

**Муниципальное общеобразовательное учреждение  
Ундоровский лицей**

---

433340 Ульяновская область, Ульяновский район, с. Ундоры, ул. Школьная, д. 7 а  
телефон (8-254) 61-2-88, факс 8(254)61-3-88 E-mail ([undori-licej@mail.ru](mailto:undori-licej@mail.ru)).

**Методическое пособие  
«Организация управления  
горизонтальной карьерой учителя  
в условиях сельского лицея»**



**с. Ундоры**

**2024 г.**

## *Составители*

**Ашлапова Т.В.**, директор центра образовательной и проектно-исследовательской деятельности ОГАО «Институт развития образования», научный руководитель;  
**Зюзина Н. В.**, директор МОУ Ундоровского лицея;  
**Кузина И. С.**, педагог-психолог МОУ Ундоровского лицея;  
**Салахетдинова Г.В.**, заместитель директора по учебно-методической работе МОУ Ундоровского лицея.

Методическое пособие по организации управления горизонтальной карьерой учителя в условиях сельского лицея [Текст] / под. ред. Ашлаповой Т.В., Зюзиной Н. В., Кузиной И. С., Салахетдиновой Г.В., - Ундоры: МОУ Ундоровский лицей, 2024.- 214 с.

В методическом пособии рассматривается вопрос актуальности инновационного проекта «Управление горизонтальной карьерой учителя в условиях сельского лицея» как компонента национальной системы профессионального роста педагогических работников организаций образования Российской Федерации. Предложена программа реализации проекта в МОУ Ундоровском лицее. Представлены общая методология решения проблемы, ведущие идеи, определяющие пути создания горизонтальной карьеры педагога, базовые принципы управления горизонтальной карьерой, формы работы, методические разработки, примеры нормативных документов, используемых в образовательной организации. Материалы могут быть полезны руководителям, педагогам всех образовательных организаций Ульяновской области.

## Содержание

Введение	4
1.Актуальность инновационного проекта «Управление горизонтальной карьерой учителя в условиях сельского лицея»	6
2.Тезаурус проекта (программы)	8
3.Общая методология решения проблемы	10
4.Ведущие идеи, определяющие пути создания горизонтальной карьеры	12
5. Базовые принципы управления горизонтальной карьерой	14
6.Материально-техническое и кадровое обеспечение образовательной организации (на примере МОУ Ундоровского лицея)	17
7.Сильные и слабые стороны обеспеченности образовательной деятельности в МОУ Ундоровском лицее.	20
8.Основные формы и методы, средства и принципы инновационных технологий горизонтальной карьеры	22
9.Модель педагогического портфолио	28
10.Мониторинг и оценка результатов реализации инновационного проекта «Управление горизонтальной карьерой учителя в условиях сельского лицея»	29
11.Этапы реализации проекта	31
12.Прогнозируемый результат	34
13.Основные риски проекта и пути их минимизации	36
14.Заключение	37
Библиографический список	38
Приложение 1 «Локальные акты образовательной организации по обеспечению реализации «горизонтальной карьеры» педагогов»	40
Приложение 2 «Комплекс мероприятий по созданию условий профессионального роста педагогических работников»	103
Приложение 3 «Индикаторы, критерии и требования к присвоению педагогических статусов в рамках «горизонтальной педагогической карьеры»	112
Приложение 4 «Портфолио педагогического работника»	114
Приложение 5 «Комплект диагностических методик оценки компетенций педагогов («педагог-мастер», «педагог-методист», «педагог-наставник», «педагог-исследователь»)	119

## Введение

*Система образования должна строиться  
вокруг сильного, одаренного учителя. (В.В. Путин)*

Потребностью общества, особенно в условиях обновления образования, является **качественная педагогическая деятельность**, которая имеет важнейшее значение для развития всей системы образования.

Личностные и профессиональные качества педагога должны быть на уровне сложности стоящих перед обществом задач. Данные требования должны быть подкреплены соответствующими условиями, ибо без качественной подготовки педагога, без его социальной защиты, без обеспечения его необходимыми условиями труда, без мотивации его успешности высокого качества образования не достичь.

В профессиональном стандарте «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования), (воспитатель, учитель)» обозначено: «Педагогические работники обязаны систематически повышать свой профессиональный уровень». В соответствии с требованиями профессионального стандарта «Педагог», работник образования должен обладать универсальной образованностью, информированностью, эрудицией, компетенцией, прогрессивностью.

Представленная модель «горизонтальной карьеры» педагогов в условиях сельского лица разработана на основе **нормативно-правового обеспечения**.

В статье 2 **Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»** от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ зафиксировано, что повышение квалификации - это обновление теоретических и практических знаний, совершенствование навыков специалистов (в данном случае – педагогов) в связи с постоянно повышающимися требованиями к их квалификации.

Модель «горизонтальной карьеры» педагогов лица разработана с учетом основной цели **Федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование»**: обеспечение вхождения Российской Федерации в число

10 ведущих стран мира по качеству общего образования к 2024 году путем внедрения национальной системы профессионального роста педагогических работников, охватывающей не менее 50 процентов учителей общеобразовательных организаций».

Так же при разработке модели «горизонтальной карьеры» педагогов учитывались цели и задачи реализуемой в Ульяновской области **государственной программы «Развитие и модернизация образования в Ульяновской области на 2014-2024 гг.»**.

Для достижения высокого педагогического мастерства педагогу требуется профессиональное педагогическое образование, практика, способности, непрерывное самовоспитание, самообразование и мотивационное стремление стать мастером своей педагогической деятельности.

Необходимость создания эффективных условий для повышения педагогического мастерства, которые позволили бы обеспечить непрерывный профессиональный рост педагогов, обусловила появление инновационного проекта «Управление горизонтальной карьерой учителя в условиях сельского лица».

**Основная идея:** горизонтальная педагогическая карьера представляет собой специфический механизм обеспечения социальных лифтов для работников сферы образования в рамках их педагогической деятельности.

**Объект исследования:** профессиональная карьера учителя.

**Предмет исследования:** управление развитием карьеры учителя.

**Гипотеза:** Горизонтальная карьера стимулирует эффективность деятельности учителя, способствует развитию таких качеств, как рефлексия, отношение к себе как к субъекту профессиональной деятельности и профессиональное самоопределение.

## **1. Актуальность инновационного проекта «Управление горизонтальной карьерой учителя в условиях сельского лицея»**

Важной задачей для Ульяновской области в ближайшей перспективе станет создание эффективной системы привлечения и закрепления педагогических кадров, в первую очередь до 35 лет. **Актуальной** становится **целенаправленная деятельность** по привлечению и закреплению выпускников организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций в общеобразовательных.

Инновационный проект «Управление горизонтальной карьерой учителя в условиях сельского лицея» может являться **организационной основой** реализации государственной политики системы образования в Ульяновской области.

В Ульяновской области реализуется государственная программа «Развитие и модернизация образования в Ульяновской области». Её цель: комплексное и эффективное развитие системы образования в Ульяновской области, обеспечивающее повышение качества образования. Одной из задач подпрограммы «Развитие общего образования детей в Ульяновской области» является **внедрение национальной системы профессионального роста педагогических работников**; повышение качества общего образования посредством обновления содержания и технологий преподавания общеобразовательных программ, вовлечения всех участников системы образования в развитие системы общего образования, а также за счёт обновления материально-технической базы и переподготовки педагогических кадров.

Разработанный в рамках проекта «Управление горизонтальной карьерой учителя в условиях сельского лицея» позитивный педагогический опыт может быть полезным для всех образовательных организаций Ульяновской области.

### ***Вопросы и задания:***

1. С учётом каких нормативных документов федерального и регионального уровней необходимо разрабатывать проект «Управление горизонтальной карьерой учителя в условиях сельского лицея»?

2. В чём заключается актуальность инновационного проекта «Управление горизонтальной карьерой учителя в условиях сельского лицея»?

3. Может ли инновационный проект «Управление горизонтальной карьерой учителя в условиях сельского лицея» стать организационной основой реализации государственной политики системы образования в Ульяновской области?

## 2. Тезаурус проекта (программы)

При разработке и реализации проекта (программы) использовались следующие основные понятия.

**Карьера** – это достижение успехов в каком-то направлении профессиональной деятельности.

**Горизонтальная карьера**—это вид карьеры, предполагающий либо перемещение в другую функциональную область деятельности, либо выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре; к горизонтальной карьере можно отнести также расширение или усложнение задач на прежней ступени (как правило, с адекватным изменением вознаграждения).

**Профессиональный рост педагога** – это процесс развития, интеграции и осуществления в педагогическом труде профессионально важных личностных свойств и способностей, профессиональных знаний и умений; функциональное высококачественное преобразование человеком собственного внутреннего мира, что в результате приводит к сознательно новому способу жизни.

### *Вопросы и задания:*

1. Какие основные понятия использовались при разработке и реализации проекта (программы)?

2. Установите соответствие между термином и его значением:

А	Б	В

А. Карьера	1. процесс развития, интеграции и осуществления в педагогическом труде профессионально важных личностных свойств и способностей, профессиональных знаний и умений; функциональное высококачественное
------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	преобразование человеком собственного внутреннего мира, что в результате приводит к сознательно новому способу жизни
<b>Б. Горизонтальная карьера</b>	<b>2.</b> достижение успехов в каком-то направлении профессиональной деятельности
<b>В. Профессиональный рост педагога</b>	<b>3.</b> вид карьеры, предполагающий либо перемещение в другую функциональную область деятельности, либо выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре

### 3. Общая методология решения проблемы

Качество любой образовательной системы определяется, прежде всего, **качеством педагогических кадров.**

Качество образования напрямую зависит от качества подготовки педагогов, которое характеризуется их компетентностью, готовностью к решению профессиональных задач, к реализации своей обучающей и воспитательной педагогической деятельности. Для этого педагогическому работнику необходимо иметь базовый уровень педагогического образования и в дальнейшем непрерывно повышать свой профессиональный уровень.

Современные социально-экономические условия делают необходимым понимание деятельности учителя как **профессиональной карьеры.**

Термин «карьера» был экстраполирован педагогической наукой из экономики. Карьера - это не только (и не столько) продвижение по должностным ступеням, а процесс реализации человеком себя, своих возможностей, на работе.

Вопросы карьерного развития активно разрабатываются на уровне теории и практики управления (Анисимов В.Н., Десслер Г., Комаров Е.И., Охотский Е.В., Поршнева А.Г., Романов В.А., Сотникова С.И., Туренко Б.Г., Якокка Ли).

На уровне школы рассматриваются отдельные аспекты профессиональной «горизонтальной карьеры» учителя (Д.Дрейфус, Конаржевский Ю.А., Крэмер-Хэйон Л., Магальник Л.А., Симановская О.М., Ушаков К.М., Фесслер Р.).

Различные по содержанию технологии управления карьерой предлагаются в работах Анисимова В.Н., Комарова Е.И., Охотского Е.В., Поршнева А.Г.

«Горизонтальной педагогической карьере», как инновационному механизму социальных лифтов для сотрудников сферы образования, посвящены работы В.А. Ясвина.

Говоря о профессиональной карьере педагога, мы имеем в виду не карьеру в обычном понимании, как продвижение человека по должности в организационной иерархии, которую определяют, как «вертикальную», а карьеру внутри профессии, **карьеру становления профессионала.** Данный вид карьеры, на наш взгляд, является особенно важным для людей, выбравших педагогическую

профессию. Мы определяем ее как **«горизонтальную» профессиональную карьеру учителя**. Сущностью развития профессиональной горизонтальной карьеры педагога является осознанный профессиональный рост, определяющий профессиональную уверенность и повышающий ответственность учителя за результаты собственной деятельности, что делает его конкурентоспособным.

Сущность управления горизонтальной профессиональной карьерой педагогического работника заключается в создании механизма развития этой карьеры, в котором внутришкольная система расширения профессионализма органически сочетается с аттестацией педагогических кадров и различными формами общественной поддержки и признания учителя, такими как конкурсы педагогических достижений, являющиеся важным стимулом развития горизонтальной профессиональной карьеры учителя.

Необходимость создания эффективных условий для повышения педагогического мастерства, которые позволили бы обеспечить непрерывный профессиональный рост педагогов, обусловила появление инновационного проекта «Управление горизонтальной карьерой учителя в условиях сельского лица».

Основная идея: «горизонтальная» педагогическая карьера представляет собой специфический механизм обеспечения социальных лифтов для работников образовательной организации в рамках их педагогической деятельности.

### ***Вопросы и задания:***

1. В чём заключается сущность управления горизонтальной профессиональной карьерой педагогического работника?
2. Назовите фамилии российских учёных, занимающихся вопросами карьерного развития.
3. В чём отличие горизонтальной карьеры от вертикальной?

#### **4. Ведущие идеи, определяющие пути создания горизонтальной карьеры**

Для достижения высокого педагогического мастерства педагогу требуется профессиональное педагогическое образование, практика, способности, непрерывное самовоспитание, самообразование и мотивационное стремление стать мастером своей педагогической деятельности.

##### **Условия успешной реализации проекта:**

- ✓ наличие нормативно-правовых основ деятельности проекта;
- ✓ наличие финансовых ресурсов для организации обучения педагогических работников с целью повышения уровня их профессиональных компетенций;
- ✓ наличие административных и кадровых ресурсов, готовых к внедрению и реализации проекта;
- ✓ наличие необходимой материально-технической базы для организации внутрилицейского обучения педагогических работников;
- ✓ наличие мотивационных ресурсов педагогических работников, направленных на повышение уровня профессиональных компетенций и применение на практике полученных знаний, готовность к ведению инновационной деятельности;
- ✓ наличие партнерских связей с учреждениями, оказывающими образовательные услуги по основным программам профессионального обучения – программам переподготовки и повышения квалификации педагогических работников.

##### **Приоритетные направления проекта:**

Направление 1. Создание в образовательной среде точек роста для профессионального и карьерного лифта педагогов.

Направление 2. Модернизация системы работы с молодыми специалистами, педагогическими работниками с длительным перерывом в профессиональной деятельности, педагогическими работниками не имеющими базового педагогического образования, вовлечение их в различные формы поддержки и сопровождения.

Направление 3. Развитие системы непрерывного повышения профессионального мастерства и квалификации педагогических работников.

Практическая значимость проекта заключается в том, что опыт позитивного решения указанной проблемы выбранными методами может быть использован в условиях других образовательных организаций.

***Вопросы и задания:***

1. Что входит в понятие педагогического мастерства?
2. Какие условия необходимы для успешной реализации проекта?
3. Проранжируйте приоритетные направления проекта для вашей образовательной организации.

## 5. Базовые принципы управления горизонтальной карьерой

Новые требования, предъявляемые к современному педагогу и проблемы, сдерживающие его развитие, обуславливают необходимость непрерывного последиplomного образования педагогических работников, которое осуществляется синхронно с профессиональной педагогической деятельностью. Прежде всего, содержание внутрикорпоративного непрерывного профессионального развития педагогических кадров лицея, связаны с введением ФГОС НОО, ООО и СОО (далее–Стандарты), Профессионального стандарта педагога, реализации проекта «Современная школа» Национального проекта «Образование».

Новые задачи, требования к результатам освоения основных образовательных программ, технологии обучения на системно-деятельностной основе, новая система диагностики, контроля и оценивания образовательных достижений учащихся, вносимые Стандартом, требуют проведения диагностики и выявления уровня профессиональной компетентности педагогов, их готовности к успешной реализации всех требований Стандартов.

В качестве **базовых принципов** создания и управления горизонтальной карьерой определяем следующие:

- ✓ соответствие деятельности в рамках управления «горизонтальной карьерой» **задачам в сфере развития образования;**
- ✓ активное **сетевое взаимодействие** с партнерами в рамках методического сопровождения педагогических работников в системе непрерывного профессионального роста;
- ✓ **эффективное использование** кадровых, финансовых и инфраструктурных **ресурсов;**
- ✓ ориентация на **запросы педагогических работников;**
- ✓ взаимная **ответственность и доверие.**

Важным структурным компонентом создаваемой в рамках Проекта системы горизонтального профессионального развития педагогических кадров лицея

является **модель методического процесса**, включающая четыре основных уровня:

### **I уровень. Индивидуальная методическая работа педагогов**

Предполагает непрерывное самообразование и рост профессиональной культуры каждого учителя, согласно разработанному индивидуальному плану профессионального саморазвития.

### **II уровень - предметные методические объединения учителей.**

**III уровень** - постоянно действующие школьные научно-методические семинары для всех учителей в рамках **«Школы современного учителя»**, выполняющей важнейшие функции:

- выработка системы основных понятий и единства подходов, действий в учебной, инновационной, поисково-исследовательской научно-методической деятельности;
- активное межпредметное общение и обмен педагогическим опытом;
- коллективное обсуждение проектов и результатов инновационной деятельности и др.

**IV уровень. Методический совет.** Методический совет (МС) – орган, объединяющий и координирующий методическую работу в лицее. На заседаниях МС рассматриваются различные актуальные для работы лицея вопросы, посвящённые повышению аналитической культуры учителя, рациональному планированию и созданию условий для творческого роста педагогов, унификации аналитической и планирующей документации и многое другое.

Методическая работа в лицее на каждом из указанных уровней строится дифференцировано, с учетом реального **уровня профессиональной компетентности педагогов**:

**I – репродуктивном**, при котором традиционная методическая работа ориентирована на сообщение каких-либо знаний педагогам без выработки у них положительной мотивации и учета того, как понимают и, главное, принимают ли они сообщаемую информацию, без изучения «эффекта последствия» проводимых методических занятий;

**II – частично-поисковом**, в котором заключено главное отличие методической работы: желание и педагогов, и руководителей внести изменения в традиционную систему обучения и воспитания, «активизировать» участников педагогической деятельности, чаще всего путем использования так называемых активных форм и методов;

**III – творческом**, в рамках которого осуществляется опытно-экспериментальная деятельность и отличается от предыдущего уровня целенаправленностью, научной обоснованностью, системностью, благодаря научному консультированию специалистов.

Для организации работы на творческом уровне создаются проектные команды педагогов, команды качества, творческие группы, временные творческие объединения и пр.

***Вопросы и задания:***

1. Назовите базовые принципы управления горизонтальной карьерой педагога.
2. Приведите примеры сетевого взаимодействия в рамках методического сопровождения педагогических работников в системе непрерывного профессионального роста.
3. Проанализируйте структуру (или разработайте модель) методической службы для вашего образовательного учреждения.

## **6. Материально-техническое и кадровое обеспечение образовательной организации (на примере МОУ Ундоровского лицея)**

Необходимость создания **эффективных условий** для повышения педагогического мастерства, которые позволили бы обеспечить непрерывный профессиональный рост педагогов лицея, обусловила появление инновационного проекта «Управление горизонтальной карьерой учителя в условиях сельского лицея».

### **Материально-техническое и кадровое обеспечение МОУ Ундоровского лицея**

На момент разработки проекта МОУ Ундоровский лицей обладал следующими **материально-техническими и кадровыми ресурсами.**

Все педагогические работники лицея имеют специальное **образование, соответствующее профилю преподаваемого предмета. Укомплектованность** кадрами составляет 100 %.

Имеют педагогический стаж работы:

от 1 года до 5 лет – 4 (10%) человека;

от 5 до 10 лет – 4 человек (10%);

от 10 до 20 – 10 человек (25%),

от 20 и выше – 22 человека (55%).

Из общего числа педагогических работников **высшую** категорию имеют 16 человек (39%), **первую** категорию - 14 человек (34%).

- «Отличник народного просвещения» - 1 человек;

- Почётный работник общего образования Российской Федерации – 4 человека;

- Почётная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации 9 человек;

- Почётная грамота Губернатора Ульяновской области – 8 человек;

- Грамота Министерства просвещения и воспитания Ульяновской области – 17 человек.

3 педагога являются победителями конкурса в рамках Приоритетного национального проекта «Образование».

1 педагог победитель конкурсного отбора на присвоение категории педагог-наставник, проводимого в рамках реализации закона «О статусе педагогических работников, осуществляющих педагогическую деятельность на территории Ульяновской области».

Средняя **нагрузка педагогов** составляет 21 час. Средний возраст педагогических работников лицея - 42 года.

Для реализации образовательной деятельности в лицее имеется необходимое **материально-техническое обеспечение**. 3 кабинета оснащены передвижными мобильными тележками с ноутбуками и возможностью подзарядки. Имеются документ-камеры с программным обеспечением, микроскопы цифровые с программным обеспечением, система контроля качества знаний PROClass, модульная система экспериментов PROLog с программным обеспечением.

Есть **информационно-библиотечный центр**, книгохранилище. Читальный зал совмещен с библиотекой, имеет 18 посадочных мест. Информационно-библиотечный центр содержит учебную литературу, в том числе учебники с электронными приложениями, учебно-методическую литературу. Также имеется дополнительная литература: детская художественная, научно-популярная, справочно-библиографическая, периодические издания. С 2022 г. оформлен доступ к Национальной электронной библиотеке. Учащиеся лицея полностью обеспечены бесплатными учебниками. В ИБЦ имеются компьютеры, множительно-копировальная техника, телевизор, DVD, музыкальный центр, экран.

Все персональные компьютеры лицея объединены локальной сетью, имеют **доступ в Интернет**. Есть выделенная интернет-линия, разработан собственный сайт. Имеется 1 компьютерный класс, в котором располагается 8 рабочих станций, подключенных к локальной сети и сети Интернет. По лицее проведена локальная сеть, есть возможность подключения к Интернету по технологии Wi-Fi.

**Актный зал** оснащен переносным компьютером (ноутбук), проектором, аудиотехникой, микрофонами, экраном, мебелью.

Всего в лицее 110 персональных компьютеров, 13 интерактивных досок, 21 мультимедийный проектор. На один компьютер приходится 3 учащихся лицея, что позволяет реализовывать образовательные программы в полном объеме.

Количество учебных кабинетов –27. Кабинеты информатики, химии, биологии, географии, истории, физики, иностранного языка, 3 кабинета русского языка и литературы, 2 кабинета математики, комбинированные (столярно-слесарные) мастерские для мальчиков, кабинет технологии для девочек, 7 кабинетов начальных классов, 2 помещения для проектной деятельности («Точка роста»), 1 кабинет («Успех каждого ребенка»), спортивный зал, актовый зал, информационно-библиотечный центр, медицинский кабинет, музейная комната, ДИС-центр (Центр детской инициативы и самоуправления). Кабинеты оснащены современным учебным оборудованием.

***Вопросы и задания:***

1. Проанализируйте материально-техническое обеспечение вашей образовательной организации.
2. Составьте сравнительный анализ кадрового обеспечения вашей образовательной организации за последние три года по следующим показателям:
  - количество педагогов;
  - образование;
  - категория;
  - стаж;
  - средняя нагрузка;
  - участие в профессиональных конкурсах.

## 7. Сильные и слабые стороны обеспеченности образовательной деятельности в МОУ Ундоровском лицее.

При анализе условий необходимо выявить сильные и слабые стороны обеспеченности образовательной деятельности.

В частности, в МОУ Ундоровском лицее сильными и слабыми позициями были следующие:

Сильные стороны	Слабые стороны
1. Педагогические работники лицея являются достаточно квалифицированными.	1. Дефицит педагогических кадров. Тревожными являются симптомы, указывающие на проявление процесса «профессионального выгорания» учителей.
2. Накоплен значительный опыт внедрения в образовательную деятельность современных образовательных технологий.	2. Необходимо обновлять формат трансляции педагогического опыта, методического сопровождения педагогов и реализовывать эффективные технологии наставничества.
3. Полноценное оснащение материально-технической базы образовательной деятельности.	3. Не все возможности материально-технической базы рационально используются.
4. Осуществляется информатизация через подключение к каналам связи, автоматизация процессов управления в системе образования, обеспечение лицензионным программным обеспечением.	4. Наличие профессиональных дефицитов в области информационных технологий.
5. Отработана система повышения квалификации педагогических кадров.	5. Не сформирована система непрерывного профессионального

<p>6. Разработана система материального стимулирования педагогических работников.</p>	<p>роста. 6. Существующая система материального стимулирования педагогических работников не является стимулом в развитии «горизонтальной карьеры» педагогов.</p>
---------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**Решение указанных проблем** в рамках проекта позволило создать в лицее современную систему внутрикорпоративного непрерывного профессионального развития педагогических работников, направленную на построение «горизонтальной карьеры» педагогов и обеспечивающую высокое качество образования.

***Вопросы и задания:***

1. Назовите сильные стороны вашей образовательной организации.
2. Каковы проблемные точки обеспеченности образовательной деятельности вашей ОО?
3. Проведите Мозговой штурм по теме «Пути минимизации рисков, связанных с наличием слабых сторон обеспеченности образовательной деятельности вашей ОО».

## **8. Основные формы и методы, средства и принципы инновационных технологий горизонтальной карьеры**

«Горизонтальная педагогическая карьера» в лицее основывается на структуре педагогических статусов «педагог-мастер», «педагог-методист», «педагог-наставник», «педагог-исследователь».

Для присвоения каждого педагогического статуса педагог должен соответствовать определенным требованиям в рамках единых критериев педагогического опыта, профессиональной компетентности и эффективности персональной деятельности в сфере образования. Присвоение каждого педагогического статуса предполагает соответствие педагогическим работником определенных критериев, соответствие определенным индикаторам.

**Статус «Педагог-мастер»** присваивается педагогическим работникам, имеющим первую квалификационную категорию и стаж педагогической работы не менее 4 лет, в данной образовательной организации не менее 1 года, которые оказывают помощь педагогам в разных направлениях, в том числе направленной на распространение опыта по преподаваемой дисциплине.

Кандидаты на присвоение статуса «педагог-мастер» одновременно должны соответствовать следующим требованиям:

- наличие высшего педагогического образования,
- наличие стажа педагогической работы продолжительностью не менее 4 лет, в данной образовательной организации не менее 1 года,
- наличие курсов повышения квалификации (1 раз в три года),
- наличие у кандидата первой квалификационной категории,
- наличие у кандидата ведомственных наград Министерства просвещения и воспитания Ульяновской области,
- наличие достижений в подготовке отдельных учащихся призеров и победителей олимпиад и конкурсов, утвержденных приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации (не ниже муниципального уровня),

- создание и систематическое пополнение персонального сайта или страницы в социальной сети методико-педагогической направленности,
- очное участие в конкурсах профессионального мастерства не ниже муниципального уровня,
- наличие педагогических публикаций регионального уровня не менее 1 раза в год,
- наличие выступлений на школьном методическом объединении не менее 1 раза в год,
- преподавание в «Школе современного учителя»,
- курирование индивидуального проекта у ученика (-ов) 1-11 классов,
- участие в экспертной деятельности ОГЭ, ЕГЭ, ВсОШ.

**Статус «Педагог-методист»** присваивается педагогическим работникам, имеющим первую или высшую квалификационную категорию и стаж педагогической работы не менее 6 лет, в данной образовательной организации не менее 1 года, которые распространяют передовые образовательные технологии и оказывают методическую помощь педагогическим работникам лицея, проводят консультации педагогам по составлению рабочих программ, форм, методов и средств обучения учащихся.

Кандидаты на присвоение статуса «педагог-методист» одновременно должны соответствовать следующим требованиям:

- наличие высшего педагогического образования,
- наличие стажа педагогической работы продолжительностью не менее 6 лет, в данной образовательной организации не менее 1 года,
- наличие курсов повышения квалификации (1 раз в три года),
- наличие у кандидата первой или высшей квалификационной категории,
- наличие у кандидата ведомственных наград Министерства просвещения и воспитания Ульяновской области,
- наличие достижений в подготовке отдельных учащихся призеров и победителей олимпиад и конкурсов, утвержденных приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации (не ниже муниципального уровня),

- создание и систематическое пополнение персонального сайта или страницы в социальной сети методико-педагогической направленности,
- быть победителем или призером очных конкурсов профессионального мастерства не ниже муниципального уровня,
- наличие педагогических публикаций регионального уровня не менее 2 раз в год,
- наличие выступлений на районном методическом объединении не менее 1 раза в год,
- преподавание в «Школе современного учителя»,
- курирование индивидуального проекта у ученика (-ов) 1-11 классов,
- участие в экспертной деятельности ОГЭ, ЕГЭ, ВсОШ.

**Статус «Педагог-наставник»** присваивается педагогическим работникам, имеющим высшую квалификационную категорию и стаж педагогической работы не менее 8 лет, в данной образовательной организации не менее 1 года, которые осуществляют наставническую деятельность в лицее, то есть оказывают другим педагогическим работникам содействие в успешном овладении профессиональными знаниями, умениями и навыками, в их профессиональном становлении и в приобретении ими необходимого опыта.

Кандидаты на присвоение статуса «педагог-наставник» одновременно должны соответствовать следующим требованиям:

- наличие высшего педагогического образования,
- наличие стажа педагогической работы продолжительностью не менее 8 лет, в данной образовательной организации не менее 1 года,
- наличие курсов повышения квалификации (1 раз в три года),
- наличие у кандидата высшей квалификационной категории,
- наличие у кандидата ведомственных наград Министерства просвещения РФ, правительства Ульяновской области,
- наличие достижений в подготовке отдельных учащихся призеров и победителей олимпиад и конкурсов, утвержденных приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации (не ниже регионального уровня),

- создание и систематическое пополнение персонального сайта или страницы в социальной сети методико-педагогической направленности,
- быть победителем или призером очных конкурсов профессионального мастерства не ниже муниципального уровня,
- наличие педагогических публикаций Всероссийского и Международного уровня не менее 1 раза в год,
- наличие выступлений на районном методическом объединении не менее 1 раза в год,
- преподавание в «Школе современного учителя»,
- курирование индивидуального проекта у ученика (-ов) 1-11 классов,
- участие в экспертной деятельности ОГЭ, ЕГЭ, ВСОШ.

**Статус «Педагог-исследователь»** присваивается педагогическим работникам, имеющим высшую квалификационную категорию и стаж педагогической работы не менее 8 лет, в данной образовательной организации не менее 1 года, которые осуществляют помощь педагогическим работникам в работе по реализации инновационной и исследовательской деятельности.

Кандидаты на присвоение статуса «педагог-исследователь» одновременно должны соответствовать следующим требованиям:

- наличие высшего педагогического образования,
- наличие стажа педагогической работы продолжительностью не менее 8 лет, в данной образовательной организации не менее 1 года,
- наличие курсов повышения квалификации (1 раз в три года),
- наличие у кандидата высшей квалификационной категории,
- наличие у кандидата ведомственных наград Министерства просвещения РФ, правительства Ульяновской области,
- наличие достижений в подготовке отдельных учащихся призеров и победителей олимпиад и конкурсов, утвержденных приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации (не ниже регионального уровня),

- создание и систематическое пополнение персонального сайта или страницы в социальной сети методико-педагогической направленности,
- быть участником конкурсов исследовательских работ не ниже муниципального уровня,
- наличие педагогических публикаций Всероссийского и Международного уровня не менее 2 раз в год,
- участие в научно-практических мероприятиях (выступление, мастер-класс, открытый урок, педагогическая мастерская и др. по теме исследования) не ниже муниципального уровня, не менее 1 раза в год,
- преподавание в «Школе современного учителя»,
- курирование индивидуального проекта у ученика (-ов) 1-11 классов,
- участие в экспертной деятельности ОГЭ, ЕГЭ, ВсОШ.

**Решение о присвоении статусов** принимается экспертной комиссией лица, членами которой являются администрация лица и руководители школьных методических объединений **на основании профессионального портфолио педагогического работника**. Присвоение статусов педагогам осуществляется на основе локальных актов организации.

«Горизонтальная педагогическая карьера» является социальным инструментом повышения качества образования на основе стимулирования стремления педагогов к повышению уровня своей профессиональной компетентности и общественной активности.

«Горизонтальная педагогическая карьера» в лицее представляет собой специфический механизм обеспечения социальных лифтов для педагогов в рамках их педагогической деятельности. При этом система горизонтальной педагогической карьеры не дублирует систему квалификационных требований к педагогической деятельности, предусмотренных соответствующими стандартами и положениями, а также систему научных степеней и академических званий.

Педагогические статусы предполагают определенные преференции для их обладателей, в частности, при распределении стимулирующих средств образовательной организации.

