**Пакет диагностических методик для изучения развития профессиональной компетентности педагога**

Мониторинг профессиональной компетентности педагога дополнительного образования

|  |  |
| --- | --- |
| Критерии | Диагностическийинструментарий |
| **Когнитивная компетенция** |
| Применение педагогом способов выявления интересов обучающихся к избранной области деятельности, знание основных характеристик, педагогических способов диагностики и развития различных сфер воспитанников соответствующего возраста; знание и умение применять современные методы, формы, способы и приемы обучения, методы и формы контроля и оценки в обучении, формирования и развития самооценочной деятельности, адекватной самооценки и т.д. | Карта анализа занятия педагога дополнительного образования Методика МОРУ (методика оценки работы учителя) |
| **Функциональная компетенция** |
| 1) Умение педагога ставить цели и задачи педагогической деятельности, проявляя при этом:- способность перевести тему занятия в педагогическую задачу;- способность ставить педагогические цели и задачи согласно возрастным и психофизиологическим особенностям обучающихся;- способность сопровождения деятельности обучающегося по достижению учебной задачи. 2) Разработка педагогом программ педагогической деятельности и принятие педагогических решений:- способность разработать образовательную программу дополнительного образования детей, - выбрать учебно-дидактическое обеспечение образовательного процесса;- способность принимать решения в различных педагогических ситуациях.3) Проявление педагогом компетенции в организации образовательного процесса:- компетентность в установлении субъект-субъектных отношений;- компетентность в обеспечении понимания обучающимися педагогической задачи и способах деятельности;- компетентность в использовании современных средств и систем организации образовательного процесса;- компетентность в организации информационной основы деятельности обучающегося;- компетентность в способах умственной деятельности.Мотивация учебной деятельности:- способность обеспечить успех в деятельности обучающихся;- компетентность в педагогическом оценивании;- способность превратить учебную задачу в личностно значимую. | Карта анализа урока учителя/занятия педагога дополнительного образования.Экспертный протокол смотра учебных кабинетов.Портфолио педагога дополнительного образования.Методика МОРУ |
| **Личностная компетенция** |
| - Способность педагога видеть в каждом обучающемся потенциально успешную личность;- способность индивидуализировать образовательный процесс;- способность принимать и понимать точку зрения других субъектов образовательного процесса;- общая культура педагога;- его эмоциональная устойчивость;- позитивная направленность на профессиональную деятельность, уверенность в себе. | Тест «Готовность к саморазвитию».Тест «Я как педагог-воспитатель». Анкета «Планирование повышения профессионального мастерства».Методика «Диагностика профессионального выгорания». |
| **Этическая компетенция** | Тест Рокича «Ценностныеориентации». |

**Анкета «Планирование повышения профессионального мастерства»**

Уважаемые коллеги! Просим Вас ответить на вопросы анкеты. Это поможет методической службе спланировать содержание курсовой подготовки на следующий год, оптимально учитывая потребности педагогического коллектива.

Образование …………………………………………………………………..

Педагогический стаж………………………………………………………….

Оцените свои потребности в знаниях и умениях в следующих структурных элементах педагогической деятельности

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Элементы педагогической деятельности | 0 | 1 | 2 |
| Проектировочный (целеполагание, постановка педагогических задач) |  |  |  |
| Конструктивный (отбор содержания, средств обучения) |  |  |  |
| Коммуникативный (организация взаимоотношений, формы и методы педагогического общения) |  |  |  |
| Организационный (процесс и формы обучения/воспитания; управление) |  |  |  |
| Гностический («знаниевый») (изучение личности; новых педагогических систем и технологий, методик) |  |  |

**Хотите ли Вы расширить и углубить знания по следующим вопросам теории**:

1. основы психолого-педагогических знаний;
2. современные теории и концепции образования, воспитания и развития;
3. современные подходы к воспитанию и развитию личности;
4. возрастная и специальная педагогика, физиология, гигиена;
5. основы психолого-педагогического диагностирования;
6. специфика интересов и потребностей воспитанников, основы формирования их творческой деятельности;
7. свой вариант

**Хотите ли Вы совершенствовать умения в следующих вопросах практики**:

1. владение педагогическими и специальными современными методами и приемами обучения и воспитания;
2. создание условий для проявления самостоятельности и реализации творческих возможностей воспитанников;
3. самостоятельная разработка и внедрение педагогических технологий;
4. владение приемами планирования и организации самовоспитания и самообразования воспитанников;
5. измерение результатов педагогического процесса.
6. свой вариант

**Анкета «Выявление степени выраженности социально-психологических установок»**

Инструкция к тесту

Ответьте на каждый вопрос «Да», если он верно описывает Ваше поведение и «Нет», если Ваше поведение не соответствует тому, о чем говорится в вопросе. Положительный ответ – плюс (+), отрицательный – минус (-).

