

Государственное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного образования детей
**Детско-юношеский центр Красногвардейского района Санкт –
Петербурга «КРАСНОГВАРДЕЕЦ»**

Конкурс – выставка методической продукции

Номинация:

«Лучшие методические рекомендации»

**«Методические рекомендации заведующему учебным
отделом детско-юношеского центра по выявлению
уровня профессионализма и профессиональной
компетентности педагогов дополнительного образования»**

(по материалам выпускной квалификационной работы в Городском
центре развития дополнительного образования)

Автор-составитель:

Кошаровская Евгения Ивановна
Заведующая отделом социально-педагогической работы

Санкт – Петербург
2012 год

Пояснительная записка

к работе: «Методические рекомендации заведующему учебным отделом детско-юношеского центра по выявлению уровня профессионализма и профессиональной компетентности педагогов дополнительного образования»

Автор-составитель:

Кошаровская Евгения Ивановна
Заведующая отделом социально-педагогической работы

1. Актуальность

В современных, часто меняющихся условиях жизни современного общества важным остаётся вопрос качественного обучения и воспитания подрастающего поколения. Система дополнительного образования детей предоставляет широкий спектр деятельности, удовлетворяющий запросы и потребности в организации интересного и полезного досуга подрастающего поколения. Учреждение дополнительного образования – это структурированная, отлаженная и комплексно работающая система, включающая в себя административный сектор, учебные, методические, оргмассовые отделы, работников хозяйственной службы и т.д. Но главным является личность педагога дополнительного образования. От уровня его профессиональной компетенции зависит качество знаний и умений, которые приобретёт ребёнок, занимаясь в его студии.

В понятии «профессионализм» отражается такая степень овладения человеком профессиональной деятельностью, которая соответствует существующим в обществе стандартам и объективным требованиям. Для приобретения профессионализма необходимы соответствующие

способности, желание и характер, готовность постоянно учиться и совершенствовать свое мастерство.

2. Цель и задачи

Целью данной работы является создание чёткой системы мониторинга заведующего отделом за уровнем профессионализма и профессиональной компетентности педагогов отдела.

В достижении поставленной цели данной работы помогут следующие задачи:

1. Разработать несколько методик выявления уровня профессионализма и профессиональной компетентности педагогов отдела социально-педагогической работы.
2. Провести анализ уровня профессионализма и профессиональной компетентности педагогов отдела социально-педагогической работы.

3. Адресность

Данная методическая разработка предназначена для заведующих структурными подразделениями учреждений дополнительного образования детей, желающих объективно и своевременно отслеживать уровень профессионализма и профессиональной компетентности педагогов отдела, повышать этот уровень.

4. Педагогическая целесообразность

Понятие профессионализма не ограничивается характеристиками высококвалифицированного труда; это и особое мировоззрение человека.

Среди наиболее важных факторов, которые влияют на развитие личности детей в системе дополнительного образования, важнейшим является профессионализм педагога. Только рядом с мастером может вырасти другой мастер, воспитать личность может только другая личность,

лишь у мастера можно научиться мастерству. Профессионализм педагога является основой для формирования и развития личности ребенка.

Выявление профессионализма педагогов дополнительного образования в учебном отделе во многом поможет заведующему отделом и самим педагогам совершенствовать свою работу, делать её более качественной, увлекая большее количество школьников района.

5. Возможность распространения методической разработки

Данная методическая разработка может быть распространена среди заведующих в основном учебными отделами учреждений дополнительного образования детей. Также она содержит несколько методик, которые помогут педагогам дополнительного образования провести самоанализ и анализ качества собственной деятельности.

Профессионализм и профессиональная компетентность педагога дополнительного образования

Под профессионализмом нами понимается особое свойство людей систематически, эффективно и надежно выполнять сложную деятельность в самых разнообразных условиях. В понятии «профессионализм» отражается такая степень овладения человеком профессиональной деятельностью, которая соответствует существующим в обществе стандартам и объективным требованиям. Для приобретения профессионализма необходимы соответствующие способности, желание и характер, готовность постоянно учиться и совершенствовать свое мастерство.

Понятие профессионализма не ограничивается характеристиками высококвалифицированного труда; это и особое мировоззрение человека.

Среди наиболее важных факторов, которые влияют на развитие личности детей в системе дополнительного образования, важнейшим является профессионализм педагога. Только рядом с мастером может вырасти другой мастер, воспитать личность может только другая личность, лишь у мастера можно научиться мастерству. Профессионализм педагога является основой для формирования и развития личности ребенка.

Специалисты в области психологии труда разработали конкретные положения, характеризующие соответствие личности профессии. Выделяют следующие особенности личности, необходимые для профессиональной деятельности:

- способности и предрасположенность к работе определенного типа, причем это могут быть как чисто физические, так и психические, психологические качества;
- знания и навыки, необходимые для определенной работы; это то, чему человек может научиться, приобретенное специальное образование и практический опыт;
- склонность и желание работать, иначе — воля и мотивация. Следует различать мотивацию внутреннего плана (интерес, чувство ответственности, стремление к мастерству) и внешнего (деньги, поощрения, статусные и

престижные аспекты). Наиболее положительное воздействие как на познавательные процессы, так и на личность в целом оказывает внутренняя мотивация.