***Вопросы и задания:***

1. Ознакомьтесь с примерными локальными актами образовательной организации, на основе которых происходит обеспечение реализации горизонтальной карьеры педагогов (Приложение 1).
2. В каком составе создаётся экспертная комиссия, принимающая решения о присвоении статусов педагогам?
3. Ознакомьтесь с Приложением 3.

Каким критериям и требованиям должен соответствовать кандидат на присвоение статуса «педагог-мастер», «педагог-методист», «педагог-наставник», «педагог-исследователь»?

## 9. Модель педагогического портфолио

Предлагаемая модель педагогического портфолио основывается **на компетентностном подходе** к оценке деятельности педагогического работника. Портфолио включает документы отчетного и статистического характера. Оно может быть представлено как на бумажном, так и на электронном носителе.

В основе структуры предлагаемой модели портфолио лежит представление о содержании профессиональной компетентности педагогического работника, как совокупности общих педагогических и управленческих способностей, основанных на знаниях, опыте, ценностях и склонностях. Педагогическая компетентность рассматривается как совокупность индивидуальных навыков в образовательной сфере, в сочетании с инициативностью, адекватным социальным поведением, эффективной коммуникацией, способностью сотрудничества. Педагогическая компетентность включает результаты профессионального образования, систему ценностных ориентаций и т.д.

**Многофункциональность и многомерность педагогической компетентности** позволяют решать самые различные профессиональные и социальные проблемы, актуализируя различные психологические процессы и механизмы.

### *Вопросы и задания:*

1. На каком подходе к оценке деятельности педагогического работника основывается предлагаемая модель педагогического портфолио. (Приложение 2).
2. Документы какого характера включает в себя Портфолио педагога?
3. На заседании школьных методических объединений составьте портфолио одного из педагогов вашей образовательной организации по предложенной схеме.

## **10. Мониторинг и оценка результатов реализации инновационного проекта «Управление горизонтальной карьерой учителя в условиях сельского лицея»**

При разработке проекта были сформулированы следующие **ожидаемые эффекты** проекта (программы).

1. Комфортные условия для осуществления профессиональной деятельности педагогов, способствующие **сохранению психологического и физического здоровья** администрации и педагогов лицея, снижению уровня тревожности и конфликтности.
2. **Личностный рост педагогов** и повышение степени их самореализация в профессиональной деятельности.
3. Формирование **позитивного имиджа** образовательной организации и повышение ее конкурентоспособности.
4. **Совершенствование профессионального мастерства** администрации и педагогов лицея, обеспечивающее повышение эффективности и результативности образовательной деятельности.
5. Рациональное использование возможностей информационной среды лицея для **стабильного функционирования и развития** образовательной организации.

Эффективность проекта оценивалась ежегодно на основании сравнения фактически достигнутых значений целевых индикаторов с их планируемыми значениями.

Контроль за реализацией проекта обеспечивается такими мероприятиями как:

- тесты, опросы, диагностические исследования участников проекта;
- регулярное (не менее 1 раза в год) предоставление общественности отчета о результатах реализации проекта посредством официальных сайтов, предоставление информации в СМИ, публикации методических, аналитических и иных информационных продуктов.

### ***Вопросы и задания:***

1. Перечислите ожидаемые эффекты проекта «Управление горизонтальной карьерой учителя в условиях сельского лица».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».
2. Какими мероприятиями обеспечивается контроль за реализацией проекта?
3. Групповое задание: продумайте возможности использования информационной среды для предоставления общественности отчета о ходе и результатах реализации проекта.

## 11. Этапы реализации проекта (программы) с целевыми показателями и индикаторами

Реализация проекта осуществляется в несколько этапов.

I этап. **Организационный** (сентябрь 2021 г. – декабрь 2021 г.)

Предполагает осуществление экспертизы и анализа в части нормативно-правового обеспечения, наличия и достаточности организационных структур, методического и информационного обеспечения, содержательных аспектов.

II этап. **Проектировочный** (январь 2022 г.- август 2022 г.)

На этом этапе осуществляется разработка нормативных и учебно-методических документов, модели педагогического портфолио, основанной на компетентностном подходе к оценке деятельности учителя, комплекса индикаторов, критериев и требований к присвоению педагогических званий в рамках «горизонтальной педагогической карьеры», комплекса мероприятий по созданию условий профессионального роста педагогических работников, пакета контрольно-измерительных материалов для проведения мониторинга.

III этап. **Деятельностный** (сентябрь 2022 г. – декабрь 2023 г.)

Включает внедрение разработанных продуктов в практику деятельности лица, организацию непрерывного повышения квалификации педагогических работников, проведение мониторинга.

IV этап. **Рефлексивный (обобщающий)** (декабрь 2023 г. – май 2024 г.)

На данном этапе будет проведен анализ полученных результатов и описание основных этапов фактической реализации проекта, соотнесение полученных результатов с поставленными целями, обобщен опыт, определены основные направления дальнейшего развития.

Этап	Показатели
I этап. Организационный	1. Проведены экспертиза и анализ имеющихся условий для профессионально-личностного роста педагога в рамках реализации ФГОС.

	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Разработан и описан проект «Управление горизонтальной карьерой учителя в условиях сельского лицея».</li> <li>3. Согласованы единые подходы к совместной деятельности участников проекта.</li> </ol>
<p>II этап. Проектировочный</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработан и сформирован пакет нормативных документов, регламентирующих взаимодействие субъектов в рамках реализации проекта, составлены соответствующие планы взаимодействия.</li> <li>2. Разработана модель педагогического портфолио, основанная на компетентностном подходе к оценке деятельности учителя</li> <li>3. Разработан комплекс индикаторов, критериев и требований к присвоению педагогических званий в рамках «горизонтальной педагогической карьеры».</li> <li>4. Разработан комплекс мероприятий по созданию условий профессионального роста педагогических работников.</li> <li>5. Сформирован пакет учебно-методических материалов, направленных на повышение профессиональной активности педагогических работников.</li> <li>6. Проведены педагогические советы по запуску проекта.</li> </ol>
<p>III этап. Деятельностный</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Осуществлено внедрение разработанных продуктов.</li> <li>2. Сформирована ресурсная база для проведения различных мероприятий в рамках проекта.</li> <li>3. Обеспечено индивидуализированное непрерывное повышение квалификации педагогических</li> </ol>

	<p>работников, на основе рефлексии собственного педагогического опыта.</p> <p>4. Обеспечено проведение мониторинга.</p> <p>5. Организовано обсуждение хода и результатов реализации проекта.</p>
<p>IV этап. Рефлексивный (обобщающий)</p>	<p>1. Проведен анализ результатов внедрения разработанных продуктов в практику деятельности лица в части профессионально-личностного роста учителя.</p> <p>2. Обобщен полученный опыт в публикациях разного уровня (статьи, сборники авторских разработок, методические материалы мастер-классов, семинаров, конференций, методические рекомендации для общеобразовательных организаций по созданию условий для профессионально-личностного роста педагога в рамках реализации ФГОС), проведены конференции, семинары, мастер-классы, педагогические мастерские, иные формы профессионального общения по представлению и распространению результатов реализации проекта.</p> <p>3. Определены основные направления дальнейшей организации профессионально-личностного роста учителя.</p>

***Вопросы и задания:***

1. Назовите основные этапы реализации проекта.
2. Сформулируйте основные мероприятия деятельностного этапа проекта, актуальные для вашей ОО.
3. Разработайте план педагогического совета по запуску проекта «Управление горизонтальной карьерой учителя в условиях сельского лица».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».».

## 12. Прогнозируемый результат

Мониторинг результатов реализации осуществляется на основании оценки **достижения запланированных результатов.**

1. Освоение учителями ценного продуктивного педагогического опыта:

- самостоятельный поиск новых идей и знаний для решения своих профессиональных проблем;
- самостоятельное приобретение новых знаний;
- присвоение новых знаний для решения собственных проблем;
- встраивание их в индивидуальный стиль деятельности;
- проверка действенности идей на практике.

2. Обобщение собственного продуктивного педагогического опыта.

3. Создание собственных методических разработок: учебно-методических комплексов учителя и учащихся.

4. Создание условий для успешной деятельности каждого учителя, включения в инновационную деятельность на основе диагностики, рефлексии педагогической деятельности и ее результатов.

5. Освоение и использование новых, эффективных форм внутрикорпоративного непрерывного профессионального развития педагогических работников, включая корпоративное обучение и научно-методическое консультирование на базе лицея;

6. Освоение современных информационных и коммуникационных технологий в повышении профессиональной компетентности педагогов;

7. Включение учителей лицея в различные формы сетевого взаимодействия педагогов, направленного на разработку дидактического обеспечения обновления содержания и технологий образования и взаимную методическую поддержку;

8. Создание механизмов распространения эффективного педагогического опыта в лицее, в муниципальной (региональной) образовательной сети, в сети «Интернет», в федеральных педагогических изданиях;

9. Постоянное обновление и реализация индивидуальных программ развития педагогов лицея.

***Вопросы и задания:***

1. В какие формы сетевого взаимодействия включены педагоги вашего ОО?
2. Задание для творческой группы в составе педагога-психолога и руководителей ШМО: проведите мониторинг оценки предметной, психологической, педагогической, методической, общекультурной и эмоционально-нравственной компетенций педагогов, используя диагностические методики. (Приложение 5).

### 13. Основные риски проекта и пути их минимизации

Виды рисков	Способы снижения рисков
Недостаток методической литературы по вопросам построения «горизонтальной» карьеры в информационно-библиотечном центре лицея и библиотеках района, города.	Изучение источников сети Интернет, опыта коллег.
Несовпадение рабочих графиков педагогов ввиду различной нагрузки и, как следствие, несовпадение свободного времени для личного общения.	Дистанционное общение посредством электронной почты, телефонной связи, социальных сетей. Использование педагогами персональных сайтов

#### ***Вопросы и задания:***

1. Проанализируйте основные риски проекта «Управление горизонтальной карьерой учителя в условиях сельского лицея» для вашей образовательной организации.
2. Наметьте пути их минимизации.

## **14. Заключение**

Реализация проекта «Управление горизонтальной карьерой учителя в условиях сельского лица» в образовательных организациях будет способствовать созданию модели стратегического управления карьерой педагогов в общеобразовательной организации; разработке диагностической программы эффективности управления карьерным развитием; изучению зависимости между процессом горизонтального карьерного развития с одной стороны и совершенствованием навыков самоанализа и рефлексии, повышением мотивации учителя на профессиональное саморазвитие с другой; разработке методических рекомендаций по проблеме управления профессиональной карьерой учителя; интеграции проекта в действующие образовательные системы образовательных организаций на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

Инновационный проект «Управление горизонтальной карьерой учителя в условиях сельского лица» может являться организационной основой реализации государственной политики системы образования в Ульяновской области.

## Библиографический список

1. Ашлапова Т.В. Формы наставничества в системе дошкольного образования Ульяновской области.// Управление ДОУ Год: 2023 Номер: 6 - <https://www.sfera-podpiska.ru/zhurnaly-arkhiv/2023/upravlenie-dou-6-2023-2>
2. Ашлапова, Т.В. Система контроля качества подготовки специалистов / Т.В. Ашлапова // Среднее профессиональное образование: Теоретический и научно-методический журнал / гл. ред. В.П. Тимонин; учредитель Министерство образования и науки Российской Федерации, Институт проблем развития среднего профессионального образования. – 2004. – №6. – С.22-24. - <https://elcat.bntu.by/index.php?url=/notices/index/IdNotice:85292/Source:default>
3. Богданова Л.А. Наставничество в профессиональном образовании: методическое пособие / авт.-сост.: Л.А. Богданова, Л. Н. Вавилова, А.Ю. Казаков и др. - Кемерово: ГОУ «КРИРПО», 2014. – 144 с.
4. Вагина Л.А., Дорошенко Е.Ю. Система работы школы с молодыми специалистами. – Волгоград, 2011. – 443с.
5. Де Калувэ Л., Маркс Э., Петри М. Развитие школы: модели и изменения / пер. с англ.; под ред. А.К. Зайцева. – Калуга: Калужский ин-т социологии, 1993. – 240 с.
6. Диагностика особенностей адаптации, деятельности и профессионально-личностных затруднений молодого педагога [Текст] : Сборник диагностических методик. Серия «Библиотека молодого педагога» / Авторы-составители: Данилов С. В., Шустова Л. П., Кузнецова Н. И. – Ульяновск: ФГБОУ ВО «УлГПУ им. И.Н. Ульянова», 2018. – 98 с. – 100 экз.
7. Друкова Е.П. Наставничество как условие профессионального становления педагога.//Профессионализм педагога как основа построения горизонтальной карьеры. Сборник материалов заочной научно-практической конференции г. Луганск, 18-19 марта 2020 года / Сост.: Гриценко Ю.В. – Луганск, 2020. – 173 с.- с.102.
8. Куксо Е.Н. Десять эффективных способов улучшения качества преподавания в школе . М.: Национальный книжный центр, ИФ «Сентябрь», 2016. С. 7.

9. Литвак М., Чердакова В. Кто отвечает? Практическое пособие по подбору кадров. – Ростов-на-Дону.: Феникс, 2018. – 248с.
10. Лукьянова М. И. Рекогносцировка профессиональных ресурсов и личностного потенциала педагога в эпоху социальной турбулентности и трансформации образования / М. И. Лукьянова, С. В. Данилов, Л. П. Шустова // Развитие образования. 2022. Т. 5, №3. С. 13-18. ISSN 2619-1466. DOI 10.31483/r-103557. EDN LYLERY
11. Никишина И.В. Технология управления методической работой в образовательном учреждении. – Ростов-на-Дону, 2009. – 209.
12. Нугуманова, Л. Н. Наставничество как форма непрерывного образования и профессиональной самореализации педагога / Л. Н. Нугуманова, Т. В. Яковенко // Проблемы современного педагогического образования. Сер.: Педагогика и психология: сборник научных трудов. — Ялта: РИО ГПА, 2018. — Вып. 60. — Ч. 4. — С. 302—305
13. Щепотин А.Ф. Эффективная система методической работы с педагогическими кадрами. // Профессиональное образование, 2012. – №8. – С. 23-24.// <https://cyberleninka.ru>
14. Ясвин В.А. Экспертно-проектное управление развитием школы. – М.: Сентябрь, 2011. – 176 с.
15. Ясвин В. А. Краповый берет для учителя (научно-методическое сопровождение горизонтальной педагогической карьеры). М.: Национальный книжный центр, ИФ «Сентябрь», 2016. С. 25.

**Локальные акты образовательной организации  
по обеспечению реализации  
«горизонтальной карьеры» педагогов**

1. Положение о школьной методической службе в ОО
2. Положение о методическом совете
3. Положение о методическом объединении учителей- предметников
4. Положение о школе современного учителя
5. Положение о системе наставничества педагогических работников в ОО
6. Приказы ОО

## **Положение**

### **о школьной методической службе в ОО**

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о школьной Методической службе по методическому сопровождению педагогических работников и управленческих кадров в МОУ Ундоровском лицее (далее соответственно - Положение, методическая служба) определяет цели и задачи, принципы формирования, структуру и субъекты методической службы, организационные, содержательные и процессуальные основы деятельности существующих и вновь создаваемых в школьной системе образования структур и форм методического сопровождения педагогических работников в целях повышения качества образования, создания условий для развития кадрового потенциала и профессионального роста педагогических работников и управленческих кадров.

1.2. Структура методической службы формируется в соответствии с потребностями, особенностями школьной системы образования и с учетом индивидуальных потребностей педагогических работников и управленческих кадров.

1.3. Методическая служба несет ответственность за организацию эффективного взаимодействия с педагогическими работниками и управленческими кадрами школьной системы образования по вопросам организации непрерывного педагогического образования педагогических работников и управленческих кадров, развития школьной методической сети и ее организационно-педагогического и информационно-методического сопровождения.

1.4. Методическая служба осуществляет свою деятельность во взаимодействии с областным государственным автономным учреждением «Институт развития образования» (далее - ОГАУ «ИРО»), Центром непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Ульяновской области (далее – ЦНППМ), муниципальной Методической службой по методическому сопровождению педагогических работников и управленческих кадров в муниципальном образовании «Ульяновский район» Ульяновской области,

образовательными организациями дополнительного педагогического образования, другими образовательными организациями, занимающимися повышением квалификации и профессиональной подготовкой и переподготовкой педагогических работников и руководителей образовательных организаций, муниципальной методической службой.

1.5. Нормативная правовая основа создания и функционирования методической службы:

Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);

Указы Президента Российской Федерации «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» № 204 от 07 мая 2018 (с изменениями и дополнениями от 19 июля 2018 г.) и от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

Национальный проект Российской Федерации «Образование», федеральный проект «Современная школа»;

Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 г. № 3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста (с изменениями, внесенными распоряжением Правительства Российской Федерации от 7 октября 2020 года № 2580-р);

Закон Ульяновской области от 25.09.2019 № 109-ЗО «О правовом регулировании отдельных вопросов статуса педагогических работников, осуществляющих педагогическую деятельность на территории Ульяновской области»;

Постановление Правительства Ульяновской области от 14.11.2019 № 26/568-П «Об утверждении государственной программы Ульяновской области «Развитие и модернизация образования в Ульяновской области»;

Распоряжение Министерства просвещения и воспитания Ульяновской области от

18.03.2021 № 419-р «О центре непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Ульяновской области»;

Распоряжение Министерства просвещения и воспитания Ульяновской области от 01.09.2020 № 1231-р «Об утверждении стратегии развития системы образования на территории Ульяновской области на период до 2030 года»;

Методические рекомендации модели эффективного муниципального управления (письмо Федерального государственного бюджетного учреждения «Федеральный институт оценки качества образования» (ФГБУ «ФИОКО») от 29.04.2022 № 02-22/508).

Положение о муниципальной Методической службе по методическому сопровождению педагогических работников и управленческих кадров в муниципальном образовании «Ульяновский район» Ульяновской области, утвержденное приказом МУ «Управление образования МО «Ульяновский район» Ульяновской области от 24 ноября 2022 года № 146.

## **2. Цель, задачи и принципы формирования школьной методической службы**

2.1. Целью методической службы является повышение качества образования и создание условий для развития кадрового потенциала и профессионального роста педагогических работников и управленческих кадров в школьном образовании через организацию взаимодействия субъектов научно-методической деятельности муниципального и школьного уровней, направленного на осуществление сетевого непрерывного научно-методического сопровождения повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров в соответствии с приоритетными задачами в области образования.

2.2. Задачи методической службы:

создание условий для внедрения в образовательный процесс современных технологий обучения и воспитания, в том числе цифровых, направленных на повышение качества образования;

обеспечение методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, в том числе на основе

выявленных профессиональных дефицитов;

обеспечение разработки и реализации системы поддержки молодых педагогов, в том числе через деятельности методических объединений, профессиональных сообществ и систему наставничества;

содействие в повышении мотивации педагогических работников и управленческих кадров к участию в работе методических объединений;

содействие в развитии различных форм горизонтального обучения педагогических работников и управленческих кадров;

проведения

мониторинга результатов деятельности методических объединений и системы наставничества;

обеспечение

проведения мониторинга результатов деятельности системы поддержки молодых педагогов;

создание условий для вовлечения педагогических работников и управленческих кадров в исследовательскую деятельность;

создание

единой системы выявления, обобщения, продвижения и внедрения подтвердивших эффективность педагогических и управленческих практик;

участие в апробации и внедрении инновационных форм методической работы, деятельности профессиональных сообществ, ассоциаций и методических объединений в муниципальной системе образования, направленных на освоение современных профессиональных компетенций.

2.3.

Прин

ципы формирования методической службы:

соответствие целям, задачам, показателям и результатам национального проекта «Образование», региональных и муниципальных проектов и программ отрасли «Образование» в части обеспечения возможности профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров;

соответствие реализуемых в школьном образовании мероприятий по повышению

уровня профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров потребностям профессионально-личностного развития педагогических работников и управленческих кадров и их направленность на выявление и ликвидацию профессиональных дефицитов;

консолидация ресурсов муниципальной, институциональной и региональной системы образования, для обеспечения устранения профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров и эффективного повышения уровня их профессионального мастерства.

### **3. Структура и субъекты методической службы**

3.1. Школьная служба обеспечивает преемственность методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в школьной системе образования на муниципальном и институциональном уровнях.

3.2. Методические службы создаются по решению директора лица.

3.3. Функции методической службы:

обеспечивает перенос приобретенных в ходе освоения индивидуальных образовательных маршрутов компетенций в реальную педагогическую практику во взаимодействии с ЦНППМ (в формате стажировок, мастер-классов, организации обмена опытом, посещения учебных занятий педагогических работников), ОГАУ «ИРО», муниципальной Методической службой по методическому сопровождению педагогических работников и управленческих кадров в муниципальном образовании «Ульяновский район» Ульяновской области и иными организациями, реализующими программы дополнительной профессиональной подготовки педагогических и управленческих кадров;

обеспечивает изучение запросов и оказание практической помощи педагогическим работникам;

координирует методическую работу и формирует методическую инфраструктуру школьной системы образования для сопровождения профессиональной деятельности педагогических работников и управленческих кадров в лице;

обеспечивает сопровождение деятельности объединений педагогов,

способствующих их профессиональному развитию;

оказывает помощь педагогам в обобщении и презентации своего опыта работы.

### 3.4. Субъекты методической службы.

3.4.1. Методический совет создается по решению директора лицея как коллегиальный орган, формируемый на добровольных началах, из числа педагогических работников лицея.

Функции:

обеспечивает взаимодействие с ЦНППМ, ОГАУ «ИРО», ММСпСПРиУК, организациями, реализующими программы дополнительной профессиональной подготовки педагогических и управленческих кадров в целях организации повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров в соответствии с индивидуальными образовательными маршрутами на основе выявленных профессиональных дефицитов;

организует и сопровождает деятельность профессиональных объединений педагогических работников и управленческих кадров, в том числе создает в лицее образования профессиональные сообщества (объединения), обеспечивающие реализацию

индивидуальных профессиональных профилей каждого педагогического работника.

3.4.2. Школьные методические объединения создаются по решению директора лицея из числа педагогических работников лицея.

Функции:

осуществляют методическую поддержку педагогических работников по актуальным вопросам обучения и воспитания;

создают среду для мотивации педагогических работников к непрерывному совершенствованию и саморазвитию.

3.4.3 Школа современного учителя создается в лицее для оказания помощи начинающим педагогам в овладении педагогическим мастерством через изучение опыта работы лучших представителей педагогического состава.

Функции:

информационная (обеспечение педагогов актуальной профессиональной информацией);

консультативная (выявление актуальных образовательных потребностей и др.).

3.4.4 Творческая группа «Карьера» (педагог-мастер, педагог-методист, педагог-наставник, педагог-исследователь) создаются для внутрилицейской структуры управления карьерным развитием.

- Разработка диагностической программы эффективности управления карьерным развитием.

.Функции:

осуществляют «горизонтальное» обучение педагогических работников на основе обмена опытом, в том числе реализуют наставничество.

3.4.4.1 Статус «Педагог-мастер» присваивается педагогическим работникам, имеющим первую квалификационную категорию и стаж педагогической работы не менее 4 лет, в данной образовательной организации не менее 1 года, которые оказывают помощь педагогам в разных направлениях, в том числе направленной на распространение опыта по преподаваемой дисциплине.

Кандидаты на присвоение статуса «педагог-мастер» одновременно должны соответствовать следующим требованиям:

- наличие высшего педагогического образования,
- наличие стажа педагогической работы продолжительностью не менее 4 лет, в данной образовательной организации не менее 1 года,
- наличие курсов повышения квалификации (1 раз в три года),
- наличие у кандидата первой квалификационной категории,
- наличие у кандидата ведомственных наград Министерства просвещения и воспитания Ульяновской области,
- наличие достижений в подготовке отдельных учащихся призеров и победителей олимпиад и конкурсов, утвержденных приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации (не ниже муниципального уровня),
- создание и систематическое пополнение персонального сайта или страницы в

социальной сети методико-педагогической направленности,

- очное участие в конкурсах профессионального мастерства не ниже муниципального уровня,
- наличие педагогических публикаций регионального уровня не менее 1 раза в год,
- наличие выступлений на школьном методическом объединении не менее 1 раза в год,
- преподавание в «Школе современного учителя»,
- курирование индивидуального проекта у ученика (-ов) 1-11 классов,
- участие в экспертной деятельности ОГЭ, ЕГЭ, ВСОШ.

Выполняет следующие функции в лицее:

- Участвует в экспертной деятельности ОГЭ, ЕГЭ, ВСОШ.
- Курирует индивидуальный проект у ученика (-ов) 1-11 классов (минимум 1 ученик).
- Выступает на научно-методическом совете лицея (выступления минимум 2 раза в год).
- Выступает на школьном методическом объединении не менее 1 раза в год.
  - Имеет педагогические публикации регионального уровня не менее 1 раза в год.
- Входит в состав творческой группы по подготовке педагогов и учеников к конкурсам (каждый год).

3.4.4.2. Статус «Педагог-методист» присваивается педагогическим работникам, имеющим первую или высшую квалификационную категорию и стаж педагогической работы не менее 6 лет, в данной образовательной организации не менее 1 года, которые распространяют передовые образовательные технологии и оказывают методическую помощь педагогическим работникам лицея, проводят консультации педагогам по составлению рабочих программ, форм, методов и средств обучения учащихся.

Кандидаты на присвоение статуса «педагог-методист» одновременно должны соответствовать следующим требованиям:

- наличие высшего педагогического образования,

- наличие стажа педагогической работы продолжительностью не менее 6 лет, в данной образовательной организации не менее 1 года,
- наличие курсов повышения квалификации (1 раз в три года),
- наличие у кандидата первой или высшей квалификационной категории,
- наличие у кандидата ведомственных наград Министерства просвещения и воспитания Ульяновской области,
- наличие достижений в подготовке отдельных учащихся призеров и победителей олимпиад и конкурсов, утвержденных приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации (не ниже муниципального уровня),
- создание и систематическое пополнение персонального сайта или страницы в социальной сети методико-педагогической направленности,
- быть победителем или призером очных конкурсов профессионального мастерства не ниже муниципального уровня,
- наличие педагогических публикаций регионального уровня не менее 2 раз в год,
- наличие выступлений на районном методическом объединении не менее 1 раза в год,
- преподавание в «Школе современного учителя»,
- курирование индивидуального проекта у ученика (-ов) 1-11 классов,
- участие в экспертной деятельности ОГЭ, ЕГЭ, ВСОШ.

Выполняет следующие функции в лицее:

- Имеет выступления на районном методическом объединении не менее 1 раза в год.
- Выступает на научно-методическом совете лицея (выступления минимум 2 раза в год).
- Участвует в экспертной деятельности ОГЭ, ЕГЭ, ВСОШ.
- Курирует индивидуальный проект у ученика (-ов) 1-11 классов (минимум 1 ученик).
- Оказывает помощь педагогам в составлении рабочих программ (минимум по двум программам).
- Курирует участие педагогов в ежегодной Международной выставке-ярмарке

инновационных образовательных проектов.

3.4.4.3 Статус «Педагог-наставник» присваивается педагогическим работникам, имеющим высшую квалификационную категорию и стаж педагогической работы не менее 8 лет, в данной образовательной организации не менее 1 года, которые осуществляют наставническую деятельность в лицее, то есть оказывают другим педагогическим работникам содействие в успешном овладении профессиональными знаниями, умениями и навыками, в их профессиональном становлении и в приобретении ими необходимого опыта.

Кандидаты на присвоение статуса «педагог-наставник» одновременно должны соответствовать следующим требованиям:

- наличие высшего педагогического образования,
- наличие стажа педагогической работы продолжительностью не менее 8 лет, в данной образовательной организации не менее 1 года,
- наличие курсов повышения квалификации (1 раз в три года),
- наличие у кандидата высшей квалификационной категории,
- наличие у кандидата ведомственных наград Министерства просвещения РФ, правительства Ульяновской области,
- наличие достижений в подготовке отдельных учащихся призеров и победителей олимпиад и конкурсов, утвержденных приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации (не ниже регионального уровня),
- создание и систематическое пополнение персонального сайта или страницы в социальной сети методико-педагогической направленности,
- быть победителем или призером очных конкурсов профессионального мастерства не ниже муниципального уровня,
- наличие педагогических публикаций Всероссийского и Международного уровня не менее 1 раза в год,
- наличие выступлений на районном методическом объединении не менее 1 раза в год,
- преподавание в «Школе современного учителя»,
- курирование индивидуального проекта у ученика (-ов) 1-11 классов,

- участие в экспертной деятельности ОГЭ, ЕГЭ, ВсОШ.

Выполняет следующие функции в лицее:

- Выступает на районном методическом объединении не менее 1 раза в год.

- Выступает на научно-методическом совете лицея (выступления минимум 2 раза в год).

- Участвует в экспертной деятельности ОГЭ, ЕГЭ, ВсОШ.

- Курирует индивидуальный проект у ученика (-ов) 1-11 классов (минимум 1 ученик).

- Имеет наличие педагогических публикаций Всероссийского и Международного уровня не менее 1 раза в год.

- Оказывает помощь педагогам в подготовке к открытым урокам (минимум 2 раза в полугодие).

3.4.4.4 Статус «Педагог-исследователь» присваивается педагогическим работникам, имеющим высшую квалификационную категорию и стаж педагогической работы не менее 8 лет, в данной образовательной организации не менее 1 года, которые осуществляют помощь педагогическим работникам в работе по реализации инновационной и исследовательской деятельности.

Кандидаты на присвоение статуса «педагог-исследователь» одновременно должны соответствовать следующим требованиям:

- наличие высшего педагогического образования,

- наличие стажа педагогической работы продолжительностью не менее 8 лет, в данной образовательной организации не менее 1 года,

- наличие курсов повышения квалификации (1 раз в три года),

- наличие у кандидата высшей квалификационной категории,

- наличие у кандидата ведомственных наград Министерства просвещения РФ, правительства Ульяновской области,

- наличие достижений в подготовке отдельных учащихся призеров и победителей олимпиад и конкурсов, утвержденных приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации (не ниже регионального уровня),

- создание и систематическое пополнение персонального сайта или страницы в

социальной сети методико-педагогической направленности,

- быть участником конкурсов исследовательских работ не ниже муниципального уровня,
- наличие педагогических публикаций Всероссийского и Международного уровня не менее 2 раз в год,
- участие в научно-практических мероприятиях (выступление, мастер-класс, открытый урок, педагогическая мастерская и др. по теме исследования) не ниже муниципального уровня, не менее 1 раза в год,
- преподавание в «Школе современного учителя»,
- курирование индивидуального проекта у ученика (-ов) 1-11 классов,
- участие в экспертной деятельности ОГЭ, ЕГЭ, ВСОШ.

Выполняет следующие функции в лицее:

- Участвует в конкурсах исследовательских работ не ниже муниципального уровня (минимум 1 раз в год),
- Участвует в научно-практических мероприятиях (выступление, мастер-класс, открытый урок, педагогическая мастерская и др. по теме исследования) не ниже муниципального уровня, не менее 1 раза в год,
  - Выступает на научно-методическом совете лицея (выступления минимум 2 раза в год).
- Участвует в экспертной деятельности ОГЭ, ЕГЭ, ВСОШ.
- Курирует индивидуальный проект у ученика (-ов) 1-11 классов (минимум 1 ученик).
- Имеет педагогические публикации Всероссийского и Международного уровня не менее 1 раза в год.

#### 3.4.5.

«Пары» педагогов, объединенных на разных основаниях: по предметному принципу, «наставник - молодой специалист», «учитель, владеющий определенной компетенцией, и учитель, которому необходимо сформировать эту компетенцию».

Функции:

осуществляют «горизонтальное» обучение педагогических работников на основе обмена опытом, в том числе реализуют программы наставничества.

#### **4. Основные механизмы формирования и функционирования школьной системы методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров**

4.1. Нормативные правовые документы, обеспечивающие формирование и функционирование методической службы:

Приказ директора лицея, утверждающий положение о формировании и функционировании методической службы;

Приказ директора лицея, утверждающий ежегодный план проведения школьных мероприятий, направленных на повышения качества образования, создания условий для потенциала и профессионального роста педагогических работников и управленческих кадров.

