



## Решение о присвоении грифа общероссийской общественной организации «Федерация психологов образования России»

В соответствии с Положением о Всероссийском конкурсе лучших психолого-педагогических программ и технологий в образовательной среде, утвержденным директором Департамента государственной политики в сфере защиты прав детей 29.11.2022 (протокол №1), решением Экспертного совета Конкурса от 26.01.2023 (протокол № 1):

присвоить

**Программе работы психолога с педагогическим коллективом и педагогами  
Номо агенс» («Человек действующий»)**

(автор(ы))

**Верстукова Е.Н.**

гриф *общероссийской* общественной организации  
«Федерация психологов образования России»:

*«Рекомендовано Общероссийской общественной организацией «Федерация психологов образования России» для реализации в образовательных организациях; центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи; специализированных учреждениях для несовершеннолетних, нуждающихся в социальной реабилитации, органов управления социальной защитой населения; организациях, реализующих мероприятия индивидуальной программы реабилитации или абилитации детей-инвалидов; организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»*

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
центр развития ребенка – детский сад №115  
Невского района Санкт-Петербурга

ПРИНЯТА  
Решением Педагогического Совета  
от «31» 08 2022г. N 4

УТВЕРЖДЕНА  
Заведующий ГБДОУ №115  
Н.И. Зорина  
Приказ № 181 от «31» 08 2022г.



**Программа психолого-педагогического сопровождения  
результативной деятельности педагогов  
«Номо агенс»  
(«Человек действующий»)  
Срок реализации - 1 год  
на 2022-2023 учебный год**

Составитель программы:  
педагог-психолог ВКК:  
Верстукова Елена Николаевна

Санкт-Петербург  
2022 год

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>АННОТАЦИЯ</b> .....	3
<b>I. Целевой раздел. Пояснительная записка</b>	
1.1. Актуальность программы.....	4
1.2. Отличительные особенности/новизна программы.....	5
1.3. Адресат программы.....	5
1.4. Объем и срок реализации программы.....	5
1.5. Цель и задачи программы.....	5
1.6. Условия реализации программы.....	6
1.7. Планируемые результаты.....	6
<b>II. Содержательный раздел.</b>	
2.1. Календарный график реализации программы на 2022-2023 учебный год....	7
2.2. Комплексно-тематическое планирование.....	8
2.3. Формы взаимодействия с педагогами.....	17
2.4. Психолого-педагогические технологии.....	17
2.5. Оценочные и методические материалы.....	18
<b>III. Организационный раздел. Учебно – методический комплекс программы....</b>	<b>21</b>
<b>Список литературных источников</b> .....	<b>22</b>
ПРИЛОЖЕНИЕ 1.....	26
ПРИЛОЖЕНИЕ 2.....	32
ПРИЛОЖЕНИЕ 3.....	33
ПРИЛОЖЕНИЕ 4.....	36
ПРИЛОЖЕНИЕ 5.....	38
ПРИЛОЖЕНИЕ 6.....	40
ПРИЛОЖЕНИЕ 7.....	42
ПРИЛОЖЕНИЕ 8.....	45
ПРИЛОЖЕНИЕ 9.....	50
ПРИЛОЖЕНИЕ 10.....	51

## АННОТАЦИЯ

Программа психолого-педагогического сопровождения результативной деятельности педагогов реализуется на базе ГБДОУ центра развития ребёнка – детского сада №115 Невского района г. Санкт-Петербурга. Заведующий ГБДОУ №115 – Зорина Наталия Ивановна. Контактные данные: адрес сайта образовательного учреждения: <http://www.gdoy115.ru/>; контактный телефон: +7 812 583 26 51.

Программа разработана в связи с необходимостью комплексного сопровождения и поддержки педагогических работников, что подразумевает как помощь на личностном уровне (эмоциональная поддержка, проработка различных негативных состояний, учёт индивидуальных потребностей и запросов), так и на уровне сопровождения профессиональной деятельности сотрудников. В настоящее время предъявляются высокие требования к качеству организации деятельности педагога, при этом не всегда учитываются ресурсы самой деятельности как преобразующего начала по отношению к своим субъектам. В этой связи в программе раскрываются возможности улучшения профессиональной деятельности в следующей последовательности: при понимании педагогами своей трудовой мотивации; при обращении педагогов к практико-ориентированному знанию на основе праксеологического подхода и при развитии рефлексивных умений педагогов относительно своей профессиональной деятельности. В программе представлены темы и формы взаимодействия с педагогами, помогающими им не только получить новую информацию, но и освоить её на уровне интерактивных погружений, проигрываний проблемных ситуаций, что также способствует активизации внутренних ресурсов участников.

## **I. Целевой раздел**

**1.1. Актуальность программы.** В настоящее время продолжается поиск возможностей повышения результативности педагогической профессиональной деятельности в условиях постоянно происходящих в современном мире динамических изменений. Понимание образования как ведущей социальной деятельности общества приводит к необходимости изучения и создания условий, при которых происходит профессиональный рост и развитие педагогов с позиции «Номо агенс» – человека действующего (М.С.Каган). Это предполагает обращение к исследованию деятельности педагогов как к способу их профессионального бытия, которое может быть организовано как целесообразное, оптимальное, качественное и результативное.

Сопровождение профессиональной деятельности педагогов связано с решением двух проблем:

Во-первых, сопровождение профессиональной деятельности как условие актуализации, самореализации и личностного роста педагога. В этом смысле личностно-ориентированный подход, в фокусе внимания которого находится Номо sapiens (человек разумный) и Номо psychologicus (человек психологический), продолжает использоваться в комплексе с системно-деятельностным подходом, поскольку речь идёт о сопровождении Номо агенс (человек действующий).

Во-вторых, вопрос конструктивного/неконструктивного влияния деятельности на своего носителя. Этот вопрос может быть решён на основе праксеологического подхода в сопровождении деятельности педагогов. Практиологический подход сформировался на принципах праксеологии – общей теории организации рациональной деятельности. Овладение способами организации практических целенаправленных действий и деятельности в целом предоставляет педагогам возможность овладеть методологией «хорошей работы» (Т.Котарбинский).

Сопровождение профессиональной деятельности педагогов необходимо осуществлять с учётом направленности личности, а именно мотивации к своему труду. Авторы большинства исследований единодушны в том мнении, что мотивация является ядром личности, а в общей концепции психической регуляции выступает её стержневым компонентом, внутренней движущей силой деятельности.

Профессиональная деятельность, в том числе и профессионально-педагогическая, является полимотивированной, то есть побуждаемой не одним

мотивом, а совокупностью мотивов. Понимание полимотивированности профессионально-педагогической деятельности имеет важное значение для выявления истинных причин, лежащих в основе труда педагога и прогнозирования его результативности.

## **1.2. Отличительные особенности программы / новизна**

- Программа психолого-педагогического сопровождения профессиональной деятельности педагогов предполагает синтез системно-деятельностного и личностно-ориентированного подходов, так как педагоги участвуют в программе прежде всего, как деятели, при этом также и как обладатели личностных особенностей, индивидуальных ценностей, которые учитываются в процессе взаимодействия;

- При взаимодействии с педагогами в контексте повышения результативности профессиональной деятельности в качестве основного инструмента предлагаются практико-ориентированные знания на основе праксеологического подхода.

**1.3. Адресат программы:** педагоги дошкольного образовательного учреждения.

## **1.4. Объем и срок реализации программы**

Программа психолого-педагогического сопровождения включает в себя три блока: мотивационный, обучающий и рефлексивный.

Общее количество учебных часов на весь период обучения – 37,5.

## **1.5. Цель и задачи программы**

**Цель:** повышение результативности профессиональной деятельности педагогов при помощи создания комплекса психолого-педагогических условий.

**Задачи:**

1. Выявить актуальную трудовую мотивацию педагогов к осуществлению профессиональной деятельности;
2. Разработать условия относительно типов трудовой мотивации для повышения результативности профессиональной деятельности;
3. Провести диагностическое исследование самооценки педагогами своей профессиональной деятельности с точки зрения её результативности;
4. Познакомить педагогов с пониманием сущности практико-ориентированного знания на основе праксеологического подхода для дальнейшего совершенствования их профессиональной деятельности;
5. Создать возможности для овладения практическими умениями в различных формах (игровая, решение проблемных ситуаций и т.д.);
6. Организовать индивидуальное сопровождение профессиональной деятельности

педагогов – участников программы;

7. Провести итоговую диагностику и определить дальнейшую стратегию работы с педагогами.