Важно и наличие у специалиста позитивной оценки себя как профессионала при высокой экспертной оценке со стороны коллег через публичные благодарности, грамоты, признание руководителей и т.д. Чем ниже самооценка, тем потребность во внешних знаках внимания и признании выше, и тем, как правило, ниже профессионализм. Высокая экспертная оценка является показателем профессионализма человека. Критериями этого могут быть консультации коллег по профилю специалиста. Частота обращений к работнику по проблематике, связанной с его профессиональной деятельностью, может также служить признаком профессионализма человека.

Немаловажную роль играет способность специалиста адаптироваться к неблагоприятным условиям деятельности, а также его социализированность в целом. Развитый интеллект может остаться только потенциальной возможностью человека, если личностные качества не позволяют его применять. Например, человек может обладать высоким уровнем развития способностей, но конфликтные особенности личности не позволяют ей эффективно реализоваться. К последним относятся постоянное подсчитывание того, кто сколько времени отработал, кто сколько получил за это, претензии в очередности получения социальных благ, стремление установить очередность в отношении каких-либо мероприятий. Это так называемые спорщики, которые скорее реализуют во вне свое внутреннее напряжение, нежели действительно попытаются предложить решение проблемы. Их личная позиция чаще всего пассивного характера, т.е. дальше возмущения дело не идет.

Учеными установлено, что удовлетворенность трудом активно влияет на эффективность профессиональной деятельности, а именно: чем выше удовлетворенность содержанием и условиями профессиональной деятельности, тем выше эффективность труда человека. Следовательно, от

человека всегда всем недовольного, возмущающегося и критикующего, ожидать высокого профессионализма не приходится. При этом человек относит себя к категории удовлетворенных или не удовлетворенных деятельностью, используя систему субъективных критериев. Строгость этих критериев зависит от уровня притязаний личности. При прочих равных условиях удовлетворенность трудом будет тем выше, чем ниже уровень притязаний.

Профессиональный стандарт педагогической деятельности включает компетенции, обеспечивающие успешное решение профессиональных задач в следующих областях: постановка целей и задач педагогической деятельности; мотивация учебной деятельности; обеспечение информационной основы педагогической деятельности; разработка программ и принятия педагогических решений; организация учебной деятельности.

В соответствии с разработанным профессиональным стандартом квалификация педагога может быть описана как совокупность шести основных компетентностей:

1. Компетентность в области личностных качеств.
2. Компетентность в постановке целей и задач педагогической деятельности.
3. Компетентность в мотивировании обучающихся на осуществление учебной (воспитательной) деятельности.
4. Компетентность в разработке программы деятельности и принятии педагогических решений.
5. Компетентность в обеспечении информационной основы педагогической деятельности.
6. Компетентность в организации педагогической деятельности.

Профессионально компетентным можно назвать педагога дополнительного образования, который на достаточно высоком уровне осуществляет педагогическую деятельность, педагогическое общение, достигает стабильно высоких результатов в воспитании учащихся.

Развитие профессиональной компетентности – это развитие творческой индивидуальности, формирование восприимчивости к педагогическим инновациям, способностей адаптироваться в меняющейся педагогической среде.

Изменения, происходящие в современной системе образования, делают необходимостью повышение квалификации и профессионализма педагога, т. е. его профессиональной компетентности. Основная цель современного образования – соответствие актуальным и перспективным потребностям личности, общества и государства, подготовка разносторонне развитой личности гражданина своей страны, способной к социальной адаптации в обществе, началу трудовой деятельности, самообразованию и самосовершенствованию. А свободно мыслящий, прогнозирующий результаты своей деятельности и моделирующий образовательный процесс педагог является гарантом достижения поставленных целей. Именно поэтому в настоящее время резко повысился спрос на квалифицированную, творчески мыслящую, конкурентоспособную личность педагога, способную воспитывать личность в современном, динамично меняющемся мире.

Проектирование и пробный запуск методик выявления уровня профессионализма и профессиональной компетентности педагогов дополнительного образования в отделе социально-педагогической работы

Система мониторинга результативности образовательного процесса, реализуемая в отделе социально-педагогической работы, описана выше, но она, не включает в себя конкретную систему мониторинга уровня профессионализма каждого из педагогов отдела.

Тогда встал вопрос: как же выявить уровень профессионализма и профессиональной компетентности педагогов, проводящих занятия с детьми и сделать так, чтобы систематически контролировать этот уровень, повышать его.