#### **5. Механизмы взаимодействия субъектов методической службы**

5.1. Предметом взаимодействия субъектов методической службы является:

разработка, освоение и внедрение нового содержания образования и технологий обучения;

обобщение, трансляция и продвижение передового педагогического опыта;

взаимодействие методических объединений педагогических работников и управленческих кадров школьного уровня;

5.2. Основные каналы взаимодействия субъектов методической службы:

общедоступные коммуникации (совещания, образовательные мероприятия и др.);

онлайн-каналы (вебинары, размещение информации на тематических порталах и др.).

#### **6. Показатели эффективности функционирования методической службы**

6.1. При разработке показателей эффективности функционирования методической службы учитываются показатели оценки муниципальных механизмов управления

качеством образования в части повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров (Методические рекомендации модели эффективного муниципального управления (письмо Федерального государственного бюджетного учреждения «Федеральный институт оценки качества образования» (ФГБУ «ФИОКО») от 29.04.2022 № 02-22/508).

Показатели:

1. Доля педагогических работников лицея(в разрезе учебных предметов), прошедших диагностику профессиональных дефицитов в ЦНППМ, от общего количества педагогических работников (в разрезе учебных предметов).
2. Доля управленческих кадров, прошедших диагностику профессиональных дефицитов в ЦНППМ.
3. Количество программ по поддержке молодых педагогов, реализуемых в лицее.
4. Доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках школы современного учителя от общего числа молодых педагогов.
5. Наличие (количество) программ наставничества, реализуемых в лицее.
6. Доля педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего количества педагогов.
7. Доля педагогов, включенных в сетевые сообщества, от общего числа педагогов.
8. Количество методических объединений в лицее.
9. Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые 3 года работы.

6.2. Методы сбора информации и инструменты оценки:

данные мониторинга;

данные официальной статистики;

изучение нормативных правовых документов Министерства просвещения и воспитания Ульяновской области, Института развития образования, муниципальных органов управления образованием, образовательных организаций.

Мониторинг проводится не реже одного раза в год. По результатам мониторингов проводится анализ, разрабатываются адресные рекомендации.

## **Положение о методическом совете МОУ Ундоровского лицея**

### **1. Общие положения**

Настоящее положение разработано на основании с Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 года «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями), Уставом МОУ Ундоровского лицея (далее – лицей) и определяет порядок формирования и деятельности методического совета лицея, права и обязанности членов методического совета.

1.2. Методический совет – коллективный общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе членов педагогического коллектива образовательного учреждения в целях осуществления руководства методической деятельностью. Методический совет школы является основным структурным подразделением методической службы школы, обеспечивающим сопровождение учебно- воспитательной, методической, экспериментальной работы в школе.

1.3. Методический совет координирует работу подструктур методической службы, направленную на развитие научно-методического обеспечения образовательного процесса, инноваций, опытно-экспериментальной деятельности и научно-исследовательской деятельности педагогического коллектива.

1.4. Срок действия данного положения не ограничен.

### **2. Цель и задачи деятельности**

2.1. Цель деятельности методического совета – обеспечить гибкость и оперативность методической работы образовательного учреждения, повышение квалификации учителей, формирование профессионально значимых качеств учителя, классного руководителя, рост их профессионального мастерства.

2.2. Задачи методического совета:

2.2.1. Создание сплоченного коллектива единомышленников, бережно сохраняющих традиции лицея, стремящихся к постоянному профессиональному самосовершенствованию, развитию образовательных процессов в учреждении, повышению продуктивности преподавательской деятельности.

2.2.2. Создание условий для поиска и использования в воспитательном и

образовательном процессе современных методик, форм, средств и методов преподавания, новых педагогических образовательных технологий.

2.2.3. Изучение профессиональных достижений педагогических работников, обобщение положительного опыта и внедрение его в практику работы коллектива школы.

2.2.4. Распространение опыта работы образовательной организации в профессиональных средствах массовой информации, Интернете с целью использования имеющегося опыта другими образовательной организации округа, города, республики.

2.2.5. Создание условий для использования педагогами диагностических методик и мониторинговых программ по прогнозированию, обобщению и оценке результатов собственной деятельности.

2.2.6. Проведение первичной экспертизы стратегических документов образовательного учреждения (программ развития, образовательных и учебных программ, учебных планов).

2.2.7. Анализ результатов педагогической деятельности, выявление и предупреждение ошибок, затруднений, перегрузки учащихся и учителей.

2.2.8. Обеспечение развития личностно ориентированной педагогической деятельности, условий для самообразования, самосовершенствования и самореализации личности педагога.

### **3. Содержание деятельности**

3.1. Содержание деятельности методического совета определяется целями и задачами работы лицея, особенностями развития и образовательной политикой региона.

3.2. Содержание деятельности совета предусматривает повышение квалификации педагогических работников, совершенствование воспитательно-образовательного процесса и состоит в следующем:

3.2.1. Оценка и экспертиза результатов деятельности членов педагогического коллектива, рекомендации по аттестации учителей, представлению к званиям,

наградам и другим поощрениям.

3.2.2. Участие в разработке вариативной части учебных планов.

3.2.3. Анализ и рекомендации к печати и внедрению методических пособий, программ и других наработок методической деятельности образовательного учреждения.

3.2.4. Рассмотрение и оценка интегрированных учебных программ по изучаемым предметам и согласование их с программами смежных дисциплин для более полного обеспечения усвоения учащимися требований государственных образовательных стандартов.

3.2.5. Обсуждение рукописей учебно-методических пособий и дидактических материалов по предметам.

3.2.6. Подготовка и обсуждение докладов по вопросам методики преподавания учебных предметов, повышения квалификации и квалификационного разряда учителей.

3.2.7. Обсуждение докладов по методике изложения принципиальных вопросов программы.

3.2.8. Обсуждение методики проведения отдельных видов учебных занятий и содержания дидактических материалов к ним.

3.2.9. Рассмотрение вопросов организации, руководства и контроля исследовательской работой учащихся.

3.2.10. Организация и проведение педагогических экспериментов по поиску и внедрению новых технологий обучения.

3.2.11. Изучение нормативной и методической документации по вопросам образования.

3.2.12. Анализ и первичная экспертиза программ курсов по выбору, их рекомендация на утверждение в установленном порядке в вышестоящих инстанциях.

3.2.13. Выработка единых требований к оценке результатов освоения обучающимися учебных программ.

3.2.14. Обобщение и распространение передового педагогического опыта.

#### **4. Структура и организация деятельности**

4.1. Методический совет создается, реорганизуется и ликвидируется приказом директора школы.

4.2. Методический совет подчиняется педагогическому совету школы, строит свою работу с учетом решений педагогических советов.

4.3. В составе совета могут формироваться секции по различным направлениям деятельности (проектно-исследовательская, инновационная, диагностика, разработка содержания и т. п.).

4.4. Работа совета осуществляется на основе годового плана, который составляется председателем методического совета, рассматривается на заседании методического совета.

4.5. Периодичность заседаний совета определяется его членами, не реже одного раза в триместр.

#### **5. Деятельность методического совета лица.**

5.1. Основными формами работы методического совета являются:

- заседания, посвященные вопросам методики обучения и воспитания обучающихся;
- круглые столы, семинары по учебно-методическим проблемам, которые проводятся в течение учебного года в соответствии с планом методической работы лица.

5.2. Руководитель методического совета школы назначается приказом директора школы.

5.3. Секретарь методического совета школы избирается на год из числа членов методического совета на первом заседании открытым голосованием.

#### **6. Права методического совета**

6.1. Методический совет имеет право:

6.1.1. Готовить предложения и рекомендовать учителей для повышения

квалификационной категории.

6.1.2. Выдвигать предложения об улучшении учебного процесса в школе.

6.1.3. Ставить вопрос о публикации материалов о передовом педагогическом опыте, накопленном в методических объединениях.

6.1.4. Ставить вопрос перед администрацией школы о поощрении сотрудников за активное участие в опытно-поисковой, экспериментальной, научно-методической и проектно-исследовательской деятельности.

6.1.5. Рекомендовать учителям различные формы повышения квалификации.

6.1.6. Выдвигать учителей для участия в профессиональных конкурсах.

## **7. Контроль деятельности методического совета**

7.1. В своей деятельности методический совет подотчетен педагогическому совету школы.

7.2. Контроль деятельности методического совета осуществляется директором (лицом, им назначенным) в соответствии с планами методической работы и инспекционно-контрольной деятельности.

## **8. Документы методического совета**

8.1. Для регламентации работы методического совета необходимы следующие документы:

8.1.1. Положение о методическом совете школы.

8.1.2. Приказ директора школы о составе методического совета и назначении на должность председателя методического совета.

8.1.3. Анализ работы методического совета за прошедший учебный год.

8.1.4. План работы на текущий учебный год.

8.1.5. Протоколы заседаний методического совета.



## **Положение**

### **о методическом объединении учителей-предметников**

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с федеральным законом от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (статья 27. Структура образовательной организации. П.2) и Уставом лицея.

1.2. При наличии в МОУ Ундоровском лицее более двух учителей, работающих по одной и той же специальности, или более трех учителей, работающих по одному циклу предметов (гуманитарный, естественно-математический, физико-математический, естественно-географический и другие), создается методическое объединение учителей, совершенствующих свое методическое и профессиональное мастерство, организующих взаимопомощь для обеспечения современных требований к обучению и воспитанию молодежи, объединяющих творческие инициативы, разрабатывающих современные требования к обучению и воспитанию молодежи.

#### **2. Задачи методического объединения учителей-предметников**

2.1. В работе методических объединений учителей в различных видах деятельности предполагается решение следующих задач:

- изучение нормативной и методической документации по вопросам образования;
- отбор содержания и составление рабочих программ по предмету с учетом вариативности и разноуровневости;
- анализ авторских программ и методик;
- рассмотрение аттестационного материала для промежуточного контроля в переводных классах;
- ознакомление с анализом состояния преподавания предмета по итогам инспекционно-контрольной деятельности;
- работа с обучающимися по соблюдению норм и правил техники безопасности в образовательной деятельности, разработка соответствующих инструкций, охрана здоровья;

- взаимопосещение уроков по определенной тематике с последующим самоанализом и анализом достигнутых результатов;
- организация открытых уроков по определенной теме с целью ознакомления с методическими разработками сложных тем предмета;
- изучение передового педагогического опыта;
- экспериментальная работа по предмету;
- выработка единых требований к оценке результатов освоения образовательных программ;
- разработка системы промежуточной аттестации обучающихся (входная, тематическая, триместровая, зачетная и т.д.)
- ознакомление с методическими разработками различных авторов по предмету;
- анализ методов преподавания предмета;
- отчеты о профессиональном самообразовании учителей;
- работа на курсах повышения квалификации;
- отчеты о творческих командировках;
- организация и проведение предметных недель (декад и т.д.) в образовательном учреждении;
- организация и проведение школьного этапа предметных олимпиад, конкурсов, смотров;
- вопросы состояния внеклассной работы по предмету с обучающимися (факультативные курсы, кружки, внеурочная деятельность, научное общество учащихся и т.п.);
- укрепление материальной базы и проведение средств обучения в том числе учебно-наглядных пособий по предмету в соответствие с современными требованиями к учебному кабинету, к оснащению урока.

### **3. Функции методического объединения**

3.1. Работа методического объединения организуется на основе планирования, отражающего план работы лицея, рекомендации муниципального учреждения

«Управление образования муниципального образования «Ульяновский район» Ульяновской области», методическую тему, принятую к разработке педагогическим коллективом, учитывающим индивидуальные планы профессионального самообразования учителей.

3.2. Методическое объединение учителей часть своей работы осуществляет на заседаниях, где анализируются или принимаются к сведению решения задач, изложенных в разделе 2.

3.3. Методическое объединение учителей может организовать семинарские занятия, цикл открытых уроков по заданной и определенной тематике.

3.4. Одной из функциональных обязанностей методического объединения учителей, является разработка системы внеклассной работы по предмету, определение её ориентации, идеи.

#### **4. Права методического объединения учителей**

4.1. Методическое объединение имеет право рекомендовать руководству распределение учебной нагрузки по предмету при тарификации, производить оплату работы педагогическим сотрудникам отдельных предметных учебных кабинетов, предметных кружков, студий, распределять методическую работу отдельных педагогов.

4.2. Методическое объединение учителей выбирает и рекомендует своему педагогическому коллективу систему промежуточной аттестации обучающихся, определяет критерии оценок.

#### **5. Обязанности учителей методического объединения**

5.1. Каждый член методического объединения обязан:

- иметь собственную программу профессионального самообразования;
- участвовать в заседаниях методического объединения, практических семинарах и т.д.;
- активно участвовать в разработке открытых мероприятий (уроков, внеклассных мероприятий по предмету), стремиться к повышению уровня профессионального

мастерства;

5.2. Каждому участнику методического объединения необходимо знать тенденции развития методики преподавания предмета, федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», нормативные документы, методические требования к категории, владеть основами анализа и самоанализа педагогической деятельности.

## **6. Организация деятельности методического объединения учителей**

6.1. Методическое объединение учителей избирает руководителя.

6.2. План работы методического объединения согласуется с заместителем директора по учебно-методической работе.

6.3. За учебный год проводится не менее 4-х заседаний методического объединения учителей, практический семинар с организацией тематических открытых уроков, внеклассных мероприятий.

6.4. Заседания методического объединения учителей оформляются в виде протоколов

## **Положение о Школе современного учителя в ОО**

### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение о школе педагогического мастерства (далее Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ в редакции от 29.12.2017 г. "Об образовании в Российской Федерации" и является локальным нормативным актом МОУ Ундоровского лицея.

1.2. Школа современного учителя МОУ Ундоровского лицея (далее - Школа) является составной частью системы методической работы лицея и системы повышения квалификации педагогических работников лицея.

Работа Школы направлена на создание целостной системы поддержки педагогов в адаптации к специфике профессиональной деятельности, ориентировании его в образовательном пространстве лицея, понимании тенденций в развитии образования, знании правовых и психологических аспектов, успешной профессиональной деятельности.

1.3. Школа объединяет педагогов, участвующих в конкурсной деятельности и иных мероприятиях, в том числе начинающих и вновь прибывших педагогов лицея.

1.4. Набор слушателей в Школу осуществляется по мере появления молодого, вновь прибывшего педагога или педагога, которому необходима поддержка для роста профессионального мастерства, программа рассчитана от 1,5 мес до 1 года.

1.5. Заместитель директора по учебно-методической работе формирует списки начинающих, в соответствии с п. 1.3

1.6. Общий список кадрового резерва преподавателей формируется директором МОУ Ундоровского лицея и утверждается приказом.

1.7. Обучение в Школе является одной из форм повышения квалификации преподавателей.

1.9. Организация и обеспечение работы Школы осуществляется за счет часов, отведенных на методическую работу.

1.10. Текущий контроль за работой Школы осуществляет учебно-методическое управление.

## 2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

### 2.1. Целями Школы являются:

- создание условий для профессионального роста педагогов лицея;
- формирование позитивной мотивации профессиональной деятельности;
- вовлечение начинающих преподавателей в профессиональное взаимодействие;
- развитие творческого потенциала и самореализация педагогов, их успешная социализация в современном обществе и педагогическом сообществе;

- создание организационно-методических условий для успешной адаптации начинающих педагогов в условиях развития современной школы.
- выявление талантливых педагогических работников, их поддержка,
- распространение педагогического опыта лучших учителей лицея.

## 2.2. Задачами Школы являются:

- организация информационного, методического, научного, психологического сопровождения начинающих педагогов по вопросам организации образовательной деятельности;
- создание системы целенаправленной методической работы с начинающими педагогами на основе выявленных уровня их профессиональной подготовки и имеющихся учебно-методических проблем и содействие в их разрешении;
- оказание помощи начинающим педагогам в овладении педагогическим мастерством через изучение опыта работы лучших представителей педагогического состава;
- формирование профессиональной культуры начинающих педагогов через вовлечение их в деятельность педагогического сообщества лицея;
- развитие у педагогов позитивной мотивации к успешному овладению инновационными методами и технологиями обучения и воспитания;
- формирование у педагогов потребностей в непрерывном самообразовании и профессиональном самосовершенствовании;
- формирование творческой индивидуальности педагога.

## 3. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ И СОДЕРЖАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

### 3.1. Функции Школы:

- образовательная (процесс обучения);
- информационная (обеспечение педагогов актуальной профессиональной информацией);
- консультативная (выявление актуальных образовательных потребностей) и др.

### 3.2. Формы работы Школы:

- консультации, беседы;
- тематические лекции, семинары, тренинги (в том числе и вне лица);
- участие в конкурсах;
- анкетирование;
- посещение и взаимопосещение уроков и внеучебных мероприятий.

### 3.3. Содержание деятельности Школы определяется следующими направлениями:

- организация и проведение мастер - классов и показательных учебно-методических занятий для начинающих педагогов;
- привлечение преподавателей - слушателей Школы к подготовке и проведению методических семинаров и конференций по проблемам образования;
- диагностика успешности работы педагогов - слушателей Школы;
- привлечение начинающих педагогов к разработке учебно-методических, в том числе электронных, учебных материалов и методик по их использованию в учебном процессе.

В ходе работы Школы должна оказываться теоретическая и практическая помощь педагогам в вопросах саморазвития и организации образовательного процесса, в том числе:

1. работа с планирующей, учебной и методической документацией по организации и проведению образовательной деятельности в лицее;
  2. применение современных подходов к проведению теоретических, лабораторных и практических занятий;
  3. изучение и приобретение навыков проведения воспитательной работы с учениками;
- организация и контроль внеурочной деятельности (самостоятельной работы) учащихся;
  - проведение мониторинга и диагностика качества образовательного

процесса и реальных учебных возможностей учащихся;

- обеспечение психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса и др.

#### 4. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ШКОЛЫ

4.1. Для организации работы Школы приказом директора лицея назначается руководитель Школы.

4.2. Руководитель Школы на основе анализа профессиональных запросов, возможностей и затруднений начинающих педагогов составляет на 1 учебный год план работы Школы, который утверждается директором лицея.

##### 4.3. Функции руководителя Школы

Руководитель Школы:

- обеспечивает информационное, методическое и научное сопровождение профессионального становления молодых и вновь прибывших педагогов лицея;
- изучает путем анкетирования и собеседований качественный состав слушателей Школы и профессиональные потребности начинающих педагогов;
- организует:
  - работу Школы на основе годового плана;
  - групповые занятия для молодых педагогов, проведение практических и семинарских занятий, конференций;
  - обсуждение предложений преподавателей - слушателей Школы по вопросам организации учебной деятельности и её совершенствованию;
  - работу по изучению и распространению передового педагогического опыта;
  - постоянный учет работы педагогов - слушателей Школы и посещения ими занятий в Школе;
  - контроль процесса взаимодействия начинающих педагогов с их наставниками;

- анализирует отчеты начинающих педагогов и оценивает их достижения в профессиональном росте;
- оказывает помощь и поддержку начинающим педагогам при их аттестации и продвижении по службе;

4.4. За каждым начинающим педагогом по решению директора лицея закрепляется педагог-наставник из числа опытных высококвалифицированных педагогов лицея. Персональный состав наставников утверждается приказом директора одновременно с составом слушателей Школы.

4.5. Занятия в Школе проводят высококвалифицированные педагоги, подбор которых производят руководитель Школы и заместитель директора по учебно-методической работе. Критериями подбора педагогов для проведения занятий в Школе являются наличие статусов в рамках «горизонтальной педагогической карьеры»: педагог-мастер, педагог-методист, педагог-наставник, педагог-исследователь.

Могут привлекаться для проведения занятий другие педагоги лицея.

4.6. Занятия Школы проводятся без отрыва от основной работы один раз в месяц согласно утвержденному плану и расписанию занятий.

4.7. Обязанности начинающего педагога - слушателя Школы:

- изучать законодательство в области образования, нормативные и локальные акты, определяющие содержание и особенности образовательной деятельности педагога лицея;
- активно участвовать в мероприятиях Школы;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- в конце года составить и представить в письменном виде руководителю Школы согласованный с наставником итоговый отчет о своей работе, в котором должны быть отражены все профессиональные достижения начинающего педагога за учебный год. Кроме того, в итоговых отчетах

должна быть дана общая оценка работы Школы в учебном году и сформулированы предложения по её совершенствованию в дальнейшем.

4.8. Права начинающего педагога - слушателя Школы:

- вносить предложения по совершенствованию работы Школы и образовательной деятельности в целом в лицее;
- обращаться за консультациями к заместителю директора по учебно-методической работе, а также к руководителю Школы.

4.9. В Школе ведется следующая документация:

- положение о Школе;
- состав Школы;
- состав наставников;
- план работы Школы;
- журнал посещения занятий (мероприятий) школы;
- протоколы проведенных занятий с формулировкой принятых решений, имеющих практическую значимость и рекомендованных к возможному внедрению в учебный процесс.

4.10.

П

оказатели эффективности работы Школы

Работа Школы обеспечивает поступательный и постоянный профессиональноличностный рост педагога, отражающийся в отчётах слушателей в следующих показателях:

- умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и обучающихся на основе творческого поиска через самообразование;
- овладение методикой проведения интерактивных занятий;
- умение работать с учебной группой, проводить индивидуальную работу;
- овладение системой текущего контроля и оценки знаний обучающихся;
- результативное участие в подготовке учебных программ, учебно-методических разработок, рекомендаций,
- выступления на научно-методических конференциях и семинарах и т.д.;

- участие в различных конкурсах и грантах;
- публикационная активность, в том числе изобретательская деятельность.

## 5. ФИНАНСОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ШКОЛЫ

5.1. Руководителю и слушателям Школы проводятся стимулирующие выплаты, предусмотренные в аналитической справке (Школа современного учителя)».

5.2. При определении размера выплаты слушателям Школы оцениваются результаты и качество выполнения следующих видов работ:

- регулярность участия в мероприятиях Школы;
- подготовка и выступление с докладами (сообщениями) на занятиях Школы;
- проведение открытых учебных занятий;
- проведение воспитательной работы с учениками;
- участие в научно-исследовательской работе и ее результативность (публикации, заявки на изобретения, полезные модели, другие объекты авторского права, конференции, конкурсы научных работ и т.д.);
- другие формы повышения профессиональной квалификации (участие в семинарах, тренингах, круглых столах, обучение на курсах повышения квалификации и пр.);
- качество проведения учебных занятий с учениками по расписанию;
- руководство исследовательской работой учеников;
- разработка учебно-методических материалов и использование их в учебном процессе,
- участие в педагогических конкурсах.

## 6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Настоящее Положение утверждается приказом директора лицея.

6.2. Изменения и дополнения, вносимые в Положение, вводятся в действия приказом директора лицея.

## **Положение о системе наставничества педагогических работников в ОО**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников в МОУ Ундоровском лицее (далее - Лицей) определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества (далее – Положение). Разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества.

1.2. В Положении используются следующие понятия:

*Наставник* – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

*Наставляемый* – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

*Куратор* – сотрудник образовательной организации, который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

*Наставничество* – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

*Форма наставничества* – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

*Персонализированная программа наставничества* – это краткосрочная

персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

1.3. Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

- 1) принцип научности - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;
- 2) принцип системности и стратегической целостности – предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;
- 3) принцип *легитимности* подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;
- 4) принцип *обеспечения суверенных прав личности* предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;
- 5) принцип *добровольности, свободы выбора, учета многофакторности* в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;
- 6) принцип *аксиологичности* подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;
- 7) принцип *личной ответственности* предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника,

наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

8) принцип *индивидуализации и персонализации* наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

9) принцип *равенства* признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе

наставничества.

1.4. Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательной деятельности лица. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает директор лица в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательной деятельности в лице и замены их отсутствия.

## **2. Цель и задачи системы наставничества. Формы наставничества**

2.1. *Цель* системы наставничества педагогических работников в лице – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

2.2. *Задачи* системы наставничества педагогических работников:

- содействовать созданию в лице психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем

- проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;
- оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников лицея, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
  - содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества;
  - способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;
  - содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;
  - оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности конкретной образовательной организации, ознакомление с традициями и укладом жизни в данной образовательной организации, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
  - обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;
  - ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;
  - содействовать в выработке навыков профессионального поведения

педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

- знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

2.3. В лицее применяются разнообразные формы наставничества («педагог – педагог», «директор лицея – педагог», «работодатель – студент» и другие) по отношению к наставнику или группе наставляемых.

Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

***Виртуальное (дистанционное) наставничество*** – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

***Наставничество в группе*** – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

***Краткосрочное или целеполагающее наставничество*** – наставник и

наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

**Реверсивное наставничество** – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательной деятельности.

**Ситуационное наставничество** – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

**Скоростное наставничество** – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обмениваться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

**Традиционная форма наставничества («один-на-один»)** – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

**Форма наставничества «учитель – учитель»** – способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической

пары «учитель-профессионал – учитель, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».

**Форма наставничества «директор лицея – учитель»** способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «директор – учитель», нацеленную на совершенствование образовательной деятельности, достижение желаемых результатов директором лицея посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

### **3. Организация системы наставничества**

3.1. Наставничество организуется на основании приказа директора лицея «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в лицее».

3.2. Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом директора лицея.

3.3. Персонализированной программой наставничества является приложение плана методической работы на учебный год и/или программа саморазвития педагога (приложение 1).

3.4. Директор лицея:

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы наставничества педагогических работников в лицее;
- издает локальные акты лицея о внедрении (применении) системы наставничества и организации наставничества педагогических работников в лицее;
- утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;
- утверждает план мероприятий по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в МОУ Ундоровском лицее

(приложение 2);

- издает приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;
- способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);
- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумуляции и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

### 3.5. Куратор реализации программ наставничества:

- назначается директором лицея из числа заместителей руководителя;
- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в лицее педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- разрабатывает план мероприятий по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в лицее как одного из направлений плана методической работы, представляет на заседании методического совета лицея;
- формирует банк индивидуальных/ групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта совместно с методическим советом лицея;
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы

наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;

- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках и в базовых организациях с привлечением наставников из других образовательных организаций;

- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;

- организует совместно с директором лицея мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в лицее, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников.

#### **4. Права и обязанности наставника**

##### **4.1. Права наставника:**

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников лицея с их согласия;

- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;

- обращаться с заявлением к куратору и директору лицея с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;

- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

##### **4.2. Обязанности наставника:**

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами лицея при

осуществлении наставнической деятельности;

- находиться во взаимодействии со школьным методическим советом и школьными методическими объединениями лицеза, школой современного учителя, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества;

- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;

- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;

- содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;

- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

4.3. Показатели эффективности деятельности наставников:

- количество персонализированных программ наставничества, разработанных наставниками (минимум 1);

- доля молодых педагогов, охваченных наставничеством, от общего количества молодых педагогов;

- количество мероприятий, проведенных молодыми педагогами под руководством наставников (минимум 2 мероприятия (1 открытый урок, 1 внеклассное мероприятие)).

#### 4.4. Меры стимулирования наставников:

- предоставление возможностей для участия в фестивалях, форумах, конференциях наставников на муниципальном и региональном уровнях;
- предоставление возможностей для участия в конкурсах профессионального мастерства;
- представление претендентов к награждению лучших наставников почетными грамотами и благодарственными письмами федерального, регионального и муниципального уровней;
- размещение фотографий лучших наставников на Доске почёта в лицее;
- образовательное стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах, тренингах и иных мероприятиях);
- материальное стимулирование осуществлять за счет стимулирующей части оплаты труда работников лицея.

### **5. Права и обязанности наставляемого**

#### 5.1. Права наставляемого:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;
- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;
- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников лицея;
- обращаться к куратору и директору лицея с ходатайством о замене наставника.

#### 5.2. Обязанности наставляемого:

- изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные,

муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;

- реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка лицея;
- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в лицее;
- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;
- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;
- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;
- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

## **6. Процесс формирования пар и групп наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество**

6.1. Формирование наставнических пар (групп) осуществляется по основным критериям:

- профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;
- у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках

программы наставничества.

6.2. Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом директора лицея.

## **7. Завершение персонализированной программы наставничества**

7.1. Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

- завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;
- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).

7.2. Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников. По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

## **8. Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников на сайте лицея**

8.1. Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников на официальном сайте лицея создается специальный раздел (рубрика). На сайте размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, базы наставников и наставляемых, лучшие

кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, федеральная, региональная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников в лицее и др.

8.2. Результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников в лицее публикуются после их завершения.

## **9. Заключительные положения**

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения директором лицея и действует бессрочно.

9.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами лицея.

# ПРИЛОЖЕНИЕ 1

## ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Актуальность составления программы наставничества		
Цель программы		
Планируемый результат		
Форма наставничества		
Вид наставничества		
Участники наставнической деятельности		
Наставник		
Наставляемый/наставляемые		
Этап практической реализации программы. Организация работы наставнических пар/групп		
Этап совместной работы		
<i>Перечень мероприятий</i>	<i>Срок выполнения</i>	<i>Результат</i>
Этап завершение наставничества		
<i>Перечень мероприятий</i>	<i>Срок выполнения</i>	<i>Результат</i>

Дата составления программы:

Подпись куратора реализации программ наставничества

в МОУ Ундоровском лицее

(

)

Подпись наставника \_\_\_\_\_

—

(\_\_\_\_\_)

)

Подпись \_\_\_\_\_

наставляемого

\_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_)

## ПРИЛОЖЕНИЕ 2

### ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПОЛОЖЕНИЯ О СИСТЕМЕ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В ОО

№	Наименование этапа	Содержание деятельности и план мероприятий
1	Подготовка условий для реализации системы наставничества	<p>Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов лица:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в лицее»;</li> <li>— приказ об утверждении куратора реализации программ наставничества;</li> <li>— план мероприятий по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в лицее;</li> <li>— приказ о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;</li> <li>— подготовка персонализированных программ наставничества (при наличии в организации наставляемых);</li> </ul>
2	Формирование банка наставляемых	<ul style="list-style-type: none"> <li>— проведение мониторинговых исследований профессиональной компетентности педагогов</li> <li>— анализ данных результатов мониторинга и сбор информации о профессиональных запросах педагогов;</li> <li>— формирование банка данных наставляемых,</li> </ul>

		обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных;
3	Формирование банка наставников	— проведение мониторинговых исследований профессиональной компетентности педагогов; — анализ данных среди потенциальных наставников; — формирование банка данных наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных;
4	Отбор и обучение	— анализ банка наставников и выбор подходящих для конкретной персонализированной программы наставничества педагога /группы педагогов; — обучение наставников для работы с наставляемыми; — подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности; — проведение консультаций для наставников; — организация обмена опытом среди наставников
5	Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	— формирование наставнических пар/групп; — уточнение разработанных персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы; — организация совместной работы групп в соответствии с перечнем мероприятий; — организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при

		необходимости), продолжение поиска наставника/наставников
6	Завершение программ наставничества	<ul style="list-style-type: none"> <li>— проведение мероприятия по предъявлению полученного опыта наставляемым (открытый урок, практикум, выступление на школьных педагогических советах, выступление на заседании школьного методического объединения и т. д.);</li> <li>— представление наставляемым Школьному методическому совету анализа проведенного мероприятия;</li> <li>— проведение мониторинговых исследований по определению у наставляемого уровня достижения планируемого результата программы наставничества;</li> <li>— проведение итогового мероприятия по выявлению лучших практик наставничества;</li> </ul>
7	Информационная поддержка системы наставничества	— информирование о мероприятиях системы наставничества педагогов лицея

## ПРИКАЗ №1

Дата

№

Об утверждении положений

На основании указа Президента Российской Федерации «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» № 204 от 07 мая 2018 (с изменениями и дополнениями от 19 июля 2018 г.) и от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года», постановления Правительства Ульяновской области от 14.11.2019 № 26/568-П «Об утверждении государственной программы Ульяновской области «Развитие и модернизация образования в Ульяновской области»; распоряжения Министерства просвещения и воспитания Ульяновской области от 18.03.2021 № 419-р «О центре непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Ульяновской области», распоряжение Министерства просвещения и воспитания Ульяновской области от 01.09.2020 № 1231-р «Об утверждении стратегии развития системы образования на территории Ульяновской области на период до 2030 года»; положение о муниципальной Методической службе по методическому сопровождению педагогических работников и управленческих кадров в муниципальном образовании «Ульяновский район» Ульяновской области, утвержденное приказом МУ «Управление образования МО «Ульяновский район» Ульяновской области от 24 ноября 2022 года № 146; распоряжения Правительства РФ от 31 декабря 2019 года №3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста

педагогических работников РФ, включая национальную систему профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста», с целью реализации комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в лицее, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации в закреплении молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии и в целях инновационной работы в условиях областной экспериментальной площадки по теме «Управление горизонтальной карьерой учителя в условиях сельского лицея»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить положения:
  - Положение о школьной методической службе в ОО,
  - Положение о системе наставничества педагогических работников в ОО,
  - Положение о школе современного учителя в ОО
2. Заместителю директора ФИО разместить нормативные документы на официальном сайте ОО.
3. Организовать инновационную работу в условиях областной экспериментальной площадки по теме «Управление горизонтальной карьерой учителя в условиях сельского лицея» основываясь на данные положения.
4. Назначить руководителем Школы современного учителя заместителя директора по УМР ФИО
4. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Директор ОО

ФИО

С приказом ознакомлены:

## ПРИКАЗ №2

Дата

№

О назначении руководителей  
методических объединений

С целью повышения эффективности образовательной деятельности в ОО,  
совершенствования мастерства педагогических работников и организации  
научно-методической работы в \_\_\_\_\_ учебном году

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Назначить руководителями методических объединений:  
учителей начальных классов – ФИО.,  
учителей общественных наук – ФИО.,  
учителей гуманитарного цикла – ФИО,  
учителей естественно-математического цикла – ФИО.  
учителей развивающего цикла – ФИО..
2. Руководителям методических объединений спланировать работу  
объединений с учетом общешкольного плана и плана учебно-  
методического совета на \_\_\_\_\_ учебный год.  
Срок до \_\_\_\_\_
3. Контроль за исполнением данного приказа возложить на заместителя  
директора по учебно-методической работе ФИО

Директор ОО

ФИО

С приказом ознакомлены:

## ПРИКАЗ №3

Дата

№

Об организации системы  
горизонтальной карьеры  
педагогических работников ОО  
в \_\_\_\_\_ учебном году

В целях инновационной работы в условиях областной экспериментальной площадки по теме «Управление горизонтальной карьерой учителя в условиях сельского лицея», учитывая индикаторы, критерии и требования к присвоению педагогических статусов в рамках «горизонтальной педагогической карьеры», результаты диагностики оценки компетенций педагогов («педагог-мастер», «педагог-методист», «педагог-наставник», «педагог-исследователь»)

### ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внедрить в ОО систему горизонтальной карьеры педагогов.
2. Назначить куратором внедрения модели горизонтальной \_\_\_\_\_
3. Назначить педагогом-мастером учителя \_\_\_\_\_  
педагогом-методистом - учителя \_\_\_\_\_, педагогом-наставником - учителя \_\_\_\_\_,  
педагогом-исследователем - учителя \_\_\_\_\_.