### **1.6. Условия реализации программы**

- Условия набора в группу – педагоги дошкольного образовательного учреждения, изъявившие желание для участия в данной программе;
- Количество педагогов в группе – не более 10, работа по подгруппам;
- Особенности организации образовательного процесса.

Работа осуществляется по следующим направлениям:

- Мотивационный блок (выявление типа трудовой мотивации. Создание условий для результативной деятельности с учётом типа трудовой мотивации);
- Обучающий блок (знакомство педагогов с праксеологическими характеристиками действий, плана, результата. Практическое применение полученных знаний при организации профессиональной деятельности);
- Рефлексивный блок (развитие рефлексивных умений педагогов по отношению к своей профессиональной деятельности).

- Формы взаимодействия: семинары, индивидуальные консультации, проблемные дискуссии, интерактивные игры, «круглые столы», общение в дистанционном формате.

Материально-техническое оснащение: помещения музыкального и физкультурного залов, предоставляющие возможность как для проведения семинаров и круглых столов, так и для организации интерактивных игр; кабинет педагога-психолога для индивидуального консультирования; ИКТ; музыкальные центры; проектор; экран для просмотра видеоматериалов; методические пособия, необходимые для осуществления процесса психолого-педагогического сопровождения.

### **1.7. Планируемые результаты.**

- Повышение результативности профессиональной деятельности педагогов, принимающих участие в программе психолого- педагогического сопровождения;
- Овладение педагогами способностью использовать сильные стороны, присущие актуальной для них трудовой мотивации, для повышения эффективности и результативности профессиональной деятельности;
- Повышение уровня взаимопонимания между педагогами, специалистами, администрацией;
- Улучшение рефлексивных умений педагогов относительно своей профессиональной деятельности.

## II. Содержательный раздел

### 2.1. Календарный график реализации программы психолого-педагогического сопровождения результативной профессиональной деятельности педагогов «Номо агенс» на 2022-2023 учебный год.

Месяц обучения	Дата начала занятий (диагностики)	Дата окончания занятий (диагностики)	Кол-во учебных недель	Кол-во учебных дней	Кол-во учебных часов
Сентябрь	05.09.2022	30.09.2022	-	-	-
Октябрь	03.10.2022	28.10.2022	4	5	7,5
Ноябрь	01.11.2022	30.11.2022	2	2	4
Декабрь	01.12.2022	30.12.2022	3	3	6
Январь	09.01.2023	27.01.2023	3	3	6
Февраль	01.02.2023	28.02.2023	3	3	6
Март	01.03.2023	31.03.2023	3	3	6
Апрель	03.04.2023	28.04.2023	1	1	2



## 2.2. Комплексно – тематическое планирование.

Сроки (месяц, недели)	Тема	Содержательно- целевой блок	Организационно- практический блок	Рефлексивно- оценочный блок
Сентябрь.	<b>1.Диагностика результативности педагогической деятельности:</b>	<p><b>Цель:</b> первичная диагностика, которая включает в себя:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Самообследование педагогов;</li> <li>• Оценка деятельности педагогов экспертами;</li> <li>• Соотнесение полученных результатов, выявление проблемных зон.</li> </ul>	Обследование организовано при обращении в качестве диагностического инструментария к карте анализа результативности педагогической деятельности (автор – к.п.н. Любогор О.В.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Рефлексия педагогами результативности своей деятельности относительно предложенных параметров;</li> <li>• Рефлексия экспертов относительно полученных результатов, определение стратегии работы с проблемными зонами.</li> </ul>
	<b>2. Круглый стол.</b> Приглашение педагогов к участию в программе.	<p><b>Цель:</b> ознакомление педагогов с миссией психолого-педагогического сопровождения их профессиональной деятельности.</p> <p>Педагогам предлагается ознакомиться с тезисами обучающего блока, формами работы и возможностями осмыслить свою профессиональную деятельность как с позиций своей мотивационной направленности,</p>	Организация семинара. Форма работы: проблемный диалог с периодическими сменами ролей ведущего: «докладчик», «модератор», «психолог» и т.д.	Рефлексия проводится в процессе взаимодействия по основным вопросам: «Интересно ли педагогам такое направление сопровождения?», «Есть ли желание повысить результативность своей профессиональной деятельности?», «Что именно Вы хотели бы получить в результате участия в программе с позиции «Я – деятель»?».

		так и с позиций оптимизации действий.		
Октябрь	<b>1.Определение типа трудовой мотивации – 2,3 встречи.</b>	<p><b>Цель:</b> самоопределение педагогов – выявление актуальной мотивации в профессиональной деятельности.</p> <p><b>Содержание встречи:</b> презентация пяти типов трудовой мотивации (модель В.И.Герчикова), закрепление полученной информации при помощи игр (обращение к трём модальностям), выбор педагогами ведущего для них типа трудовой мотивации.</p>	Организация семинара – по подгруппам. Использование ИКТ, музыкальных записей, визуальных образов.	<p>1.Индивидуальная рефлексия относительно выбора своего типа трудовой деятельности.</p> <p>2. Групповая рефлексия «Разработка условий для повышения результативности профессиональной деятельности с учётом типа трудовой мотивации».</p>
	<b>2. Итерактивная игра «Я – хозяин», «Я – патриот».</b>	<p><b>Цель:</b> закрепление понимания характеристик представленных трудовых мотиваций.</p> <p><b>Содержание:</b> педагоги в игре реализуют механизмы влияния типа трудовой мотивации на повышение результативности деятельности</p>	Организация игрового пространства для возможности выбора педагогами сюжета, действий.	Рефлексия проведённой игры: когда возникали сложности, когда появлялось ощущение комфорта и т.д. Рефлексия может проводиться как индивидуально, так и всеми участниками.

		(например, хозяин организует свою территорию).		
	<b>3. Интерактивная игра «Я – инструменталист», «Я – профессионал».</b>	<p><b>Цель:</b> закрепление понимания характеристик представленных трудовых мотиваций.</p> <p><b>Содержание:</b> педагоги в игре реализуют механизмы влияния типа трудовой мотивации на повышение результативности деятельности</p>	Организация игрового пространства для возможности выбора педагогами сюжета, действий.	Рефлексия проведённой игры: когда возникали сложности, когда появлялось ощущение комфорта и т.д. Рефлексия может проводиться как индивидуально, так и всеми участниками.
Ноябрь	<b>1. Пирамида А. Маслоу. Иерархия потребностей.</b>	<p><b>Цель:</b> знакомство педагогов с иерархической пирамидой А.Маслоу.</p> <p>Содержанием является определение педагогами иерархии своих потребностей и их влияния на профессиональную деятельность.</p>	Организация семинара – по подгруппам.	Рефлексия себя и любых знакомых по отношению к своей деятельности в соответствии с пирамидой А.Маслоу.
	<b>2. Индивидуальное сопровождение и консультирование педагогов по влиянию трудовой мотивации на результативность деятельности.</b>	<b>Цель:</b> поддержка педагогов для осуществления ими применения полученных знаний и оптимизации своей профессиональной деятельности.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Приглашение педагогом педагога-психолога для осуществления индивидуальной поддержки по предложенной теме;</li> <li>• Посещение</li> </ul>	Рефлексия осуществляется относительно указанной темы.

		Содержанием является индивидуальное сопровождение в соответствии с указанной темой.	педагогом-психологом педагогов, участвующих в программе.	
	<b>3.Круглый стол «Чем мне как деятелю помогло знание характеристик трудовой мотивации».</b>	<b>Цель:</b> обмен опытом между участниками программы.  <b>Содержание:</b> взаимодействие на основе полученного нового опыта, обмен мнениями.	Создание пространства диалога или полилога.	В процессе работы «Круглого стола» происходит рефлексия на следующие темы: «Принесло ли мне пользу новое знание», «Стало ли мне легче, комфортнее осуществлять профессиональную деятельность», «Стала ли деятельность влиять на меня и как именно».
Декабрь	<b>1. Праксеология. Что это? Зачем? О чём?</b>	<b>Цель:</b> ознакомление педагогов с пониманием сущности практико-ориентированного знания на основе праксеологического подхода для дальнейшего совершенствования их профессиональной деятельности.	Организация семинара с использованием ИКТ, практических заданий, проблемных вопросов.	1.Рефлексия в процессе семинара. Выполнение практических заданий. 2. Рефлексия после выполнения итоговых заданий семинара. Средства: e-meil, WhatsApp.

