

Государственное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного образования детей
Дворец творчества «У Вознесенского моста»
Адмиралтейского района Санкт-Петербурга

Л.В. Волкова, М.А. Ефимова, Н.В. Смирнова, Е.Г. Шапкина

Программно-методический комплекс «Путь к мастерству»

Методические рекомендации

Организация внутреннего аудита
в образовательной организации

Санкт-Петербург
2017

УДК
ББК

Авторы-составители: Л.В. Волкова, М.А. Ефимова, Н.В. Смирнова, Е.Г. Шапкина
ОРГАНИЗАЦИЯ ВНУТРЕННЕГО АУДИТА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ:
Методические рекомендации — СПб, 2017

ISBN




Внутренний аудит как один из видов проверки позволяет не только выявить проблемы в деятельности педагога, но, и призван помочь ему более эффективно выстраивать свою деятельность в дальнейшем. Внутренний аудит в образовательной организации необходимо рассматривать с двух сторон: как проверку, выявление проблем и недостатков, и как процесс решения этих проблем. Особенно это становится актуальным в условиях введения профессиональных стандартов в образовании.

Грамотно организованный внутренний аудит в образовательной организации позволит не только проверить профессиональную компетентность педагогов, но и подготовить их к новым требованиям к профессиональной деятельности, определяемых стандартами.

В данных методических рекомендациях представлены апробированные материалы, позволяющие организовать первый этап внутреннего аудита в образовательной организации. Рекомендации адресованы администрации учреждения, методистам и могут быть интересны педагогам.

© Коллектив авторов, 2017
© ДТ «У Вознесенского моста» Адмиралтейского
района Санкт-Петербурга
© Изд-во

Содержание

Введение	4
 Что такое внутренний аудит?.....	5
Понятие внутреннего аудита: цели, задачи, содержание	5
 Как организовать аудит в образовательном учреждении? ...	7
Организация процедур внутреннего аудита	7
Шаг 1. Определение состава службы внутреннего аудита.....	7
Шаг 2. Определение нормативной базы внутреннего аудита в образовательной организации.	8
Шаг 3. Обучение специалистов образовательной организации – организаторов внутреннего аудита	28
 Какую диагностику можно провести до начала аудита?	37
Пакет диагностических методик для изучения развития профессиональной компетентности педагога	37

Введение

Стремительно изменяющаяся социальная, экономическая и политическая ситуация, характерная для сегодняшнего этапа развития российского общества, ставит человека перед необходимостью быстро реагировать и адаптироваться к новым условиям.

Обновление системы образования предусматривает повышение профессиональной самостоятельности педагогов, предоставление им права на конструирование содержания образования, выбор форм и методов обучения и контроля. Особенно это актуально в условиях введения профессиональных стандартов в образовании.

Внутренний аудит как один из видов проверки позволяет не только выявить проблемы в деятельности педагога, но и призван помочь ему более эффективно выстраивать свою деятельность в дальнейшем. Внутренний аудит в образовательном учреждении необходимо рассматривать с двух сторон: как проверку, выявление проблем и недостатков, и как процесс решения этих проблем.

Таким образом, возрастает роль внутреннего аудита в совершенствовании профессиональной компетентности педагогов, подготовке их к работе в новой образовательной ситуации, в создании условий для их развития и самореализации.

В данных методических рекомендациях представлены апробированные материалы, которые помогут сделать первые шаги по организации внутреннего аудита в образовательной организации, т.е. отвечают на вопрос «С чего начать?».

Рекомендации адресованы администрации учреждения, методистам и могут быть интересны педагогам.

ЧТО ТАКОЕ ВНУТРЕННИЙ АУДИТ?

Понятие внутреннего аудита: цели, задачи, содержание

Сущность внутреннего аудита

Термин «аудит» традиционно связывается с экономикой и бухгалтерскими документами.

Для проведения аудита в этих сферах разработаны пособия и рекомендации.

Применение термина «аудит» в практике ОУ связано с попыткой создания системы управления качеством образования, ориентированной на международные стандарты серии ISO, TQM¹.

В стандартах ISO 9001:2000 (ГОСТ 3 ИСО 9000-2001) обозначены следующие требования:

- проверка всех аспектов деятельности и процессов системы качества ОУ;
- планирование аудитов;
- документирование результатов проверки;
- компетентность аудиторов;
- проведение по результатам аудитов анализа системы качества со стороны администрации; своевременное исправление несоответствий.

Аудит — это независимая контрольная деятельность, которая обеспечивает реальную оценку работы субъекта как в целом, так и по его отдельным структурным подразделениям.

Данный вид деятельности имеет ряд основных характеристик:

- независимость (понятие организационное, которое в значительной степени определяется уровнем подчиненности службы внутреннего аудита);
- объективность (индивидуальные качества внутреннего аудитора — компетентность, беспристрастность в оценках и выводах);

¹ ISO 9001 — серия стандартов, применяемых при организации, внедрении и обеспечении функционирования эффективных систем менеджмента качества.

Системная разработана Техническим комитетом ТК 176 Международной организации по стандартизации (International Organization for Standardization).

Стандарты серии ISO 9001 приняты более чем в 90 странах мира в качестве национальных и применимы к любым предприятиям, независимо от их численности и сферы деятельности.

- совершенствование деятельности организации (увидеть и оценить слабые стороны в работе учреждения, личности того или иного специалиста и дать рекомендации, направленные на повышение эффективности процессов, результатов);
- предоставление заказчикам аудита объективного анализа надежности и эффективности системы, процессов, результатов; проведение консультаций по этим вопросам.

Применительно к образованию аудит — это:

- деятельность по предоставлению независимых и объективных гарантий и консультаций, направленных на совершенствование деятельности ОУ;
- независимое оценивание результатов образовательного процесса;
- систематическая проверка деятельности, результатов работы ОУ с точки зрения их соответствия установленным требованиям, анализ соответствия этих результатов заявленным целям.

Цели внутреннего аудита в образовании

Внутренний аудит качества образования призван осуществлять внутреннюю экспертизу образовательного процесса с использованием самого широкого диапазона методов и средств оценивания.

Образовательный аудит — это независимое оценивание результатов учебной деятельности специальными аттестационными службами, имеющими сертификат на проведение контрольно-оценочных процедур стандартизированными педагогическими измерителями при соблюдении правил, установленных Законом РФ «Об образовании» или другими нормативными документами.

Целью образовательного аудита является составление мнения о достоверности уровня подготовленности обучающихся. Это не контроль со стороны органов управления образованием; указания по итогам внутреннего аудита не являются обязательными для исполнения; и проводится он только по заявкам отдельных лиц или ОУ для выявления соответствия уровня подготовленности требованиям стандарта или статистическим нормам.

Важно иметь в виду, что внутренний аудит касается системы менеджмента качества, а не оценки персонала ОУ. Система внутреннего аудита необходима для постоянного совершенствования качества образования в образовательном учреждении. Аудит результативен, если он обеспечивает свободный и беспристрастный подход к принятию решений; выявление возможностей для совершенствования; улучшение

прохождения информации; усиление мотивации; оценку возможности имеющейся системы.

Эффективность внутреннего аудита, качество образовательного процесса ОУ обеспечивается созданием надежных организационно-управленческих механизмов оценивания.

КАК ОРГАНИЗОВАТЬ АУДИТ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ?

Организация процедур внутреннего аудита

Шаг 1. Определение состава службы внутреннего аудита.

В состав службы внутреннего аудита входят.

- *Руководитель службы*

В учреждении дополнительного образования руководителем службы внутреннего аудита может выступать заместитель директора по методической и массовой работе. В школе это может быть заместитель директора по учебной работе или заместитель директора по воспитательной работе, в зависимости оттого, на какое содержание аудита делается акцент.

В основные обязанности руководителя входят: составление плана-графика проведения аудита; контроль за подготовкой аудита и документальным оформлением результатов аудиторских процедур; предоставление консультаций по отдельным вопросам; контроль за выполнением приказов, распоряжений, положений и инструкций; составление общего отчета о работе, проделанной службой внутреннего аудита; предоставление ее результатов руководству.