В ходе посещения курсов «Мониторинг результативности образовательного процесса в системе дополнительного образования детей» в Городском центре развития дополнительного образования детей (ГЦРДО), рассмотрен ряд интересных и полезных методик диагностики педагогов по рассматриваемой теме. Для проведения исследовательской части работы были выбраны некоторые из них:

1. Методика «Рейтинг профессиональных ценностей».
2. Карта самооценки и экспертной оценки компетентности педагога дополнительного образования (является модификацией карты самооценки и экспертной оценки педагога, разработанной Т.А. Барышевой).
3. Карта самооценки и экспертной оценки «Общение в профессиональной сфере» (является модификацией карты самооценки и экспертной оценки «Общение в профессиональной сфере», разработанной Т.А. Барышевой).
4. Информационная карта освоения учащимися образовательной программы.
5. Диагностика психологического климата в отделе (модификация методики В.В. Шпалинского, Э.Г. Шелест).

Данные методики были интерпретированы под особенности и направленности отдела социально-педагогической работы. Также в ходе

диагностической части были учтены особенности контингента занимающихся детей и уровень нагрузки педагогов дополнительного образования.

В исследовании приняло участие 20 педагогов, среди которых: 9 педагогов работают по программам физкультурно-спортивной направленности, 11 педагогов – по программам социально-педагогической направленности.

Возрастной диапазон респондентов достаточно широкий – 25-50 лет, что позволяет оценить ответы педагогов ещё и в зависимости от возрастного соотношения.

**Результаты пробного запуска методик на выявление
уровня профессионализма и профессиональной компетентности
педагогов дополнительного образования в отделе социально-
педагогической работы**

Результаты пробного запуска будут разобраны подробно по каждой из методик. В заключении выведены общие результаты проведённой работы по внедрению методик мониторинга.

1. Методика «Рейтинг профессиональных ценностей» (см. Приложение №1).

На первое место (по общим результатам 85%) опрошенные ставят профессиональную компетентность (в предметной области). Второе место занимает общая культура (разносторонняя образованность, широкий спектр интересов, самообразование) и личность ученика (ребёнок как ценность) – 73 % опрошенных. На третье место педагоги поставили психолого-педагогическую компетентность и общение в профессиональной сфере (с детьми и коллегами), а четвёртое место занимают творчество и позитивная «Я-концепция» в профессиональной деятельности (самореализация, самоуважение, ориентация на результат).

Следует отметить, что было несколько работ, где все вышеперечисленные профессиональные ценности ставились педагогами на первое место, объясняя это исключительностью и необходимостью для ведения своей педагогической деятельности.

Учитывая то, что выбор и рейтинг конкретных профессиональных ценностей педагога свидетельствуют о его жизненных приоритетах и профессиональной культуре, можно сделать вывод, что педагоги отдела признают важность и необходимость профессиональной компетентности в своей деятельности.

Результаты проведения методики "Рейтинг профессиональных ценностей"

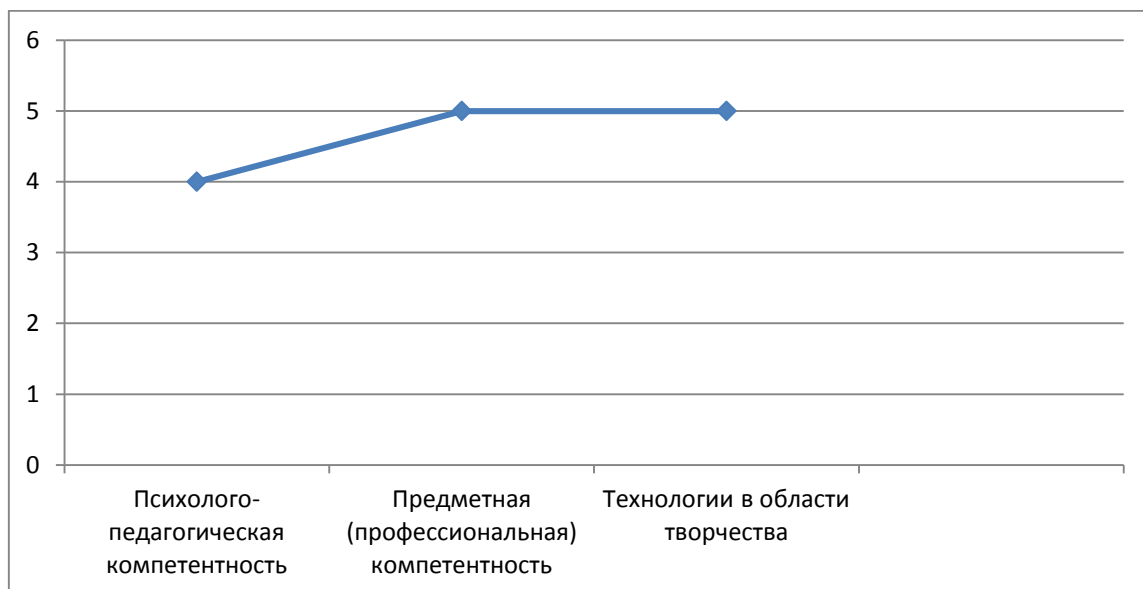


Следует также отметить, что педагоги всех возрастных категорий опрашиваемых поставили профессиональную компетентность на первое место. Для правильной организации и проведения учебного процесса профессионализм педагога является важнейшим показателем эффективности и успешности процесса.

