**Отчет**

 **о реализации проекта**

по теме «Развитие психологической компетентности педагога как компонент инновационного менеджмента педагогического процесса»

**МОБУ Лицея № 59 - краевой инновационной площадки (КИП-2018)**

**на 2019 год**

*(свидетельство КИП № 140 от 17 января 2019 г.)*

|  |
| --- |
| 1. **Паспортная информация**
 |
| 1. | Юридическое название учреждения (организации) | Муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение Лицей № 59 г. Сочи |
| 2. | Учредитель | Администрация города Сочи |
| 3. | Юридический адрес  | 354341, Краснодарский край, г. Сочи, Адлерский район, ул. Садовая, 51 |
| 4. | ФИО руководителя  | Лотник Елена Юрьевна |
| 5. | Телефон, факс, e-mail | 8 (862) 240-01-16, lyceum59@edu.sochi.ru |
| 6. | Сайт учреждения | <http://licey59.ru/>  |
| 7. | Ссылка на раздел на сайте, посвященный проекту | http://licey59.ru/innovatsionnaya-deyatelnost/ |
| 8. | Официальные статусы организации в сфере образования, имевшиеся ранее (за последние 5 лет) и действующие на данный момент (федеральная, краевая, муниципальная инновационная площадка, опорная школа и т.п.: наименование статуса, год присвоения). | Муниципальная инновационная площадка (приказ управления по образованию и науке администрации города Сочи от 12.01.2018 г. № 19 «Об итогах конкурса инновационных и социально – значимых проектов образовательных организаций города Сочи в 2017/2018 учебном году»; свидетельство МИП № 029 от 25 января 2018 г.)Краевая инновационная площадка (приказ министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 17.01.2019 № 112 «О присвоении статуса краевых инновационных площадок»; свидетельство КИП № 140) |
| 9. | Научный руководитель, научный консультант, научные рецензенты отчета (при наличии) | Семина Ирина Борисовна, педагог-психолог |

**II. Отчет**

1. **Тема проекта. Цель, задачи, инновационность**

Тема проекта: «Развитие психологической компетентности педагога как компонент инновационного менеджмента педагогического процесса»

Цель проекта - повышение профессионального уровня педагогов через развитие психологической компетентности.

Задачи отчетного периода:

- Повышение уровня психологической компетентности при фактической реализации программы «Психологическая компетентность педагога».

- Мониторинг показателей психологической компетентности, удовлетворенности трудом и профессионального выгорания педагогов.

- Повышение профессионального роста педагогов в рамках информационного, научно – методического и экспертного сопровождения внутришкольного сетевого электронного ресурса.

- Сетевое взаимодействие со школами – партнерами по развитию компетентности педагогов.

- Публикация сборника материалов «Психологическая компетентность педагога: содержание, диагностика, развитие».

Новизна представляемого проекта заключается в отсутствии на настоящем этапе развития образования мероприятий и программ, целенаправленно способствующих развитию психологической компетентности педагога.

На настоящем этапе развития образования отсутствует мероприятия и программы, которые целенаправленно способствовали развитию психологической компетентности педагога. Мероприятия по созданию инструментария для оценки разных блоков компетенций (предметных, методических, психолого-педагогических, коммуникативных) и их удельному весу в итоговой оценке аттестуемого учителя прописаны в основных направлениях плана мероприятий ("дорожной карты") Министерства образования и науки Российской Федерации по формированию и введению национальной системы учительского роста.

У значительного количества педагогов наличествует профессиональный дефицит психолого-педагогической и коммуникативной компетенций. Новизна представляемого проекта - в развитии психологической компетентности педагога.

1. **Измерение и оценка качества инновации**

На настоящем этапе развития образования отсутствует мероприятия и программы, целенаправленно способствующие развитию психологической компетентности педагога. Мероприятия по созданию инструментария для оценки разных блоков компетенций и их удельному весу в итоговой оценке аттестуемого учителя прописаны, но не конкретизированы в основных направлениях плана мероприятий ("дорожной карты") Министерства образования и науки Российской Федерации по формированию и введению национальной системы учительского роста.

В связи с этим, остается открытым вопрос об инструментах измерения и способах развития психологической компетентности учителей, несмотря на то, что у значительного количества педагогов наличествует профессиональный дефицит психолого-педагогических компетенций.

