

Министерство просвещения Российской Федерации  
федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Уральский государственный педагогический университет»

## **ПОГРУЖЕНИЕ В ПРОФЕССИЮ**

**Рекомендации по адаптации молодых педагогов  
на рабочем месте**

Екатеринбург 2024

УДК 371.12(075)  
ББК Ч420.421  
П43

Рекомендовано Ученым советом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Уральский государственный педагогический университет» в качестве учебно-методического издания (Решение № 25 от 01.08.2024)

Материалы подготовлены и изданы за счет средств Соглашения № 394 от 05 февраля 2024 года между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования «Уральский государственный педагогический университет» о предоставлении из областного бюджета гранта в форме субсидии на осуществление функций центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников по модели «стандарт».

**Рецензенты:**

*Владимирова Татьяна Николаевна*, доктор педагогических наук, профессор, проректор по связям с общественностью, директор Института журналистики, Московский педагогический государственный университет (Россия, г. Москва)

*Абашина Анна Дмитриевна*, кандидат педагогических наук, доцент, доцент кафедры теории и методики воспитания и социальной работы, Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена (Россия, г. Санкт-Петербург)

*Николаева Марина Алексеевна*, кандидат педагогических наук, доцент кафедры педагогики и педагогической компаративистики, Уральский государственный педагогический университет (Россия, г. Екатеринбург)

Авторский коллектив: А. В. Антонова, С. В. Королева, А. В. Коротун, Г. А. Кругликова, Е. О. Мазурчук, Н. И. Мазурчук, А. К. Шитов

П43 Погружение в профессию : рекомендации по адаптации молодых педагогов на рабочем месте / А. В. Антонова, С. В. Королева, А. В. Коротун [и др.] ; Уральский государственный педагогический университет. – Екатеринбург : УрГПУ, 2024. – 86 с. – Текст : непосредственный.

ISBN 978-5-7186-2281-2

В методических рекомендациях представлены меры поддержки педагогических работников в Свердловской области; дана актуальная информация по проведению уроков, самоменеджменту и саморазвитию; предложены эффективные формы и методы взаимодействия со всеми субъектами образовательных отношений в диадах «педагог-педагог», «педагог-обучающиеся», «педагог-родитель». Методические рекомендации могут использоваться молодыми педагогами как настольная книга при подготовке к основным видам профессиональной деятельности. Они разработаны с целью масштабирования в педагогической среде «секретов», способствующих успешной адаптации молодых педагогов.

Данное издание может быть использовано в работе руководителей и заместителей руководителей общеобразовательных школ.

УДК 371.12(075)  
ББК Ч420.421

© Антонова А. В., Королева С. В., Коротун А. В.,  
Кругликова Г. А., Мазурчук Е. О., Мазурчук Н. И.,  
Шитов А. К., 2024

ISBN 978-5-7186-2281-2

© ФГБОУ ВО «УрГПУ», 2024

## ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>ВМЕСТО ПРЕДИСЛОВИЯ .....</b>	<b>4</b>
<b>МОЛОДОЙ ПЕДАГОГ В ПРОФЕССИИ.....</b>	<b>7</b>
Правовой статус педагогического работника .....	7
Меры поддержки педагогов в Свердловской области .....	10
Современный урок: от целеполагания к реализации .....	14
Этапы разных типов урока .....	16
Методические приемы для мотивации и развития познавательной активности обучающихся на уроке .....	18
Педагогическое мастерство современного педагога .....	26
Саморазвитие и самообразование педагога .....	29
<b>ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ .....</b>	<b>31</b>
Система школьного наставничества.....	31
Модели сопровождения молодых педагогов .....	38
<b>ПЕДАГОГ-ОБУЧАЮЩИЕСЯ.....</b>	<b>44</b>
Секреты классного руководства: как создать классную команду? .....	44
<b>ПЕДАГОГ-РОДИТЕЛЬ .....</b>	<b>49</b>
Секреты проведения родительского собрания: что делать, если боишься публичного выступления? .....	49
<b>ВСЁ О ДОКУМЕНТАЦИИ .....</b>	<b>63</b>
Перечень школьной документации .....	63
Работа учителя с электронным журналом.....	67
Портфолио педагога для аттестации.....	69
Портфолио педагога и его наполнение документами .....	70
Электронное портфолио педагога.....	74
<b>ПОЛЕЗНЫЕ ССЫЛКИ .....</b>	<b>75</b>
Цифровые ресурсы.....	75
Вебинары.....	77
Глоссарий .....	82
Список литературы .....	82