4. 6. Ответственность за исполнение данного приказа возложить на \_\_\_\_\_.

7. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Директор ОО

ФИО

С приказом ознакомлены:

ПРИКАЗ №4

Дата

№

Об организации системы  
наставничества педагогических работников лицея  
в \_\_\_\_\_ учебном году

На основании распоряжения Правительства РФ от 31 декабря 2019 года №3273-р

«Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста», с целью реализации комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в лицее, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации в закреплении молодых/начинающих

специалистов в педагогической профессии

ПРИКАЗЫВАЮ:

5. Внедрить в ОО систему наставничества.
6. Утвердить «дорожную карту» реализации системы наставничества в ОО на \_\_\_\_\_ учебный год (Приложение 1);
7. Назначить наставниками специалистов (вновьприбывших, со стажем работы по занимаемой должности до 3 лет) педагогических работников в соответствии с приложением 2.
8. Назначить куратором внедрения модели наставничества ФИО , заместителя директора по УМР.
9. ФИО., куратору системы наставничества:
  - 9.1. организовать реализацию мероприятий по внедрению системы наставничества в сроки, установленные «Дорожной картой» (Приложение 1);
  - 9.2. разместить нормативные документы по внедрению системы наставничества на официальном сайте ОО.
6. Ответственность за исполнение данного приказа возложить за заместителя директора по УМР Ф.И.О.
7. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Директор ОО

Ф.И.О.

С приказом ознакомлены:

Приложение 1

к приказу №

от

Дорожная карта по реализации положения о системе наставничества педагогических работников в ОО

№	Наименование этапа	Содержание деятельности и план мероприятий	Срок, ответственный
1	Подготовка условий для реализации системы наставничества	Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов лица: — приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в лицее»; — приказ об утверждении куратора реализации программ наставничества; — план мероприятий по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в лицее; — приказ о закреплении наставнических пар/групп; — подготовка персонализированных программ наставничества (при наличии в	Ноябрь 2022 г., Директор
		— организации наставляемых);	

2	Формирование банка наставляемых	<ul style="list-style-type: none"> <li>— проведение мониторинговых исследований профессиональной компетентности педагогов</li> <li>— анализ данных результатов мониторинга и сбор информации о профессиональных запросах педагогов;</li> <li>— формирование банка данных наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных;</li> </ul>	Декабрь, 2022 г., заместитель.
3	Формирование банка наставников	<ul style="list-style-type: none"> <li>— проведение мониторинговых исследований профессиональной компетентности педагогов;</li> <li>— анализ данных среди потенциальных наставников;</li> <li>— формирование банка данных наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных;</li> </ul>	Декабрь 2022 г., заместитель
4	Отбор и обучение	<ul style="list-style-type: none"> <li>— анализ банка наставников и выбор подходящих для конкретной персонализированной программы наставничества педагога /группы педагогов;</li> <li>— обучение наставников для работы с наставляемыми;</li> <li>— подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности;</li> <li>— проведение консультаций для</li> </ul>	Декабрь-январь, 2022 г. заместитель, руководитель ШМО

		наставников; — организация обмена опытом среди наставников	
5	Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	— формирование наставнических пар/групп; — уточнение разработанных персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы; — организация совместной работы групп в соответствии с перечнем мероприятий; — организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника/наставников	Декабрь 2022 г.- май 2023 г. заместитель наставник
6	Завершение программ наставничества	— проведение мероприятия по предъявлению полученного опыта наставляемым (открытый урок, практикум, выступление на школьных педагогических советах, выступление на заседании школьного методического объединения и т. д.); — представление наставляемым Школьному методическому совету анализа проведенного мероприятия; — проведение мониторинговых	Май, 2023 г. заместитель наставник

		исследований по определению у наставляемого уровня достижения планируемого результата программы наставничества; — проведение итогового мероприятия по выявлению лучших практик наставничества;	
7	Информационная поддержка системы наставничества	— информирование о мероприятиях системы наставничества педагогов лица	Ноябрь 2022 г.- май 2023 г. заместитель.

## Приложение 2

к приказу №

от

Наставники педагогических работников

(вновьприбывших, со стажем работы по занимаемой должности до 3 лет)

№	Наставляемый	Должность/ стаж	Наставник
1			
2			
3			

**Комплекс мероприятий по созданию условий профессионального роста педагогических работников**

№	Направление и содержание деятельности	Сроки	Ответственные	Ожидаемые результаты	Система мониторинга за реализацией проекта
<b>1. Разработка системы мониторинга профессиональных компетенций и компетентностей педагогов лица по реализуемым педагогическим функциям:</b>					
1.1.	Формирующая функция	2022	Заместители директора, педагог-психолог	Разработана система мониторинга профессиональных компетенций и компетентностей педагогов лица по реализуемым педагогическим функциям	Экспертиза диагностических методик для выявления профессиональных компетенций и компетентностей педагогов лица по реализуемым педагогическим функциям
1.2.	Диагностическая функция	2022	Заместители директора, педагог-психолог		
1.3.	Прогностическая функция	2022	Заместители директора, педагог-психолог		
1.4.	Конструктивная функция	2022	Заместители директора, педагог-психолог		
<b>2. Выявление и оценка уровня профессиональных компетенций и компетентностей педагогов лица по реализуемым педагогическим функциям:</b>					
2.1.	Формирующая функция	2022	Заместители директора, педагог-психолог	Разработана система по выявлению и оценке уровня профессиональных компетенций и компетентностей педагогов лица по реализуемым	Выявление рейтинговых групп педагогов по уровню профессиональных компетенций и компетентностей в реализации педагогических функций
2.2.	Диагностическая функция	2022	Заместители директора, педагог-психолог		
2.3.	Прогностическая функция	2022	Заместители директора,		

			педагог-психолог	педагогическим	
2.4.	Конструктивная функция	2022	Заместители директора, педагог-психолог	функциям	
<b>3. Разработка модели и запуск системы внутрикорпоративного непрерывного профессионального развития педагогических кадров лицея на диагностической основе</b>					
3.1.	Создание и организация работы проектных команд педагогов с высоким уровнем владения формирующей и прогностической функциями для разработки дидактического обеспечения учебного процесса на системно-деятельностной основе	2022-2024	Администрация лицея	Создана и организована работа проектных команд педагогов с высоким уровнем владения формирующей и прогностической функциями для разработки дидактического обеспечения учебного процесса на системно-деятельностной основе	Выявление эффективности работы проектных команд педагогов с высоким уровнем владения формирующей и прогностической функциями для разработки дидактического обеспечения учебного процесса на системно-деятельностной основе
3.2.	Создание и организация работы творческих групп педагогов с высоким уровнем владения конструктивной функцией для разработки дидактического обеспечения проектной и учебно-исследовательской деятельности учащихся начальной, основной и старшей школы	2022-2024	ШМО	Создана и организована работа творческих групп педагогов с высоким уровнем владения конструктивной функцией для разработки дидактического обеспечения проектной и учебно-исследовательской деятельности учащихся	Выявление эффективности работы творческих групп педагогов с высоким уровнем владения конструктивной функцией для разработки дидактического обеспечения проектной и учебно-исследовательской деятельности учащихся

				начальной, основной и старшей лица	
3.3.	Создание и организация работы команд качества педагогов с высоким уровнем владения диагностической функцией по разработке контрольно-оценочных материалов для выявления образовательных результатов учащихся в соответствии с требованиями ФГОС общего образования (начального, основного, среднего)	2022-2024	ШМО	Создана и организована работа команд качества педагогов с высоким уровнем владения диагностической функцией по разработке контрольно-оценочных материалов для выявления образовательных результатов учащихся в соответствии с требованиями ФГОС общего образования (начального, основного, общего)	Выявление эффективности работы команд качества педагогов с высоким уровнем владения диагностической функцией по разработке контрольно-оценочных материалов для выявления образовательных результатов учащихся в соответствии с требованиями ФГОС общего образования
3.5.	Разработка и реализация программы внутрикорпоративного непрерывного профессионального развития педагогических кадров лица на диагностической основе	2022-2024	Администрация лица, ШМО	Разработана и реализуются программы внутрикорпоративного непрерывного профессионального развития педагогических кадров лица на диагностической основе	Выявление эффективности реализации программы внутрикорпоративного непрерывного профессионального развития педагогических кадров лица
3.4.	Проведение методических панорам, педагогических лабораторий, выставок – презентаций программно-	2023-2024	Администрация лица, ШМО	Проводятся методические панорамы,	Выявление эффективности методических форм презентации программно-

	методического и дидактического обеспечения учебного процесса на системно-деятельностной основе, контрольно-диагностических и контрольно-измерительных материалов для выявления образовательных результатов учащихся с позиций требований ФГОС общего образования			педагогические лаборатории, выставки – презентации программно-методического и дидактического обеспечения учебного процесса на системно-деятельностной основе, контрольно-диагностических и контрольно-измерительных материалов для выявления образовательных результатов учащихся с позиций требований ФГОС общего образования	методического и дидактического обеспечения учебного процесса на системно-деятельностной основе, контрольно-измерительных материалов для выявления образовательных результатов учащихся с позиций требований ФГОС общего образования
<b>4. Обеспечение непрерывного профессионального развития педагогических кадров лицея на диагностической основе</b>					
4.1.	Создание и реализация индивидуальных программ развития педагога по преодолению выявленных дефицитов в реализации педагогических функций	2022-2024	Администрация лицея, педагог-психолог	Создана и реализуются индивидуальные программы развития педагога по преодолению выявленных дефицитов в реализации педагогических	Выявление эффективности работы по индивидуальным программам развития педагога

				функций	
4.2.	Совершенствование содержания и форм методической работы ШМО учителей по преодолению выявленных дефицитов в реализации педагогических функций	2022-2024	Администрация лицея, ШМО	Совершенствуются содержание и формы методической работы ШМО учителей по преодолению выявленных дефицитов в реализации педагогических функций	Выявление эффективности работы ШМО учителей по преодолению выявленных дефицитов в реализации педагогических функций
4.3.	Совершенствование работы научно-методического совета лицея по преодолению выявленных у педагогов дефицитов в реализации педагогических функций	2022-2024	Администрация лицея, ШМО, педагог-психолог	Совершенствуется работа научно-методического совета лицея по преодолению выявленных у педагогов дефицитов в реализации педагогических функций	Выявление эффективности участия педагогов в работе научно-методического совета лицея
<b>5. Создание условий для успешной деятельности каждого учителя, включения в инновационную деятельность на основе диагностики, рефлексии педагогической деятельности и ее результатов</b>					
5.1.	Создание условий для подготовки к аттестации на статус педагог-методист, педагог-наставник	2022-2024	Администрация лицея, ШМО	Созданы условия для подготовки к аттестации на статус педагог-методист, педагог-наставник	Выявление эффективности созданной в лицее системы подготовки педагогов к аттестации на статус педагог-методист, педагог-наставник
5.2.	Создание условий для прохождения педагогами профессиональной онлайн-диагностики профессиональных дефицитов	2022-2024	Администрация лицея	Созданы условия для прохождения педагогами профессиональной онлайн-диагностики	Мониторинг успешности прохождения педагогами профессиональной онлайн-диагностики профессиональных дефицитов

				профессиональных дефицитов	
5.3.	Определение социально-педагогических и временных условий для успешной деятельности каждой уровневой группы педагогов по реализуемым функциям педагогической деятельности	2022	Администрация лицея, ШМО	Определены социально-педагогические и временные условия для успешной деятельности каждой уровневой группы педагогов по реализуемым функциям педагогической деятельности	Мониторинг выявления успешности и деятельности каждой уровневой группы педагогов по реализуемым функциям педагогической деятельности
5.4.	Разработка методического обеспечения работы наставника с молодыми педагогами (секция «Школа молодого учителя»)	2022	Администрация лицея, ШМО, педагог-психолог	Разработано методическое обеспечение работы наставника с молодыми педагогами.	Выявление эффективности использования методического обеспечения работы наставника с молодыми педагогами
<b>6. Включение учителей лицея в различные формы сетевого взаимодействия педагогов, направленного на разработку дидактического обеспечения обновления содержания и технологий образования и взаимную методическую поддержку</b>					
6.1.	Участие проектных групп педагогов в сетевых сообществах по разработке дидактического обеспечения учебного процесса на системно-деятельностной основе	2022-2024	Администрация лицея, ШМО	Принимают участие проектные группы педагогов в сетевых сообществах по разработке дидактического обеспечения учебного процесса на системно-деятельностной основе	Выявление эффективности участия проектных групп педагогов в сетевых сообществах по разработке дидактического обеспечения учебного процесса на системно-деятельностной основе
6.2.	Участие команд качества педагогов в сетевых сообществах по разработке контрольно-диагностических и	2022-2024	Администрация лицея, ШМО	Принимают участие команды качества педагогов в сетевых	Выявление эффективности участия команд качества педагогов в сетевых

	контрольно-измерительных материалов для выявления образовательных результатов учащихся (предметных, метапредметных, личностных)			сообществах по разработке контрольно-диагностических и контрольно-измерительных материалов для выявления образовательных результатов учащихся (предметных, метапредметных, личностных)	сообществах по разработке контрольно-диагностических и контрольно-измерительных материалов для выявления образовательных результатов учащихся
<b>7. Создание механизмов распространения эффективного педагогического опыта в муниципальной (региональной) образовательной сети, в сети «Интернет», в федеральных методических изданиях</b>					
7.1.	Проведение открытых уроков, занятий, мероприятий для коллег и молодых специалистов, в том числе онлайн-формате.	2022-2024	Заместители директора	Трансляция педагогического опыта, уровня профессиональной компетентности	Выявление результативности научно-методического сопровождения педагогов методической службой лица
7.2.	Презентация опыта на семинарах, видеоконференциях, педагогических форумах, выставках-ярмарках инновационных идей педагогов Ульяновской области.	2022-2024	Заместители директора, учителя - предметники	Обмен методическими материалами, пополнение методической копилки учителями	Экспертиза рабочих программ по профильным предметам, элективным курсам, факультативным курсам
7.3.	Проведение онлайн-уроков для обучающихся Ульяновской области.	2022-2024	Заместители директора, учителя - предметники	Трансляция педагогического опыта, уровня профессиональной компетентности	Экспертиза банка методических приемов педагога-новатора

7.4.	Создание карт инновационного опыта педагогов, претендующих на присвоение званий «Учитель – наставник», «Учитель – методист»	2022-2024	Администрация лица	Созданы карты инновационного опыта педагогов, претендующих на присвоение званий «Учитель – наставник», «Учитель – методист»	Выявление эффективности работы педагогов-претендентов на присвоение званий «Учитель – наставник», «Учитель – методист»
7.4.	Участие и обмен опытом в работе школ, являющихся стажировочными площадками в Ульяновской области.	2022-2024	Заместители директора	Обмен опытом работы, трансляция педагогического мастерства	Выявление эффективности работы педагогов лица на базе стажировочных площадок Ульяновской области
7.5.	Сотрудничество с научно-методической школой П.П. Головина, школой педагогического мастерства Ю.И. Латышева.	2022-2024	Заместители директора	Освоение новых инновационных технологий, методик и приемов обучения.	Изучение опыта работы, создание банка методических приемов педагога – новатора
7.6.	Участие в конкурсах педагогического мастерства: «Учитель года», «Лучший учитель», «Педагогическое мастерство – формула успеха», «Самый классный классный» и др.	2022-2024	Заместители директора	Обеспечение условий для непрерывного профессионального роста педагогов. Профессиональный рост и положительная мотивация педагогов, повышение престижа учреждения	Мониторинг успешности участия в конкурсах.

7.7.	Обобщение и распространение педагогического опыта в региональных методических изданиях Института развития образования Ульяновской области, федеральных методических изданиях и др.	2022-2024	Заместители директора, педагоги	Издание научно-методических публикаций, повышение интереса педагога к обобщению и распространению педагогического опыта	Динамика числа педагогов, представляющих свой педагогический опыт
------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------	---------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------

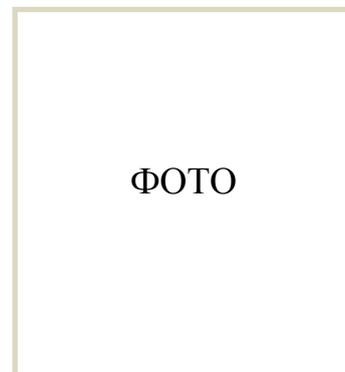
**Индикаторы, критерии и требования к присвоению педагогических статусов в рамках «горизонтальной педагогической карьеры»**

Индикаторы	Критерии	Требования к присвоению педагогических званий			
		Педагог-мастер	Педагог-методист	Педагог-наставник	Педагог-исследователь
Профессиональная компетентность	Основное профессиональное образование	Высшее педагогическое образование			
	Стаж педагогической деятельности	Не менее 4 лет	Не менее 6 лет	Не менее 8 лет	
		В данной образовательной организации не менее 1 года			
	Курсовая переподготовка	Повышение квалификации 1 раз в три года		Повышение квалификации 1 раз в три года	
	Квалификационная категория	первая квалификационная категория	первая или высшая квалификационная категория	Высшая квалификационная категория	Высшая квалификационная категория
	Награды, звания	Наличие ведомственных наград Министерства просвещения и воспитания Ульяновской области		Наличие ведомственных наград Министерства просвещения РФ, правительства Ульяновской области	
Педагогическая деятельность	Достижения в подготовке отдельных учащихся	Подготовка призеров и победителей олимпиад и конкурсов, утвержденных приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации (не ниже муниципального уровня)		Подготовка призеров и победителей олимпиад и конкурсов, утвержденных приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации (не ниже регионального уровня)	
	Общие показатели эффективности педагогической деятельности	Создание и систематическое пополнение персонального сайта или страницы в социальной сети методико-педагогической направленности			
	Участие в	Очное участие в	Победитель или призер очных конкурсов		Участник конкурсов

	профессиональных конкурсах и грантах	конкурсах профессионального мастерства не ниже муниципального уровня	профессионального мастерства не ниже муниципального уровня		исследовательских работ не ниже муниципального уровня
Инновационная и методическая деятельность	Разработка методических и учебных материалов	Педагогические публикации регионального уровня не менее 1 раза в год	Педагогические публикации регионального уровня не менее 2 раз в год	Педагогические публикации Всероссийского и Международного уровня, не менее 1 раза в год	Педагогические публикации Всероссийского и Международного уровня, не менее 2 раза в год
	Участие в деятельности научно-методического сообщества	Выступление на школьном методическом объединении не менее 1 раза в год	Выступление на районном методическом объединении не менее 1 раза в год		Участие в научно-практических мероприятиях (выступление, мастер-класс, открытый урок, педагогическая мастерская, другое по теме исследования не ниже муниципального уровня (не менее 1 раза в год)
	Преподавательская, экспертная и консультативная деятельность	-Преподавание в «Школе современного учителя», -курирование индивидуального проекта у ученика (ов) 1-11 класса, -экспертная деятельность ОГЭ, ЕГЭ, ВСОШ			

Портфолио педагогического работника

**Информационный лист**



Фамилия

Имя

Отчество

Образование

Какое образовательное учреждение закончил (в соответствии с дипломом)

Год окончания

Специальность по диплому

Специальность в ОУ

Общий стаж

Педагогический стаж

Стаж в ОУ

Категория

№ приказа, дата присвоения

Адрес персонального сайта (страницы в социальной сети)

## Курсовая переподготовка

### 1. Предметная курсовая переподготовка

Дата	Тема КПК	Количество часов

### 2. Курсовая переподготовка общей педагогической направленности

Дата	Тема КПК	Количество часов

### Разработка методических и учебных материалов

Название программы, статьи, публикации	Название журнала, сборника, адрес сайта	Место и год издания (№ журнала)

### Участие в деятельности научно-методических сообществ

Учебный год	Тема выступления	Формат и статус Мероприятия (очно/онлайн)


## Результаты педагогического труда

### 1. Самообразование

Учебный год	Тема	Вид деятельности

### 2. Успеваемость (Сетевой Город)

### 3. Конкурсы профессионального мастерства педагога

Конкурс	Уровень (школьный, муниципальный, региональный, всероссийский)	Учебный год

#### **4. Олимпиады и конкурсы учащихся**

ФИО учащегося	Конкурс, олимпиада, мероприятие	Уровень (школьный, муниципальный, региональный, всероссийский)	Учебный год

#### **5. Экспертная и консультативная деятельность**

Учебный год	Вид деятельности	Результат

#### **6. Методическая работа**

Дата	Вид деятельности

#### **7. Наставническая деятельность**

Дата	ФИО наставляемого	Вид деятельности


## **8. Награды, звания**

Награда, звание	Уровень (школьный, муниципальный, региональный, всероссийский)	Дата награждения

## **Приложение**

Грамоты, дипломы, копии статей и публикаций, сертификаты, удостоверения и т.д.

**Комплект диагностических методик  
оценки компетенций педагогов («педагог-мастер»,  
«педагог-методист», «педагог-наставник», «педагог-  
исследователь»)  
в МОУ Ундоровском лицее**

1. Методика оценки качества педагогической деятельности
2. Методики диагностики особенностей деятельности и профессионально-личностных затруднений педагогов

*Методика самооценки тревожности, ригидности и экстравертированности (по Д. Моудсли*

*Диагностика состояния агрессии (Опросник А. Басса – А. Дарку)*

*Методика диагностики «помех» в установлении эмоциональных контактов  
В. В. Бойко*

*Методика определения самооценки, основанная на методике*

*Дембо-Рубинштейн*

*Диагностика акцентуаций характера (Тест – опросник Г. Шмишека)*

*Тест на личностную тревожность (по Айзенку)*

**Цель :** выявление профессиональных успехов и затруднений педагога-мастера, педагога-методиста, педагога-наставника, педагога-исследователя для дальнейшей коррекции.

**Задачи:**

- Определить уровень профессиональной компетенции педагога-мастера, педагога-методиста, педагога-наставника, педагога-исследователя;
- Изучить, обобщить и систематизировать типичные затруднения и успехи педагогов для коррекции методической работы.

За основу диагностики взяты работы исследователей Б.Г. Ананьева, Ю.К. Бабанского, В.П. Беспалько, А.К. Макарова, Н.С. Сунцова, Т.И. Шамова, В.А. Якушина и др.

## **Методика оценки качества педагогической деятельности**

Для проведения педагогического мониторинга профессиональной компетенции педагогов необходимо знать, что мы будем изучать, и по каким критериям можно оценить уровень состояния изучаемого вопроса.

Компетенция – это:

1. поведение педагога + навыки общения с коллегами и обучающимися, обеспечивающие качественное выполнение своей профессиональной деятельности;
2. способность конкретного специалиста разрешить создавшуюся проблему;
3. приложение знаний, профессиональных умений и навыков педагога;
4. способность педагога поддерживать собственный профессиональный уровень.

У конкретного педагога (педагога-мастера, педагога-методиста, педагога-наставника, педагога-исследователя) характеристики профессиональной компетентности складываются неравномерно в течение профессиональной жизни. Увидеть эту внутреннюю динамику - это и значит оценить профессиональную компетентность педагога, сделать прогноз его профессионального роста.

В качестве средства выявления уровня сформированности профессиональных компетентностей педагога выступают критериально ориентированные тесты.

При таком тестировании критерием служит наличие или отсутствие проверяемых знаний.

Критерии оценки качества педагогической деятельности – признаки сформированности профессиональных компетентностей, готовности к профессиональной деятельности педагога-мастера, педагога-методиста, педагога-наставника, педагога-исследователя.

## **Методика оценивания**

Методика позволяет:

- осуществить самооценку и оценку качества профессиональной деятельности педагога-мастера, педагога-наставника, педагога-методиста, педагога-исследователя по критериям – компетентностям: предметная, психологическая, педагогическая, методическая, общекультурная;

- проанализировать уровень качества педагогической деятельности каждого педагога-мастера, педагога-наставника, педагога-методиста, педагога-исследователя как по отдельным показателям, так и во всей совокупности.

### **Математический аппарат оценки качества педагогической деятельности**

Это бальная оценка по показателям уровня сформированности профессиональных компетентностей:

- 0 баллов – отсутствие показателя;
- 1 балл – низкий уровень;
- 2 балла – средний уровень;
- 3 балла - высокий уровень.

#### **Формула подсчета количественной отметки качества**

#### **педагогической деятельности**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерий</b>	<b>Формула подсчета количественной отметки по критерию</b>	<b>Качественная отметка по критерию</b>
1	Предметная компетентность (ПредК)	$(\text{ПредК}) = \text{сумма баллов по показателям} / 30 * 100\%$	
2	Психологическая компетентность (ПсихК)	$(\text{ПсихК}) = \text{сумма баллов по показателям} / 30 * 100\%$	
3	Педагогическая компетентность (ПедК)	$(\text{ПедК}) = \text{сумма баллов по показателям} / 30 * 100\%$	
4	Методическая компетентность (МетК)	$(\text{МетК}) = \text{сумма баллов по показателям} / 30 * 100\%$	
5	Общекультурная и эмоционально-нравственная компетентность (ОиЭНК)	$(\text{ОиЭНК}) = \text{сумма баллов по показателям} / 30 * 100\%$	

6	Итог: оценка компетенций педагога-мастера, педагога-наставника, педагога-наставника, педагога-исследователя (ОК)	(ОК) = сумма баллов по показателям/150 * 100%	
---	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------	--

№ п/п	КПД (качество деятельности)	уровень	статус	стимулирование
1	90-100%	Высокий	Учитель, работающий в соответствии со своим статусом	Прибавление % к стимулирующей части зарплаты, грамота, благодарственное письмо
2	70-90%	Средний	Учитель с установившимся стилем работы	Прибавление % к стимулирующей части зарплаты
3	50-70%	Обязательный (низкий)	Учитель, требующий усиленного внимания администрации	Допуск до работы
4	Менее 49%	Недостаточный	Назначение наставника	Повторная диагностика через 2 месяца

**Характеристика показателей уровня сформированности  
профессиональных компетентностей педагога-мастера**

<b>Критерий: предметная компетентность</b>			
<b>ПОКАЗАТЕЛИ УРОВНЯ СФОРМИРОВА ННОСТИ ПРОФЕССИОН АЛЬНЫХ КОМПЕТЕНОТ НОСТЕЙ ПЕДАГОГА</b>	<b>Оценка работы педагога-мастера</b>		
	<b>1 балл</b>	<b>2 балла</b>	<b>3 балла</b>
Знание своего предмета	Владеет учебным предметом на уровне программы. Не имеет пробелов, возможно фактически е искажения в преподавании предмета.	Имеет твердые знания в рамках программы. Следит за методической литературой. Увлеченн своим предметом.	Имеет полноценные и многообразные знания своего предмета, которые превышают знания программы. Хорошо ориентируется в методической и научно-популярной литературе. Учит с увлечением.
Знание и обеспечение реализации содержания и структуры учебного плана	Не совсем владеет содержанием основных учебных программ по предмету. Не в полном объеме знает содержание рекомендованных программ факультативных и элективных курсов по предмету. Не обеспечивает овладение учениками базовыми программами в полном объеме	Владеет содержанием базовых программ по предмету, владеет содержанием рекомендованных программ факультативных и элективных курсов по предмету. Преподает на различных уровнях обученности и развития учащихся	Владеет содержанием базовых программ по предмету. Владеет содержанием рекомендованных программ факультативных и элективных курсов по предмету. Преподает на различных уровнях обученности и развития учеников. Обеспечивает овладение учащимися базовыми программами в полном объеме
Знакомство с	Интересуется	Имеет	Активно интересуется

современным представлением преподаваемых предметов	современными представлениями, состоянием преподаваемых предметов лишь по необходимости.	представление о современном состоянии преподаваемых предметов, но не торопится использовать достижения науки на практике	состоянием преподаваемых предметов, достижения наук внедряет в преподавание своего предмета
Знание смежных наук	Знает только о существовании смежных предметов. Не вникает в суть межпредметных связей.	Знает суть взаимосвязи со смежными предметами. На практике почти не показывает ученикам связь понятий и явлений	Знает основы смежных предметов, на практике часто проводит линию взаимосвязи понятий и явлений.
Самостоятельная работа по накоплению научных материалов, проблем, решений	Не работает по накоплению целенаправленно	Имеет методическую и информационную копилку. Занимается ее пополнением, но это происходит не в системе	Имеет собственный информационный банк, который постоянно обновляется
Умение извлекать информацию по преподаваемому предмету	Информацию извлекает лишь из учебника или методического пособия	Пользуется дополнительной литературой по своему предмету	Постоянно находится в поиске интересной современной информации по предмету
Постоянная работа с публикациями и интернет-ресурсами	Использует публикации коллег	Изучает интернет-ресурсы	Работает с собственной подборкой периодических изданий, постоянный пользователь библиотек и интернет-ресурсов
Глубокое понимание и умение использовать на практике	Имеет убеждения, представления о ценностях, понятиях, нормах, достоинствах,	Имеет убеждения, представления о ценностях, понятиях, нормах, достоинствах,	Сформулирована система ценностей, понятий, норм, достоинств, решений, процессов в