Новизна представляемого проекта в подборе банка инструментов для диагностики и программы для развития психологической компетентности педагога. Использование предложенной нами программы для профессионального роста педагогов по повышению уровня психологической компетентности способствовало повышению эффективности педагогов в профессиональной деятельности:

1) повысилась результативность в работе (работа с обучающимися в подготовке конкурсам и олимпиадам; продуктивность работы над темой самообразования; повысилось количество выступлений и публикаций);

2) эффективность взаимодействия с учащимися, коллегами по работе (снизилось число советов профилактики, повысился обмен опытом на методсоветах);

3) инициативность в профессиональной деятельности (проведение открытых уроков, участие в конкурсах и семинарах, стремление получить квалификационную категорию).

Мы рекомендуем надежные и валидные методики для комплексного изучения психологической компетентности педагогов в образовательном учреждении и отслеживания динамики, а также тесты для отслеживания объективных показателей эффективности деятельности и критерии для включения в экспертную карту.

|  |
| --- |
| **Составляющие психологической компетентности** |
| **Компетенции** **педагогов** | **ПК** | **Методика**  |
| Взаимопознание, Взаимопонимание, Взаимовлияние, Социальная автономность, Социальная адаптивность, Социальная активность | Перцептивно-интерактивная компетентность | **Диагностика перцептивно-интерактивной компетентности** (модифицированный вариант Н.П. Фетискина) |
| Эмоциональная осведомленность; управление своими эмоциями; самомотивация; эмпатия;  | Способность управлять эмоциональной сферой | **Диагностика «эмоционального интеллекта»** Н. Холла  |
| Планомерность, Целеустремленность, Настойчивость, Фиксация, Самоорганизация, Ориентация на настоящее | Способность к организации собственной деятельности | **Опросник самоорганизации деятельности (сокр. ОСД)**, адаптация Мандриковой Е.Ю.  |
| **Показатели поведения и переживаний, связанных с работой**  |
| Эмоциональное истощение, Деперсонализация,Редукция профессиональных достижений | Профессиональное выгорание | **Опросник «Профессиональное выгорание»** (автор К. Маслач и С. Джексон, адаптация Н.Е. Водопьяновой) |
| Напряжение (переживание психотравмирующих обстоятельств, неудовлетворённость собой, «загнанность в клетку»), тревога и депрессия Резистенция (неадекватное избирательное эмоциональное реагирование, эмоционально-нравственная дезориентация, расширение сферы экономии эмоций, редукция профессиональных обязанностей)Истощение (эмоциональный дефицит, эмоциональная отстранённость, личностная отстранённость (деперсонализация), психосоматические и психовегетативные нарушения | Эмоциональное выгорание | **Методика диагностики уровня эмоционального выгорания** Бойко В.В. |
| **Показатели эффективности деятельности** |
| Субъективное ощущение личностной эффективности | Субьективный критерий эффективности | **Шкала общей самоэффективности Шварцера Ральфа**, в адаптации Ромека В.Г. |
| Удовлетворенность трудовой жизньюЛояльность к организации | Субьективный критерий эффективности  | **«Интегральная удовлетворенность трудом»** (автор А.В. Батаршев); **«Реализация ожиданий, возможность реализации мотивов»** (автор В. Доминяка) |
| Объективные показатели эффективностиКритерии для включения в экспертную карту: - мониторинг предметных результатов освоения программы обучающимися,-достижения обучающихся в конкурсах и олимпиадах, - экспертная оценка коллег и самооценка достижений профессиональной деятельности при использовании опросных листов;- продуктивность работы над темой самообразования;- трансляция опыта в виде публикаций преподавателя;- участие в проекте «Наставник, консультант, супервизор, модератор»;-проведение открытых уроков, посещение уроков коллег; - использование сетевых ресурсов, участие в форумах;- повышение квалификации на курсах, семинарах и вебинарах; - выступление на семинарах, конференциях, участие в профессиональных конкурсах  |

1. **Результативность**

Мы измерили показатели психологической компетентности педагогов, определили взаимосвязи компонентов психологической компетентности с эффективностью деятельности учителя, в процессе реализации программы старались скорректировать дефицитные показатели, оптимизировать ресурсы и сопровождать в дальнейшем профессиональном развитии педагогов. Повышение профессионального уровня педагогов через развитие психологической компетентности позитивно сказалось на ряде показателей, эффективности непрерывного саморазвития, что способствует профессиональному росту.

