарищей к принятию ими Вашего мнения?
3. Долго ли Вас беспокоит чувство обиды, причиненное Вам кем-то из Ваших товарищей?
4. Всегда ли Вам трудно ориентироваться в создавшейся критической ситуации?
5. Есть ли у Вас стремление к установлению новых знакомств с разными людьми?
6. Нравится ли Вам заниматься общественной работой?
7. Верно ли, что Вам приятнее и проще проводить время с книгами или за каким-либо другим занятием, чем с людьми?
8. Если возникли какие-либо помехи в осуществлении Ваших намерений, то легко ли Вы отступаете от них?
9. Легко ли Вы устанавливаете контакты с людьми, которые значительно старше Вас по возрасту?
10. Любите ли Вы придумывать и организовывать со своими товарищами различные игры и развлечения?
11. Трудно ли Вы включаетесь в новую для Вас компанию?
12. Часто ли Вы откладываете на другие дни те дела, которые нужно было бы выполнить сегодня?
13. Легко ли Вам удается устанавливать контакты с незнакомыми людьми?
14. Стремитесь ли Вы добиваться, чтобы Ваши товарищи действовали в соответствии с Вашим мнением?
15. Трудно ли Вы осваиваетесь в новом коллективе?

16. Верно ли, что у Вас не бывает конфликтов с товарищами из-за невыполнения ими своих обязанностей, обязательств?
17. Стремитесь ли Вы при удобном случае познакомиться и побеседовать с новым человеком?
18. Часто ли в решении важных дел Вы принимаете инициативу на себя?
19. Раздражают ли Вас окружающие люди и хочется ли Вам побыть одному?
20. Правда ли, что Вы обычно плохо ориентируетесь в незнакомой для Вас обстановке?
21. Нравится ли Вам постоянно находиться среди людей?
22. Возникает ли у Вас раздражение, если Вам не удается закончить начатое дело?
23. Испытываете ли Вы чувство затруднения, неудобства или стеснения, если приходится проявить инициативу, чтобы познакомиться с новым человеком?
24. Правда ли, что Вы утомляетесь от частого общения с товарищами?
25. Любите ли Вы участвовать в коллективных играх?
26. Часто ли Вы проявляете инициативу при решении вопросов, затрагивающих интересы Ваших товарищей?
27. Правда ли, что Вы чувствуете себя неуверенно среди малознакомых Вам людей?
28. Верно ли, что Вы редко стремитесь к доказательству своей правоты?
29. Полагаете ли Вы, что Вам не доставляет особого труда внести оживление в малознакомую Вам компанию?
30. Принимаете ли Вы участие в общественной работе в ДОУ?
31. Стремитесь ли Вы ограничить круг своих знакомых небольшим количеством людей?
32. Верно ли, что Вы не стремитесь отстаивать свое мнение или решение, если оно не было сразу принято Вашими товарищами?
33. Чувствуете ли Вы себя непринужденно, попав в незнакомую Вам компанию?
34. Охотно ли Вы приступаете к организации различных мероприятий для своих товарищей?
35. Правда ли, что Вы не чувствуете себя достаточно уверенным и спокойным, когда приходится говорить что-либо большой группе людей?
36. Часто ли Вы опаздываете на деловые встречи, свидания?
37. Верно ли, что у Вас много друзей?
38. Часто ли Вы смущаетесь, чувствуете неловкость при общении с малознакомыми людьми?
39. Правда ли, что Вас пугает перспектива оказаться в новом коллективе?
40. Правда ли, что Вы не очень уверенно чувствуете себя в окружении большой группы своих товарищей?

Обработка результатов

Ключ для обработки данных по методике «КОС-2»

Коммуникативные склонности (+) Да 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37

(-) Нет 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39

Организаторские склонности (+) Да 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38

(-) Нет 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40

Подсчитывается количество совпадающих с ключом ответов по каждому разделу методики, затем вычисляются оценочные коэффициенты отдельно для коммуникативных и организаторских способностей по формуле:

$K = 0,05 \cdot C$, где -

K - величина оценочного коэффициента

C – количество совпадающих с ключом ответов.

Оценочные коэффициенты может варьировать от 0 до 1. Показатели, близкие к 1 говорят о высоком уровне коммуникативных и организаторских способностях, близкие к 0 - о низком уровне. Первичные показатели коммуникативных и организаторских способностей могут быть представлены в виде оценок, свидетельствующих о разных уровнях изучаемых способностей.