	<p><b>2. Праксеологические характеристики действий.</b></p>	<p><b>Цель:</b> ознакомление педагогов с праксеологическими характеристиками выполнения действий с позиций праксеологии.</p> <p>Содержанием является предоставление информации о различных характеристиках трудовой деятельности.</p>	<p>Организация семинара с использованием ИКТ, выполнение практических заданий.</p>	<p>1.Комментарии ведущего по итогам самостоятельной работы и рефлексии участников в начале семинара. 2.Выполнение практических заданий. Рефлексия в процессе семинара. 3.Рефлексия после выполнения итоговых заданий семинара. Средства: e-meil, WhatsApp.</p>
	<p><b>3.Интерактивная игра «История одного действия».</b></p>	<p><b>Цель:</b> закрепление полученных знаний о праксеологических характеристиках действий.</p> <p>Содержание: каждый участник игры представляет себя как одну из характеристик действия. В зависимости от поставленной задачи характеристики могут исчезать, тогда действие рассказывает о своих ощущениях.</p>	<p>Организация игрового пространства.</p>	<p>Рефлексия – от лица роли, в которой находятся игроки в процессе игры, и после её окончания – от лица педагогов.</p>

<b>Январь</b>	<b>1.Понимание деятельности как результативной.</b>	<p><b>Цель:</b> помощь педагогам в осмыслении деятельности как результативной с позиции ее оптимальной организации.</p> <p>Содержанием является представление педагогам понимания результативности деятельности в концепции Е.В.Титовой.</p>	Организация семинара с использованием ИКТ, видеороликов, создания проблемных ситуаций.	<p>1.Комментарии ведущего по итогам самостоятельной работы и рефлексии участников в начале семинара.</p> <p>2.Выполнение практических заданий. Рефлексия в процессе вебинара.</p> <p>3.Рефлексия после выполнения итоговых заданий семинара.</p> <p>Средства: e-meil, WhatsApp.</p>
	<b>2. Праксеологические характеристики хорошего плана. Эффекты.</b>	<p><b>Цель:</b> ознакомление педагогов с праксеологическими характеристиками плана и пониманием эффективности деятельности и помощь в осмыслении инструментальности этого знания.</p> <p>Содержанием является знакомство педагогов с характеристиками хорошего, с праксеологической позиции, плана и с пониманием эффектов педагогической деятельности в контексте следствий после достижения результата.</p>	Организация семинара с использованием ИКТ, видеороликов, создания проблемных ситуаций.	<p>1.Комментарии ведущего по итогам самостоятельной работы и рефлексии участников в начале семинара.</p> <p>2.Выполнение практических заданий. Рефлексия в процессе семинара.</p> <p>3.Рефлексия после выполнения итоговых заданий семинара.</p> <p>Средства: e-meil, WhatsApp.</p>

	<b>3.Интерактивная игра «Эффекты педагогической деятельности».</b>	<p><b>Цель:</b> закрепление полученных знаний об эффектах педагогической деятельности.</p> <p>Содержанием является ролевая игра, где педагоги выступают в роли положительных и отрицательных эффектов, которые могут вступать в спор с результатом деятельности.</p>	Организация игрового пространства.	Рефлексия – от лица роли, в которой находятся игроки в процессе игры, и после её окончания – от лица педагогов.
Февраль	<b>1.Праксеологические характеристики результата.</b>	<p><b>Цель:</b> ознакомление педагогов с праксеологическими характеристиками результата и помощь в осмыслении инструментальности этого знания.</p> <p>Содержанием является знакомство педагогов с характеристиками хорошего, с праксеологической позиции, результата.</p>	Организация семинара с использованием ИКТ, видеороликов, создания проблемных ситуаций.	<p>1.Комментарии ведущего по итогам самостоятельной работы и рефлексии участников в начале семинара.</p> <p>2.Выполнение практических заданий. Рефлексия в процессе семинара.</p> <p>3.Рефлексия после выполнения итоговых заданий семинара.</p> <p>Средства: e-meil, WhatsApp.</p>
	<b>2. «Зачем праксеология профессионалу (хозяину) и т.д.»?</b>	<p><b>Цель:</b> осмысление педагогами значения праксеологических знаний для людей с разными типами трудовой</p>	Организация проблемной дискуссии с предварительной подготовкой вопросов для представителей	<p>1.Рефлексия – в процессе дискуссии на заданную тему: функционал праксеологических знаний;</p> <p>2. Самостоятельная</p>

		<p>мотивации.</p> <p>Содержание: «дискуссионный клуб» на заданную тему с представителями разных мотивационных типов.</p>	каждого типа трудовой мотивации.	рефлексия с возможностью обратной связи. Средства: e-meil, WhatsApp.
	<p><b>3.Круглый стол «Я – деятель. Что это значит?...»</b></p>	<p><b>Цель:</b> взаимодействие педагогов с дальнейшим пониманием смысла представленной позиции.</p> <p>Содержанием является обмен мнениями относительно смысла роли деятеля и представление сильных сторон своей позиции: «Я – деятель».</p>	Организация проблемно-поискового поля взаимодействия педагогов: презентации и обмен мнениями.	<p>1.Рефлексия – в процессе обсуждения на заданную тему.</p> <p>2. Самостоятельная рефлексия с возможностью обратной связи.</p> <p>Средства: e-meil, WhatsApp.</p>
Март	<p><b>1. «Путешествие по маршруту «карта результативности» - 2 встречи.</b></p>	<p><b>Цель:</b> помощь педагогам в праксеологическом осмыслении карты анализа результативности деятельности.</p>	Организация семинара с предоставлением педагогам диагностического инструментария.	<p>1.Рефлексия – в процессе рассмотрения карты анализа результативности как диагностического инструмента.</p> <p>2.Самостоятельная рефлексия с возможностью обратной связи.</p> <p>Средства: e-meil, WhatsApp.</p>



	<b>2. «Путешествие по проблемным зонам».</b>	<p><b>Цель:</b> помощь педагогам в поиске решений проблем в профессиональной деятельности на примере проработки проблемных зон.</p> <p>Содержанием является разработка эффективных путей улучшения деятельности на примерах работы с выявленными проблемными зонами.</p>	Организация семинара с приоритетом диалога и полилога.	Рефлексия на тему: «Как мне поможет данное путешествие в решении моих профессиональных проблем как деятеля».
Апрель	<b>1. Круглый стол. Обмен опытом.</b>	<p><b>Цель:</b> обмен опытом между участниками программы.</p> <p>Содержание: взаимодействие на основе полученного нового опыта, обмен мнениями.</p>	Создание пространства диалога или полилога.	В процессе работы «Круглого стола» происходит рефлексия на следующие темы: «Принесло ли мне пользу новое знание», «Стало ли мне легче, комфортнее осуществлять профессиональную деятельность», «Стала ли деятельность влиять на меня и как именно».
	<b>2.Итоговая диагностика результативности педагогической деятельности:</b>	<p><b>Цель:</b> выявление динамики по сравнению с началом учебного года.</p> <p>Содержанием является подсчёт</p>	Обследование организовано при обращении в качестве диагностического инструментария к карте анализа результативности	1.Рефлексия педагогами результативности своей деятельности относительно предложенных параметров. 2.Рефлексия
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Самообследование педагогов;</li> </ul>			

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Оценка деятельности педагогов экспертами.</li> </ul>	полученных данных и выяснение тенденций повышения/стагнации/снижения результативности деятельности педагогов.	педагогической деятельности (автор – к.п.н. Любогор О.В.)	экспертов относительно полученных результатов.
--	---	---	---	--

### **2.3. Формы взаимодействия с педагогами:**

- обучающие семинары;
- интерактивные игровые обучающие ситуации;
- индивидуальные консультации;
- «круглые столы»;
- проблемные дискуссии;
- виртуальное взаимодействие – получение обратной связи.

