

ПРОГРАММА

методической работы творческой группы педагогов МБОУ «Сновицкая СОШ им. С.Н.Белкина» в условиях инновационной деятельности школы «Точка профессионального роста».

*Соколинская Галина Корнеевна,
доцент кафедры теории и методики воспитания
ГАОУ ДПО ВО «Владимирский институт
развития образования им. Л. И. Новиковой»*

Как никто не может дать другому того, что не имеет сам,
так не может развивать, образовывать и воспитывать других тот,
кто не является сам развитым, воспитанным и образованным.
Он лишь до тех пор способен на самом деле воспитывать и образовывать,
пока сам работает над своим воспитанием.
А. Дистервег

Актуальность темы.

Социально-образовательные инициативы, способствующие модернизации образовательной реальности, требуют изменений в подходе к организации и содержанию методического и научно-методического обеспечения деятельности педагогического сообщества и конкретно к каждому педагогу. Это предполагает создание и развитие различных форм повышения профессиональной компетентности педагогических работников образовательного учреждения и требует новых подходов к организации системы методической работы в школе.

Методическая работа – это составная часть профессионально-педагогической (управленческой) деятельности, в рамках которой создаются теоретические продукты, обеспечивающие педагогические или управленческие действия.

Методическая работа - это «систематическая коллективная и индивидуальная деятельность педагогических кадров, направленная на повышение их научно-теоретического, общекультурного уровня, психолого-педагогической подготовки и профессионального мастерства»
(Педагогический словарь)

«Методическая работа – это основанная на науке и прогрессивном педагогическом и управленческом опыте целостная система взаимосвязанных мер, нацеленная на обеспечение профессионального роста учителя, развитие его творческого потенциала и в конечном итоге на повышение качества и эффективности учебно-воспитательного

процесса, на рост уровня образованности, воспитанности, развитости, социализации и сохранение здоровья учащихся»
(М.М.Поташник. *Управление профессиональным ростом учителя в современной школе. М. 2010г.*)

Особые требования выдвигаются к педагогическому коллективу, работающему в условиях инновационной деятельности школы. Миссия школы на данном этапе заключается в создании организационных, мотивационных, содержательных условий для удовлетворения потребностей всех участников педагогического процесса в современном и качественном школьном образовании, личностном развитии, успешности.

Инновационная деятельность побуждает педагогов к совершенствованию форм, методов, средств, приемов стимулирования, поддержки и активизации личностного роста обучающихся, к поиску адекватных образовательных программ, методик, технологий и способствует созданию личного инновационного образовательного пространства педагога, его профессиональному самосовершенствованию, повышению уровня саморазвития личности педагога. Поэтому и методическая работа с педагогами должна быть инновационной. Инновационная методическая работа – это целостная, основанная на достижениях науки и передового педагогического опыта система взаимосвязанных мер, направленных на всестороннее повышение квалификации и профессионального мастерства каждого воспитателя и коллектива в целом, ориентированная на овладение педагогами новыми, инновационными способами профессиональной деятельности. ***«Методическая работа – это основанная на науке и прогрессивном педагогическом и управленческом опыте целостная система взаимосвязанных мер, нацеленная на обеспечение профессионального роста учителя, развитие его творческого потенциала и в конечном итоге на повышение качества и эффективности учебно-воспитательного процесса, на рост уровня образованности, воспитанности, развитости, социализации и сохранение здоровья учащихся»***(М.М.Поташник. *Управление профессиональным ростом учителя в современной школе. М. 2010г.*)

Пояснительная записка.

Становление профессиональной компетентности педагога может осуществляться только через деятельность: через рефлексию, проектирование и осуществление деятельности.

Творческая группа педагогов, работающих в инновационном режиме, создается для внедрения и апробации инновационных технологий развития социальных компетенций школьников; отработки их с учетом индивидуальных особенностей детей; для разработки методических рекомендаций педагогам. Реализация модели методической службы в виде

постоянно действующего семинара дает возможность осуществлять научно-методическое сопровождение дифференцировано, что весьма важно для школы, работающей в режиме инновационной деятельности.

Тема методической работы творческой группы «Точка профессионального роста» - «Профессиональное мастерство педагога в области формирования социальной компетентности школьников»

Цель методической работы творческой группы педагогов- создание условий для постоянного обновления профессионально - личностных компетенций — обеспечения непрерывного профессионального развития личности педагога в условиях инновационной деятельности.