- *Внутренние аудиторы*

Внутренними аудиторами могут выступать, в первую очередь, методисты, педагоги и учителя высшей квалификационной категории. Для учреждения дополнительного образования это могут быть заведующие структурными подразделениями.

Они участвуют в подготовке, документальном оформлении аудиторских процедур, являются непосредственными исполнителями при проведении внутренних проверок.

- *Специалист по правовым вопросам*

Таким специалистом предпочтительно назначить председателя профкома. Если в образовательном учреждении по каким-то причинам нет ячейки профсоюзной организации, специалистом по правовым вопросам может стать человек, которому доверяет весь педагогический коллектив.

- *Специалист по информационным технологиям*

Таковыми специалистами могут стать:

для учреждения дополнительного образования – методист по информационно-методическому сопровождению или методист отдела информатики;

для школы – заместитель директора по ИКТ, учитель информатики или любой другой специалист образовательного учреждения, который может обеспечить информационную поддержку аудита (разрабатывает автоматизированную систему подсчета данных).

Шаг 2. Определение нормативной базы внутреннего аудита в образовательной организации.

Для этого необходимо разработать положение о внутреннем аудите и ряд положений, регламентирующих проверку различных сторон профессиональной деятельности педагогов (в зависимости от задач организации).

ПОЛОЖЕНИЕ

о внутреннем аудите в образовательном учреждении

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом РФ «Об образовании», Приказом ... (*указываются необходимые приказы Минобрнауки*), Уставом образовательной организации (*указывается наименование конкретной образовательной организации*) и регламентирует содержание и порядок проведения внутреннего аудита.

1.2. Внутренний аудит – главный источник информации для диагностики состояния образовательного процесса, основных результатов деятельности образовательного учреждения. Под внутренним аудитом понимается осуществление контроля за соблюдением законодательных и иных нормативно-правовых актов РФ в области образования.

1.3. Положение о внутреннем аудите утверждается педагогическим советом образовательного учреждения.

2. Цели и задачи внутреннего аудита

2.1. Целями внутреннего аудита являются:

- совершенствование деятельности образовательного учреждения;
- повышение педагогического мастерства.

2.2. Задачи внутреннего аудита:

- осуществление аудита за исполнением законодательства в области образования;
- осуществление аудита за исполнением распорядительных документов по образовательному учреждению;
- формирование информационной базы для оценки работы педагогических работников и побуждения исполнителей к продуктивной работе;
- анализ и экспертная оценка эффективности результатов деятельности педагогических работников;
- оказание методической помощи педагогическим работникам в процессе контроля.

3. Организация внутреннего аудита

3.1 Функции внутреннего аудита:

- информационно-аналитическая;
- контрольно-диагностическая;
- коррективно-регулятивная.

3.2. Методы внутреннего аудита:

- анкетирование;
- тестирование;
- наблюдение;
- изучение документации;
- изучение «продуктов» деятельности;
- экспертиза занятий;
- беседа;
- опрос.

3.3. Формой внутреннего аудита в образовательной организации является экспертиза. Экспертизе подвергаются основные, вспомогательные и организационные процессы в учреждении. Для осуществления экспертизы создается экспертный совет, который возглавляет директор образовательной организации.

3.4. Механизм осуществления внутреннего аудита в образовательной организации:

- внутренний аудит осуществляет директор образовательной организации, заместители директора, научный руководитель, руководители структурных подразделений, другие специалисты;
- в качестве экспертов к участию во внутреннем аудите могут привлекаться сторонние (компетентные) организации и отдельные специалисты;
- директор издает приказ о сроках и теме предстоящего аудита, устанавливает срок предоставления итоговых материалов;
- эксперты могут запрашивать необходимую информацию, изучать документацию, относящуюся к предмету внутреннего аудита;
- при обнаружении в ходе внутреннего аудита нарушений законодательства РФ в области образования о них сообщается директору образовательной организации;
- при проведении оперативных проверок педагог должен быть предупрежден о них не менее, чем за один день до посещения занятий.

3.5. Результаты внутреннего аудита оформляются в виде аналитического отчета и доводятся до сведения педагогических работников образовательного учреждения не позднее 14 дней после окончания аудита каждого направления. Итоговый материал должен содержать констатацию фактов, выводы и предложения (рекомендации).

3.6. По итогам внутреннего аудита

- проводятся заседания педагогического или методического советов, производственные совещания;
- директор образовательной организации издает соответствующий приказ.

ПОЛОЖЕНИЕ

об общественно-профессиональной экспертизе деятельности структурных подразделений образовательной организации

1. Общие положения

Настоящее положение определяет принципы, формы и порядок проведения общественно-профессиональной экспертизы деятельности структурных подразделений образовательной организации в _____ учебном году по направлениям: ... *(указываются направления, актуальные на данный учебный год для образовательной организации. Это могут быть «Программно-*

методическое обеспечение образовательного процесса», «Методическая продукция и электронные образовательные ресурсы», «Развитие профессиональной компетентности педагогических работников», «Усиление воспитательной функции образовательного процесса»).

1.1. Целью общественно-профессиональной экспертизы является оценка деятельности структурных подразделений по указанным направлениям с точки зрения ее эффективности и целесообразности.

2. Основание проведения общественно-профессиональной экспертизы

2.1. Основанием организации и проведения общественной экспертизы в целях совершенствования деятельности согласно программе развития на период _____ год является решение администрации образовательной организации.

3. Основные критерии и принципы проведения общественно-профессиональной экспертизы

Пример (для образовательной организации дополнительного образования)

3.1. Критерии оценки по направлению «Программно-методическое обеспечение образовательного процесса в отделе»:

- наличие обновленных программ дополнительного образования, соответствующих современным требованиям развития образования в Санкт-Петербурге, стране;

- наличие учебно-методических комплексов у педагогов отдела (количество полноценных УМК (образовательная программа, учебные и методические пособия для педагогов, учащихся и родителей, материалы по индивидуальному сопровождению развития учащихся, материалы по работе с детским коллективом), оформленных соответствующим образом.

3.2. Критерии оценки по направлению «Методическая продукция и электронные образовательные ресурсы»:

- наличие у педагогов отдела методической продукции и электронных образовательных ресурсов (количество, соответствие требованиям: актуальность, полнота, достоверность, качество оформления);

- обоснованность, объективность, эффективность использования методической продукции и ЭОР в образовательном процессе;

- наличие методической продукции и ЭОР, ориентированных на всех субъектов образовательного процесса (дети, родители, педагоги);

3.3. Критерии оценки по направлению «Развитие профессиональной компетентности педагогических работников»:

- наличие методических тем у педагогов отдела и целесообразность их разработки для развития отдела;

- участие педагогов отдела в опытно-экспериментальной работе УДОД и результативность этого участия.

3.4. Критерии оценки по направлению «Усиление воспитательной функции образовательного процесса в отделе»:

- степень участия педагогов структурного подразделения в программе жизнедеятельности образовательной организации (количество педагогов, количество детей, мероприятия, результативность, роль (участник, организатор, пассивный зритель);

- наличие у педагогов отдела индивидуальных программ воспитательной деятельности в контексте реализуемой ими образовательной программы дополнительного образования и их результативность;

- проявление инициативы по включению воспитанников и педагогов в жизнедеятельность образовательной организации.

4. Экспертный совет

4.1. Для организации работы по проведению экспертиз создается экспертный совет образовательной организации. Положение и состав экспертного совета утверждает директор.

5. Порядок проведения общественно-профессиональной экспертизы

5.1. Общественно-профессиональная экспертиза деятельности структурных подразделений в _____ учебном году осуществляется в соответствии с планом, утвержденным на педагогическом совете в августе _____ года.

5.2. Экспертный совет проводит свою работу на условиях открытости и доступности:

- обязательное информирование членов педагогического коллектива образовательной организации о результатах экспертизы;

- общественная экспертиза является открытым мероприятием для всех заинтересованных лиц.

5.3. Экспертный совет выносит на утверждение администрации экспертное заключение. Обязательные требования к экспертному заключению:

- а) введение;
- б) общая характеристика деятельности структурного подразделения по указанным направлениям экспертизы;
- с) выводы по направлениям.