### **2.4. Психолого-педагогические технологии:**

- Познавательно – исследовательская деятельность
- Здоровьесберегающие технологии
- Информационные технологии (ТСО, ИТК и т.д.)
- Игровые обучающие ситуации
- Личностно – ориентированные технологии

## 2.5. Оценочные и методические материалы

- Первичная диагностика
- Промежуточный контроль и самодиагностика
- Итоговая диагностика

### Система психолого-педагогической диагностики

Система мониторинга в соответствии с ФГОС ДО осуществляется в форме психолого-педагогической диагностики и обеспечивает комплексный подход к оценке результативности профессиональной деятельности и типа трудовой мотивации в соответствии с реализуемой программой психолого-педагогического сопровождения.

Объект психолого-педагогической диагностики (мониторинга)	Диагностический инструментарий. Формы и методы психолого-педагогической диагностики	Периодичность проведения диагностики	Длительность проведения диагностики	Сроки проведения диагностики
1.Результативность профессиональной деятельности педагогов.	Карта анализа результативности педагогической деятельности (Автор – О.В.Любогор)  Самодиагностика педагогов;  Экспертная оценка;  Соотнесение полученных результатов.	2 раза в год	1-2 недели	Сентябрь Апрель

	<p>Самооценка своей деятельности в соответствии с перечнем праксеологических характеристик действия (авторы: Т.Котарбинский, О.В.Любогор)</p> <p>Самодиагностика педагогов.</p> <p>Экспертная оценка и соотнесение результатов – по согласованию.</p>	2 раза в год	1 день	Декабрь Апрель
	<p>Самооценка своей деятельности в соответствии с перечнем праксеологических характеристик хорошего плана (Т.Котарбинский, О.В.Любогор)</p> <p>Самодиагностика педагогов.</p> <p>Экспертная оценка и соотнесение результатов – по согласованию.</p>	2 раза в год	1 день	Январь Апрель

	<p>Самооценка своей деятельности в соответствии с перечнем праксеологических характеристик результата (Т.Котарбинский, О.В.Любогор)</p> <p>Самодиагностика педагогов. Экспертная оценка – по согласованию</p>	2 раза в год	1 день	Февраль Апрель
2.Профессиональная мотивация педагогов.	<p>Определение типа трудовой мотивации (Типология В.И.Герчикова)</p>	2 раза в год	1 день	Октябрь Апрель
	<p>Диагностика деятельностной мотивационной структуры (К.Замфир)</p>	Проводится в индивидуальном порядке – по запросу педагогов		

### **III. Организационный раздел** **Учебно – методический комплекс программы**

Учебно-методический комплекс программы включает в себя систему средств, помогающих осуществлению психолого-педагогического сопровождения деятельности педагогов и список литературы и интернет-источников, необходимых для осуществления реализации программы.

#### **Система средств, помогающих осуществлению психолого-педагогического сопровождения деятельности педагогов**

##### **Организационно-педагогические средства:**

- Планы встреч с педагогами в соответствии с календарно-тематическим планированием;
- Пространство помещений, в которых происходит взаимодействие с педагогами, организованное в соответствии с целью и содержанием встреч;
- Разработанные для педагогов памятки как возможность возвращаться к материалам обучающего блока;
- Система предварительного оповещения педагогов о предстоящих встречах при помощи дистанционных форм взаимодействия.

##### **Дидактические средства:**

- иллюстративный демонстрационный материал к темам программы;
- раздаточный материал в соответствии с темами встреч;
- костюмы для интерактивных игр;
- электронные образовательные ресурсы;
- компьютерные презентации по темам программы;
- банк фильмов или фрагментов, соответствующих темам обучающего блока;
- фонотека музыкальных произведений.

**Список литературы и интернет-источников, необходимых  
для осуществления реализации программы**

1. Авалуева Н.Б. Праксеологический подход к пониманию результативности и эффективности воспитательной деятельности / Воспитание: Научные дискуссии и исследования: Сб. науч. тр./Под ред. Е.В. Титовой. – СПб.: Издательство РГПУ им. А.И. Герцена, 2005. – С.121-127.
2. Вершловский С.Г. Андрагогика: учебно-методическое пособие. – СПб.: СПбАППО, 2014. – 148 с.
3. Герчиков В.И. Типологическая концепция трудовой мотивации (часть 1). // Мотивация и оплата труда. — 2005. — №2. — с.53–62.
4. Гордина О.В., Гордин А.И. Информальное и неформальное образование взрослых: вопросы теории и практики/Монография. Иркутск: изд-во ВСГАО, 2010. – 184 с.
5. Давыдов В.В. Понятие деятельности как основание исследований научной школы Л.С.Выготского // Вопросы психологии. – 1996. - №5. – с.20.
6. Зимняя И.А. Педагогическая психология – Ростов-на-Дону:Феникс,1997.- 480с.
7. Змеёв С.И. Основы андрагогики: учебное пособие для ВУЗов/Змеёв С.И. – Москва: ФЛИНТА,2019. – 157 с.
8. Каган М.С. Человеческая деятельность (опыт системного анализа). М., Политиздат, 1974. – 328 с.
9. Ключев А.В. Сущность, отношения и возможности современного использования понятий «Результативность» и «Эффективность». Вестник УрФУ. Серия: экономика и управление. 2017. Том 16. № 4 с.532-555.
10. Колесникова И.А., Титова Е.В. «Педагогическая праксеология»/ учеб.пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений/ И.А. Колесникова, Е. В.Титова. — М.: Издательский центр «Академия», 2005. — 256 с.
11. Котарбинский Тадеуш. Трактат о хорошей работе. – Издательство «Экономика», М., 1975. 249с.
12. Котарбинский Тадеуш. Развитие праксеологии// «Польское обозрение», 1962,

№12-13 – <http://www.bogdinst.ru/vestnik/v02.htm> (Дата обращения 05.04.2020).

13. Кормилицына К.А. Профессиональное творчество учителя как фактор результативности педагогической деятельности/автореферат диссертации на соискание учёной степени кандидата педагогических наук, Рос.гос. университет им. А.И.Герцена СПб, 2002. – 20с.
14. Кузьмина Н.В. Методы исследования педагогической деятельности. — Л: Изд-во ЛГУ, 1970. — 114с.
15. Кудрявцев М.Д., Панов Е.В., Шеслер В.А. Понятие и сущность педагогической деятельности. Научный журнал «Дискурс» - 2018 – 1 (15), с.74-80 <http://journal-discurs.ru/files/arkhiv-zhurnala/1-2018/74-80.pdf>
16. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. Библиотека. <http://www.koob.ru>, 92 с.
17. Любогор О.В. Праксеологический подход к анализу результативности педагогической деятельности/ диссертация на соискание учёной степени кандидата педагогических наук. – СПб, 2011. -181с.
18. Маркова А.К. Психология труда учителя. М.: Просвещение, 1993.—192 с.
19. Методика педагогического исследования: учеб.метод.пос./под науч.ред. С.Г.Вершловского. – СПб: СПб АППО, 2017. – 248с.
20. Педагогический словарь: Новейший этап развития терминологии /О.Б.Даутова, Н.А.Вершинина, М.Г.Ермолаева, Е.Ю.Игнатьева, О.Н.Крылова, Н.Н.Суртаева, О.Н.Шилова, С.В.Христофоров; под общ.редакцией О.Б.Даутовой. – Санкт-Петербург: КАРО, 2020. – 328с.
21. Пискунова Е.В. Профессиональная педагогическая рефлексия в деятельности и подготовке педагога// Вестник Томского государственного педагогического университета. – 2005. - №1. – с.62-66.
22. Рогов Е.И. Личностно-профессиональное развитие учителя в педагогической деятельности//Диссертация на соискание учёной степени доктора педагогических наук. – Ростов-на-Дону, 1999г. – 354с.



23. Скрыбина Н.Ю. Андрагогические условия профессионально-личностного саморазвития педагога/Диссертация на соискание учёной степени кандидата педагогических наук. – Ростов-на-Дону, 2007. – 228с.
24. Титова Е. В. Концепция результативности и эффективности воспитания. // Герценовские чтения Ч. 2: Диалог о воспитании (Концепции, взгляды, размышления, опыт). СПб: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена. 2006. С. 85–96.
25. Титова Е.В. Результативность педагогической деятельности как научно практическая проблема / Проблемы результативности педагогической деятельности. – СПб, 1997. – 56 с.

