**Система работы по сопровождению и поддержке**

**одаренных и особо мотивированных учащихся**

***(из опыта работы МАОУ «Лицей № 1 им. Н. К. Крупской»)***

Николаева Ирина Вадимовна,

учитель географии

МАОУ «Лицей № 1 им. Н. К. Крупской»

В 2009 году в рамках всероссийского конкурса эссе я размышляла о реализации пунктов инициативы Наша Новая Школа. Из 25 предложений (по условиям конкурса) несколько были посвящены вопросам поиска и поддержки талантливых детей.

Сегодня мне представилась возможность поделиться опытом работы нашего образовательного учреждения и своим педагогическим опытом по работе с особой категорией учащихся – высоко мотивированных и одаренных.

Я предлагаю вам построить нашу интерактивную лекцию в виде ответов на четыре важных, на мой взгляд, вопроса:

1. **С кем работать?** *(каким образом определить категорию учащихся, с которыми следует работать по развитию одаренности)*
2. **Кому работать?** *(какими качествами должен обладать педагог, занимающийся развитием этих навыков, чему необходимо учиться педагогу, чтобы развивать навыки самостоятельного исследовательского труда; формы работы с педагогами для совершенствования их знаний в этой сфере)*
3. **Как работать?** *(какие традиционные и нетрадиционные формы работы с учащимся помогут сформировать и развить у них одаренность и мотивацию)*
4. **Для чего работать?** *(какое практическое применение самостоятельных исследовательских навыков можно предложить учащимся; «выход»)*

**С кем работать?**

**Единого определения одаренности не могут дать** ни педагоги, ни психологи. Поэтому отбор одаренных детей, обучение их по специальным программам не всегда оправданны. Известно, что только около 3% особо одаренных детей (из всех признанных одаренными) в дальнейшем оправдывают возлагаемые на них надежды, а количество одаренных, но незамеченных детей неизмеримо больше.

Необходимо признать существование не только **актуальной, но и потенциальной одаренности**, расширить категорию детей, считающихся одаренными и нуждающихся в том, чтобы их высокие познавательные возможности учитывались при организации обучения. Все это заставляет пересмотреть традиционные взгляды на одаренных детей как на крайне редкое в массовой школе явление и **разглядеть их среди своих учеников**.

В каждом образовательном учреждении был создан **«Банк одаренных»** - документ, представляющий собой список учащихся с указанием достижений в различных сферах учебной и внеучебной деятельности.

Цель его создания заключалась в предоставлении возможности использования педагогами учреждения его данных для создания условий развития одаренных школьников.

Такой «Банк», по сути, позволяет определить учащихся в **группы одарённости по критерию «уровень достижений ребёнка»:**

1.**Способности, превышающие средний уровень** способностей их сверстников, в незначительной мере.

Однако дети с такой одаренностью имеют, тем не менее, основные отличительные признаки одаренности и должны соответственно оцениваться учителями и школьными психологами.

2. Весьма **яркие интеллектуальные, художественные, коммуникативные или какие-то другие способности и склонности.**

Их одаренность, как правило, является очевидной для окружающих, за исключением случаев так называемой скрытой одаренности.

3.**Способности, настолько превосходящие среднюю возрастную норму**, что это позволяет говорить о таких детях, как о детях с исключительной, **особой одаренностью**.

Успешность выполняемой ими деятельности может быть необычно высокой.

Собранная у педагогов информация, оформлялась и хранилась в методическом кабинете, а в настоящее время она хранится в **локальной сети школы и доступна любому педагогу с его рабочего места**.

Сработало ли? Только в той части, что фамилии способных, особо мотивированных и одаренных школьников, по мнению каждого педагога лицея, стали доступны всем и обсуждался сам факт справедливости присвоения тому или иному ученику статуса «одаренный».

На одном из совещаний при директоре мы проанализировали эффективность использования данных Банка одаренных самым простым способом: посчитали соотношение количества учащихся из Банка и количество участников школьной НПК из них.

Результат получили неожиданный и приняли решение в методическую работу лицея включить мероприятия (*педагогические советы, заседания кафедр, методические семинары*) по проблеме создания условий для раскрытия одаренности и способностей учащихся, внесли изменения в ШЦП «Одаренные дети», потому что программные мероприятия нуждались в обновлении с учетом применения новых интенсивных педагогических технологий.