5.4. Контроль за проведением экспертизы возлагается на председателя экспертного совета.

6. Организация экспертного совета

Для проведения общественной экспертизы деятельности структурных подразделений в _____ учебном году создается экспертный совет в следующем составе:

Председатель: директор Дворца

Секретарь:

Члены совета:

- зам. директора по учебно-воспитательной работе
- зам.директора по массовой и методической работе
- методист по проблемам повышения квалификации педагогов
- зав. методическим кабинетом
- зав. методическим отделом.

7. Обязанности и ответственность членов экспертного совета

Члены экспертного совета обязаны:

- квалифицированно и обоснованно проанализировать все материалы, представленные отделами, и дать по ним заключение;
- основываться на предоставленных документах и фактических данных.

8. Сроки проведения экспертизы и подведение итогов

8.1. Срок проведения экспертизы (*устанавливает учреждение*).

8.2. По результатам общественной экспертизы: лучшему структурному подразделению вручается денежный сертификат.

Инструктивно-методическое письмо «Общественно-профессиональная экспертиза деятельности структурных подразделений образовательной организации»

Пример для образовательной организации дополнительного образования

Адресат: заведующие отделами, методисты, педагоги

Вступительная часть

Данное инструктивно-методическое письмо составлено в помощь педагогическим коллективам отделов Дворца творчества «У Вознесенского моста» при подготовке к общественно-профессиональной экспертизе деятельности отделов в _____ учебном году (см. *Положение об общественно-профессиональной экспертизе деятельности структурных подразделений*).

Общественно-профессиональная экспертиза предполагает:

1) оценку качества деятельности отделов в соответствии с Программой развития Дворца _____ гг. по 4 направлениям: программно-методическое обеспечение деятельности отделов, методическая продукция и электронные образовательные ресурсы, развитие профессиональной компетентности педагогических работников (через разработку методической темы или участие в опытно-экспериментальной работе) и усиление воспитательной составляющей образовательного процесса в отделах через включение в программу жизнедеятельности Дворца и проявление собственной инициативы;

2) определение оснований для разработки программы развития Дворца на _____ гг., а также перспектив деятельности отделов в новых социокультурных условиях.

Основное содержание

- Общественная экспертиза проводится в присутствии и при участии всего педагогического коллектива отдела.
- Презентация деятельности отделов на общественной экспертизе осуществляется ВСЕМ педагогическим коллективом отдела.
- Презентация деятельности осуществляется в точном соответствии с четырьмя указанными направлениями.
- Презентация должна сопровождаться стендовыми материалами.

☞ Информация на стендах не должна дублировать выступление.

Обязанности участников презентации.

Заведующий отделом:

- ✓ определяет ответственных (из коллектива отдела) за подготовку к презентации по каждому направлению;
- ✓ определяет место проведения и составляет план презентации;
- ✓ координирует деятельность педагогов отдела по подготовке к презентации.

Ответственный за направление:

- ✓ составляет план презентации направления;
- ✓ подбирает команду педагогов для презентации направления;
- ✓ анализирует все материалы отдела в указанном направлении;
- ✓ проводит отбор материалов для выставки на презентации;
- ✓ оформляет выставку;
- ✓ готовит выступление.

Педагоги отдела:

- ✓ готовят материалы для презентации по всем направлениям (в рамках своей образовательной программы);
- ✓ закрепляются за одним из направлений и совместно с ответственным готовят его презентацию;
- ✓ участвуют в презентации на экспертизе.

Время на презентацию – 60 минут:

- до 5 минут – вступительная часть,
- до 10 минут – презентация каждого направления,
- 10 минут – ответы на вопросы,
- 5 минут – заключение.

Форму презентации по направлениям деятельности коллектив отдела выбирает самостоятельно.

Критерии оценки представлены в приложениях.

Положение о смотре методической продукции

Цель:

- повышение профессиональной компетентности педагогических кадров организации в создании методической продукции.

Задачи:

- мотивация педагогических кадров на создание методической продукции;
- выявление и распространение оригинальных методических разработок, связанных с методическим оснащением образовательного процесса;
- обобщение и пропаганда педагогического опыта педагогов.

Место проведения: образовательная организация.

Организаторы смотра: администрация образовательной организации.

Участники смотра: педагогические кадры образовательной организации.

Условия, порядок и сроки проведения смотра

Смотр проводится в три этапа:

1 этап – презентация методической продукции на уровне структурного подразделения (ШМО, отдела и т.д.).

Срок: январь ____ г.

2 этап – отбор методической продукции для презентации ее на районной научно-практической конференции.

Срок: февраль-март ____ г.

3 этап – презентация методической продукции на районной конференции.

Срок: апрель ____ г.

Примерные требования к методической продукции:

- актуальность создаваемого продукта;
- новизна содержания;
- педагогическая целесообразность;
- доступность изложения материала;
- адресность, точная нацеленность на определенную категорию пользователей;
- творческий подход.

Работа принимается в печатном и электронном виде.

Адресат методической продукции: воспитанник, педагог, родители, методист, учитель.

Подведение итогов проводится на итоговом педагогическом совете с вручением именных сертификатов.

Информационный семинар по подготовке к смотру будет проводиться в сентябре.

Положение о смотре-конкурсе учебных кабинетов

Цель:

смотр-конкурс кабинетов направлен на создание среды, обеспечивающей повышение качества образовательного процесса и совершенствование содержания, форм, методов и средств обучения.

Задачи:

- определить уровень методического обеспечения учебных кабинетов;
- выявить творческий потенциал педагогов, методистов, педагогов-организаторов;
- выявить и распространить опыт создания и использования образовательной среды учебного кабинета.

Участники конкурса

В смотре-конкурсе принимают участие все педагогические работники (имеющие закрепленные за ними кабинеты):

- учителя
- методисты;
- педагоги-организаторы;
- педагоги дополнительного образования;
- зав. отделами.

Условия смотра-конкурса

В ходе смотра конкурса оценивается:

1. Общий вид кабинета:
 - ▲ единство стиля оформления кабинета;
 - ▲ функциональность и рациональность расположения рабочих мест детей;
 - ▲ соблюдение чистоты помещения и мебели;
 - ▲ организация хранения документов;
 - ▲ наличие постоянных и сменных информационных стендов;

△ соблюдение санитарно-гигиенических правил и правил техники безопасности;

△ наличие уголка по ТБ;

△ озеленение;

△ создание творческой обстановки.

2. Документация кабинета:

△ паспорт кабинета;

△ наличие журнала по ТБ и выполнение требований по его заполнению;

△ инструкции по технике безопасности;

△ перечень дидактических и методических материалов, имеющихся в кабинете;

△ положение об отделе;

△ положение о детском творческом коллективе.

3. Материалы по организации образовательного процесса:

△ наличие учебно-методической документации (образовательные программы с подробными календарно-тематическими планами на год, наличие конспектов (планов) занятий, УМК к образовательным программам (методический и дидактический материал, наглядные пособия, аудио- и видеоматериалы, DVD, CD; схемы и т. д., систематизированные по годам обучения согласно программам);

△ наличие контрольно-оценочных материалов для проведения промежуточной и итоговой аттестации воспитанников;

△ программа жизнедеятельности детского коллектива;

△ наличие методического уголка (методическая и учебная литература по профилю деятельности);

△ методические разработки педагогов;

△ электронные образовательные ресурсы;

△ работы воспитанников.

4. Технические средства обучения (необходимые на занятиях и для организации жизнедеятельности объединения):

△ аудио- и видеотехника;

△ мультимедийное оборудование;

△ инструменты, станки;

△ другое оборудование.

Порядок проведения: смотр проводится в период с сентября по октябрь _____ года.

Подведение итогов

По итогам смотра-конкурса определяется лучший кабинет в каждом из отделов, и победители награждаются дипломом и денежной премией.

ПОЛОЖЕНИЕ о фестивале открытых занятий (уроков) с применением педагогических технологий

Цель: поиск, распространение и пропаганда педагогического опыта использования современных педагогических технологий, направленных на повышение качества образования.