Задачи методической работы творческой группы:

1. Реорганизация педагогического процесса в новых условиях как научно-методической базы инновационных технологий.
 2. Изучение новых программ и технологий по проблемам формирования социальной компетенции школьников в урочной и внеурочной деятельности, освоения личностно-ориентированного стиля взаимодействия.
 3. Формирование педагога развивающего стиля и педагога-исследователя.
 4. Создание банка методических идей и наработок учителей школы.
 5. Разработка механизмов трансляции наработанного передового опыта на другие предметы учебного плана.
 6. Выявление наиболее перспективного педагогического опыта и
 7. представление (распространение) его образовательному сообществу на различных уровнях (школьном, муниципальном, региональном).
- **Принципы организации методической работы с творческой группой:** принцип гуманизации;
 - принцип фундаментальности;
 - принцип личностной ориентации содержания образования;
 - принцип дифференциации;
 - принцип культуросообразности;
 - принцип информационной компетентности участников образовательного процесса о происходящем в школе;
 - принцип вариативности, предполагающей осуществление различных вариантов действий по реализации программы инновационной деятельности школы.

В соответствии с темой инновационной деятельности школы – «Модель формирования социальной компетентности школьников в условиях сельского социума» для организации дифференцированной работы с творческой группой педагогов школы в режиме инновации организуется работа по самосовершенствованию педагогического мастерства через **индивидуальную тему по самообразованию.**

Педагогические условия организации методической работы творческой группы:

№	Условия	Содержание
1.	Отбор и экспертиза (оценивание) инновационного содержания образования	<p>В области информирования:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обеспечение педагогов необходимой информацией о новинках психолого-педагогической литературы, о современных образовательных программах и педагогических технологиях; <p>в области содержания образования</p> <ul style="list-style-type: none"> – создание условий для реализации вариативных образовательных программ, методическое и научно-методическое обеспечение введения нового содержания образования.
2.	Проектирование продуктивных форм методической работы	<p>1)Репродуктивные (практикумы, научно-практические семинары, педагогические мастерские, семинары-практикумы, тренинги).</p> <p>2)Репродуктивно-эвристические (педагогические чтения, научно-практические конференции).</p> <p>3)Эвристические (проблемные и проблемно-проектные семинары, организационно-деятельностные игры).</p> <p>4)Эвристико-продуктивные (фестивали педагогических идей, конкурсы профессионального мастерства, конкурсы методических разработок). (С.Г. Молчанов)</p>
3.	Нормирование форм методической работы, сориентированных на освоение и разработку педагогами инновационных программ и технологий, на освоение новых способов профессионально-педагогической	<p>- Разработка нормативно-правовой базы деятельности творческой группы (приказ на создание творческой группы, положение об инновационном структурном подразделении, план работы творческой группы);</p> <p>экспертные заключения на созданную педагогами методическую продукцию (рецензии внешние и внутренние на методические пособия, авторские программы, методические разработки)</p>

Управление методической работой творческой группы педагогов.

«Управление инновационной методической работой представляет собой целенаправленное, сознательное взаимодействие всех участников целостного педагогического процесса на основе познания его объективных закономерностей» (Ю. К. Бабанский).

Организация методической работы в творческих группах педагогов предполагает реализацию деятельности с педагогами основе **на современных подходов:**

а) **деятельностном**, позволяющем выделить такие компоненты, как мотивы, цели, задачи, содержание, формы, методы, результаты;

б) **содержательном**, дающим возможность выстроить логику методической работы на основе трех взаимосвязанных аспектов:

- методической подготовки педагогов;
- научно-теоретической подготовки;
- психолого - педагогической подготовки педагогов;

в) **управленческом**, определяющем в методической работе «управляющий» компонент: педагогический анализ, планирование, организацию, контроль и регулирование обусловленное развитием школы в условиях реализации Программы инновационной деятельности.

Направления методической работы творческой группы

Основными направлениями инновационной методической работы в ОУ являются:

1) В информационной области:

- обеспечение педагогов необходимой информацией о новинках методической и научно-методической литературы;
- информирование педагогов об основных направлениях развития сферы образования области, города, района;
- информирование педагогов о современных вариативных и парциальных программах, педагогических технологиях.

2) В диагностико-прогностической области:

- изучение профессиональных затруднений и образовательных потребностей педагогов в целях создания эффективных условий для повышения их профессиональной компетентности;
- прогнозирование, планирование и организация обучения педагогических кадров, оперативное оказание информационной, консультативной методической помощи педагогам ОУ;

3) В области содержания образования:

-создание условий для реализации вариативных образовательных программ, современных педагогических технологий;

-методическое и научно-методическое обеспечение введения нового содержания школьного образования в режиме инновационной деятельности:

А). Применение активных и интерактивных технологий и форм обучения и воспитания. Использование творческих заданий в обучении учащихся, внедрение новых интерактивных воспитательных технологий; положительное эмоциональное подкрепление деятельности; мотивация обучающихся на развитие личности в изучении учебных дисциплин, во внеурочной и внеклассной деятельности, воспитание успехом.