## ВМЕСТО ПРЕДИСЛОВИЯ

Сегодня одной из наиболее важных задач в отечественном образовании является создание условий для успешной социализации и полноценной самореализации молодых педагогов, так как проблема профессиональной адаптации молодых кадров всё ещё остается актуальной для образовательных организаций Российской Федерации.

Процесс адаптации молодых специалистов традиционно связывается с условиями труда педагога в конкретных социальных обстоятельствах функционирования системы образования и профессиональными требованиями, предъявляемыми сегодня к личности учителя. И этот процесс имеет несколько этапов, среди которых чаще всего выделяют этапы индукции, адаптации и интеграции. Этап индукции сопряжён с вступлением в профессию и длится, как правило, первые два месяца работы в школе (август-сентябрь). Также он включает устройство на работу в конкретную школу, ее выбор молодым специалистом, первую встречу со школьной администрацией, формальное представление коллективу и неформальное знакомство с коллегами, знакомство со школой и первые впечатления от нее, подготовку к началу учебного года, к первым урокам и их проведение.

Как отмечают отечественные ученые, в том числе Е. В. Прямикова, Е. В. Шалагина, этап адаптации (первый учебный год в работе молодого учителя) связан с внешним приспособлением к профессии, подстройкой к ее условиям, с преодолением достаточно естественных и ожидаемых профессиональных затруднений, с соотнесением молодым педагогом своих ожиданий от работы и реальной ее практики. Цель этапа адаптации – приспособление, вхождение в образовательную среду, педагогический коллектив, учебный предмет, ученические классы как своеобразные коллективы<sup>1</sup>.

Этап интеграции в профессию (второй и третий годы работы молодого учителя) связан с внутренним принятием (или непринятием) молодым педагогом ценностей, смыслов и внутрикорпоративных правил педагогической профессии. Интеграция понимается как взаимодействие человека и профессии, которое приводит к возникновению новой целостности и личностному переструктурированию. Не только человек входит в профессию, но и профессия развивается в человеке, он становится профессионалом, то есть приобретает качественно новый опыт в профессиональной области и в социальном общении в трудовом коллективе.

---

<sup>1</sup> Шалагина, Е. В. Проблемы профессиональной адаптации и интеграции молодых педагогов: способы поддержки / Е. В. Шалагина, Е. В. Прямикова // Педагогическое образование в России. – 2022. – № 1. – С. 111–119. – DOI: 10.26170/2079-8717\_2022\_01\_13. – EDN JFSTTJ.

На этапе интеграции в профессию, по сути, происходят первичный выбор и закрепление модели профессионального труда – либо адаптивного функционирования, либо профессионального развития. Выбор первичный, обусловленный результатом адаптации, может быть изменен целенаправленными усилиями по сопровождению молодого педагога со стороны руководства школы и, конечно, его собственными усилиями при наличии мотивации к развитию. На этом этапе молодой педагог определяется в выборе моделей своего развития, он выбирает, иногда и неосознанно, либо адаптивную модель, либо модель развития. Также на этапе интеграции принципиально изменяется потребность в наставничестве, молодой педагог предпочитает выбирать в этот период равноправную позицию в профессиональной коммуникации с коллегами, а значит, теперь будет более эффективен процесс сопровождения, при котором взаимодействия равноправных субъектов становятся возможными.

Таким образом, организованная система поддержки и методического сопровождения молодых педагогов в первые три года их работы в образовательной организации является залогом успешного вхождения, погружения и закрепления в профессии молодых специалистов.

Работа с молодыми педагогами традиционно является одной из самых важных составляющих методической работы в образовательной организации. Эта деятельность особенно важна в свете государственной политики и выполнения задач государственной программы РФ «Развитие образования» до 2030 года, Национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», Национального проекта «Образование», Национальной системы учительского роста, комплексной программы Свердловской области «Кадровое обеспечение системы образования Свердловской области на 2023–2025 годы» и др.