Коммуникативные умения:

Показатель	Оценка	Уровень
0,10-0,45	1	I - низкий
0,46-0,55	2	II - ниже среднего
0,56-0,65	3	III - средний
0,66-0,75	4	IV - высокий
0,76-1	5	V - очень высокий

Организаторские умения:

Показатель	Оценка	Уровень
0,20-0,55	1	I низкий
0,56-0,65	2	II - ниже среднего
0,66-0,70	3	III - средний
0,71-0,80	4	IV - высокий
0,81-1	5	V - очень высокий

ОЦЕНКА УРОВНЯ КОММУНИКАбельНОСТИ ПЕДАГОГА С РОДИТЕЛЯМИ

(методика оценки уровня общительности педагога по В.Ф. Ряховскому)

А) Инструкция:

Вашему вниманию предлагаются несколько простых вопросов. Отвечайте быстро, однозначно «да», «нет», «иногда».

вопросы	да	нет	иногда
1. Вам предстоит ordinaria беседа с одним из родителей. Выбывает ли Вас ее ожидание из колеи?			
1. Вызывает ли у Вас смутнение и неудовольствие поручение выступить с докладом, информацией перед родителями?			
1. Не откладываете ли Вы неприятную беседу о сложном ребенке с его родителями до последнего момента?			
1. Считаете ли Вы, что не следует лично беседовать с родителями об особенностях воспитания в семье, а лучше провести анкетирование, письменный опрос?			
1. Вам предлагают подготовить общее родительское собрание для родителей дошкольного учреждения. Приложите ли Вы максимум усилий, чтобы избежать этого поручения?			
1. Любите ли Вы делиться своими переживаниями от общения с родителями с коллегами, руководством?			
1. Убеждены ли Вы, что общаться с родителями гораздо сложнее, чем с детьми?			
1. Раздражаетесь ли Вы, если один из родителей Ваших воспитанников постоянно задает Вам вопросы?			
1. Верите ли Вы, что существует проблема «воспитателей и родителей» и что они разговаривают на «разных языках»?			
1. Постесняетесь ли Вы напомнить родителям об обещании, которое они забыли выполнить?			
1. Вызывает ли у Вас досаду просьба кого-либо из родителей помочь разобраться в том или ином сложном воспитательном вопросе?			
1. Услышав высказывание явно ошибочной точки зрения по вопросу воспитания, предпочтете ли Вы промолчать и не вступать в спор?			
1. Боитесь ли Вы участвовать в разборе конфликтных ситуаций между педагогами и родителями?			
1. У Вас есть собственные, сугубо индивидуальные критерии оценки семейного воспитания и других мнений на этот счет Вы не примете?			
1. Считаете ли Вы, что воспитывать необходимо и родителей, а не только детей?			

1. Проще ли Вам подготовить информацию для родителей в письменном виде, чем провести устную консультацию?			
---	--	--	--

Спасибо!

Б) (Ключ)

ОЦЕНКА УРОВНЯ КОММУНИКАбельНОСТИ ПЕДАГОГА С РОДИТЕЛЯМИ

Оценка ответов: «да» - 2 очка; «иногда» - 1 очко; «нет» - 0 очков.

Полученные очки суммируются и определяется, к какой категории относится испытуемый.

30-32 очка. Вам явно сложно вступать в общение с родителями. Скорее всего Вы вообще не коммуникабельны. Это Ваша беда, так как страдаете от этого больше Вы сами. Но и окружающим Вас людям нелегко. На Вас трудно положиться в деле, которое требует коллективных усилий. Контакты с родителями Вы стараетесь свести к минимуму. В основном они формальны. Причины трудностей в общении Вы стремитесь переложить на родителей. Вы убеждены, что большинство родителей это всегда недовольные, придирчивые люди, ищущие в Вашей работе только недостатки, не желающие прислушиваться к Вашему мнению. Ваше неумение построить общение с родителями приводит к тому, что и они стремятся избегать общения с Вами. Постарайтесь стать общительнее, контролируйте себя.