2. Карта самооценки и экспертной оценки компетентности педагога дополнительного образования (является модификацией карты самооценки и экспертной оценки педагога, разработанной Т.А. Барышевой) (см. Приложение №2).

Чтобы наглядно увидеть результаты проведения методики, результаты сведены в итоговую диаграмму. Следует подчеркнуть, что предметно-профессиональная компетентность педагогов стоит на первом месте - далее психолого-педагогическая компетентность и технологии в области творчества. Исходя из представленных результатов, можно сделать вывод, что уровень психолого-педагогической компетентности педагогов отдела достаточно высокий. 14 человек оценивают на «5», и 6 человек – на «4» балла уровень своей психолого-педагогической компетентности. В предметно-профессиональной компетентности педагогов также прослеживается достаточно высокий уровень, оценку «5» поставило 16 педагогов из 20, остальные поставили «4». Параметр «Технологии в области творчества» оценивался педагогами по-разному. 12 человек участвуют в

инновационной деятельности и даже являются авторами инновационных проектов и программ. Достаточно высокими оценками обладают и их знания в области новейших творческих технологий, что говорит о самосовершенствовании и постоянном повышении своего творческого потенциала педагогами отдела.



3. Карта самооценки и экспертной оценки «Общение в профессиональной сфере» (является модификацией карты самооценки и экспертной оценки «Общение в профессиональной сфере», разработанной Т.А. Барышевой) (см. Приложение №3).

Эта методика была полезна, поскольку каждый педагог-профессионал должен владеть всем спектром коммуникативных умений и навыков, уметь общаться с разными слоями населения, выступая в различных социальных ролях и занимая наиболее выгодную для педагогического процесса и правильную коммуникативную позицию. Прежде всего, это общение с детьми разных возрастных групп, их родителями и педагогами в своём отделе.

Необходимо оценить общий уровень общения педагогов отдела в профессиональной сфере. Методика Т.А. Барышевой очень хорошо подходит для выявления этого уровня.

Исходя из полученных результатов, можно сказать, что педагоги отдела владеют достаточно широким спектром коммуникативных

технологий, решая образовательные и воспитательные задачи ежедневно. Участие в совместной профессиональной деятельности тоже является неотъемлемой частью педагогического процесса. Это не только методическая помощь и рекомендации педагогов друг другу, это и помощь в организации и ведении самого процесса обучения и воспитания детей своего объединения.

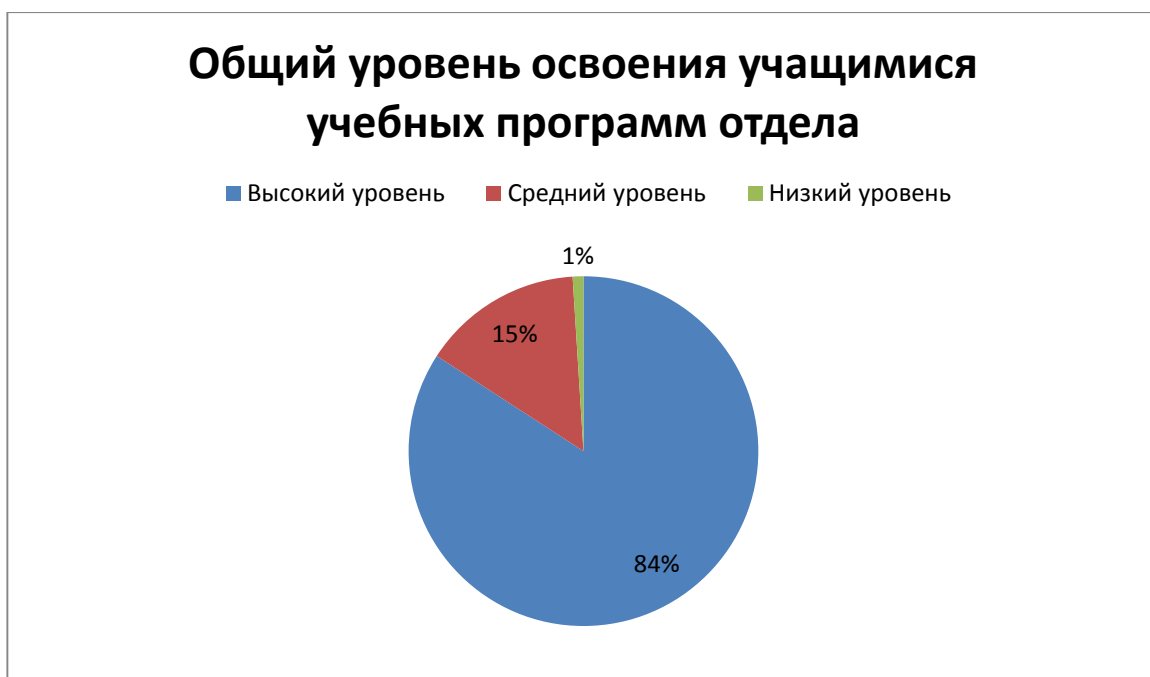
Исследование коммуникативной позиции даёт возможность отслеживать «субъект-субъектную» позицию, занимаемую педагогами отдела. Позитивный настрой и желание общаться друг с другом формируют атмосферу доброжелательности и взаимовыручки, заботливого и внимательного отношения к себе и друг другу. Общие результаты проведения методики можно свести в итоговую диаграмму:



4. Информационная карта освоения учащимися образовательной программы (см. Приложение №4).