Вариант 1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Вопрос | «+», (-) |
| 1 | Сам процесс выполняемой работы увлекает Вас больше, чем этап ее завершения? |  |
| 2 | Для достижения цели Вы обычно не жалеете сил? |  |
| 3 | Вам часто говорят, что Вы больше думаете о других, чем о себе? |  |
| 4 | Вы обычно много времени уделяете своей особе? |  |
| 5 | Вы обычно долго не решаетесь начать делать то, что Вам не интересно, даже если это необходимо? |  |
| 6 | Вы уверены, что настойчивости в Вас больше, чем способностей? |  |
| 7 | Вам легче просить за других, чем за себя? |  |
| 8 | Вы считаете, что человек сначала должен думать о себе, а потом уже о других? |  |
| 9 | Заканчивая интересное дело, Вы часто сожалеете о том, что интересная работа уже завершена, а с ней жаль расставаться? |  |
| 10 | Вам больше нравятся деятельные люди, способные достигать результата, чем просто добрые и отзывчивые? |  |
| 11 | Вам трудно отказать людям, когда они Вас о чем-либо просят? |  |
| 12 | Для себя Вы делаете что-либо с большим удовольствием, чем для других? |  |
| 13 | Вы испытываете удовольствие от игры, в которой не нужно думать о выигрыше? |  |
| 14 | Вы считаете, что успехов в Вашей жизни больше, чем неудач? |  |
| 15 | Вы часто стараетесь оказать людям услугу, если у них случилась беда или неприятности? |  |
| 16 | Вы убеждены, что не нужно для кого-либо сильно напрягаться? |  |
| 17 | Вы более всего уважаете людей, способных увлечься делом по-настоящему? |  |
| 18 | Вы часто завершаете работу вопреки неблагоприятной обстановке, нехватке времени, помехам со стороны? |  |
| 19 | Для себя у Вас обычно не хватает ни времени, ни сил? |  |
| 20 | Вам трудно заставить себя сделать что-то для других? |  |
| 21 | Вы часто начинаете одновременно много дел и не успеваете закончить их до конца? |  |
| 22 | Вы считаете, что имеете достаточно сил, чтобы рассчитывать на успех в жизни? |  |
| 23 | Вы стремитесь как можно больше сделать для других людей? |  |
| 24 | Вы убеждены, что забота о других часто идет в ущерб себе? |  |
| 25 | Можете ли Вы увлечься делом настолько, что забываете о времени и о себе? |  |
| 26 | Вам часто удается довести начатое дело до конца? |  |
| 27 | Вы убеждены, что самая большая ценность в жизни – жить интересами других людей? |  |
| 28 | Вы можете назвать себя эгоистом? |  |
| 29 | Бывает, что Вы, увлекаясь деталями, углубляясь в них, не можете закончить начатое дело? |  |
| 30 | Вы избегаете встреч с людьми, не обладающими деловыми качествами? |  |
| 31 | Ваша отличительная черта бескорыстие? |  |
| 32 | Свободное время Вы используете для своих увлечений? |  |
| 33 | Вы часто загружаете свой отпуск или выходные дни работой из-за того, что кому-то обещали что-либо сделать? |  |
| 34 | Вы осуждаете людей, которые не умеют позаботиться о себе? |  |
| 35 | Вам трудно решиться использовать усилия человека в своих интересах? |  |
| 36 | Вы часто просите людей сделать что-либо из корыстных побуждений? |  |
| 37 | Соглашаясь на какое-либо дело, Вы больше думаете о том, насколько оно Вам интересно? |  |
| 38 | Стремление к результату в любом деле Ваша отличительная черта? |  |
| 39 | Ваша отличительная черта умение помочь другим людям? |  |
| 40 | Вы способны сделать максимальные усилия лишь за хорошее вознаграждение? |  |