Мы размышляли о том, как же выявлять в массовой школе особо мотивированных и одаренных школьников. И каждый раз убеждались, что решение этой проблемы зависит от квалификации учителя в этом вопросе. А выявить школьников, имеющих склонность ипоказывающих высокую результативность в различных областях деятельности, можно путем **проведения целенаправленных наблюдений за их учебой и внеурочной деятельностью.**

**К группе одаренных детей могут быть отнесены** учащиеся, которые:

1. Имеют более высокие по сравнению с большинством остальных учащихся – сверстников интеллектуальные способности, восприимчивость к умению, творческие возможности и проявления;

2. Имеют доминирующую, активную, не насыщаемую познавательную потребность;

3. Испытывают радость от умственного труда;

4. Высокая скорость развития интеллектуальной и творческой сфер, глубина и не традиционность мышления.

А способны ли вы увидеть в своих учениках особо одаренных ☺?

**Предлагаю мини-тест.**

Перечислены личностные черты и деловые качества, которые учитель встречает у своих учеников. Отметьте знаком “+” те свойства, которые Вам нравятся в учениках, а знаком “-” те, что не нравятся.

**Каких “+” у Вас больше?**

Если чётных “+” больше, то Вы – нестандартный учитель, умеющий обнаружить, выявить, разглядеть скрытую незаурядную одарённость.

На практике такие учителя встречаются редко!

Возникает закономерный вопрос

**Кому работать?**

**В идеале после выявления одаренности детей работа с ними должна вестись 2 группами педагогов:**

* учителями – предметниками, создающими атмосферу эмоциональной включенности, возбуждающими интерес к предмету;
* наставник (руководитель секции НОУ, учитель – предметник, классный руководитель, психолог) – помогает в научно – исследовательской работе по выбранной теме;
* классный руководитель координирует индивидуальную работу всех лиц, заинтересованных в судьбе одаренного учащегося, обеспечивает необходимое общение, связь с родителями**.**

Чаще же всего между педагогами начинается другая работа (знакомая вам) под девизом: один на всех и все за одного. И вы, наверняка, сталкивались с проблемой нагрузки на одного и того же ученика при участии в олимпиадах и конференциях, конкурсах и соревнованиях. Проблему обозначили сами дети, когда перестало хватить сил на всё и всех. И пришлось выбирать. Здесь вспоминается содержание одного из кейсов для решения образовательных проблем: лучшая выпускница школы на прощальном вечере произносит неожиданные для многих слова о том, что школа не научила ее выбрать одну дорогу из тысячи.

Эффективность внедрения и реализации разнообразных форм работы с мотивированными школьниками на 90% зависит сначала от интереса учителя к этому виду работы, а потом от формирующихся навыков её организации в итоге мастерства.

***Кадровые ресурсы***– это не только и не столько некий конкретный набор педагогических, руководящих и других работников. Это их конкретный потенциал, выражающийся в знаниях, опыте, компетентностях, способностях. Наиболее ценны такие ресурсы, которые не просто являются достоянием каждого педагога, а применяются коллективно, в совместной деятельности. Перед нами постоянно стоит вопрос, кто из педагогов может работать с особо мотивированными и с одаренными? Вопрос не праздный: кто будет готовить к олимпиадам, кто будет работать с одаренными в летнем лагере, кто расширяет кругозор учащихся, кто формирует УУД и т.д.

Вместе с ПНПО и ННШ в нашу профессиональную деятельность вошли широкие возможности дистанционного обучения по самым разным проблемам образования. 2010-2011 году педагоги лицея активно повышали квалификацию по различным направлением с использованием разнообразных форм непрерывного послевузовского образования.

Вот тематика курсов только за один учебный год (2010-2011):

В настоящее время наибольшей популярностью среди педагогов лицея пользуются площадки дистанционного обучения Педагогический университет «1 сентября», ЦДО «Снейл», вебинары ИД «Просвещение», ЦРМ.

Разнообразие тематики и форм повышения квалификации подчеркивают заинтересованность педагогов и администрации в формировании профессиональных компетенций, в том числе и в связи с их включением в требования к квалификационным категориям.

Эффективность работы по повышению квалификации подтверждается участием педагогов в мероприятиях (в том числе конкурсных) городского, областного, регионального, всероссийского и международного уровня, проведением на базе лицея мероприятий различной направленности.