У учителей Лицея повысилась мотивация, интерес к профессиональному саморазвитию, внедрению новых форм в преподавании и повышению квалификации. В 2019 году 8 педагогов Лицея получили высшую квалификационную категорию, 9 – первую.

Диагностика перцептивно-интерактивной компетентности (Н.П. Фетискина), позволила оценить высокий уровень социальной автономности – 31 значимость личностной позиции в совместной деятельности: автономность зашкаливала перед реализацией проекта, что свидетельствовало о нежелании к совместной деятельности, значимости личной позиции, на настоящий момент – снизилась; показатель удовлетворенности своим положением – незначительно увеличился, как и показатели социальной адаптивности и социальной активности, что свидетельствует о гибкости поведения учителей.

Диагностика «эмоционального интеллекта» Н. Холла показала, что у учителей повысилось управление своими эмоциями, остальные показатели остались на том же уровне. Опросник самоорганизации деятельности продемонстрировал повышения показателей самоорганизации и ориентации на настоящее, что свидетельствует об оптимизации тайм-менеджмента в личном плане, гибкости в коррекции планов, умении разводить срочные и важные дела. А также ориентация на настоящее говорит о снижении тенденции жить прошлым или будущим, ориентировании на «здесь и сейчас».

Повысилась шкала общей самоэффективности. Доминирующие стили общения педагогов в целом по выборке не изменились, в усредненном профиле наибольшим образом представлены Союз, Монблан, присутствуют Робот и Локатор. То есть с одной стороны стремление к диалогу, поощрение инициативы, желание реагировать на климат и соблюдать ролевую дистанцию, с другой - отстраненность, нахождение в собственном царстве знаний, сведение педагогических функций к информационным сообщениям. Избирательность: учу талантливых, помогаю успешным, или диаметрально противоположно – отдаю всю силы слабым; зачастую транслирую урок строго по плану. Нарушается целостность пространства «педагог- коллектив», подменяясь фрагментарностью.

Менее всего удовлетворены заработной платой, вознаграждениями за проделанный труд, развитостью организационной культуры, возможно корпоративной культуры, а также собственными достижениями в работе. При использовании коэффициента корреляции Пирсона (расчет был проведен в программе SPSS-16) нами были установлены связи показателей по показателям эффективности деятельности и составляющим компетентности у учителей, принявших участие в исследовании:

1.По тесту Н.П.Фетискина между перцептивно – интерактивной компетентностью и следующими показателями удовлетворенности трудом (по М.А.Батаршеву):

Участие в принятии решений на работе и взаимовлиянием (r=0,441; p=0,046), социальной адаптивностью (r=0,515; p=0,014): чем выше данные показатели, тем реже конфликтуют, прислушиваются к руководству, советуются с коллегами, могут расположить и убедить, тем чаще их привлекают к решениям производственных вопросов и прислушиваются к их мнению. Благоприятные отношения с коллегами и взаимопонимание (r=0,510; p=0,015) и взаимовлияние (r=0,585; p=0,004): чем более эмпатичен, общителен и убедителен, тем лучше он себя чувствует в коллективе. Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками с взаимовлиянием (r=0,575; p=0,005) и взаимопониманием (r=0,501; p=0,017). Возможности повышения профессионально – квалификационного уровня с социальной адаптивностью (r=0,494; p=0,020). Правовая защищенность и взаимовлияние (r=- 0,447; p=0,025), связь обратная, свидетельствующая о том, что чем больше может расположить к откровенности, убеждает в чем – то коллег, руководит работой окружающих, тем более он становится открытым и меньшую свободу мысли, слова и личной жизни имеет.

2. По показателям эмоционального интеллекта (по методике Н.Холла) с удовлетворенностью трудом: участие в принятии решений на работе и эмоциональная осведомленность (r=0,446; p=0,037), эмпатией (r=0,459; p=0,032); удовлетворенность оценкой и аттестацией с взаимовлиянием (r=0,549; p=0,008), правовая защищенность и распознавание эмоций других людей (r=- 0,457; p=0,033), связь обратная.