Б). Реализация «субъект-субъектных» отношений. Создание положительного эмоционального поля «учитель - ученик», «ученик - учитель»; формирование у школьников личной ответственности за последствия своей деятельности.

В). Воспитание у ребенка уважения к себе и к другой личности, признание за другими права иметь свою точку зрения: применение групповых форм работы, тренингов для формирования у учащихся умения работать в коллективе, терпимости к недостаткам других людей.

Г). Формирование навыков самоанализа и самоконтроля у учащихся в процессе обучения, создание и поддержание высокого уровня познавательного интереса и самостоятельной умственной активности каждого ученика, формирование навыков самоорганизации и саморегуляции в личностной сфере.

Д). Развитие активной жизненной позиции обучающихся, проведение школьных предметных олимпиад, различных конкурсов: обеспечение участия обучающихся школы в турах интеллектуальных марафонов, предметных олимпиад, чемпионатах, конкурсах, проведение предметных недель, тематических классных часов, творческих воспитательных мероприятий, реализация проектов.

4) В области повышения квалификации:

- методическая работа должна обеспечивать личностно- ориентированную стратегию, индивидуально-дифференцированный подход к каждому педагогу в зависимости от уровня его профессиональной компетентности;

-выявление, систематизация, распространение передового педагогического опыта.

Формы методической работы творческой группы:

- Работа учителей над тематическим самообразованием.
- Открытые уроки.
- Предметные недели.

- Конкурсы, мастер классы.
- Семинары в интерактивной форме.
- Педагогическая мастерская.
- проблемно-деловые игры;
- педагогические мастерские;
- мастер-классы;
- работа в составе творческих групп;
- педагогические ринги;
- педагогические чтения.

Методическая работа творческой группы «Точка профессионального роста» основывается на следующих параметрах:

- задачах, стоящих перед школой в инновационной (внедренческой) деятельности;
- результатах диагностики профессиональной деятельности педагогов;
- уровне образованности педагогов, их профессиональной компетентности, готовности к внедрению инноваций);
- цели и функциональных особенностях содержания методической работы в условиях инновационной деятельности;
- эффективности разных форм методической работы в условиях инновационной школы для повышения профессиональных компетенций педагогов;
- материальные, моральные, психологические и другие условия.

Функции управления методической работой:

Функции	Содержание
Информационно-аналитическая	- формирование банка данных о новых исследованиях в психолого-педагогической науке и практике; - сбор научно- методического материала о состоянии образовательной работы в ОУ; - формирование банка данных о методической работе творческой группы педагогов, их профессиональных качествах
Мотивационно-целевая	- определение цели научно-методической деятельности творческой группы и отдельных педагогов на основе реальных условий рациональной организации педагогического труда, - изменение мотивации педагогической деятельности в условиях инновационной деятельности
Планово-прогностическая	-прогнозирование развития научно- методической работы творческой группы педагогов, -планирование организации и содержания научно-методической и инновационной методической работы. -определение зоны ближайшего развития педагогов на

	основе диагностики профессиональных качеств, планирование конкретных методических мероприятий для достижения поставленных целей.
Организационно-исполнительская (деятельностная)	- организация выполнения Программы инновационной деятельности, развития образовательной системы учреждения, целевых комплексных программ, - обобщение передового педагогического опыта, - организация самообразовательной деятельности педагогов школы.
Контрольно-диагностическая.	-осуществление аналитической деятельности, контроля за качеством образовательной работы с детьми, -оценка состояния учебной, воспитательной, научно-методической, инновационной, самообразовательной деятельности педагогов.
Регулятивно-коррекционная	-обеспечение поддержки системы научно-методической, инновационной деятельности в непрерывной связи с инновационными процессами в образовании, - устранение рисков в инновационной работе, -обеспечение оперативной помощи педагогам, регулирование и коррекция деятельности структурных подразделений школы.

Режим заседаний творческой группы «Точка профессионального роста»:
Программа рассчитана на три года.

Методические заседания творческой группы проводятся *1 раз в четверть*. Между заседаниями проводятся консультации, собеседования, диагностическое исследование, педагоги реализуют свои планы по самообразованию.

В соответствии с темой инновационной деятельности школы – *«Модель формирования социальной компетентности школьников в поликультурном социуме»* для организации дифференцированной работы с творческой группой педагогов школы в режиме инновации организуется работа по самосовершенствованию педагогического мастерства через индивидуальную тему по самообразованию.

Организация мониторинга методической деятельности учителя. Оптимальным инструментом управления образовательным процессом является мониторинг, систематическое и планомерное проведение которого позволяет не просто фиксировать результаты и изменения, но и влиять на ситуацию, принимать грамотные управленческие решения, направленные на достижение спрогнозированного результата. Мониторинг как часть педагогической деятельности подчинен цели повышения качества обучения и

воспитания, обеспечению научного подхода к управлению качеством образования.