Мы проанализировали эффективность использования кадрового потенциала в работе с одаренными, используя панораму деятельности педагогов по схеме «где участвовал педагог – степень его инициативности в реализации своего потенциала - его формы работы с одаренными – результаты работы с одаренными»

Участие педагогов в конкурсных мероприятиях, подготовка к ним, разнообразие форм и приемов, безусловно, способствовали созданию мотивационных условий для перехода на новый уровень профессиональной деятельности. Тут и появляются те пресловутые 90 % интереса учителя к работе с мотивированными детьми, и срабатывает принцип «Успешный учитель – успешные ученики».

Сознательная и углубленная работа педагога над совершенствованием своего педагогического мастерства позволяет ему стать действительным позитивным примером, а не негативным тормозом обучения ребенка. Учителю необходимо быть готовым грамотно реагировать на “нештатные” ситуации, возникающие при обучении одаренных детей.   
Обучение педагога быстрому и гибкому профессиональному решению возникающих задач – одна из важнейших целей самой школы, всего педагогического коллектива. Практика показывает, что нестандартность индивидуального стиля поведения и учения именно одаренного ребенка часто загоняет учителя в педагогический и эмоциональный тупик, вызывая желание привести эту творческую нестандартность к общему знаменателю – с собой и остальными, якобы “стандартными” учениками.

**НОВЕЙШИЙ ТЕСТ ИНТЕЛЛЕКТА**

**ИНСТРУКЦИЯ**

Ответьте на предлагаемые вопросы. Ответы следует записать на отдельном листке бумаги.  
**1.** В некоторых месяцах 30 дней, в некоторых – 31 день. В скольких месяцах 28 дней?

**2.** Доктор дал вам 3 таблетки и велел принимать по одной таблетке каждые полчаса. Сколько пройдет времени до того, как вы выпьете последнюю таблетку?

**3.** Человек лег спать в 8 часов вечера, предварительно поставив будильник на 9 утра. Сколько часов он проспит, прежде чем будет разбужен звонком будильника?

**4.** Поделите 30 на одну вторую и прибавьте 10. Сколько получится?

**5.** У фермера было 17 овец. Все овцы, кроме 9, подохли. Сколько живых овец осталось?

**6.** У вас есть всего одна спичка. Вы входите в ХОЛОДНУЮ и ТЕМНУЮ комнату, где есть печь, керосиновая лампа и свеча. Что вы зажжете в первую очередь?

**7.** Человек построил дом прямоугольной формы таким образом, что все четыре его стены обращены на юг. К дому подходит медведь. Какого цвета медведь?

**8.** Возьмите два яблока из трех имеющихся. Что вы получите?

**9.** Сколько животных каждого вида взял Моисей в свой ковчег?

**10.** Вы ведете автобус из Чикаго с 43 пассажирами. На остановке в Питсбурге сходят 5 пассажиров и садятся 7 новых. На следующей остановке в Кливленде выходят еще 4 пассажира и садятся 8. В результате автобус опаздывает в Филадельфию на 6 часов. Сколько лет водителю?

Сравните свои ответы с [правильными ответами](http://psy.1september.ru/2004/13/29.htm). Подсчитайте количество ответов, данных вами правильно. Определите свой статус ☺

**Как работать?**

Надежды простым способом решить проблемы развития одаренных детей – путем отбора и обучения их по усложненным программам, построенным без учета их индивидуальных психологических особенностей, – оказываются несостоятельными. Это иллюзия, заблуждение. Беда еще в том, что «актуально» одаренные дети часто перегорают, а «потенциально» одаренные остаются нераскрытыми и не реализуют своего потенциала. А строить индивидуальные траектории в массовой школе дело нелегкое. Пару лет назад была попытка встроить такой маршрут для ученика 5 класса, проявляющего особые способности в математике, но сложности возникли уже при первых попытках выстроить индивидуальное расписание с учетом нагрузки учителей и финансовой дисциплины.

Среди форм работы с одаренными условно выделим группу **традиционных,** и вы, наверняка, назовете примеры таких видов, которые используются практически во всех учреждениях.