С помощью этой методики можно выявить уровень освоения воспитанниками образовательной программы, так как этот уровень напрямую и во многом зависит от профессионализма педагога и его умения правильно организовать учебный процесс по программе. Информационная карта содержит 5 оцениваемых позиций по трёхбалльной системе: 1 балл – низкий уровень, 2 балла – средний уровень и 3 балла – высокий уровень. Вполне закономерно давать педагогам заполнять эту информационную карту именно сейчас в конце учебного года, т.к. эти результаты помогут педагогу в

планировании своей дальнейшей работы по данной учебной программе. Максимальное количество баллов по данной методике – 15, минимальное – 5. Учитывая результаты, полученные по итогам применения данной методики, наглядно представлю их в диаграмме:



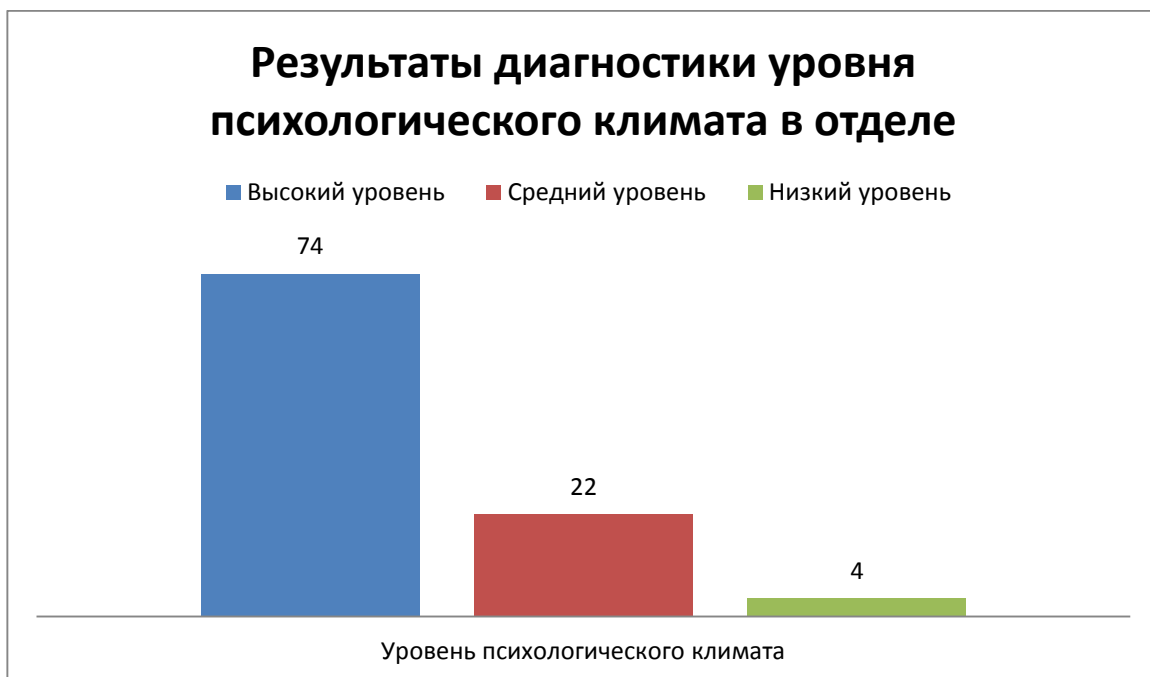
Общий уровень освоения учащимися образовательных программ отдела говорит о продуктивной и профессиональной работе педагогов, их педагогическом мастерстве и продуктивными технологиями обучения.

5. Диагностика психологического климата в отделе (модификация методики В.В. Шпалинского, Э.Г. Шелест) (см. Приложение №5).

Хороший социально-психологический климат в отделе во многом способствует не только продуктивной деятельности отдела, но и всестороннему развитию личности педагогов. Доброжелательная атмосфера, доверие и отсутствие давления как друг на друга, так и со стороны руководства учреждением, а также свободное выражение собственного мнения – все эти показатели оказывают непосредственное влияние на состояние психологического климата в отделе. От положительного климата зависит положительная, продуктивная работа всех педагогов отдела, и, впоследствии, и всего учреждения. Данная методика очень удобна в

использовании и интерпретации, педагоги с удовольствием приняли участие в данной диагностике.