Задачи

△ Развитие творческой деятельности педагогов по использованию современных педагогических технологий в практике.

△ Выявление и распространение педагогического опыта продуктивного применения современных педагогических технологий, направленных на развитие личности ребёнка, его познавательных и созидательных способностей.

△ Повышение профессиональной компетентности педагогов в области использования современных образовательных технологий.

△ Поощрение творчески работающих педагогов.

Участники

Все педагогические работники образовательной организации.

Сроки проведения

Октябрь – ноябрь.

Условия фестиваля

В рамках фестиваля участник может представить полное занятие или его фрагмент с использованием одной или нескольких педагогических технологий.

Перед проведением занятия (или фрагмента) членам конкурсной комиссии предоставляется конспект целого занятия.

Критерии оценки открытых занятий:

– Понимание педагогом сущности выбранной технологии.

- Соответствие выбранной технологии возрастным особенностям детей.
- Соответствие выбранной технологии содержанию занятия.
- Полнота представленной технологии.
- Наличие необходимых методических и дидактических материалов для реализации на занятии выбранной технологии.
- Завершенность занятия.
- Систематичность использования педагогических технологий на занятиях с данной группой детей (включенность детей в образовательный процесс).
- Достижение поставленных целей занятия.

Порядок проведения

Фестиваль проводится в период с октября по ноябрь ____ года.

Подведение итогов

По итогам фестиваля определяются победители, которые направляются на городской фестиваль открытых занятий и награждаются дипломом и денежной премией.

**Протокол
общественной экспертизы деятельности отдела
(на примере ДТ «У Вознесенского моста»)**

Дата проведения экспертизы: _____

Направление	Баллы					
	0	1	2	3	4	5
Программно-методическое обеспечение образовательного процесса в отделе						
• наличие обновленных программ дополнительного образования, соответствующих современным требованиям развития образования в Санкт-Петербурге, стране						
• наличие учебно-методических комплексов у педагогов отдела – количество полноценных УМК (образовательная программа, учебные и методические пособия для педагогов, учащихся и родителей, материалы по индивидуальному сопровождению развития учащихся, материалы по работе с детским коллективом), оформленных соответствующим образом						
Методическая продукция и электронные образовательные ресурсы						
• наличие у педагогов отдела методической продукции и электронных образовательных ресурсов (количество, соответствие требованиям: актуальность, полнота, достоверность, качество оформления)						
• обоснованность, объективность, эффективность используемой методической продукции и ЭОР в образовательном процессе						
• наличие методической продукции и ЭОР для всех субъектов образовательного процесса (для каждого субъекта - дети, родители, педагоги)						
Развитие профессиональной компетентности педагогических работников						
• наличие материалов, отражающих работу педагогов отдела по одной из методических тем и целесообразность их разработки для развития отдела						
• участие педагогов отдела в ОЭР Дворца и результативность этого участия						
Усиление воспитательной функции образовательного процесса в отделе						
• степень участия педагогов отдела в программе жизнедеятельности Дворца (количество педагогов, количество детей, мероприятия, результативность,						

роль (участник, организатор, пассивный зритель)						
• наличие у педагогов отдела индивидуальных программ воспитательной деятельности в контексте реализуемой ими образовательной программы дополнительного образования и их результативность						
• проявление инициативы по включению воспитанников и педагогов в жизнедеятельность Дворца						

0 – показатель полностью отсутствует

1 – показатель представлен, но не раскрыт и не подкреплён документально

2 – показатель представлен, но раскрыт не полностью, не подкреплён документами

3 – показатель раскрыт не полностью, представлены все необходимые документы

4 – показатель представлен, раскрыт, представлены все необходимые документы

5 – показатель представлен, полностью раскрыто содержание, представлены все необходимые документы

Слабые стороны:

• презентации _____

• документации: _____

Сильные стороны:

• презентации _____

• документации: _____

Общий вывод: _____

Эксперт: _____

**Экспертный протокол
фестиваля открытых занятий (уроков) с применением педагогических
технологий**

ФИО педагога: _____

Названием программы/предмета: _____

Возраст детей: _____

Дата проведения занятия/урока: _____

Педагогическая технология (указать технологию, которую использует педагог на занятии): _____

Критерии и показатели экспертизы	Баллы				
	0	1	2	3	4
Постановка целей занятия/урока					
Понимание педагогом сущности выбранной технологии					
Соответствие выбранной технологии возрастным особенностям детей					
Соответствие выбранной технологии содержанию занятия/урока					
Полнота представленной технологии					
Наличие необходимых методических материалов для реализации выбранной технологии на занятии/уроке (указать каких): _____ _____ _____					
Наличие необходимых дидактических материалов для реализации выбранной технологии на занятии/уроке (указать каких): _____ _____ _____					
Логическая завершенность занятия/урока					
Систематичность использования педагогических технологий на занятиях/уроках с данной группой детей (включенность детей в образовательный процесс)					
Достижение поставленных целей занятия/урока					

0 – критерий полностью отсутствует

1 – критерий представлен формально

2 – частично соответствует данному критерию

3 – достаточно полно соответствует данному критерию

4 – наиболее полно соответствует данному критерию

Слабые стороны занятия:

Сильные стороны занятия:

Общий вывод: _____

Эксперт: _____

Экспертный протокол смотра-конкурса учебных кабинетов

Дата проведения экспертизы: _____

Кабинет № _____

Ответственные за кабинет: _____

Критерии и показатели экспертизы	Баллы			
	0	1	2	3
Общий вид кабинета				
• единство стиля оформления кабинета				
• функциональность и рациональность расположения рабочих мест детей				
• соблюдение чистоты помещения и мебели				
• организация хранения документов				
• наличие постоянных и сменных информационных стендов				
• соблюдение санитарно-гигиенических правил и правил техники безопасности				
• наличие уголка по ТБ				
• озеленение				
• создание творческой обстановки				
Документация кабинета				
• паспорт кабинета				
• наличие журнала по ТБ и выполнение требований по его заполнению				
• инструкции по технике безопасности				
• перечень дидактических и методических материалов, имеющихся в кабинете				
• положение об отделе				
• положение о детском творческом коллективе				
Материалы по организации образовательного процесса				
• наличие учебно-методической документации (образовательные программы с подробными календарно-тематическими планами на год, наличие конспектов (планов) занятий, УМК к образовательным программам (методический и дидактический материал, наглядные пособия, аудио- и видеоматериалы, DVD, CD; схемы и т. д., систематизированные по годам обучения согласно программам)				
• наличие контрольно-оценочных материалов для проведения промежуточной и итоговой аттестации				

воспитанников				
• программа жизнедеятельности детского коллектива				
• наличие методического уголка (методическая и учебная литература по профилю деятельности)				
• методические разработки педагогов				
• электронные образовательные ресурсы				
• работы воспитанников				
Технические средства обучения (необходимые на занятиях и для организации жизнедеятельности объединения)				
• аудио- и видеотехника				
• мультимедийное оборудование				
• инструменты, станки				
• другое оборудование (указать какое) _____ _____				

0 – показатель полностью отсутствует

1 – показатель представлен формально

2 – показатель представлен в соответствии с требованиями, предъявляемыми к данному документу (оборудованию)

3 – показатель представлен в соответствии с требованиями, предъявляемыми к данному документу (оборудованию), оформлен в стиле кабинета

Слабые стороны:

Сильные стороны:

Общий вывод: _____

Эксперт: _____

Экспертный протокол смотра методической продукции

ФИО педагога: _____

Вид методической продукции: _____

Название методической продукции: _____

Критерии и показатели экспертизы	Баллы				
	0	1	2	3	4
• актуальность создаваемого продукта					
• новизна содержания					
• педагогическая целесообразность (аргументированное обоснование выбора вида продукции)					
• доступность изложения материала					
• адресность (соответствие содержания указанной категории пользователей)					
• апробация, т.е. методическая продукция – результат опыта					
• творческий подход: к подаче материала к оформлению					

0 – критерий полностью отсутствует

1 – критерий обозначен формально

2 – частично соответствует данному критерию

3 – достаточно полно соответствует данному критерию

4 – наиболее полно соответствует данному критерию

Слабые стороны методической продукции:

Сильные стороны методической продукции:

Общий вывод: _____

Эксперт: _____

Шаг 3. Обучение специалистов образовательной организации – организаторов внутреннего аудита

Введение инноваций требует от сотрудников новых знаний, умений по-новому организовать деятельность, решать новые профессиональные задачи. Сегодня очевидным становится тот факт, что в условиях развивающейся системы образования в целом и системы дополнительного образования детей в частности повышение квалификации один раз в пять лет является недостаточно эффективным способом подготовки и переподготовки педагогических кадров.