Основанием для представленных методических рекомендаций стали результаты социологического исследования молодых педагогов в рамках научного проекта «Современное наставничество: способы профессиональной поддержки молодых учителей в общеобразовательных школах Свердловской области», реализованного в 2021–2022 гг. коллективом кафедры философии, социологии и культурологии Уральского государственного педагогического университета (УрГПУ) по заказу Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников УрГПУ г. Екатеринбурга<sup>2</sup>. После анализа проблем в адаптации и выявленных профессиональных дефицитов у молодых педагогов коллективом составителей

---

<sup>2</sup> Прямикова, Е. В. Молодые педагоги между «Сциллой» и «Харибдой»: о профессиональных дефицитах в социологическом ракурсе (на примере Свердловской области) / Е. В. Прямикова, Е. В. Шалагина, О. Н. Шихова // Социологическая наука и социальная практика. – 2023. – Т. 11, № 4. – С. 248–272. – DOI: 10.19181/snsp.2023.11.4.11. – EDN RINJIY.

Методических рекомендаций были сделаны акценты на мерах поддержки педагогических работников в Свердловской области; советах по проведению уроков, по самоменеджменту и саморазвитию; на эффективном взаимодействии со всеми субъектами образовательных отношений по моделям «педагог-педагог», «педагог-обучающиеся», «педагог-родитель» и др.

Методические рекомендации разработаны с целью распространения полезной информации, чтобы молодые педагоги продолжали испытывать интерес к профессии, получать положительные отклики от детей и родителей и смогли закрепиться в профессии на годы, поэтому они рекомендованы молодым специалистам, педагогам, находящимся в профессии первые 3 года в образовательной организации, а также руководителям и заместителям руководителей общеобразовательных школ.

## МОЛОДОЙ ПЕДАГОГ В ПРОФЕССИИ

### Правовой статус педагогического работника

**Педагогический работник** – это физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности.

**Правовой статус** – это совокупность прав и свобод (в том числе академических прав и свобод), трудовых прав, социальных гарантий и компенсаций, ограничений, обязанностей и ответственности, которые установлены законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации.

Права и обязанности педагогического работника разделяются на общие, установленные законодательством для всех субъектов трудовых отношений (ст. 21–22, 212, 214, 219 Трудового кодекса Российской Федерации), и специальные (академические, трудовые и социальные), установленные применительно к педагогическим работникам.

В Российской Федерации признается *особый статус* педагогических работников в обществе и создаются условия для осуществления ими профессиональной деятельности. Педагогическим работникам предоставляются права и свободы, меры социальной поддержки, направленные на обеспечение их высокого профессионального уровня, условий для эффективного выполнения профессиональных задач, повышение социальной значимости, престижа педагогического труда.



**Какие нормативно-правовые документы Вам необходимо знать?**

**Трудовой кодекс Российской Федерации (30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ)**

Ссылка: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/)



Кодифицированный законодательный акт (кодекс) о труде, определяет трудовые отношения между работниками и работодателями и имеет приоритетное значение перед другими принятыми федеральными законами, связанными с трудовыми отношениями, с Указами Президента РФ, Постановлениями Правительства РФ и др.

Трудовой кодекс РФ, в частности, устанавливает права и обязанности работника и работодателя, регулирует вопросы охраны труда, профподготовки, переподготовки и повышения квалификации, трудоустройства, социального партнерства. Закрепляются правила оплаты и нормирования труда, порядок разрешения трудовых споров. Отдельные главы посвящены особенностям правового регулирования труда некоторых категорий граждан, в том числе педагогов.

**Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»**

Ссылка: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_140174/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/)



Федеральный закон устанавливает правовые, организационные и экономические основы образования в Российской Федерации, основные принципы государственной политики Российской Федерации в сфере образования, общие правила функционирования системы образования и осуществления образовательной деятельности, определяет правовое положение участников отношений в сфере образования

**Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.10.2013 № 544н**

Ссылка: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70435556/>



Профессиональный стандарт педагога – основополагающий документ, содержащий совокупность личностных и профессиональных компетенций учителя, применяется: при приеме на работу в общеобразовательное учреждение на должность «педагог»; при проведении аттестации педагогов образовательных учреждений.