Вариант 2

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Вопрос | «+», (-) |
| 1 | Вы согласны, что самое главное в жизни быть мастером своего дела? |  |
| 2 | Вы более всего дорожите возможностью самостоятельного выбора решения? |  |
| 3 | Ваши знакомые считают Вас властным человеком? |  |
| 4 | Вы согласны, что люди, которые не умеют заработать деньги, не стоят уважения? |  |
| 5 | Творческий труд для Вас является главным наслаждением в жизни? |  |
| 6 | Основное стремление в Вашей жизни свобода, а не власть и деньги? |  |
| 7 | Вы согласны, что иметь власть над людьми наиболее важная ценность? |  |
| 8 | Ваши друзья состоятельные в материальном отношении люди? |  |
| 9 | Вы стремитесь, чтобы все вокруг Вас были заняты увлекательным делом? |  |
| 10 | Вам всегда удается следовать своим убеждениям вопреки требованиям со стороны? |  |
| 11 | Считаете ли Вы, что самое важное качество для власти это ее сила? |  |
| 12 | Вы уверены, что все можно купить за деньги? |  |
| 13 | Вы выбираете друзей по деловым качествам? |  |
| 14 | Вы стараетесь не связывать себя различными обязательствами перед другими людьми? |  |
| 15 | Вы испытываете чувство негодования, если кто-либо не подчиняется Вашим требованиям? |  |
| 16 | Деньги куда надежнее, чем власть и свобода? |  |
| 17 | Вам бывает невыносимо скучно без любимой работы? |  |
| 18 | Вы убеждены, что каждый должен обладать свободой в рамках закона? |  |
| 19 | Вам легко заставить людей делать то, что Вы хотите? |  |
| 20 | Вы согласны, что лучше иметь высокую зарплату, чем высокий интеллект? |  |
| 21 | В жизни Вас радует только отличный результат работы? |  |
| 22 | Самое главное стремление в Вашей жизни быть свободным? |  |
| 23 | Вы считаете себя способным руководить большим коллективом? |  |
| 24 | Является ли для Вас заработок главным стремлением в жизни? |  |
| 25 | Любимое дело для Вас ценнее, чем власть и деньги? |  |
| 26 | Вам обычно удается отвоевать свое право на свободу? |  |
| 27 | Испытываете ли Вы жажду власти, стремление руководить? |  |
| 28 | Вы согласны, что деньги “не пахнут” и неважно, как они заработаны |  |
| 29 | Даже бывая на отдыхе, Вы не можете не работать? |  |
| 30 | Вы готовы многим жертвовать, чтобы быть свободным? |  |
| 31 | Вы чувствуете себя хозяином в своей семье? |  |
| 32 | Вам трудно ограничить себя в денежных средствах? |  |
| 33 | Ваши друзья и знакомые ценят Вас как специалиста? |  |
| 34 | Люди, ущемляющие Вашу свободу, вызывают у Вас наибольшее негодование? |  |
| 35 | Власть может заменить Вам многие другие ценности? |  |
| 36 | Вам обычно удается накопить нужную сумму денег? |  |
| 37 | Труд наибольшая ценность для Вас? |  |
| 38 | Вы уверенно и непринужденно чувствуете себя среди незнакомых людей? |  |
| 39 | Вы согласны ущемить свободу, чтобы обладать властью? |  |
| 40 | Наиболее сильное потрясение для Вас отсутствие денег? |  |

Обработка и интерпретация результатов теста: Ключ к тесту

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Вариант 1 | Вариант 2 | Вопросы |
| Процесс | Труд | 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37 |
| Результат | Свобода | 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38 |
| Альтруизм | Власть | 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39 |
| Эгоизм | Деньги | 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40 |

За каждый ответ «Да» начисляется 1 балл.

ИНТЕРПРЕТАЦИЯ

Значения по шкалам обозначают важность для человека каждого из описываемых ниже типов мотивов. Важно не только то, какое (или какие) из этих значений наиболее велико, но и то, как они соотносятся между собой и какое из них наименьшее.

**Вариант 1**

Выявление степени выраженности социально-психологических установок, направленных на «**альтруизм – эгоизм», «процесс – результат**».

**Вариант 2**

Выявление степени выраженности социально-психологических установок, направленных на **«свобода – власть», «труд – деньги».**

**Ориентация на процесс**

В работе или другой деятельности человеку важно, чтобы само занятие было интересным. Над достижением цели он относительно мало задумывается, поэтому, например, может опоздать со сдачей работы. А уж если процесс стал ему неинтересен, он может и вовсе забросить данное занятие, не задумываясь о последствиях. Но зато человеку с такой установкой легче справиться с задачей, где важен именно сам процесс – например, с игрой в театре.

Обычно люди, более ориентированные на процесс, меньше задумываются над достижением результата, часто опаздывают со сдачей работы, их процессуальная направленность препятствует их результативности; ими больше движет интерес к делу, а для достижения результата требуется много рутинной работы, негативное отношение к которой они не могут преодолеть.

**Ориентация на результат**

Человек стремится достигать результата в своей деятельности вопреки всему – суете, помехам, неудачам... Он может входить в число самых надежных сотрудников. Но он может за стремлением к достижению результата забыть обо всем остальном – например, кому-то ненамеренно навредить или просто сделать дело быстро, но некрасиво («проехать на бульдозере»).

**Ориентация на альтруизм**

Это люди, о которых стоит позаботиться. Альтруизм наиболее ценная общественная мотивация, наличие которой отличает зрелого человека. Традиционно эта установка считается ценной, и человек, обладающий ею, – заслуживающим всяческого уважения. Действительно, наверное, величайшие деяния добра совершались из альтруизма, но, заметим, порой альтруист может быть весьма опасен для себя и окружающих, когда начинает самоотверженно «загонять» человечество (или просто семью или группу) в счастье. Но если он не позволяет себе такого, то может быть чрезвычайно полезен окружающим и, при этом, быть от этого счастливым вне зависимости от личного положения. Хотя подпускать его, скажем, к финансовому управлению коммерческой организацией опасно...