ОТВЕТЫ

* В большинстве образовательных учреждений существуют и работают НОУ. В работе нашего НОУ был опыт работы многопрофильной Малой Академии, сессии которой проводились на осенних, зимних и весенних каникулах с охватом почти 100 человек. Во время открытой сессии учащиеся занимаются по секциям, имели возможность «разгрузить» себя на психологическом тренинге, заняться спортом, вкусно пообедать. К занятиям Малой Академии привлекались и родители. Работа отряда для одаренных в пришкольном лагере.
* Есть в лицее ключевые дела, которые стали традицией – это День науки и творчества.
* Обучающиеся лицея ежегодно принимают участие в городской, областной предметной олимпиадах.
* Спецкурсы из числа дополнительных образовательных услуг теперь носят метапредметный и надпредметный характер (Разновозрастной клуб «Эврика», «Хочу всё знать», спецкурсы «Развитие интеллектуальных способностей у младших школьников», «Я – исследователь», «Компьютерные лаборатории»).
* Значительную помощь оказывает Центр Одаренных при СВГУ.
* На протяжении 15 лет работает при школе заочная физико-техническую школу г. Долгопрудный; имеют возможность учиться в открытом лицее Всероссийской заочной многопрофильной школы при МГУ им. М.В. Ломоносова

- ***по инициативе педагогов***:

Инициатива ННШ позволила педагогам расширить географические рамки участия школьников в интеллектуальных соревнованиях: массовые дистанционные олимпиады, конкурсы, игры, большинство из которых становятся постоянными и традиционными.

На этом этапе деятельности лицея по инициативе педагогов начали внедряться нестандартные формы работы с особомотивированными школьниками:

- Эрудит марафон учащихся, конкурс творческих команд (Крылова И. А.);

- интернет-кружок по математике «Мета-школа», олимпиада по основам наук, Гениус-логикус, Японские головоломки (Черепанова-Крыжная С. Ю.);

- интернет-викторина «Инфознайка», «Космоведы» (Карелина Т. А.);

- интернет-конференция исследовательских и проектных работ учащихся (Юдкина О. Г.).

Именно Юдкина О. Г. Первой начала в школе использовать электронные микроскопы и мобильный компьютерный класс для формирования у учащихся навыков исследовательской работы. Проникнувшись ее идеями, я начала использовать ИКС в работе с учащимися 6 классов.

Фундаментальные академические знания в эпоху Интернет и электронных справочников перестают быть капиталом. От человека теперь требуется не столько обладание какой бы то ни было специальной информацией, сколько умение ориентироваться в информационных потоках, быть мобильным, осваивать новые технологии, самообучаться, искать и использовать недостающие знания или другие ресурсы.

Выход из этой ситуации находится в разработке **новых образовательных технологий**, которые позволили бы сократить объем усваиваемой информации, но одновременно дали бы навык самообразования и понятие о систематике наук.

Одной из таких технологий может явиться исследовательская деятельность учащихся, которая обеспечивает вертикальное и горизонтальное обогащение.

В результате чего одаренный ребенок не продвигается быстрее, а получает дополнительный материал к традиционным курсам, большие возможности развития мышления и креативности, развивает умение работать самостоятельно.

Стратегия обогащения включает несколько направлений:

* расширение кругозора знаний об окружающем мире и самопознание,
* углубление этих знаний,
* развитие инструментария получения знаний.

Обогащение обучения специально направлено на развитие творческого мышления.

Я для реализации этих подходов использую мобильные технологии

Использовать мобильный телефон я предлагаю:

1. для выполнения **ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ЗАДАНИЙ**.

1001викторина (есть раздел страноведение).

2. Участвуем в сетевых мероприятиях с использованием приложения WhatsApp: созданы группы, в которых в определенное время размещаются задания для выполнения:

**- Сетевой турнир эрудитов** 2014-2015 учебный год *(для школ Иркутской области)* – привлечены учащиеся 7-9 классов.

**- Дистанционная обучающая олимпиада по географии – 2015** по теме «Космическая география для формирования образа Земли: природа, люди, хозяйство» – привлечены учащиеся 6-9 классов.

- Предлагаю поиграть в **«Чимборасо».** Игра используется для формирования УУД .

- А еще публикуем работы на сайте Алые паруса, МАН.

Участвовали в мероприятиях Галактики Интел.

Планируем участие в конкурсах Пирам2000, Педакадемия

**МИНИ-ТЕСТ «Что мешает работать с одаренными?»**

Этот тест дает аналитическую информацию администрации школы по созданию и качеству условий для работы с одаренными.

