



Диагностика сформированности проектно-методической культуры

Проектно-методическая культура - это составная часть профессиональной культуры современного учителя, предусматривающая

- высокий уровень развития личности преподавателя, в частности, таких качеств, как самостоятельность, индивидуальность, умение генерировать идеи, смелость, инициативность, креативность, мобильность, готовность педагога к инновационной деятельности, разработке и внедрению новых образовательных технологий и его профессионального мастерства в организации и осуществлении учебно-воспитательного процесса,
- перечень особенностей педагога, которые позволяют ему эффективно выполнять проектно-творческую деятельность на основе **прогнозирования, планирования, конструирования, исполнения (в определенные сроки) и оценки достижения запланированного.**

Инструментарий проверки

- 1) диагностика оценки готовности учителя к инновационной деятельности;
- 2) диагностика профессиональных затруднений;**
- 3) диагностика умения работать в команде над проектом**

Диагностика профессиональных затруднений

**Состав
диагностических
блоков**

**Диагностические
параметры**

Баллы

Содержание
профессиональных
затруднений учителя

Показатели оценки
профессиональных затруднений
учителя

Состав диагностических блоков

Содержание профессиональных затруднений учителя:

- прогнозирование проектной деятельности,
- планирование проектной деятельности,
- конструирование проектной деятельности,
- исполнение проектной деятельности,
- оценка проектной деятельности

Показатели оценки профессиональных затруднений учителя (требования к профессиональным компетенциям педагогических работников в условиях реализации ФГОС)

Содержание профессиональных затруднений учителя	Показатели оценки профессиональных затруднений учителя
1. Прогнозирование проектной деятельности (максимальный балл - 20)	<ul style="list-style-type: none">-умение осуществлять логические операции анализа, синтеза, обобщения;-умение проводить сравнение и классификацию на основе самостоятельно выработанных критериев;-умение устанавливать причинно-следственные связи;-умение устанавливать аналогии;-умение определять проблему на основе анализа фактов, относящихся к сфере профессиональной деятельности;-умение грамотно формулировать задачи, направленные на решение выявленных проблем;-умение выстраивать иерархию проблем и задач;-умение осуществлять обоснованный выбор наиболее эффективных способов решения задач в зависимости от конкретных условий;-умение определять ресурсы, необходимые для решения поставленных задач;-умение прогнозировать возможные последствия и результаты деятельности

Показатели оценки профессиональных затруднений учителя (требования к профессиональным компетенциям педагогических работников в условиях реализации ФГОС)

Содержание профессиональных затруднений учителя	Показатели оценки профессиональных затруднений учителя
2. Планирование проектной деятельности (максимальный балл - 10)	<ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="546 525 1904 646">- умение определять и корректировать цели и задачи деятельности, в том числе промежуточные;<li data-bbox="546 646 1904 796">- умение планировать учебную деятельность в соответствии с целями и задачами проекта<li data-bbox="546 796 1904 946">- умение эффективным образом формулировать критерии достижения целей и задач в различных ситуациях;<li data-bbox="546 946 1904 1182">- умение выбирать и эффективно применять образовательные технологии (развивающее, проблемное, дифференцированное обучение и др.), позволяющие достигать планируемых результатов проектной деятельности;<li data-bbox="546 1182 1904 1408">- умение выбирать и эффективно применять образовательные методы обучения (личностно-деятельностные, программно-целевой метод, метод моделирования и др.), позволяющие достигать планируемые результаты проектной деятельности

Показатели оценки профессиональных затруднений учителя (требования к профессиональным компетенциям педагогических работников в условиях реализации ФГОС)

Содержание профессиональных затруднений учителя	Показатели оценки профессиональных затруднений учителя
3. Конструирование проектной деятельности (максимальный балл - 10)	<ul style="list-style-type: none">- умение выстраивать индивидуальные образовательные траектории учащихся на основе планируемых результатов освоения образовательных программ;- умение обеспечивать опору на чувственное восприятие материала;- умение адаптировать особенности передачи информации;- умение организовать поиск дополнительной информации, необходимой для решения проектной задачи;- умение организовать использование проектных действий, адекватных решаемой задаче

Содержание профессиональных затруднений учителя	Показатели оценки профессиональных затруднений учителя
<p>4. Исполнение проектной деятельности (в определенные сроки) (максимальный балл – 30)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - умение применять современные средства, их возможности при решении проектной задачи; - умение применять современные технические средства; - умение адаптировать получаемую новую информацию; - умение устанавливать отношения сотрудничества и умение вести диалог; - умение применять грамотную устную и письменную речь, в том числе профессиональную; - умение адекватно использовать речевые средства для решения различных коммуникативных задач; - умение применять методы убеждения и аргументации своей позиции; - умение насыщать общение положительными эмоциями и чувствами; - умение создавать рабочую атмосферу; - умение привлекать других людей к решению поставленных задач; - умение продуктивно взаимодействовать с членами группы при решении профессионально значимых задач; - умение демонстрировать практическое применение результатов проектов; - умение выбирать адекватные формы и методы презентации; - умение публично представлять результаты своей работы; - умение осуществлять эффективную коммуникацию с использованием современных средств ИКТ (электронная почта, чат, форум,