**Ориентация на эгоизм.**

Человек сосредоточен в основном на своих личных интересах. Это не обязательно означает, что его интересы сводятся к материальной выгоде, просто при принятии решений он весьма серьезно учитывает то, как их последствия отразятся на нем лично. Обладать такой установкой могут как злобный вор и скряга, так и просто вполне нормальный и добрый человек, придерживающийся «разумного эгоизма». Люди с чрезмерно выраженным эгоизмом встречаются довольно редко. Известная доля «разумного эгоизма» не может навредить человеку. Скорее, больше вредит его отсутствие, что среди людей «интеллигентных профессий» встречается довольно часто.

**Ориентация на труд.**

Человек все свое время использует для того, чтобы что-то сделать, не жалея выходных дней, отпуска и т.д. Труд сам по себе приносит ему больше радости и удовольствия, чем другие занятия. В отличие от установки на процесс, здесь человеку важно чувствовать, что он не просто «занят», а именно «работает». При этом то, насколько этот труд на самом деле результативен, имеет мало значения, но важно, насколько он одобряем руководством или обществом.

**Ориентация на деньги**.

Ведущей ценностью для людей с этой ориентацией является стремление к увеличению своего благосостояния. Когда у такого человека денег нет, он думает в основном о том, как их достать, а когда они есть – как их не потерять и преумножить их количество. Деньги для него имеют ценность сами по себе, а не только как средство приобретения чего-либо. Он не обязательно станет их, скажем, воровать, но при выборе работы для себя скорее обратит внимание на зарплату, чем на интересность.

**Ориентация на свободу**.

Человек, скорее всего, имеет установку на свободу. Она для него – главная ценность. Он не терпит никаких ограничений и готов идти на жертвы ради отстаивания своей независимости (иногда от мнимой опасности). Очень часто ориентация на свободу сочетается с ориентацией на труд, реже это сочетание «свободы» и «денег».

**Ориентация на власть**.

Человек имеет установку на власть. Он хочет чувствовать контроль над другими людьми и на многое готов ради этого. Он может оказаться в результате тираном, но может и стать неплохим руководителем. Для людей с подобной ориентацией ведущей ценностью является, влияние на других, на общество.

Человек с любой установкой (точнее, набором установок – довольно редко лишь одна установка оказывается полностью доминирующей, т.е. значения по остальным шкалам резко меньше) может найти как свое вполне полезное место в обществе, так и свой способ разрушить все вокруг себя. Но то, зачем (и частично – каким образом) человек сделает то или другое, и демонстрируют результаты приведенного нами теста [К. Томаса «Методика диагностики предрасположенности личности к конфликтному](http://brunner.kgu.edu.ua/index.php/psy-metodiks/20/116-thomas) [поведению» (Адаптация Н. В. Гришиной)](http://brunner.kgu.edu.ua/index.php/psy-metodiks/20/116-thomas) и опросника по методике В.В. Бойко.

Следует отметить, что на основании результатов использования методик можно выявить несколько групп испытуемых:

- группа высокомотивированных испытуемых с гармоничными ориентациями. Все ориентации выражены сильно и в равной степени.

- группа низкомотивированных испытуемых, у которых все ориентации выражены чрезвычайно слабо.

- группа испытуемых с дисгармоничными ориентациями, у которых некоторые ориентации выражены сильно, а другие могут даже отсутствовать.

**Источник:**

Методика диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере О.Ф.Потемкиной // Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие. / Ред. и сост. Райгородский Д.Я. – Самара, 2001. С.641-648.

Рамендик Д.М. Деловое общение.—М.: АРДИС, 2007. — 156 с.

**Методика проведения диагностики профессиональной позиции педагога как воспитателя**

Педагогу (группе педагогов) последовательно предъявляются для заполнения два опросных листа – №1 и №2. Главное при этом – соблюсти интервал между предъявлением этих листов. Он должен составлять не менее одного дня! Это делается для того, чтобы снизить возможную конформность ответов, нейтрализовать возможные попытки угадать «правильный» ответ.

**Опросный лист №1**

Уважаемый коллега! Вашему вниманию предложен перечень действий педагога как воспитателя. Как Вы относитесь к тому или иному действию? Выберите один из 4-х предлагаемых вариантов ответа и поставьте любой знак («галочку», «крестик» и т.п.) в выбранной колонке напротив каждого утверждения.