25-29 очков. Вы замкнуты, неразговорчивы. Новая работа и необходимость новых контактов надолго выводят Вас из равновесия. Общение с родителями воспитанников является для Вас сложным и не слишком приятным делом. Вы знаете эту особенность своего характера и бываете недовольны собой. Однако в неудачных контактах с родителями стремитесь в большей степени обвинить их, а не собственную коммуникабельность. В Ваших силах изменить особенности своего характера. Вспомните, ведь участие в общем интересном деле позволяет Вам легко находить общий язык с родителями!

19-24 очка. Вы в известной степени общительны и в незнакомой обстановке чувствуете себя вполне уверенно. Вам удастся достаточно легко наладить контакты с большинством родителей своей группы, но с «трудными» родителями Вы не стремитесь активно общаться. В незнакомой ситуации Вы выбираете тактику «присматривания». Сложности общения с родителями не пугают Вас, однако порой Вы бываете излишне критичны по отношению к ним. Эти недостатки исправимы.

14-18 очков. У Вас нормальная коммуникабельность. Вы убеждены, что с любым родителем всегда можно найти «общий язык». Вы охотно выслушиваете родителей, достаточно терпеливы в общении с ними, умеете отстоять свою точку зрения, не навязывая ее при этом другому. И индивидуальное и коллективное общение с родителями не вызывает у Вас неприятных переживаний. Родители также стремятся поддерживать контакты с Вами, ищут Вашего совета, поддержки.

В то же время Вы не любите многословия, излишней эмоциональности, стремитесь избегать ненужных конфликтов.

9-13 очков. Вы бываете весьма общительны. Постоянно стремитесь вступить в беседу с родителями, но часто эти беседы носят бессодержательный характер. Вы любите быть в центре внимания, никому не отказываете в просьбах, хотя не всегда можете их выполнить. Стремитесь высказать родителям собственное мнение о том, как они воспитывают детей, в любой ситуации дать совет, что способно вызывать у вас раздражение. Вы вспыльчивы, но отходчивы. Вам недостает терпения и отваги при столкновении с серьезными проблемами. При желании, однако, Вы умеете выстраивать содержательное общение.

4-8 очков. Вы чрезмерно общительны. Стремитесь стать «другом» каждому родителю, быть в курсе всех их проблем. Любите принимать участие во всех спорах и дискуссиях. Всегда охотно беретесь за любое дело, хотя не всегда можете успешно довести его до конца. Имеете собственное мнение по любому вопросу и всегда стремитесь его высказать. Возможно, по этой причине родители и коллеги относятся к Вам с опаской и сомнениями. Вам следует задуматься над этими фактами.

3 очка и менее. Ваша общительность носит болезненный характер. Вы многословны, вмешиваетесь в дела, которые не имеют к Вам никакого отношения. Беретесь судить о проблемах, в которых совершенно некомпетентны. Вольно или невольно Вы часто бываете причиной разного рода конфликтов, в том числе и среди родителей. Общаясь с родителями, бываете грубоваты, фамильярны. Вас отличают необъективность, обидчивость. Любую проблему Вы стремитесь вынести на всеобщее обсуждение. Серьезное общение с родителями не для Вас. Окружающим сложно с Вами. Постарайтесь задуматься, почему, несмотря на все Ваши усилия наладить общение с родителями, из этого ничего не выходит? Воспитывайте в себе терпеливость и сдержанность, уважительно относитесь к людям.

Тренинги и упражнения на выявление и развитие лидерских качеств старшекласников.

Круг и я

Цели:

- дать возможность участникам тренинга проявить лидерские качества;
- обучить умению распознать характер ситуации, действовать адекватно существующим условиям;
- поупражняться в способности убеждать как в навыке, необходимом для лидера;
- изучить влияние соперничества на групповое взаимодействие.

Размер группы: оптимальное количество участников 8-15 человек.

Ресурсы: не требуются. Упражнение можно проводить и в помещении, и на открытой площадке.

Время: 20 минут.

Ход упражнения:

Для этого упражнения потребуется смельчак-доброволец, готовый первым вступить в игру. Участники образуют тесный круг, который будет всячески препятствовать попаданию в него нашего доблестного героя. Ему дается всего три минуты, чтобы силой убеждения (уговорами, угрозами, обещаниями), ловкостью (пронырнуть, проскользнуть, прорваться, в конце концов), хитростью (посулы, комплименты), искренностью убедить круг и отдельных его представителей впустить его в центр.