Таким образом, речь идет об организации непрерывного процесса повышения квалификации педагогических кадров с ориентацией на подготовку специалистов, успешных в изменяющемся социуме.

Проблема подготовки педагогов рассматривалась такими авторами, как Р.У. Богданова, Д.Е. Яковлев, Н.И. Яковлева, Н.И. Шевченко, Л.Н. Ляликова и другими исследователями.

Н.И. Шевченко выделяет два основных подхода к подготовке педагога: институциональный и системный подходы.

Институциональный подход рассматривает подготовку педагога, в частности педагога дополнительного образования, как элемент системы общественных отношений, взаимодействующий с другими ее элементами. Сторонники системного подхода, в свою очередь, характеризуют образование как таковое, вне этой связи, как определенное автономное структурно-целостное единство.

Рассмотрение процесса подготовки с точки зрения

институционального подхода предполагает выявление его связей с производством, наукой, культурой, другими социальными институтами, системами и подсистемами. Вместе с тем, системный подход этого не подразумевает, поскольку образование в его рамках анализируется как самостоятельный феномен.

Таким образом, институциональный подход, по мнению исследователя, предполагает анализ деятельности и взаимодействия людей, социальных групп в сфере образования. Тогда как системный подход «обезличен». С учетом этого различия образование в рамках системного подхода оказывается лишенным конкретных субъектов, участников учебно-воспитательного процесса.

Л.Н. Ляликова² отмечает: «Существуют различные подходы к пониманию сущности подготовки педагога к той или иной деятельности. При наличии ряда существенных отличий они имеют общую методологическую тенденцию к переходу от квалификационной модели к модели развития профессиональной культуры».

Стратегией современной профессиональной подготовки педагога должно быть не столько освоение им новой актуальной информации, сколько формирование предпосылок для изменения поведения на уровне готовности к решению профессиональных задач, к непрерывному обучению и самообучению на протяжении всей профессиональной деятельности и всей жизни».

Д.Е. Яковлев³ пишет: «Подготовка педагога дополнительного образования к той или иной деятельности становится продуктивной, если ориентирована не на формирование абстрактного специалиста с набором определенных профессиональных качеств, а на становление целостной личности профессионала. При таком подходе профессионализм вбирает в себя систему знаний и умений, владение общими и специальными компетентностями, способность и потребность в совершенствовании своей работы, готовность к изменениям, нестандартность мышления».

Авторы сходятся во мнении, что цель подготовки педагога

² Ляликова Л.Н. Развитие профессиональной культуры педагога в системе постдипломного образования. Режим доступа: <http://conference.apkpro.ru/materials.php?section=2>

³ Яковлев Д.Е. Содержание повышения квалификации и переподготовки педагога дополнительного образования. - Автореф. дисс. ... канд. пед. н.- М., 2005. – 21 с.

состоит в том, чтобы научить его решать профессиональные задачи, развить необходимые для этого компетентности.

Помимо различных подходов к подготовке педагога дополнительного образования существуют также различные модели организации такой подготовки.

И.Д. Демакова⁴ предлагает к использованию следующую модель организации подготовки педагогов дополнительного образования: на каждом лекционном занятии дается теория – специально подобранные материалы по заранее объявленной теме. На этих занятиях слушатели знакомятся с философскими и психологическими основами воспитательной деятельности педагога, изучают теоретические основы деятельности педагога в условиях дифференциации и интеграции процесса воспитания, знакомятся с научными концепциями выдающихся педагогов прошлого и настоящего.

Лекции сопровождаются проведением практических занятий в самых разнообразных формах: круглые столы, мастер-классы, тренинги, компьютерные презентации. На индивидуальных консультациях педагогам-воспитателям образовательных учреждений оказывается помощь в подготовке программ, публикаций, методических разработок, материалов для выступления на различных семинарах, научно-практических конференциях и конкурсах.

В Новосибирском институте повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров на протяжении последних 15 лет также сложилась своя модель подготовки и повышения квалификации педагогов дополнительного образования и воспитателей. Она включает инвариантную и вариативную части. Программа состоит из двух частей:

I. Инвариантный блок (базовые знания).

II. Вариативный (авторские курсы, спецкурсы).

Вариантный блок дает возможность обеспечить адресность в обучении (углубленное овладение профессиональными знаниями и

⁴ Демакова Д.И. Школа педагога-исследователя – инновационная форма повышения уровня профессиональной компетентности педагога-воспитателя (из опыта работы «Школы педагога-исследователя» Южного учебного округа Москвы). Режим доступа: <http://www.menobr.ru/news/6817/>. Время доступа: 30.01.2014

умениями в соответствии со спецификой выполняемой работы, педагогическим стажем, интересами). Он представляет собой комплекс образовательных программ как по отраслям деятельности (направленностям дополнительного образования детей), так и по конкретным специализациям (предметный цикл).

Р.У. Богданова⁵, в свою очередь, описывает разные модели целевой программы повышения квалификации специалистов, занимающихся воспитательной работой. Остановимся на тех моделях, которые представляют непосредственный интерес для нашего исследования.

1. Программа повышения квалификации специалиста по решению конкретной профессиональной проблемы.

Программа призвана подготовить специалиста к решению определенной актуальной профессиональной проблемы. Её особенность состоит в том, что участие в ней предполагает изменение практики деятельности специалиста в соответствии с освоенным на занятиях теоретико-практическим материалом.

Программа включает трехдневные теоретико-практические занятия, практическую деятельность в течение 2 – 3 месяцев по применению освоенных способов решения проблемы и консультации в течение 2 – 3 месяцев, в завершении программы – однодневное рефлексивно-коррекционное занятие.

2. Программа развития профессиональной компетентности по определенному направлению деятельности специалиста.

Программа призвана подготовить специалиста к решению совокупности профессиональных задач по определенному направлению его деятельности. Её особенность состоит в том, что участие в ней предполагает параллельное с занятиями изменение практики деятельности специалиста в соответствии с освоенным на занятиях теоретико-практическим материалом.

Программа включает ежемесячные теоретико-практические занятия в режиме 1 раз в 2 недели, практическую деятельность в течение 2-х недель по применению освоенных способов решения задачи, консультации, в завершении программы – защиту

⁵ Богданова Р.У. Развитие творческой индивидуальности субъектов образования: Монография. – СПб., 2000. – 220 с.

самостоятельно разработанного «продукта» (проекта, методической разработки и др.).

Каждая из представленных моделей имеет свои достоинства и недостатки. С нашей точки зрения, наиболее продуктивной является вторая модель, предполагающая параллельную подготовку педагога, вне отрыва от его непосредственной профессиональной деятельности.

При реализации той или иной модели важным является правильный выбор организационных форм.

Д.Е. Яковлев отмечает, что при разработке организационных форм учебного процесса необходимо учитывать специфические особенности профессиональной деятельности и индивидуальные особенности педагогов-слушателей. Эти особенности будут определять степень и продолжительность изучения того или иного аспекта темы или раздела (методологический, дидактический, психологический или методический), которые наиболее актуальны для контингента каждой конкретной группы и особенностей учреждения.