|  |  |
| --- | --- |
| Действия педагога-воспитателя | Считаю |
| необхо-димым | важным | необяза-тельным | ненужным |
| 1.Равноправное общение с детьми |  |  |  |  |
| 2. Проявление эмпатии по отношению к ребенку |  |  |  |  |
| 3. Проявление непременного доверия к возможностям и способностям ребенка |  |  |  |  |
| 4. Принятие ребенка как личности, невзирая на соотношение его достоинств и недостатков |  |  |  |  |
| 5. Оценивание не личности ребенка, а его поступков |  |  |  |  |
| 6. Открытое предъявление детям своих нравственных убеждений, ценностей, интересов |  |  |  |  |
| 7.Сотрудничество с детьми в достижении общих целей |  |  |  |  |
| 8. Создание воспитывающих ситуаций в различных видах деятельности |  |  |  |  |
| 9. Создание ситуации успеха для каждого ребенка |  |  |  |  |
| 10. Организация конструктивного конфликта в целях развития личности и коллектива |  |  |  |  |
| 11. Активизация воспитательного потенциала урока |  |  |  |  |
| 12. Поддержка школьников как субъектов самоуправления |  |  |  |  |
| 13. Отказ от вмешательства в то, что дети предпочитают делать сами |  |  |  |  |
| 14. Поддержка процесса самопознания ребенка |  |  |  |  |
| 15. Предоставление реальных возможностей для самореализации и самоопределения ребенка |  |  |  |  |
| 16. Принятие воспитывающего влияния детей на педагога |  |  |  |  |
| 17. Честное, самокритичное отношение к своим успехам и неудачам |  |  |  |  |
| 18. Забота о своем личностном росте, развитии духовности |  |  |  |  |
| 19. Забота о своем физическом и психическом здоровье |  |  |  |  |
| 20. Расширение и углубление своих профессиональных знаний и умений в сфере воспитания |  |  |  |  |
| 21. Постоянный самоанализ своей воспитательной деятельности |  |  |  |  |
| 22. Совершенствование своих знаний о детской, подростковой, молодежных субкультурах |  |  |  |  |
| 23. Осмысление своей деятельности в контексте воспитательного процесса образовательного учреждения |  |  |  |  |
| 24. Деятельное участие в педагогическом самоуправлении |  |  |  |  |
| 24. Проявление интереса к профессиональной деятельности коллег |  |  |  |  |
| 25. Обеспечение нравственной атмосферы в педагогическом коллективе |  |  |  |  |
| 26. Открытое обсуждение с коллегами профессиональных проблем |  |  |  |  |
| 27. Предоставление возможности другим педагогам знакомиться с Вашим опытом |  |  |  |  |
| 28. Помощь молодым педагогам, учителям-новичкам |  |  |  |  |
| 29. Проявление интереса к жизни ребенка в семье |  |  |  |  |
| 30. Проявление постоянного интереса к внешкольным делам и занятиям ребенка |  |  |  |  |
| 31. Поддержка положительной направленности семейного воспитания ребенка |  |  |  |  |
| 32. Защита прав и интересов ребенка, оказавшегося в конфликте с родителями |  |  |  |  |
| 33. Повышение педагогической культуры родителей своих воспитанников |  |  |  |  |
| 34. Взаимодействие в решении воспитательных задач с социальными педагогами, психологами, медицинскими работниками и пр. |  |  |  |  |
| 35. Защита и поддержка ребенка, оказавшегося в неблагоприятной социальной ситуации |  |  |  |  |

**Опросный лист №2**

Уважаемый коллега! Вашему вниманию предложен перечень действий педагога как воспитателя. Как Вы в своей работе реализуете каждое из них? Выберите один из 4- х предлагаемых вариантов ответа и поставьте любой знак («галочку», «крестик» и т.п.) в одной выбранной Вами колонке напротив каждого утверждения.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Действияпедагога-воспитателя | Делаюпостоянно | Делаючасто | Делаюизредка | Неделаю |
| 1. Равноправное общение с детьми |  |  |  |  |
| 2. Проявление эмпатии по отношению к ребенку |  |  |  |  |
| 3. Проявление непременного доверия к возможностям и способностям ребенка |  |  |  |  |
| 4. Принятие ребенка как личности, невзирая на соотношение его достоинств и недостатков |  |  |  |  |
| 5. Оценивание не личности ребенка, а его поступков |  |  |  |  |
| 6. Открытое предъявление детям своих нравственных убеждений, ценностей, интересов |  |  |  |  |
| 7. Сотрудничество с детьми в достижении общих целей |  |  |  |  |
| 8. Создание воспитывающих ситуаций в различных видах деятельности |  |  |  |  |
| 9. Создание ситуации успеха для каждого ребенка |  |  |  |  |
| 10. Организация конструктивного конфликта в целях развития личности и коллектива |  |  |  |  |
| 11. Активизация воспитательного потенциала урока |  |  |  |  |
| 12. Поддержка школьников как субъектов самоуправления |  |  |  |  |
| 13. Отказ от вмешательства в то, что дети предпочитают делать сами |  |  |  |  |
| 14. Поддержка процесса самопознания ребенка |  |  |  |  |
| 15. Предоставление реальных возможностей для самореализации и самоопределения ребенка |  |  |  |  |
| 16. Принятие воспитывающего влияния детей на педагога |  |  |  |  |
| 17. Честное, самокритичное отношение к своим успехам и неудачам |  |  |  |  |
| 18. Забота о своем личностном росте, развитии духовности |  |  |  |  |
| 19. Забота о своем физическом и психическом здоровье |  |  |  |  |
| 20. Расширение и углубление своих профессиональных знаний и умений в сфере воспитания |  |  |  |  |
| 21. Постоянный самоанализ своей воспитательной деятельности |  |  |  |  |
| 22. Совершенствование своих знаний о детской, подростковой, молодежных субкультурах |  |  |  |  |
| 23. Осмысление своей деятельности в контексте воспитательного процесса образовательного учреждения |  |  |  |  |
| 24. Деятельное участие в педагогическом самоуправлении |  |  |  |  |
| 24. Проявление интереса к профессиональной деятельности коллег |  |  |  |  |
| 25. Обеспечение нравственной атмосферы в педагогическом коллективе |  |  |  |  |
| 26. Открытое обсуждение с коллегами профессиональных проблем |  |  |  |  |
| 27. Предоставление возможности другим педагогам знакомиться с его опытом |  |  |  |  |
| 28. Помощь молодым педагогам, учителям-новичкам |  |  |  |  |
| 29. Проявление интереса к жизни ребенка в семье |  |  |  |  |
| 30. Проявление постоянного интереса к внешкольным делам и занятиям ребенка |  |  |  |  |
| 31. Поддержка положительной направленности семейного воспитания ребенка |  |  |  |  |
| 32. Защита прав и интересов ребенка, оказавшегося в конфликте с родителями |  |  |  |  |
| 33. Повышение педагогической культуры родителей своих воспитанников |  |  |  |  |
| 34. Взаимодействие в решении воспитательных задач с социальными педагогами, психологами, медицинскими работниками и пр. |  |  |  |  |
| 35. Защита и поддержка ребенка, оказавшегося в неблагоприятной социальной ситуации |  |  |  |  |