основные ценности, нормы, достоинства, понятия, решения, процессы	решениях, процессах, нет четкого соответствия с принятыми нормативными требованиями	решениях, процессах. Проводится линия по реализации этих убеждений и представлений	соответствии с нормативными требованиями. Четко проводится линия по реализации этой системы. Педагог является примером для учеников
Умение адаптировать научное знание с целью повышения интереса учащихся	Не считает адаптацию научных знаний с целью повышения интереса учащихся актуальной	Сам отбирает и адаптирует научные знания для активизации образовательной деятельности. Но преподносит их в готовом виде	Отбирает и адаптирует научные знания для активизации образовательной деятельности. Часто создает условия для мотивации поиска, отбора и использования научных знаний учащимися. Организует самостоятельную работу по адаптации и применению научных знаний в незнакомой ситуации.
Готовность и желание познавать, учиться и осваивать что-то новое	Посещает без желания, по необходимости семинары, педсоветы, курсы и прочее	Активно посещает семинары, курсы и прочее	Постоянно повышает свой профессиональный уровень через самообразование, участие в творческих группах, семинарах, педагогических мастерских и прочем

<b>Критерий: психологическая компетентность</b>			
<b>ПОКАЗАТЕЛИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНТОСТЕЙ</b>	<b>Оценка работы педагога-мастера</b>		
	<b>1 балл</b>	<b>2 балла</b>	<b>3 балла</b>

ПЕДАГОГА			
Знание психологии как предмета	Имеет только общие представления о современных психолого-педагогических концепциях обучения	Ориентируется в современных психолого-педагогических концепциях обучения, но не часто применяет их в работе	Хорошо ориентируется в современных психолого-педагогических концепциях обучения. Использует их как основу в своей педагогической деятельности
Знание возрастной психологии	Знает, но не старается применять знание по возрастной психологии	Знакомится, старается применять рекомендации психолого-педагогической науки по учету кризисов возрастов	Изучает, применяет на практике рекомендации психолого-педагогической науки по учету кризисов возрастного периода
Умение использовать свои педагогические методы, приемы, процедуры, нормы в своей профессиональной деятельности	Владеет стратегиями обучения знаниям, умениям и навыкам по отдельным разделам курса. Умеет формулировать педагогическую цель, предвидеть искомый результат и создавать систему и последовательность включения учащихся в учебно-познавательную деятельность	Владеет стратегиями формирования необходимой системы знаний, умений и навыков учеников по предмету	Владеет стратегиями превращения своего предмета в средство формирования личности учащихся, их потребностей в саморазвитии и самообразовании
Знание психологии общения	Пытается взаимодействовать с учащимися. Иногда взаимодействует с школьным педагогом-психологом и использует рекомендации в работе	Старается организовать процесс взаимодействия с учащимися. Формирует межличностные взаимоотношения в информационном и предметном взаимодействии.	Отлично организует процесс взаимодействия с учащимися. Формирует межличностные взаимоотношения в информационном и предметном взаимодействии. Использует

		Использует результаты исследований психологов, старается учитывать разные способности общения учащихся	результаты исследований психологов, старается учитывать разные способности общения учащихся
Знание психологии творчества	Обладает незначительными знаниями. С школьным педагогом-психологом не взаимодействует	Знания постепенно складываются в блок взаимосвязанных понятий, периодически сотрудничает с школьным педагогом-психологом	Знания активно приобретаются в деятельности, активно сотрудничает с школьным педагогом-психологом
Отзывчивость	Не считает необходимым всегда воспринимать внутренний мир другого человека с сохранением эмоциональных и смысловых оттенков, чувствовать переживания другого человека	Не всегда получается, но старается воспринимать внутренний мир другого человека с сохранением эмоциональных и смысловых оттенков, чувствовать переживания другого человека	Точно воспринимает внутренний мир другого человека с сохранением эмоциональных и смысловых оттенков. Тонко чувствует переживания другого человека
Развитие в себе рефлексивной культуры	Овладение навыками самоконтроля, анализа результатов в начальной стадии	Затрудняется, но в тоже время стремится овладеть навыками самоконтроля, анализа результатов	Стремление к объективному и своевременному контролю, всегда сравнивает запланированное и достигнутое, корректирует отклонения, контролирует процесс и результаты
Умение учитывать состояние	Стремится управлять ситуацией, корректировать	Старается управлять ситуацией, корректировать	Умело управляет ситуацией, корректирует условия

другого человека	ситуацию общения с учетом психологического состояния другого человека или группы лишь в трудные минуты. Создать здоровый микроклимата в классах не удается	ситуацию общения с учетом психологического состояния другого человека или группы лишь в трудные минуты. Создание здорового микроклимата в классах считает необходимым, но это не всегда удается	общения с учетом психологического состояния другого человека или группы, создает здоровый микроклимат в классе
Умение видеть, чувствовать и оценивать состояние другого человека	Может, но не считает необходимым определять изменения психологического состояния учащихся. Трудно понимает и объясняет особенности их поведения в конкретных жизненных ситуациях	Умеет определять по внешним проявлениям, поступкам изменение психологического состояния учащихся, но не всегда понимает, демонстрирует отрывочные представления о переживаниях другого человека, эпизодически стремится объяснить особенности их поведения в конкретных жизненных ситуациях	Умеет на протяжении всего взаимодействия определять по внешним признакам изменение психологического состояния учащихся, понимать и объяснять особенности их поведения в той или иной ситуации, мысленно ставит себя в позицию ученика
Умение стимулировать активность учащихся	Готовит учащихся к восприятию нового материала на основе изученного. Не всегда удается активизировать учащихся на познавательную деятельность, возбудить	Готовит учащихся к восприятию нового материала на основе изученного. Стремится активизировать учащихся на познавательную деятельность, возбуждать	Постоянно подталкивает учащихся на познавательную деятельность. Готовит учеников к восприятию нового материала на основе изученного. Возбуждает

	положительные мотивы учения и познавательный интерес	положительные мотивы учения и познавательный интерес. Изучает приемы стимулирования ученической активности	положительные мотивы учения и познавательный интерес. Владеет приемами стимулирования активности учащихся, изобретает свои нестандартные.
<b>Критерий: педагогическая компетентность</b>			
<b>ПОКАЗАТЕЛИ УРОВНЯ СФОРМИРОВА ННОСТИ ПРОФЕССИОН АЛЬНЫХ КОМПЕТЕНТ НОСТЕЙ ПЕДАГОГА</b>	<b>Оценка работы педагога-мастера</b>		
	<b>1 балл</b>	<b>2 балла</b>	<b>3 балла</b>
Способность и желание работать с детьми	Имеет способность, но проявляет безразличие. Только по необходимости участвует в организации кружков, внеурочных занятий. Очень редко организует мероприятия	Участвует в организации кружков, внеурочных занятий, предметных недель и т.д. Но такая работа ведется не в системе	Организует походы, кружки, секции, внеурочные занятия и прочее. Работает в системе постоянно
Умение увлечь учащихся	Ведет работу по развитию интереса к своему предмету эпизодически	Ведет работу по развитию интереса	Использует специальные приемы по развитию у учащихся интереса к предмету. Обеспечивает индивидуальный подход к учащимся при формировании познавательных интересов

Наличие системы внеклассной работы	Понимает ученика как индивидуальность. Старается распознавать и учитывать структуру потребностей	Понимает ученика как индивидуальность; учитывает структуру потребностей. Работает над созданием системы внеклассной работы	Понимает ученика как индивидуальность. Учитывает структуру потребностей, вооружает знанием средств, обеспечивающих успешное удовлетворение социально ценных побуждений, в системе создает условия для обеспечения развития учеников
Способность привносить воспитывающ ее начало в свою деятельность	Прививает учащимся привычки культурного поведения и учебной работы	Целенаправленно работает над формированием культурной, образованной, социально зрелой и творчески активной личности	Целенаправленно и системно работает над формированием культурной, творчески активной, образованной и социально зрелой личности. Прививает учащимся привычки культурного поведения и учебной работы. Является образцом воспитанного человека
Умение организовыва ть коллективную деятельность с учениками	Не всегда получается мобилизовать учащихся на коллективную деятельность, эффективно распределить обязанности, поручения, найти сильные средства педагогического	Не всегда получается мобилизовать учащихся на коллективную деятельность, эффективно распределить обязанности, поручения, учесть взаимоотношения,	Постоянно мобилизует учеников на коллективную деятельность, распределяет поручения с учетом индивидуальных способностей, учитывает взаимоотношения, возбуждает

	воздействия. Не получается возбуждать положительные мотивы участия в коллективной деятельности	найти сильные средства педагогического воздействия. Возбуждает положительные мотивы участия в коллективной деятельности	положительные мотивы участия в коллективной деятельности, находит сильные средства педагогического воздействия
Достижения в подготовке отдельных учащихся	Редкая подготовка призёров, победителей олимпиад и конкурсов	Периодическая подготовка призёров и победителей олимпиад и конкурсов не ниже муниципального уровня	Систематическая, ежегодная подготовка призёров и победителей олимпиад и конкурсов не ниже муниципального уровня
Умение организовать индивидуальн ую деятельность, управлять индивидуальн ым образовательн ым маршрутом учащегося	Почти не осуществляет, иногда проводит дополнительные внеурочные занятия с отстающими учениками	Часто обеспечивает индивидуальный подход	Постоянно изучает особенности учащихся и обеспечивает индивидуальный подход: дифференцирует объем и сложность заданий, осуществляет регулярную помощь отстающим, систематически контролирует выполнение домашних заданий, умет держать одновременно в поле зрения «сильных», «слабых» и «средних» учеников
Заинтересован ность в	Эпизодически решает проблему	Авторитарно решает проблему	Проблему стимулирования и

результате своей работы	организации различных форм деятельности учащихся, распределяет роли, поручения без учета индивидуальных особенностей	организации различных форм деятельности учащихся, распределяет роли, поручения с учетом индивидуальных особенностей	организации различных форм деятельности учащихся, целесообразно распределяет роли, поручения с учетом индивидуальных особенностей, заинтересовывает новыми делами
Умение создавать комфортную обстановку	Учитель не считает важным создание комфортной обстановки на занятиях. Учащиеся не высказывают свое мнение	На занятиях не все учащиеся чувствуют себя комфортно	На занятиях всем комфортно. Учащиеся идут на урок с большим удовольствием
Уровень достижения поставленных целей	Стремится совершенствовать свое мастерство, учится прогнозировать средства и методы деятельности для достижения поставленных целей. Но в тоже время не оценивает уровень их достижения, не делает выводы	Стремится совершенствовать свое мастерство, учится прогнозировать средства и методы деятельности для достижения поставленных целей. Ставит актуальные и достигаемые цели. Не всегда может оценивать уровень их достижения, не делает выводы и не корректирует цели	Умеет осознанно совершенствовать свое мастерство, прогнозировать средства и методы деятельности для достижения поставленных целей, ставить актуальные и достигаемые цели, оценивать уровень их достижения, делать выводы и корректировать цели

**Критерий: методическая компетентность**

ПОКАЗАТЕЛИ УРОВНЯ СФОРМИРОВА ННОСТИ ПРОФЕССИОН АЛЬНЫХ КОМПЕТЕНОТ НОСТЕЙ ПЕДАГОГА	Оценка работы педагога-мастера		
	1 балл	2 балла	3 балла
Работа над методическим оснащением учебно-воспитательной деятельности	Методическое оснащение УВД бедное, работа по её совершенствованию ведется лишь перед предстоящей проверкой или аттестацией	Занимается совершенствованием методического оснащения УВД, но бессистемно	Постоянно пополняет и обновляет свою учебно-методическую копилку
Владение техникой самоанализа занятий, собственной педагогической деятельности	Самоанализ занятий и собственной педагогической деятельности выстроить самостоятельно не умеет, но консультируется у коллег с опытом	Владеет техникой самоанализа, однако не придает ему значение. Осуществляет его лишь по необходимости	Владеет техникой самоанализа, постоянно его осуществляет, считая его важной составляющей качества своей деятельности. Оказывает консультационную помощь педагогам в написании самоанализа
Поиск разнообразных форм организации познавательной деятельности учащихся	Выполняет рекомендации программ по усилению развивающего обучения, ориентируя учащихся чаще всего на запоминание	Выполняет основные рекомендации программ по усилению развивающего обучения, применяет некоторые специальные меры по развитию мышления	Обеспечивает эффективное развивающее обучение, умеет вовремя распознать появление мотивационного вакуума и снижение познавательного интереса и ликвидировать причины этого явления
Знание и использование в своей работе	Порой отрицательное отношение к новому, трудно вовлекается в	В большинстве случаев положительно	Отличается поиском новых идей, новых решений

современных образовательных технологий	процесс решения новых задач	относится к новым педагогическим идеям, но в тоже время не реализует их без воздействия администрации	педагогических задач. Активно использует в своей работе ИКТ
Уровень программно-методического обеспечения образовательной деятельности	Не отслеживает модернизацию образовательных программ. Отсутствует папка учителя-предметника	Прислушивается к информации, исходящей от коллег о требованиях и рекомендациях федеральных и региональных документов	Постоянно отслеживает и учитывает накопленную информацию в совершенствовании педагогической деятельности. Папка учителя-предметника постоянно обновляется
Создание персонального сайта или страницы в социальной сети методико-педагогической направленности	Сайт или страница созданы, но не пополняется информацией методико-педагогической направленности	Сайт или страница созданы, периодически пополняется информацией методико-педагогической направленности	Сайт или страница созданы, систематически пополняется информацией методико-педагогической направленности
Использование современных методов и форм работы, типов, видов, форм уроков в зависимости от целей	Не справляется с этой задачей, критически относится к формам и методам	Стремится к формированию у учащихся навыков рациональной организации учебного труда	Целеустремленно и настойчиво формирует у учащихся умения и навыки рациональной организации труда. Следует требованиям к современному уроку
Участие в деятельности научно-методического сообщества	Выступление на школьном методическом объединении редкие, раз в несколько лет	Выступление на школьном методическом объединении не менее 1 раза в два года	Выступление на школьном методическом объединении не менее 1 раза в год
Участие в	Не принимает участия	Дистанционное	Очное участие в

профессиональных конкурсах и грантах	в конкурсах профессионального мастерства не ниже муниципального уровня	участие в конкурсах профессионального мастерства не ниже муниципального уровня	конкурсах профессионального мастерства не ниже муниципального уровня
Разработка методических и учебных материалов	Педагогические публикации регионального уровня 1 раз в несколько лет	Педагогические публикации регионального уровня не менее 1 раза в два года	Педагогические публикации регионального уровня не менее 1 раза в год

<b>Критерий: общекультурная и эмоционально-нравственная компетентность</b>			
<b>ПОКАЗАТЕЛИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГА</b>	<b>Оценка работы педагога-мастера</b>		
	<b>1 балл</b>	<b>2 балла</b>	<b>3 балла</b>
Заинтересованность результатами коллективной работы	Безразличен к коллективным делам педагогов. При возможности старается оградить себя от участия в коллективных делах	По настроению может принимать активное участие в коллективных делах.	Умеет положительно оценивать творческий подход в других людях, выделять факторы, препятствующие коллективной творческой работе. Способен принимать идеи и использовать возможности, системный подход к решению проблем и отбору новаторских идей. Понимает процесс увлеченности, умеет ясно излагать свои мысли

Готовность к творческой и исследовательской работе	Затрудняется и не стремится выделять ведущие идеи, анализировать результаты своей деятельности, выбирать исследовательскую тему, подбирать соответствующую литературу, сопоставлять опыт с отраженным в литературе. Только по необходимости в группе с более опытными педагогами может участвовать в экспериментальной работе	Затрудняется, но в тоже время стремится выделять ведущие идеи, анализировать результаты своей деятельности, выбирать исследовательскую тему, подбирать соответствующую литературу, сопоставлять свой опыт с отраженным в литературе	Выделяет ведущие идеи, анализирует результаты своей деятельности, выбирает и обосновывает исследовательскую тему, подбирать соответствующую литературу, сопоставлять свой опыт с отраженным в литературе
Способность к работе в группе	В группе педагогов работает без инициативы	В группе педагогов чаще является исполнителем	В группе педагогов чаще является организатором и инициатором
Активная жизненная позиция	Не всегда проявляет инициативу и заинтересованное отношение к эффективной реализации системы социально одобряемых ценностных установок	Способен к эффективной реализации системы социально одобряемых ценностных установок и достижению наилучших педагогических результатов	Благодаря сформированной профессионально-педагогической компетентности активно реализует в деятельности, в поведении, в общении ценностные установки за счет интеграции духовного потенциала с научными знаниями, умениями и навыками
Трудовая дисциплина	Не всегда умеет конструктивно использовать свое время, свои возможности	Умеет конструктивно использовать свое время, свои возможности, владеет искусством	Умеет конструктивно использовать свое время, свои возможности, владеет искусством самоменеджмента.

		самоменеджмента	Соблюдает трудовую дисциплину
Стремление к расширению кругозора	Эпизодически читает, массовые мероприятия	Эпизодически читает, посещает культурно-массовые мероприятия	Много читает, посещает массовые мероприятия
Педагогическая этика	При внешнем соблюдении такта в отношении с учащимися наблюдаются срывы	Обладает педагогическим тактом	Отношения с людьми строит на доверии, уважении, требователен, справедлив, доброжелателен, контактен
Взаимодействие и сотрудничество с родителями	Не всегда удается устанавливать педагогически целесообразные взаимоотношения с родителями и находить контакт, общий язык, тон в различных обстоятельствах, не умеет при необходимости перестраивать отношения	Старается устанавливать педагогически целесообразные взаимоотношения с родителями и находить контакт, общий язык, тон в различных обстоятельствах, при необходимости перестраивать отношения	Устанавливает педагогически целесообразные взаимоотношения с родителями и находит контакт, общий язык, тон в различных обстоятельствах, при необходимости перестраивает отношения
Реализация идей здоровьесберегающей педагогики	Осознает проблему негативного воздействия школы на здоровье учащихся и необходимость ее решения	Овладевает необходимыми здоровьесберегающими технологиями	Имеет полноценное представление о здоровьесберегающей педагогике, четко знает, от каких опасных воздействий необходимо защитить учащихся, как правильно спланировать и организовать свою работу в сотрудничестве с коллегами, обеспечив ее комплексный характер. Использует здоровьесберегающие

			технологии как технологическую основу
Умение регулировать и эффективно строить процесс общения с различными участниками	Затрудняется устанавливать педагогически целесообразные взаимоотношения с участниками образовательной деятельности	Затрудняется, но старается устанавливать педагогически целесообразные взаимоотношения с участниками образовательной деятельности	Устанавливает педагогически целесообразные взаимоотношения с отдельными учащимися, малыми группами и ученическими коллективами, а также с родителями учителями, находит контакт, общий язык и правильный тон с разными людьми в различных обстоятельствах

**Характеристика показателей уровня сформированности  
профессиональных компетентностей педагога-методиста**

<b>Критерий: предметная компетентность</b>			
<b>ПОКАЗАТЕЛИ УРОВНЯ СФОРМИРОВА ННОСТИ ПРОФЕССИОН АЛЬНЫХ КОМПЕТЕНТ НОСТЕЙ ПЕДАГОГА</b>	<b>Оценка работы педагога-методиста</b>		
	<b>1 балл</b>	<b>2 балла</b>	<b>3 балла</b>
Знание своего предмета	Владеет учебным предметом на уровне программы. Не имеет пробелов, возможно фактически искажения в преподавании предмета.	Имеет твердые знания в рамках программы. Следит за методической литературой. Увлечен своим предметом.	Имеет полноценные и многообразные знания своего предмета, которые превышают знания программы. Хорошо ориентируется в методической и научно-популярной литературе. Учит с увлечением.
Знание и обеспечение реализации содержания и структуры учебного плана	Не совсем владеет содержанием основных учебных программ по предмету. Не в полном объеме знает содержание рекомендованных программ факультативных и элективных курсов по предмету. Не обеспечивает овладение учениками базовыми программами в полном объеме	Владеет содержанием базовых программ по предмету, владеет содержанием рекомендованных программ факультативных и элективных курсов по предмету. Преподает на различных уровнях обученности и развития учащихся	Владеет содержанием базовых программ по предмету. Владеет содержанием рекомендованных программ факультативных и элективных курсов по предмету. Преподает на различных уровнях обученности и развития учеников. Обеспечивает овладение учащимися базовыми программами в полном объеме
Знакомство с современным	Интересуется современными	Имеет представление о	Активно интересуется состоянием

представление преподаваемых предметов	представлениями, состоянием преподаваемых предметов лишь по необходимости.	современном состоянии преподаваемых предметов, но не торопится использовать достижения науки на практике	преподаваемых предметов, достижения наук внедряет в преподавание своего предмета
Знание смежных наук	Знает только о существовании смежных предметов. Не вникает в суть межпредметных связей.	Знает суть взаимосвязи со смежными предметами. На практике почти не показывает ученикам связь понятий и явлений	Знает основы смежных предметов, на практике часто проводит линию взаимосвязи понятий и явлений.
Самостоятельная работа по накоплению научных материалов, проблем, решений	Не работает по накоплению целенаправленно	Имеет методическую и информационную копилку. Занимается ее пополнением, но это происходит не в системе	Имеет собственный информационный банк, который постоянно обновляется
Умение извлекать информацию по преподаваемому предмету	Информацию извлекает лишь из учебника или методического пособия	Пользуется дополнительной литературой по своему предмету	Постоянно находится в поиске интересной современной информации по предмету
Постоянная работа с публикациями и интернет-ресурсами	Использует публикации коллег	Изучает интернет-ресурсы	Работает с собственной подборкой периодических изданий, постоянный пользователь библиотек и интернет-ресурсов
Глубокое понимание и умение использовать на практике основные	Имеет убеждения, представления о ценностях, понятиях, нормах, достоинствах, решениях, процессах,	Имеет убеждения, представления о ценностях, понятиях, нормах, достоинствах, решениях,	Сформулирована система ценностей, понятий, норм, достоинств, решений, процессов в соответствии с

ценности, нормы, достоинства, понятия, решения, процессы	нет четкого соответствия с принятыми нормативными требованиями	процессах. Проводится линия по реализации этих убеждений и представлений	нормативными требованиями. Четко проводится линия по реализации этой системы. Педагог является примером для учеников
Умение адаптировать научное знание с целью повышения интереса учащихся	Не считает адаптацию научных знаний с целью повышения интереса учащихся актуальной	Сам отбирает и адаптирует научные знания для активизации образовательной деятельности. Но преподносит их в готовом виде	Отбирает и адаптирует научные знания для активизации образовательной деятельности. Часто создает условия для мотивации поиска, отбора и использования научных знаний учащимися. Организует самостоятельную работу по адаптации и применению научных знаний в незнакомой ситуации.
Готовность и желание познавать, учиться и осваивать что-то новое	Посещает без желания, по необходимости семинары, педсоветы, курсы и прочее	Активно посещает семинары, курсы и прочее	Постоянно повышает свой профессиональный уровень через самообразование, участие в творческих группах, семинарах, педагогических мастерских и прочем

<b>Критерий: психологическая компетентность</b>			
<b>ПОКАЗАТЕЛИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ</b>	<b>Оценка работы педагога-методиста</b>		
	<b>1 балл</b>	<b>2 балла</b>	<b>3 балла</b>

ПЕДАГОГА			
Знание психологии как предмета	Имеет только общие представления о современных психолого-педагогических концепциях обучения	Ориентируется в современных психолого-педагогических концепциях обучения, но не часто применяет их в работе	Хорошо ориентируется в современных психолого-педагогических концепциях обучения. Использует их как основу в своей педагогической деятельности
Знание возрастной психологии	Знает, но не старается применять знание по возрастной психологии	Знакомится, старается применять рекомендации психолого-педагогической науки по учету кризисов возрастов	Изучает, применяет на практике рекомендации психолого-педагогической науки по учету кризисов возрастного периода
Умение использовать свои педагогические методы, приемы, процедуры, нормы в своей профессиональной деятельности	Владеет стратегиями обучения знаниям, умениям и навыкам по отдельным разделам курса. Умеет формулировать педагогическую цель, предвидеть искомый результат и создавать систему и последовательность включения учащихся в учебно-познавательную деятельность	Владеет стратегиями формирования необходимой системы знаний, умений и навыков учеников по предмету	Владеет стратегиями превращения своего предмета в средство формирования личности учащихся, их потребностей в саморазвитии и самообразовании
Знание психологии общения	Пытается взаимодействовать с учащимися. Иногда взаимодействует с школьным педагогом-психологом и использует рекомендации в работе	Старается организовать процесс взаимодействия с учащимися. Формирует межличностные взаимоотношения в информационном и предметном взаимодействии.	Отлично организует процесс взаимодействия с учащимися. Формирует межличностные взаимоотношения в информационном и предметном взаимодействии. Использует

		Использует результаты исследований психологов, старается учитывать разные способности общения учащихся	результаты исследований психологов, старается учитывать разные способности общения учащихся
Знание психологии творчества	Обладает незначительными знаниями. С школьным педагогом-психологом не взаимодействует	Знания постепенно складываются в блок взаимосвязанных понятий, периодически сотрудничает с школьным педагогом-психологом	Знания активно приобретаются в деятельности, активно сотрудничает с школьным педагогом-психологом
Отзывчивость	Не считает необходимым всегда воспринимать внутренний мир другого человека с сохранением эмоциональных и смысловых оттенков, чувствовать переживания другого человека	Не всегда получается, но старается воспринимать внутренний мир другого человека с сохранением эмоциональных и смысловых оттенков, чувствовать переживания другого человека	Точно воспринимает внутренний мир другого человека с сохранением эмоциональных и смысловых оттенков. Тонко чувствует переживания другого человека
Развитие в себе рефлексивной культуры	Овладение навыками самоконтроля, анализа результатов в начальной стадии	Затрудняется, но в тоже время стремится овладеть навыками самоконтроля, анализа результатов	Стремление к объективному и своевременному контролю, всегда сравнивает запланированное и достигнутое, корректирует отклонения, контролирует процесс и результаты
Умение учитывать состояние	Стремится управлять ситуацией, корректировать	Старается управлять ситуацией, корректировать	Умело управляет ситуацией, корректирует условия

другого человека	ситуацию общения с учетом психологического состояния другого человека или группы лишь в трудные минуты. Создать здоровый микроклимата в классах не удается	ситуацию общения с учетом психологического состояния другого человека или группы лишь в трудные минуты. Создание здорового микроклимата в классах считает необходимым, но это не всегда удается	общения с учетом психологического состояния другого человека или группы, создает здоровый микроклимат в классе
Умение видеть, чувствовать и оценивать состояние другого человека	Может, но не считает необходимым определять изменения психологического состояния учащихся. Трудно понимает и объясняет особенности их поведения в конкретных жизненных ситуациях	Умеет определять по внешним проявлениям, поступкам изменение психологического состояния учащихся, но не всегда понимает, демонстрирует отрывочные представления о переживаниях другого человека, эпизодически стремится объяснить особенности их поведения в конкретных жизненных ситуациях	Умеет на протяжении всего взаимодействия определять по внешним признакам изменение психологического состояния учащихся, понимать и объяснять особенности их поведения в той или иной ситуации, мысленно ставит себя в позицию ученика
Умение стимулировать активность учащихся	Готовит учащихся к восприятию нового материала на основе изученного. Не всегда удается активизировать учащихся на познавательную деятельность, возбудить	Готовит учащихся к восприятию нового материала на основе изученного. Стремится активизировать учащихся на познавательную деятельность, возбуждать	Постоянно подталкивает учащихся на познавательную деятельность. Готовит учеников к восприятию нового материала на основе изученного. Возбуждает

	положительные мотивы учения и познавательный интерес	положительные мотивы учения и познавательный интерес. Изучает приемы стимулирования ученической активности	положительные мотивы учения и познавательный интерес. Владеет приемами стимулирования активности учащихся, изобретает свои нестандартные.
<b>Критерий: педагогическая компетентность</b>			
<b>ПОКАЗАТЕЛИ УРОВНЯ СФОРМИРОВА ННОСТИ ПРОФЕССИОН АЛЬНЫХ КОМПЕТЕНТ НОСТЕЙ ПЕДАГОГА</b>	<b>Оценка работы педагога-методиста</b>		
	<b>1 балл</b>	<b>2 балла</b>	<b>3 балла</b>
Способность и желание работать с детьми	Имеет способность, но проявляет безразличие. Только по необходимости участвует в организации кружков, внеурочных занятий. Очень редко организует мероприятия	Участвует в организации кружков, внеурочных занятий, предметных недель и т.д. Но такая работа ведется не в системе	Организует походы, кружки, секции, внеурочные занятия и прочее. Работает в системе постоянно
Умение увлечь учащихся	Ведет работу по развитию интереса к своему предмету эпизодически	Ведет работу по развитию интереса	Использует специальные приемы по развитию у учащихся интереса к предмету. Обеспечивает индивидуальный подход к учащимся при формировании познавательных интересов

Наличие системы внеклассной работы	Понимает ученика как индивидуальность. Старается распознавать и учитывать структуру потребностей	Понимает ученика как индивидуальность; учитывает структуру потребностей. Работает над созданием системы внеклассной работы	Понимает ученика как индивидуальность. Учитывает структуру потребностей, вооружает знанием средств, обеспечивающих успешное удовлетворение социально ценных побуждений, в системе создает условия для обеспечения развития учеников
Способность привносить воспитывающ ее начало в свою деятельность	Прививает учащимся привычки культурного поведения и учебной работы	Целенаправленно работает над формированием культурной, образованной, социально зрелой и творчески активной личности	Целенаправленно и системно работает над формированием культурной, творчески активной, образованной и социально зрелой личности. Прививает учащимся привычки культурного поведения и учебной работы. Является образцом воспитанного человека
Умение организовыва ть коллективную деятельность с учениками	Не всегда получается мобилизовать учащихся на коллективную деятельность, эффективно распределить обязанности, поручения, найти сильные средства педагогического	Не всегда получается мобилизовать учащихся на коллективную деятельность, эффективно распределить обязанности, поручения, учесть взаимоотношения,	Постоянно мобилизует учеников на коллективную деятельность, распределяет поручения с учетом индивидуальных способностей, учитывает взаимоотношения, возбуждает

	воздействия. Не получается возбуждать положительные мотивы участия в коллективной деятельности	найти сильные средства педагогического воздействия. Возбуждает положительные мотивы участия в коллективной деятельности	положительные мотивы участия в коллективной деятельности, находит сильные средства педагогического воздействия
Достижения в подготовке отдельных учащихся	Редкая подготовка призёров, победителей олимпиад и конкурсов	Периодическая подготовка призёров и победителей олимпиад и конкурсов не ниже муниципального уровня	Систематическая, ежегодная подготовка призёров и победителей олимпиад и конкурсов не ниже муниципального уровня
Умение организовать индивидуальн ую деятельность, управлять индивидуальн ым образовательн ым маршрутом учащегося	Почти не осуществляет, иногда проводит дополнительные внеурочные занятия с отстающими учениками	Часто обеспечивает индивидуальный подход	Постоянно изучает особенности учащихся и обеспечивает индивидуальный подход: дифференцирует объем и сложность заданий, осуществляет регулярную помощь отстающим, систематически контролирует выполнение домашних заданий, умет держать одновременно в поле зрения «сильных», «слабых» и «средних» учеников
Заинтересован ность в	Эпизодически решает проблему	Авторитарно решает проблему	Проблему стимулирования и

результате своей работы	организации различных форм деятельности учащихся, распределяет роли, поручения без учета индивидуальных особенностей	организации различных форм деятельности учащихся, распределяет роли, поручения с учетом индивидуальных особенностей	организации различных форм деятельности учащихся, целесообразно распределяет роли, поручения с учетом индивидуальных особенностей, заинтересовывает новыми делами
Умение создавать комфортную обстановку	Учитель не считает важным создание комфортной обстановки на занятиях. Учащиеся не высказывают свое мнение	На занятиях не все учащиеся чувствуют себя комфортно	На занятиях всем комфортно. Учащиеся идут на урок с большим удовольствием
Уровень достижения поставленных целей	Стремится совершенствовать свое мастерство, учится прогнозировать средства и методы деятельности для достижения поставленных целей. Но в тоже время не оценивает уровень их достижения, не делает выводы	Стремится совершенствовать свое мастерство, учится прогнозировать средства и методы деятельности для достижения поставленных целей. Ставит актуальные и достигаемые цели. Не всегда может оценивать уровень их достижения, не делает выводы и не корректирует цели	Умеет осознанно совершенствовать свое мастерство, прогнозировать средства и методы деятельности для достижения поставленных целей, ставить актуальные и достигаемые цели, оценивать уровень их достижения, делать выводы и корректировать цели

<b>Критерий: методическая компетентность</b>	
<b>ПОКАЗАТЕЛИ УРОВНЯ</b>	<b>Оценка работы педагога-методиста</b>

СФОРМИРОВА ННОСТИ ПРОФЕССИОН АЛЬНЫХ КОМПЕТЕНОТ НОСТЕЙ ПЕДАГОГА	1 балл	2 балла	3 балла
Работа над методическим оснащением учебно-воспитательной деятельности	Методическое оснащение УВД бедное, работа по её совершенствованию ведется лишь перед предстоящей проверкой или аттестацией	Занимается совершенствованием методического оснащения УВД, но бессистемно	Постоянно пополняет и обновляет свою учебно-методическую копилку
Владение техникой самоанализа занятий, собственной педагогической деятельности	Самоанализ занятий и собственной педагогической деятельности выстроить самостоятельно не умеет, но консультируется у коллег с опытом	Владеет техникой самоанализа, однако не придает ему значение. Осуществляет его лишь по необходимости	Владеет техникой самоанализа, постоянно его осуществляет, считая его важной составляющей качества своей деятельности. Оказывает консультационную помощь педагогам в написании самоанализа
Поиск разнообразных форм организации познавательной деятельности учащихся	Выполняет рекомендации программ по усилению развивающего обучения, ориентируя учащихся чаще всего на запоминание	Выполняет основные рекомендации программ по усилению развивающего обучения, применяет некоторые специальные меры по развитию мышления	Обеспечивает эффективное развивающее обучение, умеет вовремя распознать появление мотивационного вакуума и снижение познавательного интереса и ликвидировать причины этого явления
Знание и использование в своей работе современных	Порой отрицательное отношение к новому, трудно вовлекается в процесс решения	В большинстве случаев положительно относится к новым	Отличается поиском новых идей, новых решений педагогических задач.