# **ПРИЛОЖЕНИЯ**

**Итоги выявления проблемных зон по карте анализа результативности:****Сентябрь 2021 год, входящая диагностика****Респонденты: 19 воспитателей – в здании №115.**

№	Параметр	Критерий	Показатель	Индикатор	Количество человек (%)
1.	<b>Качество организации образовательного процесса.</b>	Организация деятельности детей.	Организация сотрудничества участников образовательного процесса	В процессе взаимодействия преобладают субъект-субъектные отношения	1 балл – 2 чел. <b>(10,5%)</b>
Организация сотрудничества участников образовательного процесса.			Педагог целенаправленно формирует коллектив, демонстрирует организаторские способности	1 балл – 2 чел. <b>(10,5%)</b>	
Включение в деятельность каждого ребёнка.			Педагог применяет задания различной степени сложности с учётом индивидуальных возможностей детей	1 балл – 3 чел. <b>(16%)</b>	
	Обеспечение образовательного процесса	Уровень материально-технического оснащения.	Разработана система задач разного уровня сложности для всего курса. Подобраны диагностич. материалы результатов	1 балл – 4 чел. <b>(21%)</b>	

				освоения программ	
			Построение и подбор предлагаемого детям содержания деятельности	Содержание способствует формированию мировоззрения. Трансляция через содержание позитивного отношения к миру	1 балл – 1 чел. <b>(5,6%)</b>
2.	<b>Эффективность педагогической деятельности</b>	Удовлетворённость участников образовательного процесса	Соответствие достигнутых эффектов социальным ожиданиям	Внутри-коллективные отношения строятся на основе доверия, доброжелательности, взаимного уважения членов коллектива	1 балл – 4 чел. <b>(21%)</b>
		Динамика образовательных результатов.	Соответствие достигнутых эффектов нормативным требованиям	Наличие сверхнормативных достижений детей	1 балл – 5 чел. <b>(26%)</b>
				Содержание деятельности освоено детьми по критериям полноты, прочности, осмысленности, системности. Образовательные результаты соответствуют стандартам	1 балл – 2 чел. <b>(10,5%)</b>
				Универсальные учебные действия сформированы, коммуникативны	1 балл – 3 чел. <b>(16%)</b>

				е, познавательные и регулятивные умения развиты	
3.	<b>Профессиональные проявления и достижения</b>	Технологичность педагогической деятельности	Рациональность педагогических действий (способность действовать оптимально)	Функционально организует каждый элемент образовательного пространства. Удобное расположение детей и педагога, рациональное размещение всех предметов, наглядного материала и мебели	1 балл – 5 чел. <b>(26%)</b>
				Экономично расходует физические и психологические собственные силы и экономит силы других участников образовательного процесса	1 балл – 7 чел. <b>(37%)</b>
		Динамика личностных проявлений педагога	Коммуникативность и культура педагогического общения	Педагог выступает в ролях организатора, наставника, тьютора, консультанта	1 балл – 5 чел. <b>(26%)</b>
		Технологичность педагогической деятельности	Уровень методологической грамотности педагога	Обращение педагога к различным формам психолого-педагогической диагностики. Умение	1 бал – 4 чел. <b>(21%)</b>

			оценивать образовательные результаты с использованием гибких способов	
	Динамика личностных проявлений педагога	Уровень профессиональных достижений.	Педагог занимается разработкой инновационных продуктов, дидактических и методических материалов	1 балл – 6 чел. <b>(32%)</b>

**Итоги выявления проблемных зон по карте анализа результативности:**

Респонденты в количестве 19 человек, здание №115

Май 2022 год, итоговая диагностика.

№	Параметр	Критерий	Показатель	Индикатор	Количество человек (%)
1.	<b>Качество организации образовательного процесса.</b>	Организация деятельности детей.	Организация сотрудничества участников образовательного процесса	В процессе взаимодействия преобладают субъект-субъектные отношения	1 балл – 1 чел. <b>(5,2%)</b>
			Организация сотрудничества участников образовательного процесса.	Педагог целенаправленно формирует коллектив, демонстрирует организаторские способности	1 балл – 1 чел. <b>(5,2%)</b>
			Включение в деятельность каждого ребёнка.	Педагог применяет задания различной степени сложности с учётом	1 балл – 1 чел. <b>(5,2%)</b>

				индивидуальных возможностей детей	
		Обеспечение образовательного процесса	Уровень материально-технического оснащения.	Разработана система задач разного уровня сложности для всего курса. Подобраны диагностич. материалы результатов освоения программ	1 балл – 2 чел. <b>(10,5%)</b>
2.	<b>Эффективность педагогической деятельности</b>	Удовлетворённость участников образовательного процесса	Соответствие достигнутых эффектов социальным ожиданиям	Внутри-коллективные отношения строятся на основе доверия, доброжелательности, взаимного уважения членов коллектива	1 балл – 1 чел. <b>(5,2%)</b>
		Динамика образовательных результатов.	Соответствие достигнутых эффектов нормативным требованиям	Наличие сверхнормативных достижений детей	1 балл – 5 чел. <b>(10,5%)</b>
3.	<b>Профессиональные проявления и достижения</b>	Технологичность педагогической деятельности	Рациональность педагогических действий (способность действовать оптимально)	Функционально организует каждый элемент образовательного пространства. Удобное расположение детей и педагога, рациональное размещение всех предметов, наглядного материала и мебели	1 балл – 2 чел. <b>(10,5%)</b>

			Экономично расходует физические и психологические собственные силы и экономит силы других участников образовательного процесса	1 балл – 3 чел. <b>(15,7%)</b>
	Динамика личностных проявлений педагога	Коммуникативность и культура педагогического общения	Педагог выступает в ролях организатора, наставника, тьютора, консультанта	1 балл – 2 чел. <b>(10,5%)</b>
	Технологичность педагогической деятельности	Уровень методологической грамотности педагога	Обращение педагога к различным формам психолого-педагогической диагностики. Умение оценивать образовательные результаты с использованием гибких способов	1 балл – 2 чел. <b>(10,5%)</b>
	Динамика личностных проявлений педагога	Уровень профессиональных достижений.	Педагог занимается разработкой инновационных продуктов, дидактических и методических материалов	1 балл – 3 чел. <b>(15,7%)</b>

**Вывод:** контрольный этап диагностики результативной профессиональной деятельности педагогов даёт представление о положительной динамике в области проблемных зон в работе педагогов, выявленных при помощи карты анализа результативности профессиональной деятельности педагогов.



**Итоги диагностического исследования трудовой мотивации у педагогов  
(результаты согласования самодиагностики и экспертной оценки)**



### Самодиагностика правильности выполнения педагогического действия

Уважаемый коллега!

Вам предлагается проанализировать правильность выполнения педагогического действия с позиций представленности в нем определенных характеристик (описание характеристик прилагается).

3 балла - Характеристика представлена полностью

2 балла - Характеристика представлена частично

1 балл - Характеристика отсутствует

№ п/п	Характеристика педагогического действия	Представлена полностью	Представлена частично	Отсутствует
1.	рациональность			
2.	продуктивность			
3.	успешность			
4.	экономичность			
5.	простота и чистота			
6.	энергичность и интенсивность действия			
7.	надежность			

Максимальное количество баллов – 21.

Подсказка: недостаточно представленные характеристики педагогического действия являются скрытыми резервами повышения результативности педагогической деятельности. Эти резервы составляют потенциальный ресурс повышения результативности.

## Праксеологические характеристики правильного действия

«Действия педагога с позиций праксеологического подхода рассматриваются как основной элемент анализа деятельности, поэтому необходимо выделить те признаки, по которым можно судить о качестве выполнения действия». (О.В.Любогор, диссертация, с.99)

Предложенные праксеологические характеристики правильно выполненных действий могут помочь педагогам при проведении самоанализа, выявлении степени выраженности той или иной характеристики педагогических действий и их дальнейшей коррекции.

Уважаемый(ая) коллега!

Вам предлагается ознакомиться с праксеологическими характеристиками правильно выполненного педагогического действия (под действием понимается процесс, направленный на реализацию цели, которая может быть определена как образ желаемого результата).

**1. Рациональность** – характеристика, которая подразумевает осмысленность, разумность, здравомыслие, обоснованность, целесообразность, приспособленность. Действие педагога тем более рационально (в вещественном смысле), чем лучше оно приспособлено ко всем имеющимся обстоятельствам. Рациональность включает в себя адекватность действий – соответствие целям и обстоятельствам.