Обработка результатов

Два опросных листа соответствуют представлению о позиции как единстве сознания и деятельности. Говоря с определенной долей условности, опросный лист №1 выявляет «сознание» педагога как воспитателя, опросный лист №2 – «деятельность».

Подсчет результатов осуществляется следующим образом. Лист №1

«накладывается» на лист №2 и отмечаются только совпадения ответов. Далее подсчитывается, в какой колонке – первой, второй, третьей или четвертой – больше всего совпадений. «Лидирующая» колонка и показывает уровень развития профессиональной позиции педагога как воспитателя.

Интерпретация результатов

Если больше всего совпадений ответов в 1-й колонке («считаю необходимым» –

«делаю постоянно»), то перед нами сильная профессиональная позиция воспитателя.

Если больше всего совпадений во 2-й колонке («считаю важным» – «делаю часто»), то перед нами относительно сильная профессиональная позиция воспитателя.

Если больше всего совпадений в 3-й колонке («считаю необязательным» –

«делаю изредка»), то перед нами относительно слабая профессиональная позиция воспитателя.

Наконец, если больше всего совпадений в 4-й колонке («считаю ненужным» –

«не делаю»), то перед нами слабая профессиональная позиция воспитателя.

Если результат кажется неправдоподобно высоким, можно пригласить респондента на индивидуальное собеседование. Обращаясь к материалам его тестирования и тактично расспрашивая его о том, каким образом он реализует те или иные действия, можно с достаточно большой степенью достоверности выяснить, пустил ли он «пыль в глаза» или действительно является профессионалом высочайшего класса в деле воспитания.

Также на основе данного теста можно проводить более детальный анализ профессиональной позиции педагога как воспитателя, в частности – рассмотреть особенности позиции педагога по субъектностям:

педагог как субъект воспитательного влияния на ребенка и детскую общность (утверждения с 1 по 16);

педагог как субъект личностного и профессионального саморазвития как воспитателя (утверждения с 17 по 22);

педагог как субъект формирования и развития педагогического коллектива как коллектива воспитателей (утверждения с 23 по 28);

педагог как субъект взаимодействия с «выходящими» на ребенка социальными общностями и институтами, стимулирующий проявление их воспитательного потенциала (утверждения с 29 по 35).

С помощью такого дифференцированного анализа можно выяснить, какая из субъектностей педагога-воспитателя «западает» у респондента, где он испытывает наибольшие сложности и трудности, что может служить источником его профессионального и личностного роста.

**Методика «Диагностика профессионального выгорания»**

В предлагаемом варианте методики В.В. Бойко, которая также может быть использована при проведении аудита, для краткости нами оставлены только те утверждения, которые имеют отношение к мотивации трудовой деятельности.

ИНСТРУКЦИЯ

Вам предлагается ряд утверждений, по каждому выскажите свое мнение. Если вы согласны с утверждением поставьте, около соответствующего ему номера в бланке для ответов знак «+» («да»), если не согласны, то знак « – « («нет»).