Цель мониторинга методической деятельности учителя: выявление влияния методической деятельности учителя на повышение качества образования в условиях реализации Программы инновационной деятельности.

Задачи мониторинга методической деятельности учителя:

- выработка комплекса показателей, обеспечивающих целостное представление о методической деятельности учителя, о количественных и качественных показателях в ней;
- обеспечение регулярного и наглядного представления информации об изменениях, происходящих в методической деятельности учителя;
- систематизация информации о состоянии методической деятельности учителя и её развитии;
- информационное обеспечение анализа и прогнозирования состояния и развития методической деятельности учителя, выработка управленческих решений.

Для мониторинга индивидуальной педагогической деятельности вводится **методический паспорт педагога**. Методический паспорт заполняется и пополняется информацией педагогом, в нем собирается вся нужная информация для анализа педагогической деятельности отдельного педагога и школы в целом. Это папка-накопитель с материалами, состоящая из 2-х частей: инвариантной и вариативной. Инвариантная часть включает такие разделы, как «Сведения о педагоге», «Деятельность педагога в образовательном процессе». Вариативная часть – «Активность» - это дополнительные материалы, расширяющие, по мнению педагога, сведения о личностных качествах и профессиональных сторонах деятельности.

Критерии и показатели результативности работы творческой группы:

Программа работы творческой группы представляет собой стратегический документ, отражающий новые подходы в формировании профессиональной культуры учителя и его педагогических компетентностей. Поэтому важной составляющей программы будут **критерии и показатели результативности работы** творческой группы

В качестве **основных критериев оценивания** эффективности методической работы будут использованы критерии, предложенные Ю. К. Бабанским:

- результативность (этот критерий означает, что результаты образовательного процесса в ОУ растут, достигая оптимального уровня или приближаясь к нему, за отведенное время без перегрузок детей);
- рациональность затрат времени, экономичность;

- стимулирующий характер методической работы: он проявляется в создании в коллективе положительного микроклимата, способствующего росту творческой самостоятельности педагогов.

Показатели результативности работы творческой группы:

1. Рост профессионализма педагогов и готовность решать задачи, поставленные перед ними школой в режиме инновационной деятельности.
2. Владение учителями новыми теоретическими знаниями и педагогическими технологиями, которые внедряются в учебно-воспитательный процесс в школе.
3. Качество методического обеспечения образовательного процесса.
4. Освоение педагогами школы наиболее ценного опыта своих коллег в решении задач, стоящих перед школой в режиме инновационной деятельности и отраженных в Программе развития.
5. Способность учителей к профессиональному самообразованию и саморазвитию.

Предполагаемые результаты методической работы:

1. Улучшение качества методической работы в школе.
2. Создание благоприятных условий для саморазвития педагогов и их творческого самоопределения.
3. Организация методического пространства, основными признаками которого являются:
 - обеспечение учителю свободы выбора форм его профессиональной деятельности;
 - преемственность и равноправие всех форм методической деятельности;
 - приоритетная направленность методической работы в школе на обеспечение интеграции разнопредметного учебного содержания, форм и методов учебной и внеучебной деятельности через овладение современными технологиями;
4. Творческий рост педагогов.
5. Создание банка методических материалов по теме инновационной деятельности.
6. Обобщение передового педагогического опыта на разных уровнях.

В качестве методического продукта деятельности творческой группы следует рассматривать:

- образовательные программы, учебные планы, отражающие специфику деятельности образовательного учреждения в режиме инновационной деятельности;
- основные компоненты научно-методического сопровождения процессов обучения и воспитания (программное, технологическое, дидактическое, управленческое обеспечение);
- авторские или модифицированные программы учебных дисциплин, курсов по выбору, элективных курсов, занятий дополнительного образования

школьников; программ внеурочной деятельности, программ воспитания и социализации классных руководителей, компьютерные учебные программы;

- пакеты дидактических материалов;
- методические разработки педагогов в области использования в учебно-воспитательном процессе современных образовательных технологий, способствующих формированию социальной компетенции школьников;
- методические разработки разнообразных форм организации деятельности учеников, воспитательной работы с детьми различных возрастных групп;
- контрольно-измерительные материалы по учебным предметам;
- пакеты диагностических материалов для отслеживания конечных результатов обучения и воспитания;
- методические услуги, оказываемые педагогами школы представителям других образовательных учреждений (открытые уроки, творческие отчёты, мастер-классы, семинары);
- видеоматериалы, отражающие опыт образовательного процесса по теме инновационной деятельности, иллюстрирующие новые педагогические технологии.