Педагогам предлагалось ответить на 13 вопросов, контролируя уровень (балл) своего ответа по шкале оценки от минимального – «1», до максимального – «5». Исходя из этого, выходит, что максимальное количество баллов в каждой анкете равно 65 баллам – положительный и наиболее комфортный психологический климат в группе. Результаты данной методики можно представить следующим образом:



По количеству набранных баллов каждой анкеты получается следующая картина:

- высокий уровень психологического климата (46-65 баллов) – 74% ответов.
- средний уровень психологического климата (26-45 баллов) – 22% ответов.
- низкий уровень психологического климата (13-25 баллов) – 4% ответов.

Психологический климат отдела социально-педагогической работы находится на достаточно высоком уровне, педагоги постоянно общаются, обмениваются информацией, помогают друг другу, участвуют в массовых мероприятиях, проводимых отделом и учреждением. Самое главное это желание педагогов общаться и сотрудничать друг с другом, важно систематически контролировать этот уровень.

Заключение

В современных, постоянно меняющихся условиях жизни общества, система дополнительного образования как важная составляющая всей системы образования России, претерпевает соответствующие изменения. Соответственно успешность освоения детьми учебных программ и получение ими необходимых знаний и умений, во многом зависит от эффективной работы педагогов дополнительного образования.

Педагог дополнительного образования сегодня – это личность, профессионал, обладающий всеми необходимыми умениями, навыками и наделённый особыми качествами, предполагающими тесное и продуктивное взаимодействие с обучающимися в объединении. Важно не просто владеть современными и передовыми методами подачи нового материала и обучения детей, но и уметь преподнести этот учебный материал таким образом, чтобы процент его усвоения и отдачи от детей был максимальным.

Педагог должен быть, прежде всего, компетентным не только в своей области, но и во всех областях, касающихся взаимодействия с детьми разных возрастных групп. Профессионально компетентным можно назвать педагога дополнительного образования, который на достаточно высоком уровне осуществляет педагогическую деятельность, педагогическое общение, достигает стабильно высоких результатов в воспитании учащихся.

Система мониторинга результативности образовательного процесса, проходящего в отделе социально-педагогической работы, должна проходить комплексно и непрерывно, обязательно включая в себя систему выявления уровня профессионализма и профессиональной компетентности педагогов отдела. От показателей этого уровня зависит не только педагогический процесс, проходящий в отделе, но и продуктивность работы всего учреждения в целом.

Методика «Рейтинг профессиональных ценностей»

Методика представляет собой список профессиональных ценностей, из которых педагогу предлагается выбрать значимые для него ценности и определить их рейтинг по степени важности.

Выбор и рейтинг конкретных профессиональных ценностей педагога свидетельствуют о его жизненных приоритетах и профессиональной культуре, а также отражает степень соответствия системы ценностей специфике дополнительного образования.

Уважаемый коллега!

На какие профессиональные ценности Вы опираетесь в ходе образовательного процесса? (Из предложенных вариантов ответов выберите, по Вашему мнению, наиболее важные и отметьте их в графе «Выбор» знаком «+». В графе «Место» проранжируйте их по степени значимости для Вас (1 – самое значимое и т.д.):

Профессиональные ценности	Выбор	Место
- общая культура (разносторонняя образованность, широкий спектр интересов, самообразование)		
- профессиональная (в предметной области) компетентность		
- психолого-педагогическая компетентность		
- общение в профессиональной сфере (с детьми и коллегами)		
- творчество		
- личность ученика (ребенок как ценность)		
- позитивная «Я-концепция» в профессиональной деятельности (самореализация, самоуважение, ориентация на результат)		
- что еще, напишите:		

Напишите, пожалуйста, сведения о себе:

Фамилия, имя, отчество _____ ;
 Направление деятельности (отдел) _____ ;
 Должность _____ ;
 Педагогический стаж _____ ;
 Возраст детей, с которыми работаете _____ ;

Карта самооценки и экспертной оценки компетентности педагога дополнительного образования

Уважаемый коллега!

Предлагаем Вам оценить уровень своей педагогической компетентности.

Оцените, пожалуйста, каждую из нижеприведенных характеристик по пятибалльной шкале (пятый — высший уровень) и отметьте знаком «+» в соответствующей графе степень выраженности данной характеристики.