При выборе той или иной формы автор предлагает опираться на:

1) мотивацию профессиональной деятельности и повышения квалификации, активизирующим стимулом которой служит введение квалификационных категорий для дифференциации заработной платы педагогов, образовательных программ;

2) научную обоснованность повышения квалификации, подготовки и переподготовки, содержания образовательных программ;

3) целостность и комплексность программ обучения, ориентированных на профессиональные, личностные качества педагогов, синтезирующих в себе основы методологии, дидактики, теории и методики воспитания, психологии, физиологии, общей культуры;

4) обусловленность выбора форм и продолжительности образовательных программ субъективными и объективными потребностями педагогов, уровнем их профессиональной подготовки;

5) учет роли и места каждого блока учебного плана и программы в общей структуре модели в связи с изменением содержания и объема в часах для разных категорий слушателей.

Н.И. Яковлевой⁶, в свою очередь, предложены конкретные организационные формы, которые могут быть использованы в процессе подготовки педагога дополнительного образования. Среди них: лекции, семинарские и практические занятия, лабораторные работы, семинары по обмену опытом, круглые столы, конференции, выездные занятия, стажировки, консультации, курсовые, проектные, реферативные и другие учебные работы.

И.В. Хромова⁷ считает продуктивными следующие формы подготовки педагога:

1. Информационные:

- лекции,
- педагогические чтения.

2. Комплексные:

- педагогическая студия;
- педагогическая мастерская;
- мастер-класс;
- деловая игра;
- лаборатория нерешенных проблем;
- стажировка;
- работа в творческих группах.

3. Дискуссионные:

- педагогический ринг;
- дискуссия;
- оценка и анализ занятия;
- ярмарка педагогических идей;
- научно-практическая конференция;
- конкурсы;
- методические выставки.

Классификация форм подготовки педагога, предложенная И.В. Хромовой, представляется нам наиболее разработанной. Поэтому мы будем опираться на эту классификацию.

⁶ Яковлева Н.И. Система повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогов // Справочник заместителя директора школы. – 2008. - № 6.

⁷ Хромова И.В. Дистантное повышение квалификации педагогов-воспитателей // Сибирский учитель. – 2003. - № 4 (28).

Обобщая все сказанное, можно выделить принципы повышения квалификации и подготовки педагога дополнительного образования:

– ориентация на гуманизацию педагогического процесса и профессионализм деятельности педагога;

– изучение и учет индивидуальных запросов, профессиональных потребностей и возможностей педагога;

– связь нормативно-правовой, философской, общепедагогической, общепсихологической тематики с профессиональной направленностью и практической деятельностью педагога;

– закрепление теоретических знаний через контроль и самообразование.

Важно отметить: для того, чтобы практическое применение выявленных в результате теоретического исследования подходов, моделей и форм подготовки педагога дополнительного образования было продуктивно, необходимо осуществлять целенаправленную деятельность по их реализации.

Программа повышения квалификации «Подготовка организаторов внутреннего аудита в образовательной организации»

Цель программы: подготовка методистов и заведующих отделами к осуществлению процедур внутреннего аудита в образовательной организации.

Задачи программы:

- ознакомить педагогических работников с основными подходами к пониманию внутреннего аудита в образовании и его организации;
- раскрыть особенности процедуры внутреннего аудита в системе образования;
- содействовать развитию у слушателей навыков работы в команде.

Адресат программы

Учителя и педагоги высшей квалификационной категории, методисты и заведующие структурными подразделениями образовательной организации.

Программа рассчитана на 72 часа, из них 34 часа аудиторных, 28 – самостоятельная работа, 8 часов – консультации, 6 часов – подготовка к итоговой аттестации.

Основное содержание программы

№ п/п	Тема	Количество часов
1	Понятие «аудит», аудит в образовании: цели, функции, содержание.	4
2	Позиция аудитора и его профессиональное сознание.	4
3	Способы аудита в образовании. Документация аудитора. Способы фиксации информации в процессе аудита.	6
4	Процедуры внутреннего аудита в образовательной организации. Их организация и проведение. Разработка нормативных актов	6

	проведения внутреннего аудита в образовательной организации.	
5	Этические принципы проведения аудита. Взаимодействие участников аудита. Временные и моральные затраты субъектов аудита.	6
6	Самостоятельная работа.	24
7	Консультации.	8
8	Подготовка к итоговой аттестации.	6
9	Итоговое занятие. Защита портфолио аудитора.	8
ИТОГО		72

Итоговая аттестация слушателей курсов

Итоговая аттестация проводится в форме защиты портфолио аудитора.

Ожидаемые результаты

В результате освоения программы слушателями курсов будет разработан пакет документов и материалов для организации и проведения внутреннего аудита в образовательной организации.



КАКУЮ ДИАГНОСТИКУ МОЖНО ПРОВЕСТИ ДО НАЧАЛА АУДИТА?

Пакет диагностических методик для изучения развития профессиональной компетентности педагога

Мониторинг профессиональной компетентности педагога дополнительного образования

Критерии	Диагностический инструментарий
Когнитивная компетенция	
<p>Применение педагогом способов выявления интересов обучающихся к избранной области деятельности, знание основных характеристик, педагогических способов диагностики и развития различных сфер воспитанников соответствующего возраста; знание и умение применять современные методы, формы, способы и приемы обучения, методы и формы контроля и оценки в обучении, формирования и развития самооценочной деятельности, адекватной самооценки и т.д.</p>	<p>Карта анализа занятия педагога дополнительного образования Методика МОРУ (методика оценки работы учителя)</p>
Функциональная компетенция	
<p><i>Умение педагога ставить цели и задачи педагогической деятельности, проявляя при этом:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - способность перевести тему занятия в педагогическую задачу; - способность ставить педагогические цели и задачи согласно возрастным и психофизиологическим особенностям обучающихся; - способность сопровождения деятельности обучающегося по достижению учебной задачи. <p><i>Разработка педагогом программ педагогической деятельности и принятие педагогических решений:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - способность разработать образовательную программу дополнительного образования детей, выбрать учебно-дидактическое обеспечение образовательного процесса; - способность принимать решения в различных педагогических ситуациях. <p><i>Проявление педагогом компетенции в организации образовательного процесса:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - компетентность в установлении субъект-субъектных отношений; - компетентность в обеспечении понимания обучающимися педагогической задачи и способах деятельности; - компетентность в использовании современных 	<p>Карта анализа занятия педагога дополнительного образования. Экспертный протокол смотра учебных кабинетов. Портфолио педагога дополнительного образования. Методика МОРУ</p>

<p>средств и систем организации образовательного процесса;</p> <ul style="list-style-type: none"> - компетентность в организации информационной основы деятельности обучающегося; - компетентность в способах умственной деятельности. <p><i>Мотивация учебной деятельности:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - способность обеспечить успех в деятельности обучающихся; - компетентность в педагогическом оценивании; - способность превратить учебную задачу в личностно значимую. 	
Личностная компетенция	
<ul style="list-style-type: none"> - Способность педагога видеть в каждом обучающемся потенциально успешную личность; - способность индивидуализировать образовательный процесс; - способность принимать и понимать точку зрения других субъектов образовательного процесса; - общая культура педагога; - его эмоциональная устойчивость; - позитивная направленность на профессиональную деятельность, уверенность в себе. 	<p>Тест «Готовность к саморазвитию».</p> <p>Тест «Я как педагог-воспитатель».</p> <p>Анкета «Планирование повышения профессионального мастерства».</p> <p>Методика «Диагностика профессионального выгорания».</p>
<p>Этическая компетенция</p>	<p>Тест Рокича «Ценностные ориентации».</p>

Анкета «Планирование повышения профессионального мастерства»

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

Структурное подразделение (отдел) _____

Образование _____

Педагогический стаж _____

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

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

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

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

3. Хотите ли Вы совершенствовать умения в следующих вопросах практики:

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

Выявление степени выраженности социально-психологических установок

Инструкция к тесту

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

Вариант 1

№ п/п	Вопрос	Если согласен «+»
1	Сам процесс выполняемой работы увлекает Вас больше, чем этап ее завершения?	
2	Для достижения цели Вы обычно не жалеете сил?	
3	Вам часто говорят, что Вы больше думаете о других, чем о себе?	
4	Вы обычно много времени уделяете своей особе?	
5	Вы обычно долго не решаетесь начать делать то, что Вам не интересно, даже если это необходимо?	
6	Вы уверены, что настойчивости в Вас больше, чем способностей?	
7	Вам легче просить за других, чем за себя?	
8	Вы считаете, что человек сначала должен думать о себе, а потом уже о других?	
9	Заканчивая интересное дело, Вы часто сожалеете о том, что интересная работа уже завершена, а с ней жаль расставаться?	
10	Вам больше нравятся деятельные люди, способные достигать результата, чем просто добрые и отзывчивые?	
11	Вам трудно отказать людям, когда они Вас о чем-либо просят?	
12	Для себя Вы делаете что-либо с большим удовольствием, чем для других?	
13	Вы испытываете удовольствие от игры, в которой не нужно думать о выигрыше?	
14	Вы считаете, что успехов в Вашей жизни больше, чем неудач?	
15	Вы часто стараетесь оказать людям услугу, если у них случилась беда или неприятности?	
16	Вы убеждены, что не нужно для кого-либо сильно напрягаться?	
17	Вы более всего уважаете людей, способных увлечься делом по-настоящему?	
18	Вы часто завершаете работу вопреки неблагоприятной обстановке, нехватке времени, помехам со стороны?	
19	Для себя у Вас обычно не хватает ни времени, ни сил?	
20	Вам трудно заставить себя сделать что-то для других?	
21	Вы часто начинаете одновременно много дел и не успеваете закончить их до конца?	
22	Вы считаете, что имеете достаточно сил, чтобы рассчитывать на успех в жизни?	

23	Вы стремитесь как можно больше сделать для других людей?	
24	Вы убеждены, что забота о других часто идет в ущерб себе?	
25	Можете ли Вы увлечься делом настолько, что забываете о времени и о себе?	
26	Вам часто удается довести начатое дело до конца?	
27	Вы убеждены, что самая большая ценность в жизни – жить интересами других людей?	
28	Вы можете назвать себя эгоистом?	
29	Бывает, что Вы, увлекаясь деталями, углубляясь в них, не можете закончить начатое дело?	
30	Вы избегаете встреч с людьми, не обладающими деловыми качествами?	
31	Ваша отличительная черта – бескорыстие?	
32	Свободное время Вы используете для своих увлечений?	
33	Вы часто загружаете свой отпуск или выходные дни работой из-за того, что кому-то обещали что-либо сделать?	
34	Вы осуждаете людей, которые не умеют позаботиться о себе?	
35	Вам трудно решиться использовать усилия человека в своих интересах?	
36	Вы часто просите людей сделать что-либо из корыстных побуждений?	
37	Соглашаясь на какое-либо дело, Вы больше думаете о том, насколько оно Вам интересно?	
38	Стремление к результату в любом деле – Ваша отличительная черта?	
39	Ваша отличительная черта – умение помочь другим людям?	
40	Вы способны сделать максимальные усилия лишь за хорошее вознаграждение?	

Вариант 2

№ п/п	Вопрос	Если согласен «+»
1	Вы согласны, что самое главное в жизни – быть мастером своего дела?	
2	Вы более всего дорожите возможностью самостоятельного выбора решения?	
3	Ваши знакомые считают Вас властным человеком?	
4	Вы согласны, что люди, которые не умеют заработать деньги, не стоят уважения?	
5	Творческий труд для Вас является главным наслаждением в жизни?	
6	Основное стремление в Вашей жизни – свобода, а не власть и деньги?	
7	Вы согласны, что иметь власть над людьми – наиболее важная ценность?	
8	Ваши друзья – состоятельные в материальном отношении люди?	
9	Вы стремитесь, чтобы все вокруг Вас было занято увлекательным делом?	
10	Вам всегда удается следовать своим убеждениям вопреки	

	требованиям со стороны?	
11	Считаете ли Вы, что самое важное качество для власти это ее сила?	
12	Вы уверены, что все можно купить за деньги?	
13	Вы выбираете друзей по деловым качествам?	
14	Вы стараетесь не связывать себя различными обязательствами перед другими людьми?	
15	Вы испытываете чувство негодования, если кто-либо не подчиняется Вашим требованиям?	
16	Деньги куда надежнее, чем власть и свобода?	
17	Вам бывает невыносимо скучно без любимой работы?	
18	Вы убеждены, что каждый должен обладать свободой в рамках закона?	
19	Вам легко заставить людей делать то, что Вы хотите?	
20	Вы согласны, что лучше иметь высокую зарплату, чем высокий интеллект?	
21	В жизни Вас радует только отличный результат работы?	
22	Самое главное стремление в Вашей жизни быть свободным?	
23	Вы считаете себя способным руководить большим коллективом?	
24	Является ли для Вас заработок главным стремлением в жизни?	
25	Любимое дело для Вас ценнее, чем власть и деньги?	
26	Вам обычно удается отстоять свое право на свободу?	
27	Испытываете ли Вы жажду власти, стремление руководить?	
28	Вы согласны, что деньги "не пахнут" и неважно, как они заработаны?	
29	Даже бывая на отдыхе, Вы не можете не работать?	
30	Вы готовы многим жертвовать, чтобы быть свободным?	
31	Вы чувствуете себя хозяином в своей семье?	
32	Вам трудно ограничить себя в денежных средствах?	
33	Ваши друзья и знакомые ценят Вас как специалиста?	
34	Люди, ущемляющие Вашу свободу, вызывают у Вас наибольшее негодование?	
35	Власть может заменить Вам многие другие ценности?	
36	Вам обычно удается накопить нужную сумму денег?	
37	Труд наибольшая ценность для Вас?	
38	Вы уверенно и непринужденно чувствуете себя среди незнакомых людей?	
39	Вы согласны ущемить свободу, чтобы обладать властью?	
40	Наиболее сильное потрясение для Вас отсутствие денег?	

Обработка и интерпретация результатов теста

Ключ к тесту

Вариант 1	Вариант 2	Вопросы
Процесс	Труд	1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37

Результат	Свобода	2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38
Альтруизм	Власть	3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39
Эгоизм	Деньги	4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40

За каждый ответ «Да» начисляется 1 балл.

ИНТЕРПРЕТАЦИЯ

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

Вариант 1

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

Вариант 2

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

Ориентация на процесс

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

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

Ориентация на результат

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

Ориентация на альтруизм

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

Ориентация на эгоизм.

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

Ориентация на труд.

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

Ориентация на деньги.

Ведущей ценностью для людей с этой ориентацией является стремление к увеличению своего благосостояния. Когда у такого человека денег нет, он думает в основном о том, как их достать, а когда они есть – как их не потерять и преумножить их количество. Деньги для него имеют ценность сами по себе, а не только как средство

приобретения чего-либо. Он не обязательно станет их, скажем, воровать, но при выборе работы для себя скорее обратит внимание на зарплату, чем на интересность.

Ориентация на свободу.

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

Ориентация на власть.

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

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

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

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

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

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

Источник:

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

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

Методика проведения диагностики профессиональной позиции педагога как воспитателя

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

Опросный лист №1

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

Действия педагога-воспитателя	Считаю необхо- димым	Считаю важным	Считаю необяза- тельным	Считаю ненужным
1. Равноправное общение с детьми				
2. Проявление эмпатии по отношению к ребенку				
3. Проявление неременного доверия к возможностям и способностям ребенка				
4. Принятие ребенка как личности, невзирая на соотношение его достоинств и недостатков				
5. Оценивание не личности ребенка, а его поступков				
6. Открытое предъявление детям своих нравственных убеждений, ценностей, интересов				
7. Сотрудничество с детьми в достижении общих целей				
8. Создание воспитывающих ситуаций в различных видах деятельности				
9. Создание ситуации успеха для каждого ребенка				
10. Организация конструктивного конфликта в целях развития личности и коллектива				
11. Активизация воспитательного потенциала урока				
12. Поддержка школьников как субъектов самоуправления				
13. Отказ от вмешательства в то, что дети предпочитают делать сами				
14. Поддержка процесса самопознания ребенка				
15. Предоставление реальных возможностей для самореализации и самоопределения ребенка				