**План работы творческой группы «Точка профессионального роста»
на 2019-2022 учебные годы**

Тема	Форма проведения	Цель или результаты	Срок проведения
Профессиональная компетентность педагога в контексте формирования социальной компетенции школьников. Социальная компетентность педагога (перед педсоветом по профстандарту)	Семинар-практикум.	Актуализация развития профессиональной компетентности педагога	Октябрь 2019
Социальная компетентность как средство адаптации к новым условиям обучения в рамках преимущества	Творческая педагогическая мастерская	Развитие диагностических навыков и умений педагогов школы	Декабрь 2019

образования. Методы и методики изучения уровня социальной компетенции обучающихся			
Коммуникативная компетентность педагога	Тренинг	Развитие коммуникативной компетенции, овладение навыками делового общения.	Январь 2020
Педагогические технологии формирования социальной компетенции школьников. Технология критического мышления (РКМЧП)	Практикум с применением кейс-технологий.	Совершенствование профессиональных знаний педагогов в области новых педагогических технологий	Март 2020
Педагогические технологии формирования социальной компетенции школьников. Постерные технологии в практике педагога	Педагогическая мастерская	Повышение профессионального мастерства педагогов	Май 2020
Требования к оформлению методической разработки	Мастер-класс	Освоение нового вида методической продукции	Август 2020
Педагогические технологии формирования социальной компетенции школьников. Технология «перевернутого обучения»	Творческая педагогическая мастерская	Помощь педагогам в осознании потенциала сети Интернет в плане самообразования.	Октябрь 2020
Педагогические	Творческая	Развитие практических	Январь

технологии формирования социальной компетенции школьников. Лэпбук – как средство развития познавательных способностей обучающихся	лаборатория	навыков педагогов.	2021
Педагогические технологии формирования социальной компетенции школьников. Групповая работа на уроке как средство формирования социальной компетенции	Организационно-деловая игра.	Помощь педагогам в освоении технологии групповой работы с учениками на уроках разных предметных областей.	Март 2021
Педагогические технологии формирования социальной компетенции школьников. Современные интерактивные технологии формирования социального позитива.	Педагогическая мастерская	Овладение педагогами технологиями формирования социального позитива	Май 2021
Тьюторские компетенции классного руководителя.	Практикум	Осознание педагогами специфики тьюторской деятельности	Август 2021
Технология наставничества как средство развития успешности личности	Семинар-практикум	Оказание помощи педагогам в их профессиональном становлении	Октябрь 2021
Технологии	Творческая	Оказание помощи	Январь

ценностных дилемм в системе духовно-нравственного воспитания	лаборатория	педагогам в овладении технологиями духовно-нравственного воспитания	2022
Развитие лидерских качеств личности педагога как профессионально значимых качеств личности	Тренинг	Формирование качеств успешной профессионально-педагогической деятельности.	Март 2022
Итоговое занятие. Самоанализ педагогической деятельности в контексте формирования социальных компетенций школьников.	Фестиваль педагогических идей. Рефлексия.	Формирование умения рефлексии педагогической деятельности	Май 2022

Приложение.

Диагностические методики в ходе реализации Программы

1. Анкета для выявления способностей педагогов к развитию (на основе программы Н. В. Немовой)

Уважаемые коллеги!

Оцените по 5-бальной шкале приведение ниже утверждения:

1 – не соответствует;

2 – скорее не соответствует

3 – и да, и нет;

4 – скорее соответствует, чем нет;

5 – если данное утверждение полностью соответствует Вашему мнению.

№ п/п	Утверждения	Баллы				
		1	2	3	4	5
1	Я стремлюсь изучить себя					
2	Стремлюсь оценить свои возможности в новом направлении деятельности					
3	Возникающие препятствия стимулируют мою активность					
4	Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя.					
5	Рефлексирую свою деятельность, выделяя для этого специальное время.					

6	Я анализирую свои чувства и опыт.					
7	Я широко дискусирую по интересующим меня вопросам на разного рода методических мероприятиях внутри образовательного учреждения и за его пределами.					
8	Постоянно самостоятельно изучаю новинки методической литературы					
9	Я верю в свои возможности					
10	Стремлюсь быть более открытым человеком					
11	Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди.					
12	Я управляю своим профессиональным развитием					
13	Я получаю удовольствие от освоения нового.					
14	Возрастающая ответственность при внедрении инноваций не пугает меня					
15	Возрастающая ответственность при внедрении инноваций помогает мне мобилизоваться					

Интерпретация результатов

Подсчитайте общее количество баллов:

От 15 до 35 – Вы находитесь в стадии остановившегося развития

От 36 до 54 – у Вас отсутствует сложившаяся система развития;

55 и более – Вы активно реализуете свои потребности в саморазвитии.

2. Анкета "Восприимчивость педагогов к новшествам"

Инструкция: Уважаемый педагог! Определите свою восприимчивость к новому, используя следующую оценочную шкалу: 3 балла – всегда; 2 балла – иногда, 1 балл – никогда.