№	Характеристика высокого уровня компетентности						Характеристика низкого уровня компетентности
		5	4	3	2	1	
1	Обладает психолого-педагогическими знаниями и эффективно реализует их на практике						Психолого-педагогические знания ограничены и не реализуются в практической деятельности
2	Обладает высоким уровнем знаний в предметной области и эффективно реализует их в профессиональной деятельности						Знания в предметной области ограничены и не реализуются в практической деятельности
3	Владеет спектром психолого-педагогических технологий и методов и эффективно применяет их на практике						Применяемые психолого-педагогические технологии и методы малоэффективны
4	Владеет спектром предметных (профессиональных) технологий и эффективно применяет их на практике						Используемые предметные методы и технологии малоэффективны
5	Обладает высоким уровнем знаний в области теории и технологий творческой деятельности и эффективно реализует их на практике						Знания в области теории и технологий творческой деятельности ограничены и не реализуются на практике
6	Участвует в инновационной деятельности						В инновационной деятельности не участвует
7	Является автором инноваций (проектов, программ, технологий, методик и т.д.)						Не имеет авторских работ
8	Планирует и реализует в профессиональной деятельности комплекс целей и задач (развитие, воспитание, обучение)						Планирует частные цели. Ставит главным образом обучающие задачи
9	Интегрирует в профессиональной деятельности широкий спектр информации из разных областей знаний						Профессиональная деятельность ограничена «узко предметными» знаниями
10	Умеет анализировать свой профессиональный опыт						Профессиональная рефлексия и самоанализ отсутствуют
11	Прогнозирует оперативные и долгосрочные результаты профессиональной деятельности						Прогноз отсутствует

**Карта самооценки и экспертной оценки
«Общение в профессиональной сфере»**

Уважаемый коллега!

Предлагаем вам оценить уровень своего общения в профессиональной сфере.

Оцените, пожалуйста, каждую из нижеприведенных характеристик по пятибалльной шкале (пятый — высший уровень) и отметьте знаком «+» в соответствующей графе степень выраженности данной характеристики.

№	Характеристика общения	5	4	3	2	1	Характеристика общения
1	Активно сотрудничает с коллегами в профессиональной деятельности						В совместной профессиональной деятельности не участвует
2	Генерирует и реализует идеи в совместной профессиональной деятельности						Занимает пассивную позицию
3	Мотивирует творчество других в процессе профессиональной деятельности						Блокирует мотивационные процессы
4	Позитивно относится к опыту и достижениям других						Негативно относится к опыту и достижениям других
5	Специально планирует коммуникативные задачи в профессиональной деятельности и управляет процессом общения						Задачи общения не планируются, ориентируется на стихийно возникающие ситуации
6	Конструктивно разрешает конфликтные ситуации						Не умеет конструктивно разрешать конфликтные ситуации
7	Создает обстановку доверия и психологической безопасности						В общении использует преимущественно авторитарные методы, создает обстановку напряженности
8	Субъект-субъектная позиция (личность каждого – ценность)						Манипулятивная позиция. Человек (ученик) – объект для воздействия
9	Владеет спектром коммуникативных технологий (воздействие, содействие, взаимодействие, сотворчество)						Коммуникативные технологии стереотипны. Доминируют авторитарные, монологические методы воздействия

Информационная карта освоения учащимися образовательной программы

Данная методика предполагает определение педагогом уровня освоения воспитанниками образовательной программы на основе заполнения информационной карты.

Педагог по итогам анализа различных диагностических методик (контрольных работ, зачетов, учебных тестов, анкетирования, анализа творческих работ и т.д.), а также участия детей в смотрах, соревнованиях, фестивалях, олимпиадах, концертах и др., в массовых мероприятиях оценивает по 3-х бальной шкале освоение учащимися программы по следующим параметрам:

- опыт освоения теории (теоретические знания в соответствии с требованиями программы);
- опыт освоения практической деятельности (умения и навыки, предусмотренные программой);
- опыт творческой деятельности (динамика от репродукции, имитации к созданию оригинальных самостоятельных «продуктов»);
- опыт эмоционально-ценностных отношений (динамика в проявлении позитивных личностных качеств);
- опыт социально-значимой деятельности (участие ребенка в детском активе группы и коллектива, учреждения, различных мероприятий социально-значимой направленности: благотворительные концерты, акции и т.д.).

После оценки каждого параметра результативности освоения программы, все баллы суммируются. На основе общей суммы баллов определяется общий уровень освоения программы за учебный год в соответствии с нижеприведенной шкалой.

Варианты бланков карт

Анкета для педагога

Информационная карта освоения учащимися образовательной программы

Название программы, ее длительность _____

Фамилия, имя, отчество педагога _____

Фамилия, имя воспитанника _____

Год обучения по программе _____

№	Параметры результативности освоения программы	Оценка педагогом результативности освоения программы		
		1 балл (низкий уровень)	2 балла (средний уровень)	3 балла (высокий уровень)
1.	Опыт освоения теории			
2.	Опыт освоения практической деятельности			
3.	Опыт творческой деятельности			
4.	Опыт эмоционально-ценностных отношений			
5.	Опыт социально-значимой деятельности			
Общая сумма баллов:				

Обработка анкет и интерпретация результатов.

Оценка педагогом результативности освоения программы в целом (оценивается по общей сумме баллов):

1-4 балла – программа в целом освоена на низком уровне;
5-10 баллов – программа в целом освоена на среднем уровне;
11-15 баллов – программа в целом освоена на высоком уровне.

**Диагностика психологического климата в отделе
(модификация методики В.В. Шпалинского, Э.Г. Шелест).**

Уважаемый коллега!