Профстандарт детализирует конкретные знания и умения, которыми нужно владеть педагогическому работнику, а также подробно описывает его трудовые действия. Они разделены по модулям, соответствующим различным предметным областям.

**Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 июля 2016 г. № 326 «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов»**

Ссылка: <https://base.garant.ru/71449864/>



**Федеральный закон от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»**

Ссылка: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/400056192/>



Настоящий Федеральный закон регулирует отношения, возникающие между субъектами, осуществляющими деятельность в сфере молодежной политики, при формировании и реализации молодежной политики в Российской Федерации, определяет цели, принципы, основные направления и формы реализации молодежной политики в Российской Федерации. Закон определяет понятия «молодой специалист», «молодая семья», «молодежь», «самореализация молодежи».

***Национальный проект «Образование» (федеральный проект)***

Ссылка: <https://edu.gov.ru/national-project>



Национальный проект «Образование» – это инициатива, направленная на достижение двух ключевых задач. Первая – обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и вхождение Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования. Вторая – воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации.

***Национальный проект «Образование» в Свердловской области***

Ссылка: <https://minobraz.egov66.ru/site/section?id=129>



## Меры поддержки педагогов в Свердловской области

В настоящее время в системе образования Свердловской области работает более 76 тыс. человек, в том числе более 37 тыс. человек – в общеобразовательных организациях, более 25,5 тыс. человек – в дошкольных, более 6,5 тыс. человек – в профессиональных и более 7 тыс. человек – в организациях дополнительного образования.

Ежегодно в образовательные организации Свердловской области приходят на работу более 1000 молодых специалистов.

Правительством Свердловской области принята комплексная программа Свердловской области «Кадровое обеспечение системы образования Свердловской области на 2023–2025 годы», в которую входят меры социальной поддержки.

### Федеральные меры

<b>Программа «Земский учитель»</b>	единовременная выплата в размере 1 млн рублей прибывшим (переехавшим) на работу в сельские населенные пункты, либо рабочие поселки, либо поселки городского типа, либо города с населением до 50 тыс. человек; в 2023 году выплачено 34 млн рублей, в 2024 году предусмотрено 74 млн рублей
<b>Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) по</b>	5 тыс. рублей, а с 1 марта 2024 года увеличен размер ежемесячных выплат за классное руководство с 5 тыс. до 10 тыс. рублей в сельских населенных пунктах и городах, где живет менее 100 тыс. человек, в Свердловской области
<b>Единовременная выплата к Дню учителя победителям конкурса лучших учителей</b>	200 тыс. рублей каждому из средств федерального бюджета

### Меры поддержки учителей в Свердловской области

<b>Единовременное пособие молодым педагогам</b>	с 1 сентября 2024 года размер пособия в сельской местности – 150 тыс. рублей, в городских учреждениях образования – 100 тыс. рублей
<b>Увеличение размера оклада на 20%</b>	выпускникам, трудоустроившимся по специальности в год окончания вуза или колледжа, оклады (ставки заработной платы) повышаются на 20% до установления ими квалификационной категории
<b>Санаторное лечение</b>	на создание условий для оздоровления педагогических работников Свердловской области в санатории-профилактории «Юбилейный» в областном бюджете предусматривается до 35 млн рублей. Ежегодно оздоровление проходят порядка 1500 работников системы образования ежегодно
<b>Компенсация оплаты ЖКУ</b>	в соответствии с Законом Свердловской области «Об образовании в Свердловской области» педагогическим работникам в сельских населенных пунктах компенсируются расходы на оплату жилых помещений