**2. Продуктивность** – достижение поставленной цели вследствие производительности, плодотворности.

**3. Успешность.** Под успешным понимается такое действие, которое ведет к следствию, задуманному в качестве цели. Действие педагога тем успешнее, чем меньше полученный результат отличается от цели. При этом цель представляется как образец реальный (вещественный, поддающийся восприятию) или идеальный (цель указывается путем описания, каким должен

быть намеченный результат). Действие выполнено тем точнее, чем меньше продукт отличается от образца. Успешность действий педагога с точки зрения достижения цели – это не что иное, как целесообразность действий.

**4. Экономичность** – это частный случай чистоты действий, избегание излишних затрат. Затраты – это известные недостатки, отрицательные черты, с которыми бывает связана деятельность, «расходование резервов». Экономичность принимает форму либо производительности, либо экономности. Действие педагога является тем более производительным, чем более ценным с педагогической точки зрения продукт оно дает при данных затратах; действие является тем более экономным, чем с меньшими затратами обошлось изготовление данного продукта.

**5. Простота и чистота** действия подразумевает простоту самого действия, которое привело к созданию продукта, или простоту оперирования продуктом. Простота – это антитеза сложности: действие является тем более простым, чем оно менее осложнено дополнительными несущественными операциями. Чистота – максимальная минимизация непредусмотренных последствий и ненужных добавочных включений. Действие отличается тем большей чистотой, чем меньше в нем отрицательных черт, которые не соответствуют главным или побочным целям.

**6. Энергичность, интенсивность действия** – характеризуется наличием инициативы, внимательности, необходимой энергией в той или иной форме. Энергично действующим считается тот педагог, который мобилизует себя на достаточное для выполнения действия расходование энергии.

**7. Надежность** – объективная возможность достижения выполняемыми педагогом действиями намеченного результата. В применении к собственным действиям педагога надежность – это уверенность в том, что предпринятое действие приведет к ожидаемому последствию.

### Праксеологические характеристики плана

Уважаемый коллега!

Вам предлагается проанализировать свои планы с позиций представленности в нем определенных характеристик (описание характеристик прилагается).

3 балла - Характеристика представлена полностью

2 балла - Характеристика представлена частично

1 балл - Характеристика отсутствует

№ п/п	Характеристика	Представлена полностью	Представлена частично	Отсутствует
1.	Целеустремлённость			
2.	Выполнимость			
3.	Лёгкость использования			
4.	Ясность			
5.	Последовательность			
6.	Непрерывность			
7.	Точность			
8.	Гибкость, пластичность			

Максимальное количество баллов – 24.

- **Целеустремленность** – реализация плана приводит к достижению той цели, ради которой план создан.
- **Выполнимость** – план должен быть реален для выполнения.
- **Легкость** использования плана и его максимальная **ясность**.

- **Последовательность**, понимаемая как внутреннее соответствие, отсутствие противоречий.
- **Непрерывность** – целесообразное следование очередности действий, направленных на достижение поставленной цели и расположенных таким образом, что ни одно действие не препятствует другим и определенные предшествующие действия являются подготовительными для определенных последующих действий.
- **Точность** – детальность разработки плана.
- **Гибкость, пластичность** – план не должен жестко предписывать определенные шаги там, где эти шаги будут зависеть от неизвестных в начале обстоятельств. В ходе действия могут обнаружиться не известные до этого обстоятельства, которые должен учитывать действующий субъект, приспособив к ним свои действия.

### Праксеологические характеристики результата

Уважаемый коллега!

Вам предлагается проанализировать свои результаты с позиций представленности в нем определенных характеристик (описание характеристик прилагается).

3 балла - Характеристика представлена полностью

2 балла - Характеристика представлена частично

1 балл - Характеристика отсутствует

№п /п	Характеристика	Представлена полностью	Представлена частично	Отсутствует
1.	Соответствие цели			
2.	Качество			
3.	Эффективность			
4.	Успешность			
5.	Продуктивность			
6.	Конструктивность			
7.	Полезность			

- Соответствие цели (целесообразность);
- Качество (соответствие полученного результата установленным нормативам и стандартам);
- Эффективность (действенность, способность производить эффект неких действий, приводящих к запланированной цели);
- Успешность (завершение успехом);
- Продуктивность (плодотворность, производительность);

- Конструктивность (способность стать основой для позитивных преобразований);
- Полезность (положительное, благотворное влияние результатов на действительность).



### Типы трудовой мотивации

**Инструментальная.** Сама работа не является для такого работника сколько-нибудь значимой ценностью и рассматривается только как источник заработка и других благ, получаемых в качестве вознаграждения за труд. Но его интересуют не любые деньги, а именно заработок; поэтому он будет работать с максимальной отдачей на любой работе, если его труд будет справедливо и высоко (в его понимании) оплачиваться.

**Патриотическая.** Основана на высоких моральных, религиозных, идеологических соображениях, на убеждении работника в своей нужности для организации. Такой работник способен «загореться» перспективной стратегией, выдвинутой руководством, и будет работать с полной отдачей, способствуя воплощению этой стратегии. Он более всего ценит результативность общего дела, в котором участвует, и общественное признание своего участия, выраженное более в моральных (нежели в материальных) знаках и оценках.

**Профессиональная.** Работник этого типа ценит в работе её содержание, возможность проявить себя и доказать (не только окружающим, но и себе), что он может справиться с трудным заданием, которое не каждому по силам. Отличается развитым профессиональным достоинством. К руководителю чаще всего относится с известной долей иронии.

**Хозяйская.** Выражается в добровольном принятии работником на себя полной ответственности за выполняемую работу. Работник с таким типом мотивации будет выполнять свою работу с максимальной отдачей, не настаивая на ее особой интересности или высокой оплате, не требуя ни дополнительных указаний, ни постоянного контроля. Но хозяином очень трудно управлять — он суверенен и не только не нуждается в приказаниях или наказаниях (свойственных

распространенному у нас административному стилю управления), но и не терпит их.

**Избегательная.** Работник этого типа обладает слабой мотивацией к эффективной работе. У него низкая квалификация и он не стремится её повышать; он безответственен и старается избежать любой работы, связанной с личной ответственностью; он сам не проявляет активности и негативно относится к активности других. Его основное стремление – минимизировать свои трудовые усилия на уровне, допустимом со стороны непосредственного руководителя.

## ИССЛЕДОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТНОЙ МОТИВАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ (К.ЗАМФИР)

**НАЗНАЧЕНИЕ МЕТОДИКИ:** Мотивация трудовой деятельности включает три компонента: внутреннюю мотивацию (ВМ), внешнюю положительную мотивацию (ВПМ) и внешнюю отрицательную мотивацию (ВОМ). Соответственно в опроснике имеются 7 позиций, относящихся к этим компонентам.

**ИНСТРУКЦИЯ:** Попытайтесь дать оценку различным типам мотивов в следующих случаях:

Как бы вы оценили эти мотивы, если бы были руководителем?

Как оценивает их ваш руководитель?

Как оцениваете вы их сами в своей работе?

Как оценивают их ваши коллеги?

Для ответа пользуйтесь следующей шкалой:

Какое имеют значение	В какой мере				
	В очень небольшой	В достаточно небольшой	В средней	В достаточно большой	В очень большой
Денежный заработок я как руководитель, мой руководитель, я сам, рабочий, мои товарищи.					
Стремление к продвижению по работе: я как руководитель, мой руководитель, я сам, рабочий, мои товарищи.					

Стремление избежать критики со стороны руководителя и коллег: я как руководитель, мой руководитель, я сам, рабочий, мои товарищи.					
Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей: я как руководитель, мой руководитель, я сам, рабочий, мои товарищи.					
Ориентация на престиж и уважение со стороны других: я как руководитель, мой руководитель, я сам, рабочий, мои товарищи.					
Удовлетворение от хорошо выполненной работы: я как руководитель, мой руководитель, я сам, рабочий, мои товарищи.					
общественная полезность труда: я как руководитель, мой руководитель, я сам, рабочий, мои товарищи.					