Показатели оценки профессиональных затруднений учителя (требования к профессиональным компетенциям педагогических работников в условиях реализации ФГОС)

Содержание профессиональных затруднений учителя	Показатели оценки профессиональных затруднений учителя
5. Оценка проектной деятельности (максимальный балл -12)	<ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="542 439 1889 486">-умение применять виды педагогической оценки и знать ее функции;<li data-bbox="542 486 1889 611">-умение обоснованно использовать для различных целей разные методы и процедуры оценивания;<li data-bbox="542 611 1889 735">-умение осуществлять грамотный подбор/ разработку контрольно-измерительных материалов, адекватных задачам оценивания;<li data-bbox="542 735 1889 911">-использование современных способов оценивания, базирующихся на применении информационно-коммуникационных технологий (электронное тестирование, ведение электронных форм документации,);<li data-bbox="542 911 1889 1053">-умение анализировать результаты педагогического оценивания;<li data-bbox="542 1053 1889 1178">-умение корректировать проектную деятельность в соответствии с полученными результатами оценивания

- -«0» баллов выставляется в том случае, когда показатель не проявляется или слабо выражен;
- - «1» балл выставляется в том случае, когда показатель проявляется редко или недостаточно выражен;
- - «2» балла выставляется в том случае, когда показатель проявляется часто и достаточно выражен

Уровни профессиональных затруднений педагогов

Уровень профессиональных затруднений	Области профессиональных затруднений педагогов/баллы					
	Прогнозирование	Планирование	Конструирование	Исполнение	Оценка	Прогнозирование
Высокий уровень: ярко выраженные затруднения	0 - 4	0 - 2	0 - 2	0 - 6	0 - 2	0 - 4
Критический уровень: затруднения проявляются часто, достаточно выражены	5 - 9	3 - 5	3 - 5	7 - 15	3 - 6	5 - 9
Допустимый уровень: затруднения проявляются редко, недостаточно выражены	10 – 16	6 - 8	6 - 8	16 - 26	7 - 10	10 – 16
Оптимальный уровень: затруднения не проявляются, слабо выражены	17-20	9 - 10	9- 10	27 - 30	11- 12	17-20



Диагностика профессиональных затруднений

- 1. Аттестация педагогов на соответствие занимаемой должности**
- 2. При составлении персонифицированных программ повышения квалификации (по выявленным затруднениям можно найти тематику курсов повышения квалификации, которые бы помогли решить данные проблемы)**
- 3. Программа внутрифирменного обучения (самодиагностика)**




Диагностика умения работать в
команде над проектом

Реймонд Мередит Белбин

Модель командных ролей






Согласно теории Белбина, идеальный менеджер – тот, кто совмещает в себе все достоинства вышеперечисленных типов ролей.

Но то, что недоступно одному человеку, может с успехом выполнить команда, личностные характеристики которых охватывают качества, необходимые для реализации всех 8 ролей.

Это не означает, что группа должна состоять непременно из восьми человек. Каждый человек может совмещать в себе несколько ролей, но, как правило, не очень много, обычно не более 2-3 ролей. Главное, чтобы все функции выполнялись.

Полная ролевая структура создает основу для эффективной работы команды в целом



Тест состоит из 7 отдельных блоков по 8 вопросов или утверждений, с которыми вы можете согласиться или не согласиться

БЛОК 1. ЧТО Я МОГУ ПРЕДЛОЖИТЬ КОМАНДЕ:

БЛОК 2. ЧТО ХАРАКТЕРИЗУЕТ МЕНЯ КАК ЧЛЕНА КОМАНДЫ:

БЛОК 3. КОГДА Я РАБОТАЮ С ДРУГИМИ НАД ПРОЕКТОМ:

БЛОК 4. МОЕ ОТНОШЕНИЕ И ИНТЕРЕС К ГРУППОВОЙ РАБОТЕ:

БЛОК 5. Я ЧУВСТВУЮ УДОВЛЕТВОРЕНИЕ ОТ РАБОТЫ, ПОТОМУ ЧТО:

БЛОК 6. КОГДА ЗАДАНИЕ ТРУДНОЕ И НЕЗНАКОМОЕ:

БЛОК 7. ПРОБЛЕМЫ, ВОЗНИКАЮЩИЕ ПРИ РАБОТЕ В ГРУППАХ:

БЛОК 1. ЧТО Я МОГУ ПРЕДЛОЖИТЬ КОМАНДЕ:

Баллы

10	Я думаю, что я в состоянии быстро воспринимать и использовать новые возможности	4
11	Я легко кооперируюсь с людьми разных типов	4
12	Один из моих главных активов – продуцировать новые идеи	
13	Я способен вовлекать людей, которые, по моему мнению, могут сделать большой вклад в достижение групповых целей	2
14	Мои личные способности эффективно доводить дело до самого конца	
15	Я не представляю себе даже временного снижения своей популярности, даже если это приведет к увеличению прибыли	
16	Обычно я чувствую, что реалистично и что дееспособно	
17	Я способен предложить весомые аргументы в пользу другой линии действий, не провоцируя при этом предубеждений и предвзятости	

Контроль заполнения **верно**

БЛОК 2. ЧТО ХАРАКТЕРИЗУЕТ МЕНЯ КАК ЧЛЕНА КОМАНДЫ:

20	Я чувствую себя неуютно на собраниях, даже если они четко структурированы и продуманно организованы	3
21	Я склонен полагаться на людей, которые хорошо аргументируют свою точку зрения еще до того, как она была всесторонне обсуждена	
22	Когда группа обсуждает новые идеи, я склонен слишком много говорить	
23	Мои личные отношения мешают мне поддерживать коллег с энтузиазмом	3
24	Когда надо сделать какое-либо дело, некоторые люди считают, что я действую агрессивно и авторитарно	
25	Я затрудняюсь брать на себя лидерскую роль, может потому, что слишком чувствителен к чувствам и настроениям группы	
26	У меня есть склонность настолько увлекаться собственными идеями, что я забываю о том, что происходит вокруг	4
27	Мои коллеги считают, что я слишком забочусь о незначительных деталях и боюсь риска, что дело может быть испорчено	

Контроль заполнения **верно**

БЛОК 3. КОГДА Я РАБОТАЮ С ДРУГИМИ НАД ПРОЕКТОМ:

30	Я могу хорошо влиять на других людей, при этом, не оказывая на них сильного давления	8
31	Мое «шестое чувство» подсказывает и предохраняет меня от ошибок и инцидентов, которые иногда случаются из-за небрежности	
32	Во имя достижения главных целей, я готов ускорять события, не тратя время на обсуждения	
33	От меня всегда можно ожидать чего-либо оригинального	
34	Я всегда готов поддержать хорошее предложение, которое принесет выгоду всем	
35	Я постоянно отслеживаю последние идеи и новейшие достижения	
36	Я думаю, что мои способности к суждениям и оценкам могут внести большой вклад в принятие правильных решений	2
37	На меня всегда можно положиться на завершающем этапе работы	

Контроль заполнения **верно**

Количество баллов по ролям:

Лидер/Председатель	12
Организатор/Формирователь	6
Генератор идей/Мыслитель	8
Критик/Оценщик	10
Практик/Исполнитель	16
Командный игрок/Коллективист	4
Разведчик/Исследователь	4
Реализатор/Контролер	10

Результат: Ваша роль в команде

Практик/ Исполнитель

Подробно почитать про каждую из ролей можно на соответствующем листе



Подробно почитать про каждую из ролей можно на соответствующем листе

A	B	C	D	E	F	G	H	I
	15	Я не представляю себе даже временного снижения своей популярности, даже если это приведет к увеличению прибыли			соответствующем листе			
	16	Обычно я чувствую, что реалистично и что дееспособно						
	17	Я способен предложить весомые аргументы в пользу другой линии действий, не провоцируя при этом предубеждений и предвзятости			Количество баллов по ролям:			
		Контроль заполнения	верно					
БЛОК 2. ЧТО ХАРАКТЕРИЗУЕТ МЕНЯ КАК ЧЛЕНА КОМАНДЫ:								
	20	Я чувствую себя неуютно на собраниях, даже если они четко структурированы и продуманно организованы	3		Лидер/Председатель			12
	21	Я склонен полагаться на людей, которые хорошо аргументируют свою точку зрения еще до того, как она была всесторонне обсуждена			Организатор/Формирователь			6
	22	Когда группа обсуждает новые идеи, я склонен слишком много говорить			Генератор идей/Мыслитель			8
	23	Мои личные отношения мешают мне поддерживать коллег с энтузиазмом	3		Критик/Оценщик			10
	24	Когда надо сделать какое-либо дело, некоторые люди считают, что я действую агрессивно и авторитарно			Практик/Исполнитель			16
	25	Я затрудняюсь брать на себя лидерскую роль, может потому, что слишком чувствителен к чувствам и настроениям группы			Командный игрок/Коллективист			4
	26	У меня есть склонность настолько увлекаться собственными идеями, что я			Разведчик/Исследователь			4
					Реализатор/Контролер			10



Диагностика умения работать в команде над проектом дает возможность:

- 1. Формирования эффективной проектной команды;**
- 2. При составлении персонифицированных программ повышения квалификации (по выявленным затруднениям можно найти тематику курсов повышения квалификации, которые бы помогли решить данные проблемы)**
- 3. Программа внутрифирменного обучения (самодиагностика)**