образовательных технологий	новых задач	педагогическим идеям, но в тоже время не реализует их без воздействия администрации	Активно использует в своей работе ИКТ
Уровень программно-методического обеспечения образовательной деятельности	Не отслеживает модернизацию образовательных программ. Отсутствует папка учителя-предметника	Прислушивается к информации, исходящей от коллег о требованиях и рекомендациях федеральных региональных документов	Постоянно отслеживает и учитывает накопленную информацию в совершенствовании педагогической деятельности. Папка учителя-предметника постоянно обновляется
Создание персонального сайта или страницы в социальной сети методико-педагогической направленности	Сайт или страница созданы, но не пополняется информацией методико-педагогической направленности	Сайт или страница созданы, периодически пополняется информацией методико-педагогической направленности	Сайт или страница созданы, систематически пополняется информацией методико-педагогической направленности
Использование современных методов и форм работы, типов, видов, форм уроков в зависимости от целей	Не справляется с этой задачей, критически относится к формам и методам	Стремится к формированию у учащихся навыков рациональной организации учебного труда	Целеустремленно и настойчиво формирует у учащихся умения и навыки рациональной организации труда. Следует требованиям к современному уроку
Участие в деятельности научно-методического сообщества	Выступление на районном методическом объединении отсутствуют или редкие, раз в несколько лет	Выступление на районном методическом объединении не менее 1 раза в два года	Выступление на районном методическом объединении не менее 1 раза в год
Участие в	Дистанционное	Участие в	Победитель или

профессиональных конкурсах и грантах	участие в конкурсах профессионального мастерства не ниже муниципального уровня	конкурсах профессионального мастерства не ниже муниципального уровня	призёр в конкурсах профессионального мастерства не ниже муниципального уровня
Разработка методических и учебных материалов	Педагогические публикации регионального уровня 1 раз в несколько лет	Педагогические публикации регионального уровня не менее 2 раз в два года	Педагогические публикации регионального уровня не менее 2 раз в год

<b>Критерий: общекультурная и эмоционально-нравственная компетентность</b>			
<b>ПОКАЗАТЕЛИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГА</b>	<b>Оценка работы педагога-методиста</b>		
	<b>1 балл</b>	<b>2 балла</b>	<b>3 балла</b>
Заинтересованность результатами коллективной работы	Безразличен к коллективным делам педагогов. При возможности старается оградить себя от участия в коллективных делах	По настроению может принимать активное участие в коллективных делах.	Умеет положительно оценивать творческий подход в других людях, выделять факторы, препятствующие коллективной творческой работе. Способен принимать идеи и использовать возможности, системный подход к решению проблем и отбору новаторских идей. Понимает процесс увлеченности, умеет ясно излагать свои мысли

Готовность к творческой и исследовательской работе	Затрудняется и не стремится выделять ведущие идеи, анализировать результаты своей деятельности, выбирать исследовательскую тему, подбирать соответствующую литературу, сопоставлять опыт с отраженным в литературе. Только по необходимости в группе с более опытными педагогами может участвовать в экспериментальной работе	Затрудняется, но в тоже время стремится выделять ведущие идеи, анализировать результаты своей деятельности, выбирать исследовательскую тему, подбирать соответствующую литературу, сопоставлять свой опыт с отраженным в литературе	Выделяет ведущие идеи, анализирует результаты своей деятельности, выбирает и обосновывает исследовательскую тему, подбирать соответствующую литературу, сопоставлять свой опыт с отраженным в литературе
Способность к работе в группе	В группе педагогов работает без инициативы	В группе педагогов чаще является исполнителем	В группе педагогов чаще является организатором и инициатором
Активная жизненная позиция	Не всегда проявляет инициативу и заинтересованное отношение к эффективной реализации системы социально одобряемых ценностных установок	Способен к эффективной реализации системы социально одобряемых ценностных установок и достижению наилучших педагогических результатов	Благодаря сформированной профессионально-педагогической компетентности активно реализует в деятельности, в поведении, в общении ценностные установки за счет интеграции духовного потенциала с научными знаниями, умениями и навыками
Трудовая дисциплина	Не всегда умеет конструктивно использовать свое время, свои возможности	Умеет конструктивно использовать свое время, свои возможности, владеет искусством	Умеет конструктивно использовать свое время, свои возможности, владеет искусством самоменеджмента.

		самоменеджмента	Соблюдает трудовую дисциплину
Стремление к расширению кругозора	Эпизодически читает, массовые мероприятия	Эпизодически читает, посещает культурно-массовые мероприятия	Много читает, посещает массовые мероприятия
Педагогическая этика	При внешнем соблюдении такта в отношении с учащимися наблюдаются срывы	Обладает педагогическим тактом	Отношения с людьми строит на доверии, уважении, требователен, справедлив, доброжелателен, контактен
Взаимодействие и сотрудничество с родителями	Не всегда удается устанавливать педагогически целесообразные взаимоотношения с родителями и находить контакт, общий язык, тон в различных обстоятельствах, не умеет при необходимости перестраивать отношения	Старается устанавливать педагогически целесообразные взаимоотношения с родителями и находить контакт, общий язык, тон в различных обстоятельствах, при необходимости перестраивать отношения	Устанавливает педагогически целесообразные взаимоотношения с родителями и находит контакт, общий язык, тон в различных обстоятельствах, при необходимости перестраивает отношения
Реализация идей здоровьесберегающей педагогики	Осознает проблему негативного воздействия школы на здоровье учащихся и необходимость ее решения	Овладевает необходимыми здоровьесберегающими технологиями	Имеет полноценное представление о здоровьесберегающей педагогике, четко знает, от каких опасных воздействий необходимо защитить учащихся, как правильно спланировать и организовать свою работу в сотрудничестве с коллегами, обеспечив ее комплексный характер. Использует здоровьесберегающие

			технологии как технологическую основу
Умение регулировать и эффективно строить процесс общения с различными участниками	Затрудняется устанавливать педагогически целесообразные взаимоотношения с участниками образовательной деятельности	Затрудняется, но старается устанавливать педагогически целесообразные взаимоотношения с участниками образовательной деятельности	Устанавливает педагогически целесообразные взаимоотношения с отдельными учащимися, малыми группами и ученическими коллективами, а также с родителями учителями, находит контакт, общий язык и правильный тон с разными людьми в различных обстоятельствах

### Характеристика показателей уровня сформированности

## профессиональных компетентностей педагога-наставника

<b>Критерий: предметная компетентность</b>			
<b>ПОКАЗАТЕЛИ УРОВНЯ СФОРМИРОВА ННОСТИ ПРОФЕССИОН АЛЬНЫХ КОМПЕТЕНОТ НОСТЕЙ ПЕДАГОГА</b>	<b>Оценка работы педагога-наставника</b>		
	<b>1 балл</b>	<b>2 балла</b>	<b>3 балла</b>
Знание своего предмета	Владеет учебным предметом на уровне программы. Не имеет пробелов, возможно фактически е искажения в преподавании предмета.	Имеет твердые знания в рамках программы. Следит за методической литературой. Увлеченн своим предметом.	Имеет полноценные и многообразные знания своего предмета, которые превышают знания программы. Хорошо ориентируется в методической и научно-популярной литературе. Учит с увлечением.
Знание и обеспечение реализации содержания и структуры учебного плана	Не совсем владеет содержанием основных учебных программ по предмету. Не в полном объеме знает содержание рекомендованных программ факультативных и элективных курсов по предмету. Не обеспечивает овладение учениками базовыми программами в полном объеме	Владеет содержанием базовых программ по предмету, владеет содержанием рекомендованных программ факультативных и элективных курсов по предмету. Преподает на различных уровнях обученности и развития учащихся	Владеет содержанием базовых программ по предмету. Владеет содержанием рекомендованных программ факультативных и элективных курсов по предмету. Преподает на различных уровнях обученности и развития учеников. Обеспечивает овладение учащимися базовыми программами в полном объеме
Знакомство с современным представлением	Интересуется современными представлениями, состоянием	Имеет представление о современном состоянии	Активно интересуется состоянием преподаваемых предметов,

преподаваемых предметов	преподаваемых предметов лишь по необходимости.	преподаваемых предметов, но не торопится использовать достижения науки на практике	достижения наук внедряет в преподавание своего предмета
Знание смежных наук	Знает только о существовании смежных предметов. Не вникает в суть межпредметных связей.	Знает суть взаимосвязи со смежными предметами. На практике почти не показывает ученикам связь понятий и явлений	Знает основы смежных предметов, на практике часто проводит линию взаимосвязи понятий и явлений.
Самостоятельная работа по накоплению научных материалов, проблем, решений	Не работает по накоплению целенаправленно	Имеет методическую и информационную копилку. Занимается ее пополнением, но это происходит не в системе	Имеет собственный информационный банк, который постоянно обновляется
Умение извлекать информацию по преподаваемому предмету	Информацию извлекает лишь из учебника или методического пособия	Пользуется дополнительной литературой по своему предмету	Постоянно находится в поиске интересной современной информации по предмету
Постоянная работа публикациям и, интернет-ресурсами	Использует публикации коллег	Изучает интернет-ресурсы	Работает с собственной подборкой периодических изданий, постоянный пользователь библиотек и интернет-ресурсов
Глубокое понимание и умение использовать на практике основные ценности, нормы, достоинства	Имеет убеждения, представления о ценностях, понятиях, нормах, достоинствах, решениях, процессах, нет четкого соответствия с	Имеет убеждения, представления о ценностях, понятиях, нормах, достоинствах, решениях, процессах. Проводится линия	Сформулирована система ценностей, понятий, норм, достоинств, решений, процессов в соответствии с нормативными требованиями. Четко

нства, понятия, решения, процессы	принятыми нормативными требованиями	по реализации этих убеждений и представлений	проводится линия по реализации этой системы. Педагог является примером для учеников
Умение адаптировать научное знание с целью повышения интереса учащихся	Не считает адаптацию научных знаний с целью повышения интереса учащихся актуальной	Сам отбирает и адаптирует научные знания для активизации образовательной деятельности. Но преподносит их в готовом виде	Отбирает и адаптирует научные знания для активизации образовательной деятельности. Часто создает условия для мотивации поиска, отбора и использования научных знаний учащимися. Организует самостоятельную работу по адаптации и применению научных знаний в незнакомой ситуации.
Готовность и желание познавать, учиться и осваивать что- то новое	Посещает без желания, по необходимости семинары, педсоветы, курсы и прочее	Активно посещает семинары, курсы и прочее	Постоянно повышает свой профессиональный уровень через самообразование, участие в творческих группах, семинарах, педагогических мастерских и прочем

<b>Критерий: психологическая компетентность</b>			
<b>ПОКАЗАТЕЛИ УРОВНЯ СФОРМИРОВА ННОСТИ ПРОФЕССИОН АЛЬНЫХ КОМПЕТЕНОТ НОСТЕЙ ПЕДАГОГА</b>	<b>Оценка работы педагога-наставника</b>		
	<b>1 балл</b>	<b>2 балла</b>	<b>3 балла</b>
Знание	Имеет только общие	Ориентируется в	Хорошо

психологии как предмета	представления о современных психолого-педагогических концепциях обучения	современных психолого-педагогических концепциях обучения, но не часто применяет их в работе	ориентируется в современных психолого-педагогических концепциях обучения. Использует их как основу в своей педагогической деятельности
Знание возрастной психологии	Знает, но не старается применять знание по возрастной психологии	Знакомится, старается применять рекомендации психолого-педагогической науки по учету кризисов возрастов	Изучает, применяет на практике рекомендации психолого-педагогической науки по учету кризисов возрастного периода
Умение использовать свои педагогические методы, приемы, процедуры, нормы в своей профессиональной деятельности	Владеет стратегиями обучения знаниям, умениям и навыкам по отдельным разделам курса. Умеет формулировать педагогическую цель, предвидеть искомый результат и создавать систему и последовательность включения учащихся в учебно-познавательную деятельность	Владеет стратегиями формирования необходимой системы знаний, умений и навыков учеников по предмету	Владеет стратегиями превращения своего предмета в средство формирования личности учащихся, их потребностей в саморазвитии и самообразовании
Знание психологии общения	Пытается взаимодействовать с учащимися. Иногда взаимодействует с школьным педагогом-психологом и использует рекомендации в работе	Старается организовать процесс взаимодействия с учащимися. Формирует межличностные взаимоотношения в информационном и предметном взаимодействии. Использует результаты исследований	Отлично организует процесс взаимодействия с учащимися. Формирует межличностные взаимоотношения в информационном и предметном взаимодействии. Использует результаты исследований психологов, старается

		психологов, старается учитывать разные способности общения учащихся	учитывать разные способности общения учащихся
Знание психологии творчества	Обладает незначительными знаниями. С школьным педагогом- психологом не взаимодействует	Знания постепенно складываются в блок взаимосвязанных понятий, периодически сотрудничает с школьным педагогом- психологом	Знания активно приобретаются в деятельности, активно сотрудничает с школьным педагогом- психологом
Отзывчивость	Не считает необходимым всегда воспринимать внутренний мир другого человека с сохранением эмоциональных и смысловых оттенков, чувствовать переживания другого человека	Не всегда получается, но старается воспринимать внутренний мир другого человека с сохранением эмоциональных и смысловых оттенков, чувствовать переживания другого человека	Точно воспринимает внутренний мир другого человека с сохранением эмоциональных и смысловых оттенков. Тонко чувствует переживания другого человека
Развитие в себе рефлексивной культуры	Овладение навыками самоконтроля, анализа результатов в начальной стадии	Затрудняется, но в тоже время стремится овладеть навыками самоконтроля, анализа результатов	Стремление к объективному и своевременному контролю, всегда сравнивает запланированное и достигнутое, корректирует отклонения, контролирует процесс и результаты
Умение учитывать состояние другого человека	Стремится управлять ситуацией, корректировать ситуацию общения с учетом психологического	Старается управлять ситуацией, корректировать ситуацию общения с учетом психологического	Умело управляет ситуацией, корректирует условия общения с учетом психологического состояния другого

	состояния другого человека или группы лишь в трудные минуты. Создать здоровый микроклимата в классах не удается	состояния другого человека или группы лишь в трудные минуты. Создание здорового микроклимата в классах считает необходимым, но это не всегда удается	человека или группы, создает здоровый микроклимат в классе
Умение видеть, чувствовать и оценивать состояние другого человека	Может, но не считает необходимым определять изменения психологического состояния учащихся. Трудно понимает и объясняет особенности их поведения в конкретных жизненных ситуациях	Умеет определять по внешним проявлениям, поступкам изменение психологического состояния учащихся, но не всегда понимает, демонстрирует отрывочные представления о переживаниях другого человека, эпизодически стремится объяснить особенности их поведения в конкретных жизненных ситуациях	Умеет на протяжении всего взаимодействия определять по внешним признакам изменение психологического состояния учащихся, понимать и объяснять особенности их поведения в той или иной ситуации, мысленно ставит себя в позицию ученика
Умение стимулировать активность учащихся	Готовит учащихся к восприятию нового материала на основе изученного. Не всегда удается активизировать учащихся на познавательную деятельность, возбудить положительные мотивы учения и познавательный	Готовит учащихся к восприятию нового материала на основе изученного. Стремится активизировать учащихся на познавательную деятельность, возбуждать положительные мотивы учения и познавательный	Постоянно подталкивает учащихся на познавательную деятельность. Готовит учеников к восприятию нового материала на основе изученного. Возбуждает положительные мотивы учения и познавательный

	интерес	интерес. Изучает приемы стимулирования ученической активности	интерес. Владеет приемами стимулирования активности учащихся, изобретает свои нестандартные.
<b>Критерий: педагогическая компетентность</b>			
<b>ПОКАЗАТЕЛИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГА</b>	<b>Оценка работы педагога-наставника</b>		
	<b>1 балл</b>	<b>2 балла</b>	<b>3 балла</b>
Способность и желание работать с детьми	Имеет способность, но проявляет безразличие. Только по необходимости участвует в организации кружков, внеурочных занятий. Очень редко организует мероприятия	Участвует в организации кружков, внеурочных занятий, предметных недель и т.д. Но такая работа ведется не в системе	Организует походы, кружки, секции, внеурочные занятия и прочее. Работает в системе постоянно
Умение увлечь учащихся	Ведет работу по развитию интереса к своему предмету эпизодически	Ведет работу по развитию интереса	Использует специальные приемы по развитию у учащихся интереса к предмету. Обеспечивает индивидуальный подход к учащимся при формировании познавательных интересов
Наличие системы внеклассной	Понимает ученика как индивидуальность.	Понимает ученика как индивидуальность;	Понимает ученика как индивидуальность.

работы	Старается распознавать и учитывать структуру потребностей	учитывает структуру потребностей. Работает над созданием системы внеклассной работы	Учитывает структуру потребностей, вооружает знанием средств, обеспечивающих успешное удовлетворение социально ценных побуждений, в системе создает условия для обеспечения развития учеников
Способность привносить воспитывающую ее начало в свою деятельность	Прививает учащимся привычки культурного поведения и учебной работы	Целенаправленно работает над формированием культурной, образованной, социально зрелой и творчески активной личности	Целенаправленно и системно работает над формированием культурной, творчески активной, образованной и социально зрелой личности. Прививает учащимся привычки культурного поведения и учебной работы. Является образцом воспитанного человека
Умение организовывать коллективную деятельность с учениками	Не всегда получается мобилизовать учащихся на коллективную деятельность, эффективно распределить обязанности, поручения, найти сильные средства педагогического воздействия. Не получается возбудить	Не всегда получается мобилизовать учащихся на коллективную деятельность, эффективно распределить обязанности, поручения, учесть взаимоотношения, найти сильные средства педагогического	Постоянно мобилизует учеников на коллективную деятельность, распределяет поручения с учетом индивидуальных способностей, учитывает взаимоотношения, возбуждает положительные мотивы участия в коллективной

	положительные мотивы участия в коллективной деятельности	воздействия. Возбуждает положительные мотивы участия в коллективной деятельности	деятельности, находит сильные средства педагогического воздействия
Достижения в подготовке отдельных учащихся	Редкая подготовка призёров, победителей олимпиад и конкурсов	Периодическая подготовка призёров и победителей олимпиад и конкурсов не ниже муниципального уровня	Систематическая, ежегодная подготовка призёров и победителей олимпиад и конкурсов не ниже муниципального уровня
Умение организовать индивидуальную деятельность, управлять индивидуальным образовательным маршрутом учащегося	Почти не осуществляет, иногда проводит дополнительные внеурочные занятия с отстающими учениками	Часто обеспечивает индивидуальный подход	Постоянно изучает особенности учащихся и обеспечивает индивидуальный подход: дифференцирует объем и сложность заданий, осуществляет регулярную помощь отстающим, систематически контролирует выполнение домашних заданий, умет держать одновременно в поле зрения «сильных», «слабых» и «средних» учеников
Заинтересованность в результате своей работы	Эпизодически решает проблему организации различных форм деятельности	Авторитарно решает проблему организации различных форм деятельности	Проблему стимулирования и организации различных форм деятельности

	учащихся, распределяет роли, поручения без учета индивидуальных особенностей	учащихся, распределяет роли, поручения с учетом индивидуальных особенностей	учащихся, целесообразно распределяет роли, поручения с учетом индивидуальных особенностей, заинтересовывает новыми делами
Умение создавать комфортную обстановку	Учитель не считает важным создание комфортной обстановки на занятиях. Учащиеся не высказывают свое мнение	На занятиях не все учащиеся чувствуют себя комфортно	На занятиях всем комфортно. Учащиеся идут на урок с большим удовольствием
Уровень достижения поставленных целей	Стремится совершенствовать свое мастерство, учится прогнозировать средства и методы деятельности для достижения поставленных целей. Но в тоже время не оценивает уровень их достижения, не делает выводы	Стремится совершенствовать свое мастерство, учится прогнозировать средства и методы деятельности для достижения поставленных целей. Ставит актуальные и достигаемые цели. Не всегда может оценивать уровень их достижения, не делает выводы и не корректирует цели	Умеет осознанно совершенствовать свое мастерство, прогнозировать средства и методы деятельности для достижения поставленных целей, ставить актуальные и достигаемые цели, оценивать уровень их достижения, делать выводы и корректировать цели

<b>Критерий: методическая компетентность</b>			
<b>ПОКАЗАТЕЛИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ</b>	<b>Оценка работы педагога-наставника</b>		
	<b>1 балл</b>	<b>2 балла</b>	<b>3 балла</b>

КОМПЕТЕНЦИИ НОСТЕЙ ПЕДАГОГА			
Работа над методическим оснащением учебно-воспитательной деятельности	Методическое оснащение УВД бедное, работа по её совершенствованию ведется лишь перед предстоящей проверкой или аттестацией	Занимается совершенствованием методического оснащения УВД, но бессистемно	Постоянно пополняет и обновляет свою учебно-методическую копилку
Владение техникой самоанализа занятий, собственной педагогической деятельности	Самоанализ занятий и собственной педагогической деятельности выстроить самостоятельно не умеет, но консультируется у коллег с опытом	Владеет техникой самоанализа, однако не придает ему значение. Осуществляет его лишь по необходимости	Владеет техникой самоанализа, постоянно его осуществляет, считая его важной составляющей качества своей деятельности. Оказывает консультационную помощь педагогам в написании самоанализа
Поиск разнообразных форм организации познавательной деятельности учащихся	Выполняет рекомендации программ по усилению развивающего обучения, ориентируя учащихся чаще всего на запоминание	Выполняет основные рекомендации программ по усилению развивающего обучения, применяет некоторые специальные меры по развитию мышления	Обеспечивает эффективное развивающее обучение, умеет вовремя распознать появление мотивационного вакуума и снижение познавательного интереса и ликвидировать причины этого явления
Знание и использование в своей работе современных образовательных технологий	Порой отрицательное отношение к новому, трудно вовлекается в процесс решения новых задач	В большинстве случаев положительно относится к новым педагогическим идеям, но в тоже время не реализует их без воздействия	Отличается поиском новых идей, новых решений педагогических задач. Активно использует в своей работе ИКТ

		администрации	
Уровень программно-методического обеспечения образовательной деятельности	Не отслеживает модернизацию образовательных программ. Отсутствует папка учителя-предметника	Прислушивается к информации, исходящей от коллег в требованиях рекомендаций федеральных региональных документов	Постоянно отслеживает и учитывает накопленную информацию в совершенствовании педагогической деятельности. Папка учителя-предметника постоянно обновляется
Создание персонального сайта или страницы в социальной сети методико-педагогической направленности	Сайт или страница созданы, но не пополняется информацией методико-педагогической направленности	Сайт или страница созданы, периодически пополняется информацией методико-педагогической направленности	Сайт или страница созданы, систематически пополняется информацией методико-педагогической направленности
Использование современных методов и форм работы, типов, видов, форм уроков в зависимости от целей	Не справляется с этой задачей, критически относится к формам и методам	Стремится к формированию у учащихся навыков рациональной организации учебного труда	Целеустремленно и настойчиво формирует у учащихся умения и навыки рациональной организации труда. Следует требованиям к современному уроку
Участие в деятельности научно-методического сообщества	Выступление на районном методическом объединении редкие, раз в несколько лет	Выступление на районном методическом объединении не менее 1 раза в два года	Выступление на районном методическом объединении не менее 1 раза в год
Участие в профессиональных конкурсах и грантах	Дистанционное участие в конкурсах профессионального мастерства не ниже муниципального	Участие в конкурсах профессионального мастерства не ниже муниципального	Победитель или призёр в конкурсах профессионального мастерства не ниже муниципального

	уровня	уровня	уровня
Разработка методических и учебных материалов	Педагогические публикации муниципального уровня 1 раз в год	Педагогические публикации регионального уровня не менее 1 раз в год	Педагогические публикации всероссийского и международного уровня не менее 2 раз в год

<b>Критерий: общекультурная и эмоционально-нравственная компетентность</b>			
<b>ПОКАЗАТЕЛИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГА</b>	<b>Оценка работы педагога-наставника</b>		
	<b>1 балл</b>	<b>2 балла</b>	<b>3 балла</b>
Заинтересованность результатами коллективной работы	Безразличен к коллективным делам педагогов. При возможности старается оградить себя от участия в коллективных делах	По настроению может принимать активное участие в коллективных делах.	Умеет положительно оценивать творческий подход в других людях, выделять факторы, препятствующие коллективной творческой работе. Способен принимать идеи и использовать возможности, системный подход к решению проблем и отбору новаторских идей. Понимает процесс увлеченности, умеет ясно излагать свои мысли

Готовность к творческой и исследовательской работе	Затрудняется и не стремится выделять ведущие идеи, анализировать результаты своей деятельности, выбирать исследовательскую тему, подбирать соответствующую литературу, сопоставлять опыт с отраженным в литературе. Только по необходимости в группе с более опытными педагогами может участвовать в экспериментальной работе	Затрудняется, но в тоже время стремится выделять ведущие идеи, анализировать результаты своей деятельности, выбирать исследовательскую тему, подбирать соответствующую литературу, сопоставлять свой опыт с отраженным в литературе	Выделяет ведущие идеи, анализирует результаты своей деятельности, выбирает и обосновывает исследовательскую тему, подбирать соответствующую литературу, сопоставлять свой опыт с отраженным в литературе
Способность к работе в группе	В группе педагогов работает без инициативы	В группе педагогов чаще является исполнителем	В группе педагогов чаще является организатором и инициатором
Активная жизненная позиция	Не всегда проявляет инициативу и заинтересованное отношение к эффективной реализации системы социально одобряемых ценностных установок	Способен к эффективной реализации системы социально одобряемых ценностных установок и достижению наилучших педагогических результатов	Благодаря сформированной профессионально-педагогической компетентности активно реализует в деятельности, в поведении, в общении ценностные установки за счет интеграции духовного потенциала с научными знаниями, умениями и навыками
Трудовая дисциплина	Не всегда умеет конструктивно использовать свое время, свои возможности	Умеет конструктивно использовать свое время, свои возможности, владеет искусством	Умеет конструктивно использовать свое время, свои возможности, владеет искусством самоменеджмента.