ТЕКСТ ОПРОСНИКА

1. Я сегодня доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.
2. Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место).
3. Когда я чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее «свернуть» дело.
4. Моя работа притупляет эмоции.
5. Я откровенно устал от проблем, с которыми приходится иметь дело на работе.
6. Работа приносит мне все меньше удовлетворения.
7. Я бы сменил место работы, если бы представилась возможность.
8. Из-за усталости или напряжения я уделяю своим делам меньше внимания, чем положено.
9. Я спокойно воспринимаю претензии ко мне начальства и коллег по работе.
10. Общение с коллегами по работе побуждает меня сторониться людей.
11. Мне все труднее устанавливать и поддерживать контакты с коллегами.
12. Обстановка на работе мне кажется трудной, сложной.
13. Бывают дни, когда мое эмоциональное состояние плохо сказывается на результатах работы.
14. Я очень переживаю за свою работу.
15. Коллегам на работе я уделяю внимания больше, чем получаю от них.
16. Я часто радуюсь, видя, что моя работа приносит пользу людям.
17. Последнее время меня преследуют неудачи на работе.
18. Я обычно проявляю интерес к коллегам и помимо того, что касается дела.
19. Я иногда ловлю себя на мысли, что работаю автоматически, без души.
20. По работе встречаются настолько неприятные люди, что невольно желаешь им чего-нибудь плохого.
21. Успехи в работе вдохновляют меня.
22. Ситуация на работе, в которой я оказался, кажется почти безвыходной.
23. Я часто работаю через силу.
24. В работе с людьми я руководствуюсь принципом: не трать нервы, береги здоровье.
25. Иногда я иду на работу с тяжелым чувством: как все надоело, никого бы не видеть и не слышать.
26. Иногда мне кажется, что результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю.
27. Если бы мне повезло с работой, я был бы более счастлив.
28. Обычно я тороплю время: скорей бы рабочий день закончился.
29. Работая с людьми, обычно я как бы ставлю экран, защищающий от чужих страданий и отрицательных эмоций.
30. Моя работа меня очень разочаровала.
31. Мои требования к выполняемой работе выше, чем то, что я достигаю, в силу обстоятельств.
32. Моя карьера сложилась удачно.
33. Если представляется возможность, я уделяю меньше внимания работе, но так, чтобы этого никто не заметил.
34. Ко всему, что происходит на работе, я утратил интерес.
35. Моя работа плохо на меня повлияла – обозлила, притупила эмоции, сделала нервным.

**Обработка данных**

Признаки, включенные в тот или иной симптом «выгорания», имеют разное значение при определении его тяжести. Поэтому в процессе разработки теста наибольшую оценку – 10 баллов – получили от компетентных судей те признаки, которые наиболее показательны для симптома.

Ниже приводится ключ к методике – перечисляются симптомы и соответствующие им номера утверждений. Знак перед номером означает ответ «да» (+), или «нет» (-); в скобках указаны баллы, проставляемые за данный ответ.

В соответствии с ключом определяется сумма баллов для каждого симптома

«выгорания», а затем – сумма по всем симптомам, то есть его итоговый показатель.

Например:

Симптом «Неудовлетворенность собой»

- 1(3), +6(2), +11(2), -16(10), -21 (5), +26(5), +31(3)

Симптом «Загнанность в клетку»

+2(10), +7(5), +12(2), +17 (2), +22(5), +27(1), - 32(5)

Симптом «Редукция профессиональных обязанностей»

+3(5), +8(5), +13(2), -18(2),+26(3), +28 (3), +33 (10)

Симптом «Эмоциональная отстраненность»

+4(2), +9(3), -14(2), +19(3), +24(5), +29(5), +34(10)

Симптом «Личностная отстраненность (деперсонализация)»

+5(5), +10(3),+15(3), +20 (2), +25(5), +30(2), +35 (10)

Выводы

Сумма баллов по каждому симптому интерпретируется так: 9 и менее баллов – несложившийся симптом.

10-15 баллов – складывающийся симптом. 16 и более баллов – сложившийся симптом.

**Тест Рокича «Ценностные ориентации»**

Система ценностных ориентаций определяет содержательную сторону направленности личности и составляет основу ее отношений к окружающему миру, к другим людям, к себе самой, основу мировоззрения и ядро мотивации жизнедеятельности, основу жизненной концепции и «философии жизни».

Наиболее распространенной в настоящее время является методика изучения ценностных ориентаций М. Рокича, основанная на прямом ранжировании списка ценностей. Последнее обстоятельство заставляет многих авторов сомневаться в надежности методики, так как ее результат сильно зависит от адекватности самооценки испытуемого. Поэтому данные, полученные с помощью теста Рокича, желательно подкреплять данными других методик.

М. Рокич различает два класса ценностей:

- терминальные – убеждения в том, что конечная цель индивидуального существования стоит того, чтобы к ней стремиться;

- инструментальные – убеждения в том, что какой-то образ действий или свойство личности является предпочтительным в любой ситуации.

Это деление соответствует традиционному делению на ценности-цели и ценности-средства. Респонденту предъявлены два списка ценностей (по 18 в каждом), либо на листах бумаги в алфавитном порядке, либо на карточках. В списках испытуемый присваивает каждой ценности ранговый номер, а карточки раскладывает по порядку значимости. Последняя форма подачи материала дает более надежные результаты. Вначале предъявляется набор терминальных, а затем набор инструментальных ценностей.