1. Вы постоянно следите за передовым педагогическим опытом, стремитесь внедрить его с учетом изменяющихся образовательных потребностей общества, индивидуального стиля вашей педагогической деятельности?
2. Вы постоянно занимаетесь самообразованием?
3. Вы придерживаетесь определенных педагогических идей, развиваете их в процессе педагогической деятельности?
4. Вы сотрудничаете с научными консультантами?
5. Вы видите перспективу своей деятельности, прогнозируете ее?
6. Вы открыты новому?

Обработка результатов

Обработка результатов производится путем простого математического подсчета суммы баллов всех заполненных анкет. Уровень восприимчивости педагогического коллектива к новшествам (K) определяется по формуле:

$$K = \frac{K_{\text{факт}}}{K_{\text{макс}}},$$

где: $K_{\text{факт}}$ – фактическое количество баллов, полученных всеми учителями;
 $K_{\text{макс}}$ – максимально возможное количество баллов (18).

Для оценки уровня восприимчивости педагогического коллектива к новшествам используются следующие показатели:

- $K < 0,45$ – критический уровень;
- $0,45 < K < 0,65$ – низкий уровень;
- $0,65 < K < 0,85$ – допустимый уровень;
- $K > 0,85$ – оптимальный уровень.

3. Анкета "Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств"

Инструкция: Уважаемый педагог! Если вы интересуетесь инновациями, применяете новшества, что вас побуждает к этому? Выберите не более трех ответов и поставьте напротив них "галочку".

1. Осознание недостаточности достигнутых результатов и желание их улучшить.
2. Высокий уровень профессиональных притязаний, сильная потребность в достижении высоких результатов.
3. Потребность в контактах с интересными, творческими людьми.
4. Желание создать хорошую, эффективную школу для детей.
5. Потребность в новизне, смене обстановки, преодолении рутины.
6. Потребность в лидерстве.
7. Потребность в поиске, исследовании, лучшем понимании закономерностей.
8. Потребность в самовыражении, самосовершенствовании.
9. Ощущение собственной готовности участвовать в инновационных процессах, уверенность в себе.
10. Желание проверить на практике полученные знания о новшествах.
11. Потребность в риске.
12. Материальные причины: повышение заработной платы, возможность пройти аттестацию и т. д.
13. Стремление быть замеченным и по достоинству оцененным.

Обработка результатов

Обработка результатов производится путем анализа ответов. Чем сильнее у учителей преобладают мотивы, связанные с возможностью самореализации личности (п. 2, 6, 8, 13), тем выше уровень инновационного потенциала педагогического коллектива.

4. Анкета "Барьеры, препятствующие освоению инноваций"

Инструкция: Уважаемый педагог! Если вы не интересуетесь инновациями и не применяете новшеств, – укажите причины (поставьте "галочку" напротив выбранных утверждений).

1. Слабая информированность в коллективе о возможных инновациях.
2. Убеждение, что эффективно учить можно и по-старому.
3. Плохое здоровье, другие личные причины.
4. Большая учебная нагрузка.
5. Небольшой опыт работы, при котором не получается и традиционная форма обучения.
6. Отсутствие материальных стимулов.
7. Чувство страха перед отрицательными результатами.
8. Отсутствие помощи.

9. Разногласия, конфликты в коллективе

Обработка результатов

Обработка результатов производится путем анализа ответов. Чем меньше инновационных барьеров у учителей, тем выше уровень инновационного потенциала педагогического коллектива.

5. Анкета "Определение уровня новаторства учителей в школьном коллективе"

Инструкция: Уважаемый педагог! К какой группе учителей, на ваш взгляд, вы относитесь? Поставьте "галочку" напротив выбранной группы.

Группа А. Вы поглощены новшествами, постоянно ими интересуетесь, всегда воспринимаете их первыми, смело внедряете, идете на риск.

Группа В. Вы интересуетесь новшествами, но не внедряете их вслепую, рассчитываете целесообразность нововведения. Считаете, что новшества следует внедрять сразу после того, как их успешно опробовали в условиях, близких к вашим.

Группа С. Вы воспринимаете новшества умеренно. Не стремитесь быть среди первых, но и не хотите быть среди последних. Как только новое будет воспринято большей частью вашего педагогического коллектива, воспримите его и вы.

Группа D. Вы больше сомневаетесь, чем верите в новое. Отдаете предпочтение старому. Воспринимаете новое только тогда, когда его воспринимает большинство школ и учителей.

Группа E. Вы последним осваиваете новшества. Сомневаетесь в новаторах и инициаторах нововведений.

Обработка результатов

Обработка результатов производится путем анализа ответов. Чем малочисленнее группы D и E, тем выше уровень инновационного потенциала педагогического коллектива.