Оцените, пожалуйста, каждую из нижеприведенных характеристик по пятибалльной шкале (пятый — высший уровень) и отметьте знаком «+» в соответствующей графе степень выраженности данной характеристики.

№	Признаки здорового психологического климата	Шкала оценки					Признаки нездорового психологического климата
		1	2	3	4	5	
1.	Я редко вижу в начале рабочего дня хмурые и постные лица своих коллег.	5	4	3	2	1	Большинство членов коллектива приходят на работу с будничным настроением, не ощущая подъема и приподнятости.
2.	Большинство из нас радуются, когда появляется возможность пообщаться друг с другом.	5	4	3	2	1	Члены нашего коллектива проявляют безразличие к эмоциональному общению.
3.	Доброжелательность и доверительные интонации преобладают в нашем деловом общении.	5	4	3	2	1	Нервозность, явная или скрытая раздражительность окрашивают наши деловые отношения.
4.	Успехи каждого из нас искренне радуют всех остальных и почти ни у кого не вызывают зависти.	5	4	3	2	1	Успех почти любого из нас может вызвать болезненную реакцию окружающих.
5.	В нашем коллективе новичок скорее всего встретит доброжелательность и радушие.	5	4	3	2	1	В нашем коллективе новичок еще долго будет чувствовать себя чужаком.
6.	В случае неприятностей мы не спешим обвинять друг друга, а пытаемся спокойно разобраться в их причинах.	5	4	3	2	1	В случае неприятностей у нас будут пытаться свалить вину друг на друга или найдут виноватого.
7.	Когда рядом с нами наш руководитель, мы чувствуем себя естественно и раскованно.	5	4	3	2	1	В присутствии руководителя многие из нас чувствуют себя скованно и напряженно.
8.	У нас обычно принято делиться своими семейными радостями и заботами.	5	4	3	2	1	Многие из нас предпочитают «свое» носить в «себе».
9.	Неожиданный вызов к руководителю у большинства из нас не вызовет отрицательных эмоций.	5	4	3	2	1	Неожиданный вызов к руководителю у многих из нас сопровождается отрицательными эмоциями.
10.	Нарушитель трудовой дисциплины будет у нас держать ответ не только перед руководителем, но и всем коллективом.	5	4	3	2	1	Нарушитель трудовой дисциплины у нас будет держать ответ лишь перед руководителем.
11.	Большинство критических замечаний мы высказываем друг другу тактично, исходя из лучших побуждений.	5	4	3	2	1	У нас критические замечания чаще всего носят характер явных или скрытых выпадов.
12.	Появление руководителя у нас вызывает приятное оживление.	5	4	3	2	1	Появление руководителя у большинства из нас особых восторгов не вызывает.
13.	В нашем коллективе гласность — это норма жизни.	5	4	3	2	1	До настоящей гласности в нашем коллективе еще далеко.

Список используемой литературы

1. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. – СПб.: Питер, 2001.
2. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности: Учеб. пособие для вузов. – М.: ПЕР СЭ, 2001.
3. Горб В.Г. Педагогический мониторинг образовательного процесса как фактор повышения его уровня и результатов // Стандарты и мониторинг, 2000, № 5
4. Гутник И.Ю. Организация педагогической диагностики в профильном обучении. - СПб., 2005
5. Дмитриева М.А., Дружилов С.А. Уровни и критерии профессионализма: проблемы формирования современного профессионала // Сибирь. Философия. Образование: Научно-публицистический альманах. Вып.2000(4).
6. Дружилов С.А. Становление профессионализма человека как реализация индивидуального ресурса профессионального развития.– Новокузнецк: Изд-во Института повышения квалификации, 2002.
7. Климов Е.А. Пути в профессионализм (Психологический анализ): Учебное пособие. – М.: Московский психолого-социальный институт, Флинта, 2003.
8. Лизинский В.М. Критерии оценки и стимулирование педагогической деятельности учителей как один из ресурсов управления образовательным процессом // Завуч, 2005, № 5
9. Майоров А.Н. Мониторинг в образовании. - СПб., 1998
10. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996.
11. Мирончева Ольга Александровна. Мониторинг результативности педагогического процесса в системе дополнительного образования детей : Дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 : Ульяновск, 2005.
12. Приложение к журналу «внешкольник. Воспитание и дополнительное образование детей и молодежи» Выпуск №11 2005

13. Скок Г.Б. Как проанализировать собственную педагогическую деятельность. М., 2004. С.102.
14. Сластенин В.А. и др. Педагогика: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В. А. Сластенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов; Под ред. В.А. Сластенина. - М.: Издательский центр "Академия", 2002
15. Слободчиков В. И.. Исаев Е.И. Психология человека М.,1995
16. Степанов В.Р. Методика определения профессионального уровня преподавателя: Методическая разработка. – Чебоксары: Клио, 1994.
17. Чепелев П.Н. Образовательный мониторинг: формируется понятие // Стандарты и мониторинг. 2004. №%. С. 47-51.