		самоменеджмента	Соблюдает трудовую дисциплину
Стремление к расширению кругозора	Эпизодически читает, массовые мероприятия	Эпизодически читает, посещает культурно-массовые мероприятия	Много читает, посещает массовые мероприятия
Педагогическая этика	При внешнем соблюдении такта в отношении с учащимися наблюдаются срывы	Обладает педагогическим тактом	Отношения с людьми строит на доверии, уважении, требователен, справедлив, доброжелателен, контактен
Взаимодействие и сотрудничество с родителями	Не всегда удается устанавливать педагогически целесообразные взаимоотношения с родителями и находить контакт, общий язык, тон в различных обстоятельствах, не умеет при необходимости перестраивать отношения	Старается устанавливать педагогически целесообразные взаимоотношения с родителями и находить контакт, общий язык, тон в различных обстоятельствах, при необходимости перестраивать отношения	Устанавливает педагогически целесообразные взаимоотношения с родителями и находит контакт, общий язык, тон в различных обстоятельствах, при необходимости перестраивает отношения
Реализация идей здоровьесберегающей педагогики	Осознает проблему негативного воздействия школы на здоровье учащихся и необходимость ее решения	Овладевает необходимыми здоровьесберегающими технологиями	Имеет полноценное представление о здоровьесберегающей педагогике, четко знает, от каких опасных воздействий необходимо защитить учащихся, как правильно спланировать и организовать свою работу в сотрудничестве с коллегами, обеспечив ее комплексный характер. Использует здоровьесберегающие

			технологии как технологическую основу
Умение регулировать и эффективно строить процесс общения с различными участниками	Затрудняется устанавливать педагогически целесообразные взаимоотношения с участниками образовательной деятельности	Затрудняется, но старается устанавливать педагогически целесообразные взаимоотношения с участниками образовательной деятельности	Устанавливает педагогически целесообразные взаимоотношения с отдельными учащимися, малыми группами и ученическими коллективами, а также с родителями учителями, находит контакт, общий язык и правильный тон с разными людьми в различных обстоятельствах

**Характеристика показателей уровня сформированности  
профессиональных компетентностей педагога-исследователя**

<b>Критерий: предметная компетентность</b>			
<b>ПОКАЗАТЕЛИ УРОВНЯ СФОРМИРОВА ННОСТИ ПРОФЕССИОН АЛЬНЫХ КОМПЕТЕНТ НОСТЕЙ ПЕДАГОГА</b>	<b>Оценка работы педагога-исследователя</b>		
	<b>1 балл</b>	<b>2 балла</b>	<b>3 балла</b>
Знание своего предмета	Владеет учебным предметом на уровне программы. Не имеет пробелов, возможно фактически е искажения в преподавании предмета.	Имеет твердые знания в рамках программы. Следит за методической литературой. Увлечен своим предметом.	Имеет полноценные и многообразные знания своего предмета, которые превышают знания программы. Хорошо ориентируется в методической и научно-популярной литературе. Учит с увлечением.
Знание и обеспечение реализации содержания и структуры учебного плана	Не совсем владеет содержанием основных учебных программ по предмету. Не в полном объеме знает содержание рекомендованных программ факультативных и элективных курсов по предмету. Не обеспечивает овладение учениками базовыми программами в полном объеме	Владеет содержанием базовых программ по предмету, владеет содержанием рекомендованных программ факультативных и элективных курсов по предмету. Преподает на различных уровнях обученности и развития учащихся	Владеет содержанием базовых программ по предмету. Владеет содержанием рекомендованных программ факультативных и элективных курсов по предмету. Преподает на различных уровнях обученности и развития учеников. Обеспечивает овладение учащимися базовыми программами в полном объеме
Знакомство с современным	Интересуется современными	Имеет представление о	Активно интересуется состоянием

представление преподаваемых предметов	представлениями, состоянием преподаваемых предметов лишь по необходимости.	современном состоянии преподаваемых предметов, но не торопится использовать достижения науки на практике	преподаваемых предметов, достижения наук внедряет в преподавание своего предмета
Знание смежных наук	Знает только о существовании смежных предметов. Не вникает в суть межпредметных связей.	Знает суть взаимосвязи со смежными предметами. На практике почти не показывает ученикам связь понятий и явлений	Знает основы смежных предметов, на практике часто проводит линию взаимосвязи понятий и явлений.
Самостоятельная работа по накоплению научных материалов, проблем, решений	Не работает по накоплению целенаправленно	Имеет методическую и информационную копилку. Занимается ее пополнением, но это происходит не в системе	Имеет собственный информационный банк, который постоянно обновляется
Умение извлекать информацию по преподаваемому предмету	Информацию извлекает лишь из учебника или методического пособия	Пользуется дополнительной литературой по своему предмету	Постоянно находится в поиске интересной современной информации по предмету
Постоянная работа с публикациями и интернет-ресурсами	Использует публикации коллег	Изучает интернет-ресурсы	Работает с собственной подборкой периодических изданий, постоянный пользователь библиотек и интернет-ресурсов
Глубокое понимание и умение использовать на практике основные	Имеет убеждения, представления о ценностях, понятиях, нормах, достоинствах, решениях, процессах,	Имеет убеждения, представления о ценностях, понятиях, нормах, достоинствах, решениях,	Сформулирована система ценностей, понятий, норм, достоинств, решений, процессов в соответствии с

ценности, нормы, достоинства, понятия, решения, процессы	нет четкого соответствия с принятыми нормативными требованиями	процессах. Проводится линия по реализации этих убеждений и представлений	нормативными требованиями. Четко проводится линия по реализации этой системы. Педагог является примером для учеников
Умение адаптировать научное знание с целью повышения интереса учащихся	Не считает адаптацию научных знаний с целью повышения интереса учащихся актуальной	Сам отбирает и адаптирует научные знания для активизации образовательной деятельности. Но преподносит их в готовом виде	Отбирает и адаптирует научные знания для активизации образовательной деятельности. Часто создает условия для мотивации поиска, отбора и использования научных знаний учащимися. Организует самостоятельную работу по адаптации и применению научных знаний в незнакомой ситуации.
Готовность и желание познавать, учиться и осваивать что-то новое	Посещает без желания, по необходимости семинары, педсоветы, курсы и прочее	Активно посещает семинары, курсы и прочее	Постоянно повышает свой профессиональный уровень через самообразование, участие в творческих группах, семинарах, педагогических мастерских и прочем

<b>Критерий: психологическая компетентность</b>			
<b>ПОКАЗАТЕЛИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ</b>	<b>Оценка работы педагога-исследователя</b>		
	<b>1 балл</b>	<b>2 балла</b>	<b>3 балла</b>

ПЕДАГОГА			
Знание психологии как предмета	Имеет только общие представления о современных психолого-педагогических концепциях обучения	Ориентируется в современных психолого-педагогических концепциях обучения, но не часто применяет их в работе	Хорошо ориентируется в современных психолого-педагогических концепциях обучения. Использует их как основу в своей педагогической деятельности
Знание возрастной психологии	Знает, но не старается применять знание по возрастной психологии	Знакомится, старается применять рекомендации психолого-педагогической науки по учету кризисов возрастов	Изучает, применяет на практике рекомендации психолого-педагогической науки по учету кризисов возрастного периода
Умение использовать свои педагогические методы, приемы, процедуры, нормы в своей профессиональной деятельности	Владеет стратегиями обучения знаниям, умениям и навыкам по отдельным разделам курса. Умеет формулировать педагогическую цель, предвидеть искомый результат и создавать систему и последовательность включения учащихся в учебно-познавательную деятельность	Владеет стратегиями формирования необходимой системы знаний, умений и навыков учеников по предмету	Владеет стратегиями превращения своего предмета в средство формирования личности учащихся, их потребностей в саморазвитии и самообразовании
Знание психологии общения	Пытается взаимодействовать с учащимися. Иногда взаимодействует с школьным педагогом-психологом и использует рекомендации в работе	Старается организовать процесс взаимодействия с учащимися. Формирует межличностные взаимоотношения в информационном и предметном взаимодействии.	Отлично организует процесс взаимодействия с учащимися. Формирует межличностные взаимоотношения в информационном и предметном взаимодействии. Использует

		Использует результаты исследований психологов, старается учитывать разные способности общения учащихся	результаты исследований психологов, старается учитывать разные способности общения учащихся
Знание психологии творчества	Обладает незначительными знаниями. С школьным педагогом-психологом не взаимодействует	Знания постепенно складываются в блок взаимосвязанных понятий, периодически сотрудничает с школьным педагогом-психологом	Знания активно приобретаются в деятельности, активно сотрудничает с школьным педагогом-психологом
Отзывчивость	Не считает необходимым всегда воспринимать внутренний мир другого человека с сохранением эмоциональных и смысловых оттенков, чувствовать переживания другого человека	Не всегда получается, но старается воспринимать внутренний мир другого человека с сохранением эмоциональных и смысловых оттенков, чувствовать переживания другого человека	Точно воспринимает внутренний мир другого человека с сохранением эмоциональных и смысловых оттенков. Тонко чувствует переживания другого человека
Развитие в себе рефлексивной культуры	Овладение навыками самоконтроля, анализа результатов в начальной стадии	Затрудняется, но в тоже время стремится овладеть навыками самоконтроля, анализа результатов	Стремление к объективному и своевременному контролю, всегда сравнивает запланированное и достигнутое, корректирует отклонения, контролирует процесс и результаты
Умение учитывать состояние	Стремится управлять ситуацией, корректировать	Старается управлять ситуацией, корректировать	Умело управляет ситуацией, корректирует условия

другого человека	ситуацию общения с учетом психологического состояния другого человека или группы лишь в трудные минуты. Создать здоровый микроклимата в классах не удается	ситуацию общения с учетом психологического состояния другого человека или группы лишь в трудные минуты. Создание здорового микроклимата в классах считает необходимым, но это не всегда удается	общения с учетом психологического состояния другого человека или группы, создает здоровый микроклимат в классе
Умение видеть, чувствовать и оценивать состояние другого человека	Может, но не считает необходимым определять изменения психологического состояния учащихся. Трудно понимает и объясняет особенности их поведения в конкретных жизненных ситуациях	Умеет определять по внешним проявлениям, поступкам изменение психологического состояния учащихся, но не всегда понимает, демонстрирует отрывочные представления о переживаниях другого человека, эпизодически стремится объяснить особенности их поведения в конкретных жизненных ситуациях	Умеет на протяжении всего взаимодействия определять по внешним признакам изменение психологического состояния учащихся, понимать и объяснять особенности их поведения в той или иной ситуации, мысленно ставит себя в позицию ученика
Умение стимулировать активность учащихся	Готовит учащихся к восприятию нового материала на основе изученного. Не всегда удается активизировать учащихся на познавательную деятельность, возбудить	Готовит учащихся к восприятию нового материала на основе изученного. Стремится активизировать учащихся на познавательную деятельность, возбуждать	Постоянно подталкивает учащихся на познавательную деятельность. Готовит учеников к восприятию нового материала на основе изученного. Возбуждает

	положительные мотивы учения и познавательный интерес	положительные мотивы учения и познавательный интерес. Изучает приемы стимулирования ученической активности	положительные мотивы учения и познавательный интерес. Владеет приемами стимулирования активности учащихся, изобретает свои нестандартные.
<b>Критерий: педагогическая компетентность</b>			
<b>ПОКАЗАТЕЛИ УРОВНЯ СФОРМИРОВА ННОСТИ ПРОФЕССИОН АЛЬНЫХ КОМПЕТЕНТ НОСТЕЙ ПЕДАГОГА</b>	<b>Оценка работы педагога-исследователя</b>		
	<b>1 балл</b>	<b>2 балла</b>	<b>3 балла</b>
Способность и желание работать с детьми	Имеет способность, но проявляет безразличие. Только по необходимости участвует в организации кружков, внеурочных занятий. Очень редко организует мероприятия	Участвует в организации кружков, внеурочных занятий, предметных недель и т.д. Но такая работа ведется не в системе	Организует походы, кружки, секции, внеурочные занятия и прочее. Работает в системе постоянно
Умение увлечь учащихся	Ведет работу по развитию интереса к своему предмету эпизодически	Ведет работу по развитию интереса	Использует специальные приемы по развитию у учащихся интереса к предмету. Обеспечивает индивидуальный подход к учащимся при формировании познавательных интересов

Наличие системы внеклассной работы	Понимает ученика как индивидуальность. Старается распознавать и учитывать структуру потребностей	Понимает ученика как индивидуальность; учитывает структуру потребностей. Работает над созданием системы внеклассной работы	Понимает ученика как индивидуальность. Учитывает структуру потребностей, вооружает знанием средств, обеспечивающих успешное удовлетворение социально ценных побуждений, в системе создает условия для обеспечения развития учеников
Способность привносить воспитывающую ее начало в свою деятельность	Прививает учащимся привычки культурного поведения и учебной работы	Целенаправленно работает над формированием культурной, образованной, социально зрелой и творчески активной личности	Целенаправленно и системно работает над формированием культурной, творчески активной, образованной и социально зрелой личности. Прививает учащимся привычки культурного поведения и учебной работы. Является образцом воспитанного человека
Умение организовывать коллективную деятельность с учениками	Не всегда получается мобилизовать учащихся на коллективную деятельность, эффективно распределить обязанности, поручения, найти сильные средства педагогического	Не всегда получается мобилизовать учащихся на коллективную деятельность, эффективно распределить обязанности, поручения, учесть взаимоотношения,	Постоянно мобилизует учеников на коллективную деятельность, распределяет поручения с учетом индивидуальных способностей, учитывает взаимоотношения, возбуждает

	воздействия. Не получается возбуждать положительные мотивы участия в коллективной деятельности	найти сильные средства педагогического воздействия. Возбуждает положительные мотивы участия в коллективной деятельности	положительные мотивы участия в коллективной деятельности, находит сильные средства педагогического воздействия
Достижения в подготовке отдельных учащихся	Редкая подготовка призёров, победителей олимпиад и конкурсов	Периодическая подготовка призёров и победителей олимпиад и конкурсов не ниже муниципального уровня	Систематическая, ежегодная подготовка призёров и победителей олимпиад и конкурсов не ниже муниципального уровня
Умение организовать индивидуальн ую деятельность, управлять индивидуальн ым образовательн ым маршрутом учащегося	Почти не осуществляет, иногда проводит дополнительные внеурочные занятия с отстающими учениками	Часто обеспечивает индивидуальный подход	Постоянно изучает особенности учащихся и обеспечивает индивидуальный подход: дифференцирует объем и сложность заданий, осуществляет регулярную помощь отстающим, систематически контролирует выполнение домашних заданий, умет держать одновременно в поле зрения «сильных», «слабых» и «средних» учеников
Заинтересован ность в	Эпизодически решает проблему	Авторитарно решает проблему	Проблему стимулирования и

результате своей работы	организации различных форм деятельности учащихся, распределяет роли, поручения без учета индивидуальных особенностей	организации различных форм деятельности учащихся, распределяет роли, поручения с учетом индивидуальных особенностей	организации различных форм деятельности учащихся, целесообразно распределяет роли, поручения с учетом индивидуальных особенностей, заинтересовывает новыми делами
Умение создавать комфортную обстановку	Учитель не считает важным создание комфортной обстановки на занятиях. Учащиеся не высказывают свое мнение	На занятиях не все учащиеся чувствуют себя комфортно	На занятиях всем комфортно. Учащиеся идут на урок с большим удовольствием
Уровень достижения поставленных целей	Стремится совершенствовать свое мастерство, учится прогнозировать средства и методы деятельности для достижения поставленных целей. Но в тоже время не оценивает уровень их достижения, не делает выводы	Стремится совершенствовать свое мастерство, учится прогнозировать средства и методы деятельности для достижения поставленных целей. Ставит актуальные и достигаемые цели. Не всегда может оценивать уровень их достижения, не делает выводы и не корректирует цели	Умеет осознанно совершенствовать свое мастерство, прогнозировать средства и методы деятельности для достижения поставленных целей, ставить актуальные и достигаемые цели, оценивать уровень их достижения, делать выводы и корректировать цели

<b>Критерий: методическая компетентность</b>	
<b>ПОКАЗАТЕЛИ УРОВНЯ</b>	<b>Оценка работы педагога-исследователя</b>

СФОРМИРОВАННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГА	1 балл	2 балла	3 балла
Работа над методическим оснащением учебно-воспитательной деятельности	Методическое оснащение УВД бедное, работа по её совершенствованию ведется лишь перед предстоящей проверкой или аттестацией	Занимается совершенствованием методического оснащения УВД, но бессистемно	Постоянно пополняет и обновляет свою учебно-методическую копилку
Владение техникой самоанализа занятий, собственной педагогической деятельности	Самоанализ занятий и собственной педагогической деятельности выстроить самостоятельно не умеет, но консультируется у коллег с опытом	Владеет техникой самоанализа, однако не придает ему значение. Осуществляет его лишь по необходимости	Владеет техникой самоанализа, постоянно его осуществляет, считая его важной составляющей качества своей деятельности. Оказывает консультационную помощь педагогам в написании самоанализа
Поиск разнообразных форм организации познавательной деятельности учащихся	Выполняет рекомендации программ по усилению развивающего обучения, ориентируя учащихся чаще всего на запоминание	Выполняет основные рекомендации программ по усилению развивающего обучения, применяет некоторые специальные меры по развитию мышления	Обеспечивает эффективное развивающее обучение, умеет вовремя распознать появление мотивационного вакуума и снижение познавательного интереса и ликвидировать причины этого явления
Знание и использование в своей работе современных	Порой отрицательное отношение к новому, трудно вовлекается в процесс решения	В большинстве случаев положительно относится к новым	Отличается поиском новых идей, новых решений педагогических задач.

образовательных технологий	новых задач	педагогическим идеям, но в тоже время не реализует их без воздействия администрации	Активно использует в своей работе ИКТ
Уровень программно-методического обеспечения образовательной деятельности	Не отслеживает модернизацию образовательных программ. Отсутствует папка учителя-предметника	Прислушивается к информации, исходящей от коллег о требованиях и рекомендациях федеральных и региональных документов	Постоянно отслеживает и учитывает накопленную информацию в совершенствовании педагогической деятельности. Папка учителя-предметника постоянно обновляется
Создание персонального сайта или страницы в социальной сети методико-педагогической направленности	Сайт или страница созданы, но не пополняется информацией методико-педагогической направленности	Сайт или страница созданы, периодически пополняется информацией методико-педагогической направленности	Сайт или страница созданы, систематически пополняется информацией методико-педагогической направленности
Использование современных методов и форм работы, типов, видов, форм уроков в зависимости от целей	Не справляется с этой задачей, критически относится к формам и методам	Стремится к формированию у учащихся навыков рациональной организации учебного труда	Целеустремленно и настойчиво формирует у учащихся умения и навыки рациональной организации труда. Следует требованиям к современному уроку
Участие в деятельности научно-методического сообщества	Участие в научно-практических мероприятиях (выступление, мастер-класс, открытый урок, педагогическая мастерская и др. школьного уровня (	Участие в научно-практических мероприятиях (выступление, мастер-класс, открытый урок, педагогическая мастерская и др. не	Участие в научно-практических мероприятиях (выступление, мастер-класс, открытый урок, педагогическая мастерская и др. не ниже

	не менее 1 раза в год)	ниже муниципального уровня ( не менее 1 раза в два года)	муниципального уровня ( не менее 1 раза в год)
Участие в профессиональных конкурсах и грантах	Не участвует в конкурсах исследовательских работ школьного уровня	Участник конкурсов исследовательских работ школьного уровня	Участник конкурсов исследовательских работ не ниже муниципального уровня
Разработка методических и учебных материалов	Педагогические публикации муниципального уровня не менее 1 раза в год	Педагогические публикации регионального уровня не менее 1 раз в два года	Педагогические публикации всероссийского и международного уровня, не менее 2 раза в год

<b>Критерий: общекультурная и эмоционально-нравственная компетентность</b>			
<b>ПОКАЗАТЕЛИ УРОВНЯ СФОРМИРОВА ННОСТИ ПРОФЕССИОН АЛЬНЫХ КОМПЕТЕНОТ НОСТЕЙ ПЕДАГОГА</b>	<b>Оценка работы педагога-исследователя</b>		
	<b>1 балл</b>	<b>2 балла</b>	<b>3 балла</b>

<p>Заинтересованность результатами коллективной работы</p>	<p>Безразличен к коллективным делам педагогов. При возможности старается оградить себя от участия в коллективных делах</p>	<p>По настроению может принимать активное участие в коллективных делах.</p>	<p>Умеет положительно оценивать творческий подход в других людях, выделять факторы, препятствующие коллективной творческой работе. Способен принимать идеи и использовать возможности, системный подход к решению проблем и отбору новаторских идей. Понимает процесс увлеченности, умеет ясно излагать свои мысли</p>
------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Готовность к творческой и исследовательской работе	Затрудняется и не стремится выделять ведущие идеи, анализировать результаты своей деятельности, выбирать исследовательскую тему, подбирать соответствующую литературу, сопоставлять опыт с отраженным в литературе. Только по необходимости в группе с более опытными педагогами может участвовать в экспериментальной работе	Затрудняется, но в тоже время стремится выделять ведущие идеи, анализировать результаты своей деятельности, выбирать исследовательскую тему, подбирать соответствующую литературу, сопоставлять свой опыт с отраженным в литературе	Выделяет ведущие идеи, анализирует результаты своей деятельности, выбирает и обосновывает исследовательскую тему, подбирать соответствующую литературу, сопоставлять свой опыт с отраженным в литературе
Способность к работе в группе	В группе педагогов работает без инициативы	В группе педагогов чаще является исполнителем	В группе педагогов чаще является организатором и инициатором
Активная жизненная позиция	Не всегда проявляет инициативу и заинтересованное отношение к эффективной реализации системы социально одобряемых ценностных установок	Способен к эффективной реализации системы социально одобряемых ценностных установок и достижению наилучших педагогических результатов	Благодаря сформированной профессионально-педагогической компетентности активно реализует в деятельности, в поведении, в общении ценностные установки за счет интеграции духовного потенциала с научными знаниями, умениями и навыками
Трудовая дисциплина	Не всегда умеет конструктивно использовать свое время, свои возможности	Умеет конструктивно использовать свое время, свои возможности, владеет искусством	Умеет конструктивно использовать свое время, свои возможности, владеет искусством самодисциплины.

		самоменеджмента	Соблюдает трудовую дисциплину
Стремление к расширению кругозора	Эпизодически читает, массовые мероприятия	Эпизодически читает, посещает культурно-массовые мероприятия	Много читает, посещает массовые мероприятия
Педагогическая этика	При внешнем соблюдении такта в отношении с учащимися наблюдаются срывы	Обладает педагогическим тактом	Отношения с людьми строит на доверии, уважении, требователен, справедлив, доброжелателен, контактен
Взаимодействие и сотрудничество с родителями	Не всегда удается устанавливать педагогически целесообразные взаимоотношения с родителями и находить контакт, общий язык, тон в различных обстоятельствах, не умеет при необходимости перестраивать отношения	Старается устанавливать педагогически целесообразные взаимоотношения с родителями и находить контакт, общий язык, тон в различных обстоятельствах, при необходимости перестраивать отношения	Устанавливает педагогически целесообразные взаимоотношения с родителями и находит контакт, общий язык, тон в различных обстоятельствах, при необходимости перестраивает отношения
Реализация идей здоровьесберегающей педагогики	Осознает проблему негативного воздействия школы на здоровье учащихся и необходимость ее решения	Овладевает необходимыми здоровьесберегающими технологиями	Имеет полноценное представление о здоровьесберегающей педагогике, четко знает, от каких опасных воздействий необходимо защитить учащихся, как правильно спланировать и организовать свою работу в сотрудничестве с коллегами, обеспечив ее комплексный характер. Использует здоровьесберегающие

			технологии как технологическую основу
Умение регулировать и эффективно строить процесс общения с различными участниками	Затрудняется устанавливать педагогически целесообразные взаимоотношения с участниками образовательной деятельности	Затрудняется, но старается устанавливать педагогически целесообразные взаимоотношения с участниками образовательной деятельности	Устанавливает педагогически целесообразные взаимоотношения с отдельными учащимися, малыми группами и ученическими коллективами, а также с родителями учителями, находит контакт, общий язык и правильный тон с разными людьми в различных обстоятельствах

**Обобщенная таблица уровня сформированности профессиональных компетентностей педагога-мастера, педагога-методиста, педагога-наставника, педагога-исследователя**

Вид компетентности	Содержание готовности к профессиональной деятельности (профессионально-педагогические компетентности педагога-мастера, педагога-методиста, педагога-наставника, педагога-исследователя)	Оценка в баллах			
		0	1	2	3
Предметная компетентность	Знание своего предмета				
	Знание и обеспечение реализации содержания и структуры учебного плана				
	Знакомство с современным представлением				

	преподаваемых предметов				
	Знание смежных наук				
	Самостоятельная работа по накоплению научных материалов, проблем, решений				
	Умение извлекать информацию по преподаваемому предмету				
	Постоянная работа публикациями, интернет-ресурсами				
	Глубокое понимание и умение использовать на практике основные ценности, нормы, достоинства, понятия, решения, процессы				
	Умение адаптировать научное знание с целью повышения интереса учащихся				
	Готовность и желание познавать, учиться и осваивать что-то новое				
<b>Психологическая компетентность</b>	Знание психологии как предмета				
	Знание возрастной психологии				
	Умение использовать свои педагогические методы, приемы, процедуры, нормы в своей профессиональной деятельности				
	Знание психологии общения				
	Знание психологии творчества				
	Отзывчивость				
	Развитие в себе рефлексивной культуры				
	Умение учитывать состояние другого человека				
	Умение видеть, чувствовать и оценивать состояние другого человека				
	Умение стимулировать активность учащихся				
<b>Педагогическая компетентность</b>	Способность и желание работать с детьми				
	Умение увлечь учащихся				
	Наличие системы внеклассной работы				
	Способность привносить воспитывающее начало				

	в свою деятельность				
	Умение организовывать коллективную деятельность с учениками				
	Достижения в подготовке отдельных учащихся				
	Умение организовать индивидуальную деятельность, управлять индивидуальным образовательным маршрутом учащегося				
	Заинтересованность в результате своей работы				
	Умение создавать комфортную обстановку				
	Уровень достижения поставленных целей				
<b>Методическая компетентность</b>	Работа над методическим оснащением учебно-воспитательной деятельности				
	Владение техникой самоанализа занятий, собственной педагогической деятельности				
	Поиск разнообразных форм организации познавательной деятельности учащихся				
	Знание и использование в своей работе современных образовательных технологий				
	Уровень программно-методического обеспечения образовательной деятельности				
	Создание персонального сайта или страницы в социальной сети методико-педагогической направленности				
	Использование современных методов и форм работы, типов, видов, форм уроков в зависимости от целей				
	Участие в деятельности научно-методического сообщества				
	Участие в профессиональных конкурсах и грантах				
	Разработка методических и учебных материалов				
<b>Общекультурная и</b>	Заинтересованность результатами коллективной работы				
	Готовность к творческой и исследовательской				

	работе				
	Способность к работе в группе				
	Активная жизненная позиция				
	Трудовая дисциплина				
	Стремление к расширению кругозора				
	Педагогическая этика				
	Взаимодействие и сотрудничество с родителями				
	Реализация идей здоровьесберегающей педагогики				
	Умение регулировать и эффективно строить процесс общения с различными участниками				

### **Методики диагностики особенностей деятельности и профессионально-личностных затруднений педагогов**

#### Методика самооценки тревожности, ригидности и экстравертированности (по Д. Моудсли)

Инструкция. Уважаемый коллега! Просим Вас ответить на вопросы опросника. Читайте суждения и отвечайте «да» или «нет». Вариант ответа занесите в бланк.

1. Бывает ли у вас так, что вы настолько взволнованы какими-то мыслями, что не можете усидеть на одном месте?
2. Вас когда-нибудь тревожила «бесполезная мысль», которая всё время вертелась в голове?
3. Быстро ли вас можно переубедить в чём-либо?
4. Считаете ли вы, что на ваше слово можно положиться?
5. Можете ли вы забыть обо всех делах и пойти повеселиться в хорошей компании?
6. Бывает ли у вас часто так, что вы приняли решение слишком поздно?

7. Считаете ли вы свою работу как нечто само собой разумеющееся?
8. Любите ли вы работу, требующую значительной сосредоточенности, внимания?
9. Любите ли вы вести разговоры о вашем прошлом?
10. Трудно ли вам забыть о ваших делах даже на оживлённой вечеринке?
11. Преследуют ли вас иногда мысли и образы так, что вы не можете спать?
12. Когда вы заняты своей основной работой, то интересуетесь ли в то же время и работой своих товарищей?
13. Часто ли бывают случаи, когда вам необходимо остаться одному?
14. Считаете ли вы себя счастливым человеком?
15. Смущаетесь ли вы в присутствии лиц другого пола?
16. Тревожит ли вас чувство вины?
17. Вы опаздывали когда-нибудь на занятия или свидание?
18. Трудно ли вам переключиться с одного экзамена на другой?
19. Часто ли вы ощущаете своё одиночество?
20. Много ли времени вы проводите в воспоминаниях о лучших временах своего прошлого?
21. Предпочитаете ли вы оставаться незаметным на вечерах, в гостях?
22. Верно ли, что вас довольно трудно задеть?
23. Часто ли вы чувствуете неудовлетворённость?
24. Склонны ли вы довести до конца предыдущую работу, если вам предстоит другая, более интересная?
25. Бывает ли у вас такое ощущение, что ваша работа для вас – дело жизни и смерти.
26. Трудно ли вам отказаться от привычек, которые вам не по душе.
27. Любите ли вы размышлять о своём прошлом?
28. Считаете ли вы себя счастливым человеком, которому в жизни всё легко удаётся?
29. Легко ли вас задеть за живое по различным поводам?

30. Склонны ли вы к быстрым и решительным действиям.
31. Всегда ли вам думается после какого-либо поступка, что вам следовало сделать иначе?
32. Легко ли вы переходите от одного дела к другому?
33. Бывает ли у вас время от времени ощущение одиночества?
34. Работаете ли вы иногда так, будто от этого зависит ваша жизнь?
35. Можете ли вы быстро прервать начатое дело и тут же приступить к выполнению другого задания?

### Обработка и интерпретация результатов

Для подсчёта полученных респондентами результатов необходимо сравнить бланк ответа с ключом (расположенным ниже). За каждое совпадение с ключом по шкале опросника респондент получает в соответствии с ключом количество баллов. Полученную сумму необходимо занести в таблицу результатов в графу «Сумма». Для получения итогового значения необходимо с полученным значением произвести арифметические действия в соответствии с предложенной формулой. Полученное значение записать в графу «Итого».

### Ключ

Тревожность определяется суммой баллов за ответы «Да» на вопросы 1, 2, 4, 10, 16, 23, 25, 29, 31, 34 и за ответы «Нет» на вопросы 5, 7, 14, 15, 17, 22, 28. За каждый ответ, совпадающий с ключом, ставится 1 балл.

Ригидность определяется суммой баллов за ответы «Да» на вопросы 18, 24, 26 и за ответы «Нет» на вопросы 3, 12, 32, 35. За каждый ответ, совпадающий с ключом, ставится 2 балла.

Экстравертированность определяется суммой баллов за ответы «Да» на вопросы 6, 8, 9, 13, 19, 20, 21, 27, 33 и за ответ «Нет» на вопрос 30. За каждый ответ, совпадающий с ключом, ставится 2 балла.

### Результаты диагностики

№	Название шкалы	Сумма	Формула	Итого
1	Тревожность		Сумма x 60:14+20	
2	Регидность		Сумма x 60:14+20	
3	Экстравертность		Сумма x 60:20+20	

### Диагностика состояния агрессии (Опросник А. Басса – А. Дарки)

Методика предназначена для диагностики агрессивных и враждебных реакций человека. Методика широко распространена в зарубежных исследованиях, в которых подтверждаются его высокие валидность и надёжность.

Агрессивное поведение рассматривается как противоположное адаптивному. Высокий уровень агрессивности личности влияет на социальное поведение, способствует проявлению соперничества, конфронтации в отношениях и конфликтов с окружающими людьми, препятствует успешности деятельности.

Агрессивные проявления можно разделить на два основных типа:

- мотивационная агрессия, или агрессия как самооценność;
- инструментальная агрессия как средство.

При этом подразумевают, что оба вида агрессии могут проявляться как под контролем сознания, так и вне его и сопряжены с эмоциональными переживаниями – гневом, враждебностью.

Практических психологов в большей степени должна интересовать мотивационная агрессия как прямое проявление реализации присущих личности деструктивных тенденций. Определив уровень таких деструктивных тенденций, можно с большей степенью вероятности прогнозировать возможность проявления открытой мотивационной агрессии.

Одной из подобных диагностических процедур и является опросник Басса–Дарки. Пользуясь данной методикой, необходимо помнить, что агрессивность как свойство личности и агрессия как акт поведения могут быть поняты в контексте психологического анализа мотивационно-потребностной сферы. Поэтому вопросником Басса – Дарки следует пользоваться в совокупности с другими методиками: личностными тестами (Кеттелл, Спилбергер), проективными методиками (Люшер).

Создавая свой опросник, дифференцирующий проявления агрессии и враждебности, А. Басс и А. Дарки выделили следующие виды реакций:

Физическая агрессия – использование физической силы против другого лица.

Косвенная – агрессия, окольным путем направленная на другое лицо или ни на кого не направленная.

Раздражение – готовность к проявлению негативных чувств при малейшем возбуждении (вспыльчивость, грубость).

Негативизм – оппозиционная манера в поведении от пассивного сопротивления до активной борьбы против установившихся обычаев и законов.

Обида – зависть и ненависть к окружающим за действительные и вымышленные действия.

Подозрительность – в диапазоне от недоверия и осторожности по отношению к людям до убеждения в том, что другие люди планируют и приносят вред.

Вербальная агрессия – выражение негативных чувств как через форму (крик, визг), так и через содержание словесных ответов (проклятия, угрозы).

Чувство вины – выражает возможное убеждение субъекта в том, что он является плохим человеком, что поступает зло, а также ощущаемые им угрызения совести.

При составлении опросника использовались следующие принципы:

- вопрос может относиться только к одной форме агрессии.
- вопросы формулируются таким образом, чтобы в наибольшей степени ослабить влияние общественного одобрения ответа на вопрос.

Опросник состоит из 75 утверждений, на которые испытуемый отвечает «да» или «нет».

#### Тест

1. Временами я не могу справиться с желанием причинить вред другим.
2. Иногда сплетничаю о людях, которых не люблю.
3. Я легко раздражаюсь, но быстро успокаиваюсь.
4. Если меня не попросят по-хорошему, я не выполню.
5. Я не всегда получаю то, что мне положено.
6. Я не знаю, что люди говорят обо мне за моей спиной.
7. Если я не одобряю поведение друзей, я даю им это почувствовать.

8. Когда мне случалось обмануть кого-нибудь, я испытывал мучительные угрызения совести.
9. Мне кажется, что я не способен ударить человека.
10. Я никогда не раздражаюсь настолько, чтобы кидаться предметами.
11. Я всегда снисходителен к чужим недостаткам.
12. Если мне не нравится установленное правило, мне хочется нарушить его.
13. Другие умеют почти всегда пользоваться благоприятными обстоятельствами.
14. Я держусь настороженно с людьми, которые относятся ко мне несколько более дружелюбно, чем я ожидал.
15. Я часто бываю несогласен с людьми.
16. Иногда мне на ум приходят мысли, которых я стыжусь.
17. Если кто-нибудь первым ударит меня, я не отвечу ему.
18. Когда я раздражаюсь, я хлопаю дверями.
19. Я гораздо более раздражителен, чем кажется.
20. Если кто-то воображает себя начальником, я всегда поступаю ему наперекор.
21. Меня немного огорчает моя судьба.
22. Я думаю, что многие люди не любят меня.
23. Я не могу удержаться от спора, если люди не согласны со мной.
24. Люди, уваливающие от работы, должны испытывать чувство вины.
25. Тот, кто оскорбляет меня и мою семью, напрашивается на драку.
26. Я не способен на грубые шутки.
27. Меня охватывает ярость, когда надо мной насмеются.
28. Когда люди строят из себя начальников, я делаю всё, чтобы они не зазнавались.
29. Почти каждую неделю я вижу кого-нибудь, кто мне не нравится.
30. Довольно многие люди завидуют мне.