6. Анкета. Что, по-вашему, может стать толчком к пересмотру педагогом привычных способов деятельности? (В каждой строке отметьте свою позицию знаком «+».)

	<i>В большей степени</i>	<i>В меньшей степени</i>	<i>Совсем не повлияли</i>
1. Знакомство с работой воспитателя-мастера			
2. Ощущение неудовлетворенности от «хождения по проторенной тропе»			
3. Появление среди воспитанников детей, в работе с которыми испытанные методы не дают эффекта			
4. Участие в работе методического объединения			
5. Участие в опытно-экспериментальной работе			
6. Чтение психолого-педагогической и методической литературы			

7. Что еще, укажите сами: _____

7. Анкета «Самооценка профессиональных качеств педагога»

Инструкция:

Прочтите приведенные утверждения, уясните и оцените, в какой степени каждое из них соответствует Вашей профессиональной деятельности, по следующей шкале:

Всегда проявляется.

Очень часто.

Часто.

Не часто.

Иногда.

Редко.

Никогда не проявляется

На бланке поставьте точку или крестик на пересечении вертикальной линии номера утверждения и горизонтальной линии оценки. Затем соедините прямыми линиями все сделанные Вами отметки.

1. Веду занятия с увлечением, забывая о прошедших и будущих обстоятельствах.
2. В работе опираюсь, главным образом, на собственное мнение и опыт.
3. Знаю и чувствую, что мне надо сделать для улучшения своей работы.
4. Во время занятий сразу воспринимаю ситуацию и стараюсь найти нужное решение.
5. Стараюсь четко продумывать свои действия, и как эти действия будут восприниматься детьми.
6. Веду занятия строго по намеченному плану, отклоняясь от него при определенных обстоятельствах.
7. Считаю все свои действия профессионально оправданными.
8. Знаю себя и стремлюсь к самостоятельности в работе.
9. Знаю и учитываю в работе физиологические и психологические особенности каждого ребенка.
10. Стараюсь на занятиях и в общении обязательно сочетать игру, учение, движение и размышление.
11. На занятиях и в общении могу сдерживать проявление своих отрицательных эмоций.
12. С любым ребенком могу сразу наладить хорошие взаимоотношения.
13. Специально стремлюсь узнать что-то новое для своей работы.
14. Для занятий хочется самостоятельно разработать и попробовать что-то новое.

Ф.И.О. (шифр)

Группа

Возраст

Стаж

Образование:

Дата исследования: « »

Всегда														
Очень часто														
Часто														
Не часто														
Иногда														
Редко														
Никогда														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14

Профессиональные качества:

1. Ординарность - увлеченность.
2. Зависимость – самостоятельность.
3. Самоуверенность – самокритичность.
4. Профессиональная ригидность – профессиональная гибкость.
5. Экстрапунитивность – рефлексивность.
6. Импровизация – стереотипность.
7. Профессиональная неуверенность – профессиональное самосознание.
8. Заниженная самооценка – высокая самооценка.
9. Упрощенное понимание детей – глубокое понимание детей.
10. Односторонний подход – целостный подход к детям.
11. Самообладание – невыдержанность.
12. Недостаточная коммуникативность – контактность.
13. Удовлетворение знаниями – познавательные потребности.
14. Стандартный подход – творческая направленность.

8. Анкета «Определение удовлетворенности личности своим трудом»

Удовлетворенность трудом является интегративным показателем, отражающим благополучие-неблагополучие положения личности в трудовом коллективе. Показатель содержит оценки интереса к выполняемой работе, удовлетворенности взаимоотношениями с коллегами, руководством, уровня притязаний в профессиональной деятельности и т.д.

Инструкция: внимательно прочтите каждое утверждение и оцените, насколько оно верно для Вас. Выберите один из предложенных вариантов ответа (а, б, в)

1. То, чем я занимаюсь на работе, меня интересует:
а) да, б) отчасти, в) нет
2. За последние годы я добился успехов в своей профессии:
а) да, б) отчасти, в) нет
3. У меня сложились хорошие отношения с членами нашего коллектива:
а) да, б) не со всеми, в) нет
4. Удовлетворение, получаемое от работы, важнее, чем высокий заработок:
а) да, б) не всегда, в) нет
5. Занимаемое мной служебное положение не соответствует моим способностям:
а) да, б) отчасти, в) нет
6. В работе меня прежде всего привлекает возможность узнавать что-то новое:
а) да, б) отчасти, в) нет
7. С каждым годом я ощущаю, как растут мои профессиональные знания:
а) да, б) не уверен, в) нет
8. Люди, с которыми я работаю, уважают меня:
а) да, б) что-то среднее, в) нет
9. В жизни часто бывают ситуации, когда не удается выполнить всю возложенную на Вас работу:
а) да, б) среднее, в) нет
10. В последнее время руководство не раз выражало удовлетворение по поводу моей работы:
а) да, б) редко, в) нет