3. По самоорганизации деятельности (тесту Мандриковой Е.Ю) с удовлетворенности трудом (по М.А.Батаршеву): Благоприятные отношения с коллегами и ориентация на настоящее (r= -0,515; p=0,015) связь обратная. Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками с ориентация на настоящее (r= -0,633; p=0,002) и настойчивостью (r=0,535; p=0,010). Удовлетворенностью организационной культурой на предприятии и планомерностью (r=0,628; p=0,002). Соблюдением трудового законодательства и планомерностью (r=0,667; p=0,001). Удовлетворенность собственными достижениями и целеустремленностью (r=0,549; p=0,008) и ориентацией на настоящее (r= -0,535; p=0,010, связь обратная). Удовлетворенностью оценкой и аттестацией и ориентацией на настоящее (r= -0,539; p=0,010, связь обратная), настойчивостью (r=0,447; p=0,037), целеустремленностью (r=0,489; p=0,021).

4. По тесту В.Г. Ромека «Субьективная оценка ощущения личностной эффективности» связана с: показателями эмоционального интеллекта: управления эмоциями (r=0,680; p=0,001), самомотивированием (r=0,686; p=0,001), эмпатией (r=0,451; p=0,035), распознавание эмоций других людей (r=0,544; p=0,009); показателем самоорганизации деятельности - настойчивостью (r=0,671; p=0,001); показателями перцептивно – коммуникативной компетентности, такими как взаимопознание (r=0,592; p=0,004), взаимопонимание (r=0,511; p=0,015), взаимовлияние (r=0,449; p=0,036), социальная активность (r=0,472; p=0,026).

**4.Апробация и диссеминация результатов деятельности КИП в образовательных организациях Краснодарского края на основе сетевого взаимодействия.**

15 марта 2019 года на базе муниципального общеобразовательного учреждения Лицея № 59 г. Сочи в рамках Краевой инновационной площадки прошел зональный диссеминационный семинар на тему: «Компетентностный подход к профессиональному уровню современного учителя».

В семинаре приняли участие 47 человек из сторонних образовательных организаций, из них 29 заместителей директоров и руководителей методических объединений.

В ходе семинара были рассмотрены актуальные вопросы о профессиональном саморазвитии учителя, непрерывном профессиональном самоопределении, об оценке предметных, методических, психолого – педагогических компетенций современного педагога; о действенных инструментах роста компетентности учителя в векторах саморазвития: «Чему учить?», «Как учить?», «Зачем учить?».

 В большинстве выступлений присутствовали практико - ориентированные приемы, которые позволили участникам семинара построить свое «Колесо профессиональной компетентности», оценить ресурсы для изменения и наметить конструктивные шаги саморазвития, провести самодиагностику ИКТ-компетентности, разобрать эффективные приемы коммуникаций.

На семинаре была представлена интеллектуальная игра «Педагог в теме…», посредством которой продемонстрировано как интерактивным способом взаимодействия можно развивать ключевые компетенции в образовательном пространстве в целом: и у обучающихся, и у учителей.

В настоящее время готовится к публикации сборник материалов «Психологическая компетентность педагога: содержание, диагностика, развитие».

Организовано сетевое взаимодействие со школами Адлерского района города Сочи: МОУ СОШ №28, МОБУ СОШ №29, МОБУ СОШ №38, МОБУ СОШ №66.

При реализации инновационной программы, благодаря субсидии, выделенной управлением образования и науки администрации города Сочи в размере 100 тысяч рублей, мы привлекли 7 сторонних специалистов, известных профессионалов своих направлений в Краснодарском крае.

В результате мы повысили квалификацию учителям по озвученным направлениям программы и выдали 155 удостоверений и сертификатов 155 педагогическим работникам, из которых 47 учителей – коллеги из школ – партнеров по проекту «Ментор» (СОШ 29, СОШ 28, СОШ 38, СОШ 66), участвовавших в освоении реализуемых на базе нашего образовательного учреждения программ:

- повышение квалификации по дополнительной образовательной программе «Развитие психолого – педагогических компетенций педагогов в соответствии с требованиями ФГОС» в объеме 16 часов (количество слушателей - 60 человек);

- повышение квалификации по дополнительной образовательной программе «Психологическая компетентность в структуре профессиональной компетентности учителя» (Модуль 1. Социализация учащихся с ОВЗ; модуль 2. Профилактика и разрешение педагогических конфликтов; модуль 3. Профилактика профессионального выгорания учителя) в объеме 18 часов (количество слушателей - 50 человек);

- повышение квалификации по дополнительной образовательной программе «Проектная деятельность в образовательных организациях в контексте требований ФГОС в объеме 16 часов (количество слушателей - 45 человек)