**Для чего работать?**

***Формирование УУД***

**Само обучение таких детей строится на принципах, отражающих современные требования и подходы к образованию, способствующих формированию УУД:**

* углубленное изучение тех проблем, которые выбраны самими учащимися;
* насыщенность учебного материала заданиями открытого типа;
* поощрение результатов, которые бросают вызов существующим взглядам и содержат новые идеи;
* поощрение использования разнообразных форм предъявления и внедрения в жизнь результатов работы;
* поощрение движения к пониманию самих себя, сходства и различия с другими, признанию своих способностей;
* оценка результатов работы на основе критериев, связанных с конкретной областью интересов,
* установка на самоценность познавательной деятельности при изучении научных дисциплин,
* установка на готовность к риску в неординарных ситуациях жизни, возможности сохранения приоритета духовных, идеальных ценностей при любых обстоятельствах.

Совместная работа учителя и одаренного (мотивированного) ученика даёт им обоим

|  |  |
| --- | --- |
| **для ученика** | **для учителя** |
| 1. Процесс поиска неизвестного, новых знаний. | |
| 2. Рост познавательной активности, формирование компетентностей. | |
| 3. Возможность поделиться своим опытом и поучиться у детей и педагогов других школ и регионов. | |
| 4. Развитие исследовательских способностей (видеть проблемы, выдвигать гипотезы, задавать вопросы, давать определения понятиям, работать с парадоксами, наблюдать, экспериментировать, высказывать суждения, делать умозаключения, оценивать идеи, альтернативного мышления) | 4. Приобретение мастерства в данном направлении работы с детьми |
| 5. Повышение результативности работы/учебы. А это именно то, к чему стремится каждый учитель и ученик в своей работе. | |
| 6. Формируется особый тип общения учителя и ученика. | |

***Повышение качества* образования (процесса и результата)**

Здесь, конечно можно было рассказывать о росте % качества обучения, но гораздо полезнее задуматься над фразой, которую мы часто и гордо говорим: «Мы всему научили!»

А ведь если **классификацию знаний**, предложенную в XVIII веке французским писателем Н. Шамфором, представить в упрощенном виде, то получится, что знание - это:

1. ***понятое чутьем;***
2. ***изведанное на своем опыте;***
3. ***плоды размышлений;***
4. ***результат обучения***.

Попробуйте сами и предложите ученикам распределить свои знания (в процентах) по данной классификации. Что получится? Поверьте, результаты удивят! Знания, полученные в результате обучения, как и в XVIII веке, стоят на последнем месте.

Здесь уместно вспомнить восточную мудрость: «Пять дюжих мужиков могут силой подвести коня к водопою, но и тысяча не заставят коня напиться, если он не хочет». ***Настоящий учитель не обучает, а создает условия для учения***. И тогда «понятое чутьем», плоды размышлений, изведанное на собственном опыте становится результатом ненавязчивого обучения.

***Портфолио*** учителя и ученика

О требовании представлять портфолио достижений для аттестации говорить особо не приходится. Но грамотных учитель собирает не только подтверждающие документы, но и сами задания, включая их в постоянную практику преподавания, расширяя, таким образом, круг мотивированных учащихся.

***Моральное и материальное стимулирование***

В нашем лицее морально и материально поощряются и достижения педагогов – позволяют возможности НСОТ.

Поощряются школьники благодаря привлечению спонсоров.

Имена лучших включаются в энциклопедии Всероссийского уровня и Почетную Книгу школы.

Но стоит особо отметить, что стимулом становится и возможность дополнительного финансирования школы *(например, Открытие на базе лицея опорного пункта проведения территориального этапа олимпиады дома учителя Уральского федерального округа* ***– 3.500 рублей****)*

Но хочется сказать, что каждым произнесенным и написанным словом живой ребенок

***Какой он?***

* Серьезный или не очень
* Разговорчивый или молчаливый
* Задумчивый или нет
* Открытый или замкнутый
* Веселый или строгий
* Внимательный или рассеянный
* Искренний или недоверчивый
* Уставший или бодрый
* Удивленный или практичный

Ответ на этот вопрос зависит от того, что ему предлагаем мы:

* Урок труда, где каждый практик
* Элективный курс, где каждый теоретик
* Урок окружающего мира, где каждый исследователь
* Урок биологии, где каждый экспериментатор
* Урок чтения, где каждый писатель и критик
* Урок химии, где каждый первооткрыватель.