11. Работу, которую я выполняю, не может выполнить человек с более низкой квалификацией:
а) да, б) среднее, в) нет
12. Процесс работы доставляет мне удовольствие:
а) да, б) время от времени, в) нет
13. Меня не устраивает организация труда в нашем коллективе:
а) да, б) не совсем, в) нет
14. У меня часто бывают разногласия с коллегами по работе:
а) да б) иногда, в) нет
15. Меня редко поощряют за работу:
а) да, б) иногда, в) нет
16. Даже если бы мне предложили более высокий заработок, я не сменил бы место работы:
а) да, б) может быть, в) нет
17. Мой непосредственный руководитель часто не понимает или не хочет понять меня:
а) да, б) иногда, в) нет
18. В нашем коллективе созданы благоприятные условия для труда:
а) да б) не совсем, в) нет

Обработка результатов:

Для получения общей оценки удовлетворенности своим трудом и её составляющих необходимо Ваши ответы перевести в баллы с помощью следующей таблицы:

Утверждения	Варианты ответов		
	а	б	в
1	2	1	0
2	2	1	0
3	2	1	0
4	2	1	0
5	2	1	0
6	2	1	0
7	2	1	0
8	2	1	0
9	0	1	2
10	2	1	0
11	2	1	0
12	0	1	2
13	0	1	2
14	0	1	2
15	0	1	2
16	2	1	0
17	0	1	2
18	2	1	0

АНАЛИЗ: предложенный опросник позволяет оценить не только Вашу общую удовлетворенность своим трудом, но и рассмотреть её составляющие.

Составляющие удовлетворенности	Утверждения	Максимальный балл
Интерес к работе	1, 6, 12	6
Удовлетворенность достижениями в работе	2, 7	4
Удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами	3, 8, 14	6
Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	10, 15, 17	6
Уровень притязаний в профессиональной деятельности	5, 11	4
Предпочтение выполняемой работы зарплате	4, 16	4
Удовлетворенность условиями труда	13, 18	4
Профессиональная ответственность	9	2
Общая удовлетворенность трудом	1 – 18	36

Сопоставление полученных Вами баллов с максимальными баллами позволит выявить основания возможной неудовлетворенности, а также сориентироваться в проблемах, которые до этого, может быть, Вами и не осознавались.

Список литературы

1. Буянова Т. Планирование, организация и контроль за деятельностью методобъединений в условиях развития образовательного учреждения. // Завуч-2002-6-С.14
2. Гарифулин Н. Б., Окуловский О.И. Методика рейтинговой оценки профессиональной деятельности педагога // Управление качеством образования. 2009 - № 4. – С. 44-51
3. Макарова Т. Планирование и организация методической работы в школе. М: Педагогический поиск, 2002-С.160
4. Молчанов, С.Г. Профессиональная компетентность педагога / С.Г. Молчанов // Актуальные проблемы управления качеством образования / Сб. науч. статей. - Вып. 6. - 2001. - 136 с.
5. Жидкова Н. Развитие профессиональной компетентности учителя на основе овладения инновационными компонентами деятельности проектирования учебного процесса. // Методист-2013-5-С.18
6. Загвязинский В. И., Поташник М. М. Как учителю подготовить и провести эксперимент. Методическое пособие. – М.: Педагогическое общество России, 2016. – С.144.
7. Кричевский В. Методическая служба СПб. // Методист-2004-2-С.6
8. Макарова Т. Планирование и организация методической работы в школе. М: Педагогический поиск, 2002-С.160
9. Пахомова Е. Методическая служба: современные требования и пути преобразования. Методист-2014-2-С.11

10.М.М.Поташник. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе. М. 2010г

11.Рекомендации об организации деятельности методической службы в условиях модернизации. М: Письмо Министерства образования РФ от 9.03.2004г., номер 03-51-48кн/42-03// Методист-2004-3-С.18

12.Харисов Т. Методическая работа в школе: как повысить её эффективность, // Сельская школа – 2013 г

13.ШевченкоА. Современный подход к муниципальной методической службе. Опыт работы научно-методического центра г. Орла. // Методист-200402-С.21

14. Шилова, М.И. и др. Социализация и воспитание школьников (в вопросах и ответах) / М.И. Шилова. - Красноярск, 2011. - 135 с.

Электронные ресурсы:

1. «Современные подходы к организации образовательного процесса в условиях перехода на федеральные государственные образовательные стандарты второго поколения»

<http://schoolokt.okis.ru/file/schoolokt/metod.tema2014-2017g.pdf>

2. Программа работы методической службы школы

http://sch283sv-new.mskobr.ru/files/organizaciya_metodicheskoy_raboty.pdf