Инструкция:

Сейчас Вам будет предъявлен набор из 18 карточек с обозначением ценностей. Ваша задача – разложить их по порядку значимости для Вас как принципов, которыми Вы руководствуетесь в Вашей жизни.

Внимательно изучите таблицу и, выбрав ту ценность, которая для Вас наиболее значима, поместите ее на первое место. Затем выберите вторую по значимости ценность и поместите ее вслед за первой. Затем проделайте то же со всеми оставшимися ценностями. Наименее важная останется последней и займет 18-е место. Работайте не спеша, вдумчиво. Конечный результат должен отражать Вашу истинную позицию.

Анализируя иерархию ценностей, следует обратить внимание на то, как респондент группирует их в содержательные блоки по разным основаниям. Так, например, выделяются «конкретные» и «абстрактные» ценности, ценности профессиональной самореализации и личной жизни и т.д. Инструментальные ценности могут группироваться в этические ценности, ценности общения, ценности дела; индивидуалистические и конформистские ценности, альтруистические ценности; ценности самоутверждения и ценности принятия других и т.д.

Это далеко не все возможности субъективного структурирования системы ценностных ориентаций. Тот, кто оценивает результаты теста, должен попытаться уловить индивидуальную закономерность. Если не удается выявить ни одной закономерности, можно предположить несформированность у респондента системы ценностей или даже неискренность ответов.

**Методика «Ценностные ориентиры» (М. Рокич)**

Бланк тестируемого

**Список А (терминальные ценности):**

|  |  |
| --- | --- |
| активная деятельная жизнь (полнота и эмоциональная насыщенность жизни); |  |
| жизненная мудрость (зрелость суждений и здравый смысл, достигаемые жизненным опытом); |  |
| здоровье (физическое и психическое); |  |
| интересная работа; |  |
| красота природы и искусства (переживание прекрасного в природе и в искусстве); |  |
| любовь (духовная и физическая близость с любимым человеком); |  |
| материально обеспеченная жизнь (отсутствие материальных затруднений); |  |
| наличие хороших и верных друзей; |  |
| общественное признание (уважение окружающих, коллектива, товарищей по работе); |  |
| познание (возможность расширения своего образования, кругозора, общей культуры, интеллектуальное развитие); |  |
| продуктивная жизнь (максимально полное использование своих возможностей, сил и способностей); |  |
| развитие (работа над собой, постоянное физическое и духовное совершенствование); |  |
| развлечения (приятное, необременительное времяпрепровождение, отсутствие обязанностей); |  |
| свобода (самостоятельность, независимость в суждениях и поступках); |  |
| счастливая семейная жизнь; |  |
| счастье других (благосостояние, развитие и совершенствование других людей, всего народа, человечества в целом); |  |
| творчество (возможность творческой деятельности); |  |
| уверенность в себе (внутренняя гармония, свобода от внутренних противоречий, сомнений). |  |

**Список Б (инструментальные ценности):**

|  |  |
| --- | --- |
| аккуратность (чистоплотность), умение содержать в порядке вещи, порядок в делах; |  |
| воспитанность (хорошие манеры); |  |
| высокие запросы (высокие требования к жизни и высокие притязания); |  |
| жизнерадостность (чувство юмора); |  |
| исполнительность (дисциплинированность); |  |
| независимость (способность действовать самостоятельно, решительно); |  |
| непримиримость к недостаткам в себе и других; |  |
| образованность (широта знаний, высокая общая культура); |  |
| ответственность (чувство долга, умение держать свое слово); |  |
| рационализм (умение здраво и логично мыслить, принимать обдуманные, рациональные решения); |  |
| самоконтроль (сдержанность, самодисциплина); |  |
| смелость в отстаивании своего мнения, взглядов; |  |
| твердая воля (умение настоять на своем, не отступать перед трудностями); |  |
| терпимость (к взглядам и мнениям других, умение прощать другим их ошибки и заблуждения); |  |
| широта взглядов (умение понять чужую точку зрения, уважать иные вкусы, обычаи, привычки); |  |
| честность (правдивость, искренность); |  |
| эффективность в делах (трудолюбие, продуктивность в работе); |  |
| чуткость (заботливость). |  |

Анализируя иерархию ценностей, следует особо обратить внимание на их группировку педагогами в содержательные блоки по разным основаниям. Так, терминальные ценности можно попросить разделить на ценности профессиональной самореализации и личной жизни. Группировка инструментальных ценностей делится на ценности самоутверждения и ценности принятия других.

Таким образом, можно узнать являются ли в профессиональной деятельности приоритетными гуманистические ценности. Кроме того, с помощью теста можно определить является ли образованность в качестве ведущей ценности-цели показателем ориентации педагога на достижение компетентности в профессии.