	и коммунальных услуг в размере 100 процентов: <ul style="list-style-type: none"> <li>– за содержание жилого помещения;</li> <li>– взноса на капитальный ремонт;</li> <li>– платы за коммунальные услуги</li> </ul>
<b>Обеспечение жилыми помещениями</b>	на обеспечение жильем педагогических и руководящих работников, осуществляющих трудовую деятельность и проживающих в сельских населенных пунктах и малых городах, в областном бюджете в 2024 году предусмотрено 73 млн рублей (26 педагогов получили социальную выплату на улучшение жилищных условий). Всего с 2018 года более 250 педагогов в сельской местности улучшили свои жилищные условия
<b>Газификация</b>	педагогические работники на селе включены в программу газификации и получают компенсацию от 100 до 250 тыс. рублей (подключились к газу с 2022 года более 150 домохозяйств педагогов на селе)
<b>Премия Губернатора Свердловской области работникам системы образования</b>	в 2024 году 10 победителей получают премию Губернатора Свердловской области в размере 270 тыс. рублей, 10 призеров, занявших второе место, – 220 тыс. рублей, 10 призеров, занявших третье место, – 160 тыс. рублей
<b>Ежемесячная денежная выплата</b>	педагогическим работникам, удостоенным отдельных почетных званий
<b>Единовременная выплата в размере 30,00 тыс. рублей</b>	для лиц, которым присвоено почетное звание Свердловской области «Заслуженный учитель Свердловской области», законом установлены меры социальной поддержки

В 2024/2025 учебном году более 700 студентов УрГПУ и РГППУ очной и заочной форм обучения выпускных курсов будут привлечены к работе в образовательных организациях, расположенных на территории Свердловской области. Для них вузы устанавливают индивидуальный учебный план и график обучения.

Меры поддержки в Свердловской области позволили увеличить долю молодых педагогов в системе образования до 26,35% от числа работающих педагогов.

## Этапы адаптации молодого специалиста в организации

### I этап – Период обучения студентов на старших курсах вуза/колледжа

<i>Что влияет?</i>	<i>Показатель успешности адаптации</i>
социокультурная среда учебного заведения (усвоение студентом основ профессиональной культуры, нормативно-ценностной базы профессии) и внешняя профессиональная среда (мотивирует дальнейший интерес к конкретной сфере трудовой деятельности)	количественный показатель молодых специалистов, устроившихся работать по специальности

### II этап – Первый год работы в образовательной организации (взаимодействие молодого педагога с профессиональной средой)

<i>Что происходит?</i>	<i>Показатели</i>
– самоактуализация в профессии (осознание индивидуальных возможностей выполнения норм, осознание результатов освоения профессии в вузе, применение профессиональных навыков на практике); – первичная интеграция специалиста в организационную среду компании	принятие молодым специалистом культурных норм и ценностей организации, восприятие себя как части коллектива, принятие социальной роли, соответствующей его статусу, оценка эффективности адаптации по степени удовлетворенности сотрудником системой мотивации, условиями труда или отношениями с другими членами коллектива

### III этап – Второй год работы в организации

<i>Что происходит?</i>	<i>Показатели</i>
– формирование защитных поведенческих реакций для устранения конфликтных ситуаций, возникающих при трудовой деятельности; – растет профессиональное мастерство молодого специалиста, увеличивается социальный опыт взаимодействия в коллективе, идет формирование квалифицированного специалиста; – принимается окончательное решение о включении в профессию, коллектив; – формируются представления о профессиональной карьере, возможностях личностного развития в конкретной сфере трудовой деятельности	проявление инициативы, творческий вклад в работу, приобретение новых навыков, самосовершенствование; самоопределение молодого специалиста по уровню компетентности в своей профессии, а также наличие внутренней мотивации к дальнейшему карьерному росту

### IV этап – Третий год работы в организации

<i>Что происходит?</i>	<i>Показатели</i>
– свободное владение профессией – компетентность и мастерство;	наличие целостных социальных и профессиональных представлений у

<p>– отождествление личных целей сотрудника с целями организации;</p> <p>– система профессионального взаимодействия, включающая мотивационную сферу (нацеленность на профессиональную трудовую деятельность), сферу целеполагания (систему представлений о содержании и результатах трудовой деятельности), сферу профессиональных притязаний (жизненные стратегии и профессиональные планы)</p>	<p>молодого специалиста, признание его авторитета и социального статуса как профессионала в коллективе, качественное выполнение работы при минимальном взаимодействии с наставником или руководителем; самоорганизация при выполнении работы, стремление к овладению смежными областями профессионального знания, мотивация к наставничеству по отношению к новым сотрудникам</p>
--	---