Наш герой отходит от круга на два-три метра. Все участники стоят к нему спинами, сжавшись в тесный и сплоченный круг, взявшись за руки...

Начали!

Спасибо за смелость. Кто следующий готов померяться с кругом интеллектуальными и физическими силами? На старт. Начали!

Завершение

В конце упражнения обязательно обсуждаем стратегию поведения игроков. Как они вели себя здесь, а как - в обычных житейских условиях? Есть ли разница между смоделированным и реальным поведением? Если да, то почему?

А теперь снова вернемся к упражнению, немного изменив задачу. Каждый, кто решится сыграть против круга, обязан будет избрать и продемонстрировать абсолютно не свойственную ему стратегию поведения. Мы ведь в театре, вот и потребуется стеснительному сыграть роль самоуверенного, даже нагловатого, гордому - "бить на жалость", а тому, кто привык к агрессивному поведению, убеждать круг тихо и абсолютно интеллигентно... Попытайтесь максимально вжиться в новую роль.

Завершение: обсуждение упражнения.

Легко ли играть по чужому сценарию? Что дает нам вхождение в роль, в поведенческий стереотип другого человека? Что нового я открыл в себе, в товарищах?

Без командира

Цели:

- изучить сотрудничество как альтернативу конфликту в групповой деятельности;
- изучить преимущества и недостатки коллективной ответственности;

- развить умение и готовность принимать ответственность на себя, отработать умения продуктивно действовать в недирективной среде в условиях неопределенности.

Размер группы: оптимальный - до 20 человек.

Время: около 20 минут.

Ход игры

Нередко нам приходится встречаться с людьми, которые, кажется, только того и ждут, чтобы ими руководили. Их кто-то обязан организовывать, направлять, так как проявить собственную инициативу (и затем отвечать за свои решения и поступки) люди подобного типа боятся.

Есть и другой тип - неумные лидеры. Эти всегда знают, кто и что должен сделать. Без их вмешательства и заботы мир непременно погибнет! Понятно, что и мы с вами принадлежим либо к ведомым, либо к лидерам, либо к какой-то смешанной - между тем и другим типом - группе.

В задании, которое вы попробуете сейчас выполнить, тяжело придется и явным активистам, и крайним пассивистам, потому что никто и никем не будет руководить. Абсолютно! Весь смысл упражнения в том, что при выполнении той или иной задачи каждый из участников сможет рассчитывать исключительно на свою смекалку, инициативу, на свои силы. Успех каждого станет залогом общего успеха.

Итак, с этой минуты каждый отвечает только за себя! Слушаем задания и пытаемся как можно лучше справиться с ними. Любой контакт между участниками запрещен: ни разговоров, ни знаков, ни хватания за руки, ни возмущенного шипения - ничего! Работаем молча, максимум - взгляд в сторону партнеров: учимся понимать друг друга на телепатическом уровне!

— Прошу группу построиться в круг! Каждый слышит задание, анализирует его и пытается решить, что ему лично предстоит сделать, чтобы в итоге группа максимально быстро и точно встала в круг.

Очень хорошо! Вы обратили внимание, что у некоторых прямо руки чесались, так хотелось кем-нибудь поуправлять. А немалая часть из вас стояла в полной растерянности, не зная, что предпринять и с чего начать. Продолжим тренировать личную ответственность.

Выстройтесь, пожалуйста:

- в колонну по росту;
- два круга;
- треугольник;
- шеренгу, в которой все участники выстраиваются по росту;
- шеренгу, в которой все участники расположены в соответствии с цветом волос: от самых светлых на одном краю до самых темных на другом;
- живую скульптуру "Звезда", "Медуза", "Черепаша ..."

Завершение: обсуждение игры.

— Кто из вас лидер по натуре?

— Легко ли было отказаться от руководящего стиля поведения?

— Что вы чувствовали? Успокоил ли вас очевидный успех группы в попытках самоорганизации? Теперь вы больше надеетесь на товарищей, не так ли? Не забудьте, что и каждый из вас внес лепту в общую победу!

— Каковы были ощущения людей, которые привыкли быть ведомыми? Тяжело остаться вдруг без чьих бы то ни было оценок, советов, указаний?

— Как вы понимали, верны ваши действия или ошибочны? Понравилось ли отвечать за себя и самостоятельно принимать решения?