А что предложить, зависит от нас с вами:

* Ищущих, не только ошибки
* Увлеченных, не только своим предметом
* Думающих, не только о зарплате
* Читающих, не только учебники
* Слышащих, а не только слушающих
* Интересующихся жизнью!

**МИНИ-ТЕСТ «Способны ли вы увидеть в своих учениках одаренных»**

Инструкция: Ниже перечислены личностные черты и деловые качества, которые учитель встречает у своих учеников.

*Отметьте знаком “+” те свойства, которые Вам нравятся в учениках, а знаком “-” те, что не нравятся.*

1. Дисциплинированный.
2. Неровно успевающий.
3. Организованный.
4. Выбивающийся из общего темпа.
5. Эрудированный.
6. Странный в поведении, непонятный.
7. Умеющий поддержать общее дело.
8. Выскакивающий на уроке с нелепыми замечаниями.
9. Стабильно успевающий (всегда хорошо учится).
10. Занятый своими делами (индивидуалист).
11. Быстро, “на лету” схватывающий.
12. Не умеющий общаться, конфликтный.
13. Общающийся легко, приятный в общении.
14. Иногда тугодум, иногда не может понять очевидного.
15. Ясно, понятно для всех выражающий свои мысли.
16. Не всегда желающий подчиняться большинству или официальному руководителю.

**Каких “+” у Вас больше?**

Результат: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**МИНИ-ТЕСТ «Способны ли вы увидеть в своих учениках одаренных»**

Инструкция: Ниже перечислены личностные черты и деловые качества, которые учитель встречает у своих учеников.

*Отметьте знаком “+” те свойства, которые Вам нравятся в учениках, а знаком “-” те, что не нравятся.*

1. Дисциплинированный.
2. Неровно успевающий.
3. Организованный.
4. Выбивающийся из общего темпа.
5. Эрудированный.
6. Странный в поведении, непонятный.
7. Умеющий поддержать общее дело.
8. Выскакивающий на уроке с нелепыми замечаниями.
9. Стабильно успевающий (всегда хорошо учится).
10. Занятый своими делами (индивидуалист).
11. Быстро, “на лету” схватывающий.
12. Не умеющий общаться, конфликтный.
13. Общающийся легко, приятный в общении.
14. Иногда тугодум, иногда не может понять очевидного.
15. Ясно, понятно для всех выражающий свои мысли.
16. Не всегда желающий подчиняться большинству или официальному руководителю.

**Каких “+” у Вас больше?**

Результат: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**МИНИ-ТЕСТ «Что мешает работать с одаренными?»**

Используйте для ответов пятибалльную шкалу:

5 – да, способствует  
4 – скорее да, чем нет  
3 – и да, и нет  
2 – скорее нет, чем да  
1 – нет

*Если в списке не все учтено, добавьте свои факторы и тоже оцените их выраженность.*

1. Налаженная система методической работы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2. Наличие специалистов, у которых можно поучиться \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3. Пример и влияние коллег \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4. Поддержка и внимание к этой проблеме руководителя \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

5. Интерес к педагогической деятельности \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

6. Личный пример руководителя ОУ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

7. Возможность признания в коллективе \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

8. Новизна деятельности, условия работы, возможность экспериментировать \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

9. Система материального стимулирования \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

10. Потребность в саморазвитии \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

11. Атмосфера сотрудничества и поддержки, сложившаяся в коллективе \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**МИНИ-ТЕСТ «Что мешает работать с одаренными?»**

Используйте для ответов пятибалльную шкалу:

5 – да, способствует  
4 – скорее да, чем нет  
3 – и да, и нет  
2 – скорее нет, чем да  
1 – нет

*Если в списке не все учтено, добавьте свои факторы и тоже оцените их выраженность.*

1. Налаженная система методической работы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2. Наличие специалистов, у которых можно поучиться \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3. Пример и влияние коллег \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4. Поддержка и внимание к этой проблеме руководителя \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

5. Интерес к педагогической деятельности \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

6. Личный пример руководителя ОУ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

7. Возможность признания в коллективе \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

8. Новизна деятельности, условия работы, возможность экспериментировать \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

9. Система материального стимулирования \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

10. Потребность в саморазвитии \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

11. Атмосфера сотрудничества и поддержки, сложившаяся в коллективе \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_