Впишите полученные показатели в следующую таблицу:

	Мотивация		
	Внутренняя	Внешняя	
		Положительная	Отрицательная
я как руководитель, мой руководитель, я сам, рабочий, мои товарищи.			
Сумма			

***Обработка и интерпретация данных***

Рассчитайте VM, ВПМ, WOM следующим образом:

Баллы за ответ 6 + баллы за ответ 7

$$MV = \frac{\quad}{2}$$

сумма баллов за ответы 1,2, и 5

$$ВПМ = \frac{\quad}{3}$$

$$WOM = \frac{\text{сумма баллов за ответы 3 и 4}}{2}$$

**Методика диагностики уровня развития рефлексивности,  
опросник Карпова А.В.**

**Инструкция.** Вам предстоит дать ответы на несколько утверждений опросника. В бланке ответов напротив номера вопроса проставьте, пожалуйста, цифру, соответствующую варианту Вашего ответа: 1 – абсолютно неверно; 2 — неверно; 3 – скорее неверно; 4 – не знаю; 5 – скорее верно; 6 – верно; 7 – совершенно верно. Не задумывайтесь подолгу над ответами. Помните, что правильных или неправильных ответов в данном случае быть не может.

Стимульный материал.

1. Прочитав хорошую книгу, я всегда потом долго думаю о ней; хочется ее с кем-нибудь обсудить.
2. Когда меня вдруг неожиданно о чем-то спросят, я могу ответить первое, что пришло в голову.
3. Прежде чем снять трубку телефона, чтобы позвонить по делу, я обычно мысленно планирую предстоящий разговор.
4. Совершив какой-то промах, я долго потом не могу отвлечься от мыслей о нем.
5. Когда я размышляю над чем-то или беседую с другим человеком, мне бывает интересно вдруг вспомнить, что послужило началом цепочки мыслей.
6. Приступая к трудному заданию, я стараюсь не думать о предстоящих трудностях.
7. Главное для меня – представить конечную цель своей деятельности, а детали имеют второстепенное значение.
8. Бывает, что я не могу понять, почему кто-либо недоволен мною.
9. Я часто ставлю себя на место другого человека.
10. Для меня важно в деталях представлять себе ход предстоящей работы.
11. Мне было бы трудно написать серьезное письмо, если бы я заранее не составил план.

12. Я предпочитаю действовать, а не размышлять над причинами своих неудач.
13. Я довольно легко принимаю решение относительно дорогой покупки.
14. Как правило, что-то задумав, я прокручиваю в голове свои замыслы, уточняя детали, рассматривая все варианты.
15. Я беспокоюсь о своем будущем.
16. Думаю, что во множестве ситуаций надо действовать быстро, руководствуясь первой пришедшей в голову мыслью.
17. Порой я принимаю необдуманные решения.
18. Закончив разговор, я, бывает, продолжаю вести его мысленно, приводя все новые и новые аргументы в защиту своей точки зрения.
19. Если происходит конфликт, то, размышляя над тем, кто в нем виноват, я в первую очередь начинаю с себя.
20. Прежде чем принять решение, я всегда стараюсь все тщательно обдумать и взвесить.
21. У меня бывают конфликты от того, что я порой не могу предугадать, какого поведения ожидают от меня окружающие.
22. Бывает, что, обдумывая разговор с другим человеком, я как бы мысленно веду с ним диалог.
23. Я стараюсь не задумываться над тем, какие мысли и чувства вызывают в других людях мои слова и поступки.
24. Прежде чем сделать замечание другому человеку, я обязательно подумаю, в каких словах это лучше сделать, чтобы его не обидеть.
25. Решая трудную задачу, я думаю над ней даже тогда, когда занимаюсь другими делами.
26. Если я с кем-то ссорюсь, то в большинстве случаев не считаю себя виноватым.
27. Редко бывает так, что я жалею о сказанном.

**Обработка результатов.** Из этих 27 утверждений 15 являются прямыми (номера вопросов: 1,3,4, 5,9,10,11,14, 15, 18, 19,20,22,24,25). Остальные 12 – обратные утверждения, что необходимо учитывать при обработке результатов, когда для получения итогового балла суммируются в прямых вопросах цифры, соответствующие ответам испытуемых, а в обратных – значения, замененные на те, что получаются при инверсии шкалы ответов. Т.е. 1=7, 2=6, 3=5, 4=4, 5=3, 6=2, 7=1.

### **Ключ к тесту-опроснику рефлексивности Карпова.**

Перевод тестовых баллов в стеновы

Стеновы	0	1	2	3	4	5
Тестовые баллы 80 и ниже	81 – 100	101 – 107	108 – 113	114 – 122	123 – 130	
6	7	8	9	10		
131 – 139	140 – 147	148 – 156	157 – 171	172 и выше.		

При интерпретации результатов целесообразно исходить из дифференциации полученных результатов на три основные категории.

Результаты методики, равные или большие, чем 7 стенов, свидетельствуют о высокоразвитой рефлексивности. Результаты в диапазоне от 4 до 7 стенов – индикаторы среднего уровня рефлексивности. Показатели, меньшие 4-х стенов, – свидетельство низкого уровня развития рефлексивности.

**Интерпретация и расшифровка.** Методика базируется на теоретическом материале, который конкретизирует общую трактовку рефлексивности, а также ряд иных существенных особенностей данного свойства. Эти представления можно резюмировать в следующих положениях:

1. Рефлексивность как психическое свойство представляет собой одну из основных граней той интегративной психической реальности, которая соотносится с рефлексией в целом. Двумя другими ее модусами являются рефлексия в ее процессуальном статусе и рефлексирование как особое



психическое состояние. Эти три модуса теснейшим образом взаимосвязаны и взаимодействуют друг друга, образуя на уровне их синтеза качественную определенность, обозначаемую понятием рефлексия. В силу этого данная методика ориентируется не только непосредственно на рефлексивность как психическое свойство, но также и опосредствованно учитывает его проявления в двух других отмеченных модусах. Отсюда следует, что те поведенческие и интроспективные индикаторы, в которых конкретизируется теоретический конструкт, а также сами вопросы методики, учитывают и рефлексивность как психическое свойство, и рефлексивность как процесс, и рефлексивность как состояние.

2. Наряду с этим, как показывает анализ литературных данных, диагностика свойства рефлексивности должна обязательно учитывать и дифференциацию ее проявлений по другому важному критерию, основанию – ее направленности. В соответствии с ним, как известно, выделяют два типа рефлексии, которые условно обозначаются как "интра и интерпсихическая" рефлексия. Первая соотносится с рефлексивностью как способностью к самовосприятию содержания своей собственной психики и его анализу, вторая – со способностью к пониманию психики других людей, включающей наряду с рефлексивностью как способностью встать на место другого также и механизмы проекции, идентификации, эмпатии. Следовательно, общее свойство рефлексивности включает оба указанных типа, а уровень развития данного свойства является производным от них одновременно.

3. Содержание теоретического конструкта, а также спектр определяемых им поведенческих проявлений индикаторов свойства рефлексивности предполагает и необходимость учета трех главных видов рефлексии, выделяемых по так называемому "временному" принципу: ситуативной (актуальной), ретроспективной и перспективной рефлексии.

Ситуативная рефлексия обеспечивает непосредственный самоконтроль поведения человека в актуальной ситуации, осмысление её элементов, анализ происходящего, способность субъекта к соотнесению своих действий с ситуацией и их координации в соответствии с изменяющимися условиями и собственным состоянием. Поведенческими проявлениями и характеристиками этого вида рефлексии являются, в частности, время обдумывания субъектом своей текущей деятельности; то, насколько часто он прибегает к анализу происходящего; степень развернутости процессов принятия решения; склонность к самоанализу в конкретных жизненных ситуациях. Ретроспективная рефлексия проявляется в склонности к анализу уже выполненной в прошлом деятельности и свершившихся событий. В этом случае предметы рефлексии – предпосылки, мотивы и причины произошедшего; содержание прошлого поведения, а также его результативные параметры и, в особенности, допущенные ошибки. Рефлексия выражается, в частности, в том, как часто и насколько долго субъект анализирует и оценивает произошедшие события, склонен ли он вообще анализировать прошлое и себя в нем. Перспективная рефлексия соотносится с функцией анализа предстоящей деятельности, поведения; планированием как таковым; прогнозированием вероятных исходов и др. Ее основные поведенческие характеристики: тщательность планирования деталей своего поведения, частота обращения к будущим событиям, ориентация на будущее. По данным автора методики, степень надежности разработанного им теста-опросника, который отражает точность и устойчивость его результатов, соответствовала психодиагностическим требованиям.

**Вопросы для рефлексии после ознакомления  
с праксеологическим подходом**

Уважаемые коллеги!

Какие изменения при анализе результативности своей деятельности

Вы можете отметить после ознакомления с праксеологическим подходом?