31. Я требую, чтобы люди уважали меня.
32. Меня угнетает то, что я мало делаю для своих родителей.
33. Люди, которые постоянно изводят вас, стоят того, чтобы их «щёлкнули по носу».
34. Я никогда не бываю мрачен от злости.
35. Если ко мне относятся хуже, чем я того заслуживаю, я не расстраиваюсь.
36. Если кто-то выводит меня из себя, я не обращаю внимания.
37. Хотя я и не показываю этого, меня иногда гложет зависть.
38. Иногда мне кажется, что надо мной смеются.
39. Даже если я злюсь, я не прибегаю к «сильным» выражениям.
40. Мне хочется, чтобы мои грехи были прощены.
41. Я редко даю сдачи, даже если кто-нибудь ударит меня.
42. Когда получается не по-моему, я иногда обижаюсь.
43. Иногда люди раздражают меня одним своим присутствием.
44. Нет людей, которых бы я по-настоящему ненавидел.
45. Мой принцип: «Никогда не доверять "чужакам"».
46. Если кто-нибудь раздражает меня, я готов сказать, что я о нём думаю.
47. Я делаю много такого, о чём впоследствии жалею.
48. Если я разозлюсь, я могу ударить кого-нибудь.
49. С детства я никогда не проявлял вспышек гнева.
50. Я часто чувствую себя как пороховая бочка, готовая взорваться.
51. Если бы все знали, что я чувствую, меня бы считали человеком, с которым нелегко работать.
52. Я всегда думаю о том, какие тайные причины заставляют людей делать что-нибудь приятное для меня.
53. Когда на меня кричат, я начинаю кричать в ответ.
54. Неудачи огорчают меня.
55. Я дерусь не реже и не чаще, чем другие.

56. Я могу вспомнить случаи, когда я был настолько зол, что хватал попавшуюся мне под руку вещь и ломал её.
57. Иногда я чувствую, что готов первым начать драку.
58. Иногда я чувствую, что жизнь поступает со мной несправедливо.
59. Раньше я думал, что большинство людей говорит правду, но теперь я в это не верю.
60. Я ругаюсь только со злости.
61. Когда я поступаю неправильно, меня мучает совесть.
62. Если для защиты своих прав мне нужно применить физическую силу, я применяю её.
63. Иногда я выражаю свой гнев тем, что стучу кулаком по столу.
64. Я бываю грубоват по отношению к людям, которые мне не нравятся.
65. У меня нет врагов, которые бы хотели мне навредить.
66. Я не умею поставить человека на место, даже если он того заслуживает.
67. Я часто думаю, что жил неправильно.
68. Я знаю людей, которые способны довести меня до драки.
69. Я не огорчаюсь из-за мелочей.
70. Мне редко приходит в голову, что люди пытаются разозлить или оскорбить меня.
71. Я часто только угрожаю людям, хотя и не собираюсь приводить угрозы в исполнение.
72. В последнее время я стал занудой.
73. В споре я часто повышаю голос.
74. Я стараюсь обычно скрывать своё плохое отношение к людям.
75. Я лучше соглашусь с чем-либо, чем стану спорить.

Ключ к тесту

Ответы оцениваются по восьми шкалам следующим образом:

1. Физическая агрессия:

- «да» = 1, «нет» = 0: 1, 25, 33, 48, 55, 62, 68;
  - «нет» = 1, «да» = 0: 9, 17, 41.
2. Косвенная агрессия:
- «да» = 1, «нет» = 0: 2, 18, 34, 42, 56, 63;
  - «нет» = 1, «да» = 0: 10, 26, 49.
3. Раздражение:
- «да» = 1, «нет» = 0: 3, 19, 27, 43, 50, 57, 64, 72;
  - «нет» = 1, «да» = 0: 11, 35, 69.
4. Негативизм:
- «да» = 1, «нет» = 0: 4, 12, 20, 23, 36;
5. Обида:
- «да» = 1, «нет» = 0: 5, 13, 21, 29, 37, 51, 58.
  - «нет» = 1, «да» = 0: 44.
6. Подозрительность:
- «да» = 1, «нет» = 0: 6, 14, 22, 30, 38, 45, 52, 59;
  - «нет» = 1, «да» = 0: 65, 70.
7. Вербальная агрессия:
- «да» = 1, «нет» = 0: 7, 15, 28, 31, 46, 53, 60, 71, 73;
  - «нет» = 1, «да» = 0: 39, 66, 74, 75.
8. Чувство вины:
- «да» = 1, «нет» = 0: 8, 16, 24, 32, 40, 47, 54, 61, 67

Индекс враждебности включает в себя 5 и 6 шкалу, а индекс агрессивности (как прямой, так и мотивационной) включает в себя шкалы 1, 3, 7.

Враждебность = Обида + Подозрительность;

Агрессивность = Физическая агрессия + Раздражение + Вербальная агрессия.

Интерпретация результатов теста

Нормой агрессивности является величина ее индекса, равная  $21 \pm 4$ , а враждебности –  $6,5-7 \pm 3$ .

Методика диагностики «помех»  
в установлении эмоциональных контактов В. В. Бойко

**Инструкция.** *Уважаемый коллега! Просим вас ответить на вопросы опросника. Читайте суждения и отвечайте «да» или «нет». Вариант ответа занесите в бланк ответов.*

1. Обычно к концу рабочего дня на моём лице заметна усталость.
2. Случается, что при первом знакомстве эмоции мешают мне произвести более благоприятное впечатление на партнеров (теряюсь, волнуюсь, замыкаюсь или, напротив, много говорю, перевозбуждаюсь, веду себя неестественно).
3. В общении мне часто недостаёт эмоциональности, выразительности.
4. Пожалуй, я кажусь окружающим слишком строгим.
5. Я в принципе против того, чтобы изображать учтивость, если не хочется.
6. Я обычно умею скрыть от партнёров вспышки эмоций.
7. Часто в общении с коллегами я продолжаю думать о чём-то своём.
8. Бывает, я хочу выразить партнёру эмоциональную поддержку (внимание, сочувствие, сопереживание), но он этого не чувствует, не воспринимает.
9. Чаще всего в моих глазах или в выражении лица видна озабоченность.
10. В деловом общении я стараюсь скрывать свои симпатии к партнёрам.
11. Все мои неприятные переживания обычно написаны на моём лице.
12. Если я увлекаюсь разговором, то мимика лица становится излишне выразительной, экспрессивной.
13. Пожалуй, я несколько эмоционально скован, зажат.
14. Я обычно нахожусь в состоянии нервного напряжения.
15. Обычно я чувствую дискомфорт, когда приходится обмениваться рукопожатиями в деловой обстановке.
16. Иногда близкие люди одёргивают меня: расслабь мышцы лица, не криви губы, не морщи лицо и т. п.
17. Разговаривая, излишне жестикулирую.
18. Обычно в новой ситуации мне трудно быть раскованным, естественным.
19. Пожалуй, моё лицо часто выражает печаль или озабоченность, хотя на душе спокойно.
20. Мне затруднительно смотреть в глаза при общении с малознакомым человеком.
21. Если я хочу, то мне всегда удастся скрыть свою неприязнь к плохому человеку.

22. Мне часто бывает почему-то весело без всякой причины.
23. Мне очень просто сделать по собственному желанию или по заказу разные выражения лица: изобразить печаль, радость, испуг, отчаяние и т. д.
24. Мне говорили, что мой взгляд трудно выдержать.
25. Мне что-то мешает выразить теплоту, симпатию человеку, даже если я испытываю эти чувства к нему.

### ***Обработка и интерпретация результатов***

Для подсчета полученных респондентами результатов необходимо сравнить бланк ответа с ключом (расположенным ниже). За каждое совпадение с ключом по шкале опросника респондент получает один балл. Полученную сумму необходимо занести в таблицу результатов в графу «Сумма».

#### ***Ключ***

<b>«Помехи» в установлении эмоциональных контактов</b>	<b>Номера вопросов и ответы по «ключу»</b>	<b>Сумма</b>
1. Неумение управлять эмоциями, дозировать их	+ 1, -6, +11, +16, -21	
2. Неадекватное проявление эмоций	-2, +7, +12, +17, +22	
3. Негибкость, неразвитость, невыразительность эмоций	+3, +8, +13, +18, -23	
4. Доминирование негативных эмоций	+4, +10, + 15, +20, + 24	
5. Нежелание сближаться с людьми на эмоциональной основе	+5, + 9, +14, + 19, + 25	

### ***Методика определения самооценки, основанная на методике***

#### ***Дембо-Рубинштейн***

Данная методика направлена на изучение самооценки учащихся, педагогов и специалистов.

Стимульный материал методики представляет собой шесть вертикальных линии, обозначающие собой шесть шкал: шкалу успешности, шкалу удовлетворенности собственными успехами, шкалу понимания будущего, шкалу счастья, шкала оценки эмоционального состояния при посещении работы, шкала оценки желания работать.

Участнику необходимо оценить развитие у себя этого качества, стороны личности в настоящий момент, где нижняя точка указывает на самую низкую оценку, а верхняя — на самую высокую.

Стимуляция – рисунок с 6 шкалами.

### Инструкция

Перед тобой находится 6 шкал. Оцени и отметь свое положение на этих шкалах, переместив бегунок на нужную точку относительно шкалы.

- 1 шкала - успешности, где самая верхняя точка означает «я круче всех», а нижняя «все успешнее меня»;
- 2 шкала – удовлетворенность собой, где самая верхняя точка означает «я уверен в себе и знаю, чего хочу», а нижняя «я совсем не понимаю себя»;
- 3 шкала – понимание собственного будущего, где самая верхняя точка означает «я понимаю, куда двигаюсь», а нижняя «я совсем не понимаю, что меня ожидает в будущем»;
- 4 шкала - счастья, где самая верхняя точка означает «я самый счастливый», а нижняя «все счастливее меня»;
- 5 шкала – твое эмоциональное состояние при посещении работы, где самая верхняя точка означает «я с удовольствием хожу на работу», а нижняя «не хочу ходить на работу, хожу через силу»;
- 6 шкала – насколько ты хочешь хорошо учиться работать, где самая верхняя точка означает «я хочу работать хорошо», а нижняя «я не хочу работать хорошо».

Процедура. Стимулы предъявляются на белом фоне на экране так, что участник видит 6 линий, и инструкцию сверху. Участнику необходимо перетянуть бегунок на субъективно переживаемую отметку относительно шкалы.

Оценка переводится в баллы. Каждая шкала имеет 100 делений, где 0 - самая нижняя точка, 100 – верхняя точка шкалы. В соответствии с этим начисляются баллы.

### Диагностика акцентуаций характера

(Тест – опросник Г. Шмишека)

Опросник предназначен для диагностики типа акцентуации личности. Теоретической основой опросника является концепция «акцентуированных личностей» К. Леонгарда, который считает, что присущие личности черты могут быть разделены на основные и дополнительные. Основные черты составляют стержень, «ядро» личности. В случае яркой выраженности основные черты становятся акцентуациями характера. Соответственно, личности, у которых основные черты ярко выражены, названы Леонгардом «акцентуированными». Термин «акцентуированные личности» занял место между психопатией и нормой. Акцентуированные личности не следует рассматривать в качестве патологических, но в случае воздействия неблагоприятных факторов акцентуации могут приобретать патологический характер, разрушая структуру личности.

Тест содержит 10 шкал в соответствии с десятью выделенными Леонгардом типами акцентуированных личностей и состоит из 88 вопросов, на которые требуется ответить «да» или «нет».

Инструкция. Уважаемый коллега! Вам предлагается ответить на 88 вопросов, касающихся различных сторон вашей личности. Рядом с номером вопроса поставьте знак «+» (да), если согласны, или «-» (нет), если не согласны. Отвечайте быстро, долго не задумывайтесь».

#### Текст опросника

(взрослый вариант)

1. Является ли ваше настроение в общем весёлым беззаботным?
2. Восприимчивы ли вы к обидам?
3. Случалось ли вам иногда быстро заплакать?
4. Всегда ли вы считаете себя правым в том деле, которое делаете, и вы не успокоитесь, пока не убедитесь в этом?
5. Считаете ли вы себя более смелым, чем в детском возрасте?
6. Может ли ваше настроение меняться от глубокой радости до глубокой печали?
7. Находитесь ли вы в компании в центре внимания?
8. Бывают ли у вас дни, когда вы без достаточных оснований находите в угрюмом и раздражительном настроении и ни с кем не хотите разговаривать?
9. Серьёзный ли вы человек?

10. Можете ли вы сильно воодушевиться?
11. Предприимчивы ли вы?
12. Быстро ли вы забываете, если вас кто-нибудь обидит?
13. Мягкосердечный ли вы человек?
14. Пытаетесь ли вы проверить, после того как опустили письмо в почтовый ящик, не осталось ли оно висеть в прорези?
15. Всегда ли вы стараетесь быть добросовестным в работе?
16. Испытывали ли вы в детстве страх перед грозой или собаками?
17. Считаете ли вы других людей недостаточно требовательными друг к другу?
18. Сильно ли зависит ваше настроение от жизненных событий и переживаний?
19. Всегда ли вы прямодушны со своими знакомыми?
20. Часто ли ваше настроение бывает подавленным?
21. Был ли у вас раньше истерический припадок или истощение нервной системы?
22. Склонны ли вы к состояниям сильного внутреннего беспокойства или страстного стремления?
23. Трудно ли вам длительное время просидеть на стуле?
24. Боретесь ли вы за свои интересы, если кто-то поступает с вами несправедливо?
25. Смогли бы вы убить человека?
26. Сильно ли вам мешает косо висящая гардина или неровно настланная скатерть, настолько, что вам хочется немедленно устранить эти недостатки?
27. Испытывали ли вы в детстве страх, когда оставались одни в квартире?
28. Часто ли у вас без причины меняется настроение?
29. Всегда ли вы старательно относитесь к своей деятельности?
30. Быстро ли вы можете разгневаться?
31. Можете ли вы быть бесшабашно веселым?
32. Можете ли вы иногда целиком проникнуться чувством радости?

33. Подходите ли вы для проведения увеселительных мероприятий?
34. Высказываете ли вы обычно людям своё откровенное мнение по тому или иному вопросу?
35. Влияет ли на вас вид крови?
36. Охотно ли вы занимаетесь деятельностью, связанной с большой ответственностью?
37. Склонны ли вы вступить за человека, с которым обошлись несправедливо?
38. Трудно ли вам входить в тёмный подвал?
39. Выполняете ли вы кропотливую чёрную работу так же медленно и тщательно, как и любимое вами дело?
40. Являетесь ли вы общительным человеком?
41. Охотно ли вы декламировали в школе стихи?
42. Убегали ли вы ребёнком из дома?
43. Тяжело ли вы воспринимаете жизнь?
44. Бывали ли у вас конфликты и неприятности, которые так изматывали Вам нервы, что вы не выходили на работу?
45. Можно ли сказать, что вы при неудачах не теряете чувства юмора?
46. Сделаете ли вы первым шаг к примирению, если вас кто-то оскорбит?
47. Любите ли вы животных?
48. Уйдёте ли вы с работы или из дома, если у вас там что-то не в порядке?
49. Мучают ли вас неопределённые мысли, что с вами или с вашими родственниками случится какое-нибудь несчастье?
50. Считаете ли вы, что настроение зависит от погоды?
51. Затруднит ли вас выступить на сцене перед большим количеством зрителей?
52. Можете ли вы выйти из себя и дать волю рукам, если вас кто-то умышленно грубо рассердит?
53. Много ли вы общаетесь?
54. Если вы будете чем-либо разочарованы, то придёте в отчаяние?

55. Нравится ли вам работа организаторского характера?
56. Упорно ли вы стремитесь к своей цели, даже если на пути встречается мно-го препятствий?
57. Может ли вас так захватить кинофильм, что слёзы выступят на глазах?
58. Трудно ли вам будет заснуть, если вы целый день размышляли над своим будущим или какой-нибудь проблемой?
59. Приходилось ли вам в школьные годы пользоваться подсказками или списывать у товарищей домашнее задание?
60. Трудно ли вам пойти ночью на кладбище?
61. Следите ли вы с большим вниманием, чтобы каждая вещь в доме лежала на своём месте?
62. Приходилось ли вам лечь спать в хорошем настроении, а проснуться в удручённом и несколько часов оставаться в нём?
63. Можете ли вы с лёгкостью приспособиться к новой ситуации?
64. Есть ли у вас предрасположение к головной боли?
65. Часто ли вы смеётесь?
66. Можете ли вы быть приветливыми с людьми, не открывая своего истинного отношения к ним?
67. Можно ли вас назвать оживлённым и бойким человеком?
68. Сильно ли вы страдаете от несправедливости?
69. Можно ли вас назвать страстным любителем природы?
70. Есть ли у вас привычка проверять перед сном или перед тем, как уйти, выключен ли газ и свет, закрыта ли дверь?
71. Пугливы ли вы?
72. Бывает ли, что вы чувствуете себя на «седьмом небе», хотя объективных причин для этого нет?
73. Охотно ли вы участвовали в юности в кружках художественной самодеятельности, в театральном кружке?
74. Тянет ли вас иногда смотреть вдаль?
75. Смотрите ли вы на будущее пессимистически?

76. Может ли ваше настроение измениться от высочайшей радости до глубокой тоски за короткий период времени?
77. Легко ли поднимается ваше настроение в дружеской компании?
78. Переносите ли вы злость длительное время?
79. Сильно ли вы переживаете, если горе случилось у другого человека?
80. Была ли у вас в школе привычка переписывать лист в тетради, если вы поставили на него кляксу?
81. Можно ли сказать, что вы больше недоверчивы и осторожны, нежели доверчивы?
82. Часто ли вы видите страшные сны?
83. Возникала ли у вас мысль против воли броситься из окна, под приближающийся поезд?
84. Становитесь ли вы радостным в весёлом окружении?
85. Легко ли вы можете отвлечься от обременительных вопросов и не думать о них?
86. Трудно ли вам сдерживать себя, если вы разозлитесь?
87. Предпочитаете ли вы молчать (да), или вы словоохотливы (нет)?
88. Могли бы вы, если бы пришлось участвовать в театральном представлении, с полным проникновением и перевоплощением войти в роль и забыть о себе?

#### Ключ

При совпадении ответа на вопрос с ключом ответу присваивается один балл.

1. Демонстративность/демонстративный тип:

«+»: 7, 19, 22, 29, 41, 44, 63, 66, 73, 85, 88.

«-»: 51.

Сумму ответов умножить на два.

2. Застревание/застревающий тип:

«+»: 2, 15, 24, 34, 37, 56, 68, 78, 81.

«-»: 12, 46, 59.

Сумму ответов умножить на два.

3. Педантичность/педантичный тип:

«+»: 4, 14, 17, 26, 39, 48, 58, 61, 70, 80, 83.

«-»: 36.

Сумму ответов умножить на два.

4. Возбудимость/возбудимый тип:

«+»: 8, 20, 30, 42, 52, 64, 74, 86.

Сумму ответов умножить на три.

5. Гипертимность/гипертимный тип:

«+»: 1, 11, 23, 33, 45, 55, 67, 77.

Сумму ответов умножить на три.

6. Дистимность/дистимический тип:

«+»: 9, 21, 43, 75, 87.

Сумму ответов умножить на три.

7. Тревожность/тревожно-боязливый тип:

«+»: 16, 27, 38, 49, 60, 71, 82.

«-»: 5.

Сумму ответов умножить на три.

8. Экзальтированность/аффективно-экзальтированный тип:

«+»: 10, 32, 54, 76.

Сумму ответов умножить на шесть.

9. Эмотивность/эмотивный тип:

«+»: 3, 13, 35, 47, 57, 69, 79.

«-»: 25,

Сумму ответов умножить на три.

10. Циклотимность/циклотимный тип:

«+»: 6, 18, 28, 40, 50, 62, 72, 84.

Сумму ответов умножить на три.

Максимальная сумма баллов после умножения – 24. По некоторым источникам, признаком акцентуации считается величина, превосходящая 12 баллов. Другие же на основании практического применения опросника считают, что сумма баллов в диапазоне от 15 до 19 говорит лишь о тенденции к тому или иному типу акцентуации. И лишь в случае превышения 19 баллов черта характера является акцентуированной.

Полученные данные могут быть представлены в виде «профиля личностной акцентуации».

### Шкалы (черты характера)

Выделенные Леонгардом 10 типов акцентуированных личностей разделены на две группы: акцентуации характера (демонстративный, педантичный, застревающий, возбудимый) и акцентуации темперамента (гипертимический, дистимический, тревожно-боязливый, циклотимический, аффективный, эмотивный).

1. Демонстративный тип. Характеризуется повышенной способностью к вытеснению, демонстративностью поведения, живостью, подвижностью, лёгкостью в установлении контактов. Склонен к фантазерству, лживости и притворству, направленным на приукрашивание своей персоны, авантюризму, артистизму, к позёрству. Им движет стремление к лидерству, потребность в признании, жажда постоянного внимания к своей персоне, жажда власти, похвала, перспектива быть незамеченным отягощает его. Он демонстрирует высокую приспособляемость к людям, эмоциональную лабильность (лёгкую смену настроения). При отсутствии действительно глубоких чувств – склонность к интригам (при внешней мягкости манеры общения). Отмечается беспредельный эгоцентризм, жажда восхищения, сочувствия, почитания, удивления. Обычно похвала других в его присутствии вызывает у него особо неприятные ощущения, он этого не выносит. Стремление к компании обычно связано с потребностью ощутить себя лидером, занять исключительное положение. Самооценка сильно далека от объективности. Может раздражать своей самоуверенностью и высокими притязаниями, сам систематически провоцирует конфликты, но при этом активно защищается. Обладая патологической способностью к вытеснению, он может полностью забыть то, о чём он не желает знать. Это расковывает его во лжи. Обычно лжёт с невинным лицом, поскольку то, о чём он говорит, в данный момент для него является правдой; по-видимому, внутренне он не осознаёт свою ложь или же осознаёт очень неглубоко, без заметных угрызений совести. Способен увлечь других неординарностью мышления и поступков.

2. Застревающий тип. Его характеризует умеренная общительность, занудливость, склонность к нравоучениям, неразговорчивость. Часто страдает от мнимой несправедливости по отношению к нему. В связи с этим проявляет настороженность и недоверчивость по отношению к людям, чувствителен к обидам и огорчениям, уязвим, подозрителен, отличается мстительностью, долго переживает происшедшее, неспособен легко «отходить» от обид. Для него характерна заносчивость, часто выступает инициатором конфликтов. Самонадеянность, жёсткость установок и взглядов, сильно развитое честолюбие часто приводят к настойчивому утверждению своих интересов, которые он отстаивает с особой энергичностью. Стремится добиться высоких показателей в любом деле, за которое берётся, и проявляет большое упорство в достижении своих целей. Основной чертой является склонность к аффектам (правдолюбие, обидчивость, ревность, подозрительность), инертность в проявлении аффектов, в мышлении, в моторике.

3. Педантичный тип. Характеризуется ригидностью, инертностью психических процессов, тяжёлостью на подъём, долгим переживанием травмирующих событий. В конфликты вступает редко, выступая скорее пассивной, чем активной стороной. В то же время очень сильно реагирует на любое проявление нарушения порядка. На службе ведёт себя как бюрократ, предъявляя окружающим много формальных требований. Пунктуален, аккуратен, особое внимание уделяет чистоте и порядку, скрупулёзен, добросовестен, склонен жёстко следовать плану, в выполнении действий нетороплив, усидчив, ориентирован на высокое качество работы и особую аккуратность, склонен к частым самопроверкам, сомнениям в правильности выполненной работы, брюзжанию, формализму. С охотой уступает лидерство другим людям.

4. Возбудимый тип. Недостаточная управляемость, ослабление контроля над влечениями и побуждениями сочетаются у людей такого типа с властью физиологических влечений. Ему характерна повышенная импульсивность, инстинктивность, грубость, занудство, Угрюмость, гневливость, склонность к хамству и брани, к трениям и конфликтам, в которых сам и является активной, провоцирующей стороной. Раздражителен, вспыльчив, часто меняет место работы, неуживчив в коллективе. Отмечается низкая контактность в общении, замедленность вербальных и невербальных реакций, тяжеловесность поступков. Для него никакой труд не становится привлекательным, работает лишь по мере необходимости, проявляет такое же нежелание учиться. Равнодушен к будущему, целиком живёт настоящим, желая извлечь из него массу развлечений. Повышенная импульсивность или

возникающая реакция возбуждения гасится с трудом и могут быть опасны для окружающих. Он может быть властным, выбирая для общения наиболее слабых.

5. Гипертимический тип. Людей этого типа отличает большая подвижность, общительность, болтливость, выраженность жестов, мимики, пантомимики, чрезмерная самостоятельность, склонность к озорству, недостаток чувства дистанции в отношениях с другими. Часто спонтанно отклоняются от первоначальной темы в разговоре. Везде вносят много шума, любят компании сверстников, стремятся ими командовать. Они не всегда имеют очень хорошее настроение, хорошее самочувствие, высокий жизненный тонус, нередко цветущий вид, хороший аппетит, здоровый сон, склонность к чревоугодию и иным радостям жизни. Это люди с повышенной самооценкой, весёлые, легкомысленные, поверхностные и вместе с тем деловитые, изобретательные, блестящие собеседники; люди, умеющие развлекать других, энергичные, деятельные, инициативные. Большое стремление к самостоятельности может служить источником конфликтов. Им характерны вспышки гнева, раздражения, особенно когда они встречают сильное противодействие, терпят неудачу. Склонны к аморальным поступкам, повышенной раздражительности, прожектерству. Испытывают недостаточно серьёзное отношение к своим обязанностям. Они трудно переносят условия жёсткой дисциплины, монотонную деятельность, вынужденное одиночество.

6. Дистимический тип. Люди этого типа отличаются серьёзностью, даже подавленностью настроения, медлительностью, слабостью волевых усилий. Для них характерны пессимистическое отношение к будущему, заниженная самооценка, а также низкая контактность, немногословность в беседе, даже молчаливость. Такие люди являются домоседами, индивидуалистами; общества, шумной компании обычно избегают, ведут замкнутый образ жизни. Часто угрюмы, заторможенны, склонны фиксироваться на теневых сторонах жизни. Они добросовестны, ценят тех, кто с ними дружит, и готовы им подчиняться, располагают обострённым чувством справедливости, а также замедленностью мышления.

7. Тревожный тип. Людям данного типа свойственны низкая контактность, минорное настроение, робость, пугливость, неуверенность в себе. Дети тревожного типа часто боятся темноты, животных, страшатся оставаться одни. Они сторонятся шумных и бойких сверстников, не любят чрезмерно шумных игр, испытывают чувство робости и застенчивости, тяжело переживают контрольные, экзамены, проверки. Часто стесняются отвечать перед классом. Охотно подчиняются опеке старших, нотации взрослых могут вызвать у них угрызания совести, чувство вины, слёзы, отчаяние. У них рано

формируется чувство долга, ответственности, высокие хоральные и этические требования. Чувство собственной неполноценности стараются замаскировать в самоутверждении через те виды деятельности, где они могут в большей мере раскрыть свои способности.

Свойственные им с детства обидчивость, чувствительность, застенчивость мешают сблизиться с теми, с кем хочется, особо слабым звеном является реакция на отношение к ним окружающих. Непереносимость насмешек, подозрения сопровождаются неумением постоять за себя, отстаивать правду при несправедливых обвинениях. Редко вступают в конфликты с окружающими, играя в них в основном пассивную роль, в конфликтных ситуациях они ищут поддержки и опоры. Они обладают дружелюбием, самокритичностью, исполнительностью. Вследствие своей незащитности нередко служат «козлами отпущения», мишенями для шуток.

8. Экзальтированный тип. Яркая черта этого типа – способность восторгаться, восхищаться, а также улыбчивость, ощущение счастья, радости, наслаждения. Эти чувства у них могут часто возникать по причине, которая у других не вызывает большого подъёма, они легко приходят в восторг от радостных со-бытий и в полное отчаяние – от печальных. Им свойственна высокая контактность, словоохотливость, влюбчивость. Такие люди часто спорят, но не доводят дела до открытых конфликтов. В конфликтных ситуациях они бывают как активной, так и пассивной стороной. Они привязаны к друзьям и близким, альтруистичны, имеют чувство сострадания, хороший вкус, проявляют яркость и искренность чувств. Могут быть паникёрами, подвержены сиюминутным настроениям, порывисты, легко переходят от состояния восторга к состоянию печали, обладают лабильностью психики.

9. Эмотивный тип. Этот тип родственен экзальтированному, но проявления его не столь бурны. Для него характерны эмоциональность, чувствительность, тревожность, болтливость, боязливость, глубокие реакции в области тонких чувств. Наиболее сильно выраженная черта – гуманность, сопереживание другим людям или животным, отзывчивость, мягкосердечность, сорадование чужим успехам. Они впечатлительны, слезливы, любые жизненные события воспринимают серьёзнее, чем другие люди. Подростки остро реагируют на сцены из фильмов, где кому-либо угрожает опасность, сцены насилия могут вызвать у них сильное потрясение, которое долго не забудется и может нарушить сон. Редко вступают в конфликты, обиды носят в себе, не «выплёскиваются» наружу. Им свойственны обострённое чувство долга, исполнительность. Бережно относятся к природе, любят выращивать растения, ухаживают за животными.

10. Циклотимный тип. Характеризуется сменой гипертимных и дистимных состояний. Им свойственны частые периодические смены настроения, а также зависимость от внешних событий. Радостные события вызывают у них картины гипертимии: жажду деятельности, повышенную говорливость, «скачку» идей; печальные – подавленность, замедленность реакций и мышления, также часто меняется их манера общения с окружающими людьми.

В подростковом возрасте можно обнаружить два варианта циклотимической акцентуации: типичные и лабильные циклоиды. Типичные циклоиды в детстве обычно производят впечатление гипертимных, но затем проявляется вялость, упадок сил; то, что раньше давалось легко, теперь требует непомерных усилий. Прежде шумные и бойкие, они становятся вялыми домоседами, наблюдаются падение аппетита, бессонница или, наоборот, сонливость. На замечания реагируют раздражением, даже грубостью и гневом, в глубине души, однако, впадая при этом в уныние, глубокую депрессию, не исключены суицидальные попытки. Учатся неровно, случившиеся упущения навёрстывают с трудом, порождают в себе отвращение к занятиям. У лабильных циклоидов фазы смены настроения обычно короче, чем у типичных циклоидов. «Плохие» дни отмечаются более насыщенными дурным настроением, чем вялостью. В период подъёма выражены желания иметь друзей, быть в компании. Настроение влияет на самооценку.

#### Тест на личностную тревожность

Оценка основана на методике «Самооценка психических состояний» (по Айзенку) и предназначена для определения уровня тревожности и включает в себя опросник из 10 вопросов с тремя альтернативными вариантами ответов. Методика позволяет определить 3 возможных уровня тревожности (низкий уровень тревожности, средний/допустимый уровень тревожности, высокий уровень тревожности).

Инструкция. «Ниже тебе предлагается описание различных психических состояний. Оцени, насколько оно присуще тебе и выбери один из вариантов:

1. Совсем не подходит
2. Бывает, но изредка
3. Часто бывает

Стимуляция – 10 утверждений:

- Я не чувствую в себе уверенности.
- Из-за пустяков я краснею.
- Мой сон беспокоен.
- Я легко впадаю в уныние.
- Я беспокоюсь о неприятностях, которые еще не произошли, но я их предполагаю.
- Меня пугают трудности.
- Я люблю копаться в своих недостатках.
- Меня легко убедить.
- Я мнительный.
- Я с трудом переношу время ожидания.

Процедура. Стимулы предъявляются последовательно друг за другом в заданном порядке на белом фоне на экране так, что участник видит утверждение по центру экрана. Участнику необходимо нажать на один из трех вариантов ответа: «совсем не подходит», «бывает, но изредка», «часто бывает».

#### Подсчет результатов

- состояние часто присуще -2 балла,
  - бывает, но изредка - 1 балл
  - совсем не бывает – 0 баллов
1. 0-7 баллов – тревожность отсутствует;
  2. 8-14 баллов – тревожность средняя, допустимого уровня;
  3. 15-20 баллов – высокая тревожность[9].