16. Принятие воспитывающего влияния детей на педагога				
17. Честное, самокритичное отношение к своим успехам и неудачам				
18. Забота о своем личностном росте, развитии духовности				
19. Забота о своем физическом и психическом здоровье				
20. Расширение и углубление своих профессиональных знаний и умений в сфере воспитания				
21. Постоянный самоанализ своей воспитательной деятельности				
22. Совершенствование своих знаний о детской, подростковой, молодежных субкультурах				
23. Осмысление своей деятельности в контексте воспитательного процесса образовательного учреждения				
24. Деятельное участие в педагогическом самоуправлении				
24. Проявление интереса к профессиональной деятельности коллег				
25. Обеспечение нравственной атмосферы в педагогическом коллективе				
26. Открытое обсуждение с коллегами профессиональных проблем				
27. Предоставление возможности другим педагогам знакомиться с Вашим опытом				
28. Помощь молодым педагогам, учителям-новичкам				
29. Проявление интереса к жизни ребенка в семье				
30. Проявление постоянного интереса к внешкольным делам и занятиям ребенка				
31. Поддержка положительной направленности семейного воспитания ребенка				
32. Защита прав и интересов ребенка, оказавшегося в конфликте с родителями				
33. Повышение педагогической культуры родителей своих воспитанников				
34. Взаимодействие в решении воспитательных задач с социальными				

педагогами, психологами, медицинскими работниками и пр.				
35. Защита и поддержка ребенка, оказавшегося в неблагоприятной социальной ситуации				

Опросный лист №2

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

Действия педагога-воспитателя	Делаю постоянно	Делаю часто	Делаю изредка	Не делаю
1. Равноправное общение с детьми				
2. Проявление эмпатии по отношению к ребенку				
3. Проявление неременного доверия к возможностям и способностям ребенка				
4. Принятие ребенка как личности, невзирая на соотношение его достоинств и недостатков				
5. Оценивание не личности ребенка, а его поступков				
6. Открытое предъявление детям своих нравственных убеждений, ценностей, интересов				
7. Сотрудничество с детьми в достижении общих целей				
8. Создание воспитывающих ситуаций в различных видах деятельности				
9. Создание ситуации успеха для каждого ребенка				
10. Организация конструктивного конфликта в целях развития личности и коллектива				
11. Активизация воспитательного потенциала урока				
12. Поддержка школьников как субъектов самоуправления				
13. Отказ от вмешательства в то, что дети предпочитают делать сами				
14. Поддержка процесса самопознания ребенка				
15. Предоставление реальных возможностей для самореализации и самоопределения ребенка				
16. Принятие воспитывающего влияния детей на педагога				
17. Честное, самокритичное отношение к своим успехам и неудачам				

18. Забота о своем личностном росте, развитии духовности				
19. Забота о своем физическом и психическом здоровье				
20. Расширение и углубление своих профессиональных знаний и умений в сфере воспитания				
21. Постоянный самоанализ своей воспитательной деятельности				
22. Совершенствование своих знаний о детской, подростковой, молодежных субкультурах				
23. Осмысление своей деятельности в контексте воспитательного процесса образовательного учреждения				
24. Деятельное участие в педагогическом самоуправлении				
24. Проявление интереса к профессиональной деятельности коллег				
25. Обеспечение нравственной атмосферы в педагогическом коллективе				
26. Открытое обсуждение с коллегами профессиональных проблем				
27. Предоставление возможности другим педагогам знакомиться с его опытом				
28. Помощь молодым педагогам, учителям-новичкам				
29. Проявление интереса к жизни ребенка в семье				
30. Проявление постоянного интереса к внешкольным делам и занятиям ребенка				
31. Поддержка положительной направленности семейного воспитания ребенка				
32. Защита прав и интересов ребенка, оказавшегося в конфликте с родителями				
33. Повышение педагогической культуры родителей своих воспитанников				
34. Взаимодействие в решении воспитательных задач с социальными педагогами, психологами, медицинскими работниками и пр.				
35. Защита и поддержка ребенка, оказавшегося в неблагоприятной социальной ситуации				

Обработка результатов

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

Подсчет результатов осуществляется следующим образом. Лист №1 «накладывается» на лист №2 и отмечаются только совпадения ответов. Далее подсчитывается, в какой колонке – первой, второй, третьей или четвертой – больше всего совпадений. «Лидирующая» колонка и показывает уровень развития профессиональной позиции педагога как воспитателя.

Интерпретация результатов

Если больше всего совпадений ответов в 1-й колонке («считаю необходимым» – «делаю постоянно»), то перед нами сильная профессиональная позиция воспитателя.

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

Если больше всего совпадений в 3-й колонке («считаю необязательным» – «делаю изредка»), то перед нами относительно слабая профессиональная позиция воспитателя.

Наконец, если больше всего совпадений в 4-й колонке («считаю ненужным» – «не делаю»), то перед нами слабая профессиональная позиция воспитателя.

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

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

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

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

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

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

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

Методика «Диагностика профессионального выгорания»

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

ИНСТРУКЦИЯ

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

ТЕКСТ ОПРОСНИКА

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

31. Мои требования к выполняемой работе выше, чем то, что я достигаю, в силу обстоятельств.
32. Моя карьера сложилась удачно.
33. Если представляется возможность, я уделяю меньше внимания работе, но так, чтобы этого никто не заметил.
34. Ко всему, что происходит на работе, я утратил интерес.
35. Моя работа плохо на меня повлияла – обозлила, притупила эмоции, сделала нервным.

Обработка данных

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

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

В соответствии с ключом определяется сумма баллов для каждого симптома «выгорания», а затем – сумма по всем симптомам, то есть его итоговый показатель.

Например:

Симптом «Неудовлетворенность собой»

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

Симптом «Загнанность в клетку»

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

Симптом «Редукция профессиональных обязанностей»

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

Симптом «Эмоциональная отстраненность»

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

Симптом «Личностная отстраненность (деперсонализация)»

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

Выводы

Сумма баллов по каждому симптому интерпретируется так:

9 и менее баллов – несложившийся симптом.

10-15 баллов – складывающийся симптом.

16 и более баллов – сложившийся симптом.

Тест Рокича «Ценностные ориентации»

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

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

М. Рокич различает два класса ценностей:

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

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

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

Инструкция:

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

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

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

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

Методика «Ценностные ориентиры» (М. Рокич)

Бланк тестируемого _____

Список А (терминальные ценности):

активная деятельная жизнь (полнота и эмоциональная насыщенность жизни);	
жизненная мудрость (зрелость суждений и здравый смысл, достигаемые жизненным опытом);	
здоровье (физическое и психическое);	
интересная работа;	
красота природы и искусства (переживание прекрасного в природе и в искусстве);	
любовь (духовная и физическая близость с любимым человеком);	
материально обеспеченная жизнь (отсутствие материальных затруднений);	
наличие хороших и верных друзей;	
общественное признание (уважение окружающих, коллектива, товарищей по	

работе);	
познание (возможность расширения своего образования, кругозора, общей культуры, интеллектуальное развитие);	
продуктивная жизнь (максимально полное использование своих возможностей, сил и способностей);	
развитие (работа над собой, постоянное физическое и духовное совершенствование);	
развлечения (приятное, необременительное времяпрепровождение, отсутствие обязанностей);	
свобода (самостоятельность, независимость в суждениях и поступках);	
счастливая семейная жизнь;	
счастье других (благополучие, развитие и совершенствование других людей, всего народа, человечества в целом);	
творчество (возможность творческой деятельности);	
уверенность в себе (внутренняя гармония, свобода от внутренних противоречий, сомнений).	

Список Б (инструментальные ценности):

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

честность (правдивость, искренность);	
эффективность в делах (трудолюбие, продуктивность в работе);	
чуткость (заботливость).	

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

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

Л.В. Волкова, М.А. Ефимова, Н.В. Смирнова, Е.Г. Шапкина

Организация внутреннего аудита в образовательной организации

Методические рекомендации

Редактор: М.О. Басина
Компьютерная верстка: Н.В. Смирнова
Оформление обложки: С.В. Шутов