Оцените предложенные варианты изменений с учетом степени их проявленности по шкале от 0 до 3.

Шкала: «0» - не проявлены

«1» - проявлены частично

«2» - проявлены в достаточной степени

«3» - проявлены полностью

№п/п	Варианты изменений	0	1	2	3
1	Появилось праксеологическое осмысление результативности педагогической деятельности				
2	Появилось понимание понятий «эффекты» и «эффективность», «результаты» и «результативность» педагогической деятельности.				
3	Появилось представление о правильности выполнения действий с учетом соответствия результата и поставленной цели.				
4	Произошло углубление педагогической рефлексии и понимание ее значения для результативной педагогической деятельности				
5	Появилось понимание задач для самообразования с целью повышения результативности своей педагогической деятельности				
6	Другое				

## Карта анализа результативности педагогической деятельности

(автор – к.п.н. О.В. Любогор)

*Уважаемые коллеги!*

Приглашаем вас принять участие в опросе, который даст возможность каждому высказать свое мнение по вопросам результативной педагогической деятельности, а также о проблемах и трудностях, встречающихся на пути достижения результативности педагогических усилий. Ваше мнение выразите с помощью баллов:

3 балла – индикатор проявлен в полной мере,

2 балла – индикатор проявлен в достаточной степени,

1 балл – индикатор проявлен частично, 0 баллов – индикатор не проявлен.

ФИО педагога, должность, место

работы: \_\_\_\_\_

Параметр 1. Качество организации образовательного процесса				
Критерии	Показатели	Индикаторы	Баллы	Ср. балл
1.1. Организация деятельности детей (учащихся, воспитанников)	1.1.1. Организация сотрудничества участников образовательного процесса.	Педагог организует педагогически целесообразное взаимодействие между всеми участниками образовательного процесса: - педагог-дети, дети-педагог; - дети-дети; - педагог-родители, родители-педагог.		
		В процессе взаимодействия преобладают субъект-субъектные отношения.		
		Педагог целенаправленно формирует коллектив, демонстрирует организаторские способности.		
	1.1.2. Включение в деятельность каждого ребенка	Педагог владеет способами активизации, вовлечения в деятельность, инициирует активное мышление.		
		Педагог предоставляет информацию с учетом типов модальности детей (визуал, аудиал, кинестетик).		
		Педагог применяет задания различной степени сложности с учетом индивидуальных возможностей детей.		

	1.1.3. Управление деятельностью детей (учащихся, воспитанников)	Педагог формирует умение трудиться, ощущение удовлетворенности от труда, навыки рациональной организации деятельности, самоконтроля в обучении, рационального планирования деятельности. Обучает продумывать каждый следующий шаг своей деятельности, умению работать самостоятельно.		
		Педагог обеспечивает состояние работоспособности и преодоления утомления детей.		
		Ведет целенаправленный контроль. Ставит акцент на обучающую функцию контроля.		
1.2. Обеспечение образовательного процесса (создание условий)	1.2.1. Построение и подбор предлагаемого детям содержания деятельности.	Педагог обладает высоким уровнем знаний в области своей деятельности и эффективно реализует их в профессиональной практике.		
		Содержание имеет личную значимость для детей.		
		Содержание способствует формированию мировоззрения. Трансляция через содержание позитивного отношения к миру.		
	1.2.2. Уровень методического, информационно-коммуникативного и материально-технического оснащения образовательного процесса.	Педагог создает и применяет пособия, рекомендации, методические материалы, дидактические средства, способы и приемы обучения, позволяющие активизировать познавательную деятельность детей и гарантированно достигать поставленные цели.		
		Разработана система задач разного уровня сложности (учебных, развивающих, воспитывающих) для всего курса. Подобраны диагностические материалы результатов освоения программ.		
		Целесообразность и обоснованность применяемых методов, средств, форм, приемов. Соответствие методов и технологий содержанию.		
<b>Параметр 2. Эффективность педагогической деятельности.</b>				
Динамика образовательных	2.1.1. Соответствие достигнутых эффектов нормативным требованиям.	Содержание деятельности освоено детьми по критериям полноты, глубины, прочности, осмысленности, системности. Образовательные результаты соответствуют стандартам.		

		Универсальные учебные действия сформированы, коммуникативные, познавательные и регулятивные умения развиты.		
		Наличие сверхнормативных достижений детей ( предметные олимпиады, конкурсы, соревнования и т.д.).		
	2.1.2. Личностные проявления детей.	Наличие динамики проявлений на внешнем уровне (поведение, поступки, действия).		
		Наличие динамики проявлений на внутреннем уровне (самоопределение, самоактуализация, социализация, позиция).		
Сформированность мотивации у детей.				
2.2. Удовлетворенность участников образовательного процесса.	2.2.1. Соответствие достигнутых эффектов личностным ожиданиям.	Дети положительно оценивают организацию образовательного процесса и жизнедеятельность в образовательном учреждении. Дети удовлетворены эмоциональной окраской уроков (занятий).		
		Родители положительно оценивают организацию образовательного процесса и жизнедеятельности в образовательном учреждении.		
		Педагог удовлетворен результатами образовательного процесса.		
	2.2.2. Соответствие достигнутых эффектов социальным ожиданиям.	Физическое и психическое здоровье участников деятельности – в сохранности.		
		Условия для социальной адаптации детей созданы (для учителей). Контингент сохранен (для педагогов дополнительного образования)		
		Внутриколлективные отношения строятся на основе доверия, доброжелательности взаимного уважения членов коллектива.		
<b>Параметр 3. Профессиональные проявления и достижения.</b>				
3.1. Технологичность педагогической деятельности.	3.1.1. Уровень проектировочных умений (способность проектировать деятельность).	Прогнозирует оперативные и долгосрочные результаты профессиональной деятельности. Владеет процедурой целеполагания (цель сформулирована конкретно, имеет адресата, реальна (достижима), диагностична, соотносится с проблемами, которые необходимо решить).		
		Определяет педагогические задачи с учетом индивидуальных особенностей детей и потребности семьи.		

		Планирует и реализует в профессиональной деятельности комплекс целей и задач (развитие, воспитание, обучение).		
	3.1.2. Уровень методологической грамотности педагога (способность осуществлять деятельность).	Свободная ориентировка педагога в современных психолого-педагогических концепциях обучения и воспитания, способность использовать их как основу в своей педагогической деятельности.		
		Умение педагога осуществлять отбор и обоснованно применять методы и технологии обучения и воспитания, приводящие к результативности.		
		Обращение педагога к различным формам психолого-педагогической диагностики. Умение оценивать образовательные результаты с использованием гибких способов.		
	3.1.3. Рациональность педагогических действий (способность действовать оптимально).	Действия педагога продуманы, осознаны, оптимальны и органичны.		
		Функционально организует каждый элемент образовательного пространства. Удобное расположение детей и педагога, рациональное размещение всех предметов, наглядного материала и мебели.		
		Экономично расходует физические и психологические собственные силы и экономит силы других участников образовательного процесса.		
3.2. Динамика личностных проявлений педагога.	3.2.1. Коммуникативность и культура педагогического общения.	Педагогическая этика во взаимоотношениях и тактичность в общении с коллегами, учащимися и родителями соблюдается педагогом на уровне проявления уважительного и деликатного отношения к детям, доброжелательной манеры общения. Навыки саморегуляции развиты.		
		Педагог выступает в ролях организатора, наставника, тьютора, консультанта.		
		Использует адекватные невербальные средства общения.		
	3.2.2. Сформированность рефлексивных навыков.	Педагог способен адекватно проанализировать свой профессиональный опыт. Сопоставляет полученные результаты с целями. Владеет системой процедур, позволяющих включать в рефлекссию различных участников образовательного процесса.		

		Допущенные ошибки исправляются педагогом, при этом усиливаются позитивные моменты в работе, находя при этом эффективные решения.		
		Сознательно намечает программу самосовершенствования, ее цель, задачи, пути реализации.		
	3.3.3. Уровень профессиональных достижений.	Педагог повышает квалификацию, осваивает новые профессиональные знания и умения.		
		Педагог участвует в профессиональных конкурсах, смотрах, фестивалях и т.д., занимается обобщением и распространением опыта.		
		Педагог занимается разработкой инновационных продуктов, дидактических и методических материалов.		
<b>Итого баллов:</b>				