### Адаптация прошла успешно?

<i>Что происходит?</i>	<i>Показатель</i>
<p>– достигнутые профессиональные успехи молодого специалиста соответствуют устойчиво хорошим социальным отношениям и позитивному взаимодействию в коллективе;</p> <p>– чувство удовлетворенности своей работой;</p> <p>– мотивация закрепления в кадровом составе и дальнейшее профессиональное развитие, выработка и реализация карьерных стратегий в организации</p>	<p>успех в деле стабилизации кадровых процессов в образовательной организации</p>

## Современный урок: от целеполагания к реализации

Урок – это функционирование процессов целеполагания и целеосуществления. Целеполагание – это процесс формулирования цели, процесс ее развертывания.

*Целеполагание как логико-конструктивная операция представляет собой следующий алгоритм:*

1. Анализ обстановки (учебной ситуации).
2. Учет соответствующих нормативных документов.
3. Установление на этой основе потребностей и интересов, подлежащих удовлетворению.
4. Выяснение имеющихся для этого ресурсов.
5. Выбор тех из них, которые наиболее эффективны и технологичны.
6. Формулировка цели.

*Алгоритм анализа цели урока:*

1. Определить краткость, четкость и простоту формулировки цели.
2. Определить, заложен ли в формулировке конечный результат, т. е. диагностична ли цель.
3. Определить, чем вызвана постановка цели: требованиями учебной программы, интересом учащихся и т. д.
4. Какова связь цели с темой урока, т. е. перспективна ли цель.
5. Определить степень осознанности учителем цели.
6. Выяснить реальность достижения цели.
7. Определить соотносимость цели, содержания учебного материала, методов обучения и форм организации познавательной деятельности на уроке.
8. Определить отсутствие (наличие) разрыва между целью и результатом.

Вам в повседневной практике приходится проводить уроки разных типов: уроки усвоения нового материала, уроки закрепления нового материала, уроки систематизации и обобщения учебного материала, уроки проверки и оценки знаний, комбинированные уроки и т. д.

## Примеры формулировок целей для разных типов урока

<b>Урок открытия нового знания, обретения новых умений и навыков</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– учащиеся должны иметь представление о...</li> <li>– учащиеся должны иметь общее понятие о...</li> <li>– учащиеся должны распознавать...</li> <li>– учащиеся должны понимать содержание...</li> <li>– учащиеся должны ориентироваться в причинно-следственных связях...</li> <li>– учащиеся должны уметь выявлять закономерности...</li> <li>– учащиеся должны уметь применить знания в стандартной ситуации</li> </ul>
<b>Урок рефлексии</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– учащиеся должны знать...</li> <li>– учащиеся должны уметь (решить, провести анализ, сформулировать)</li> <li>– учащиеся должны уметь воспроизводить полученные знания...</li> <li>– учащиеся должны уметь раскрыть способ выполнения задания...</li> <li>– учащиеся должны уметь самостоятельно выполнить задание...</li> </ul>
<b>Урок общеметодологической направленности (систематизации знаний)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– учащиеся должны знать...</li> <li>– учащиеся должны уметь систематизировать учебный материал...</li> <li>– учащиеся должны уметь делать обобщение...</li> </ul>
<b>Урок развивающего контроля</b>	<p>В зависимости от уровня контроля (знакомство, репродуктивный уровень, творческий уровень):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– учащиеся должны уметь узнавать при внешней опоре...</li> <li>– учащиеся должны уметь воспроизводить по образцу...</li> <li>– учащиеся должны уметь воспроизводить по предложенному алгоритму...</li> <li>– учащиеся должны уметь осуществлять перенос знаний в измененную ситуацию...</li> <li>– учащиеся должны владеть компетенцией...</li> </ul>

### **Ошибки при формулировании цели урока:**

- Подмена цели содержанием: «Познакомить учащихся с...»
- Подмена цели методом обучения: «Рассказать обучающимся о...», «Показать учащимся...»
- Подмена цели процессом деятельности: «Учащиеся решают задачи по теме...», «Учащиеся выполняют работу ...»

## Этапы разных типов урока

<b>Урок открытия нового знания, обретения новых умений и навыков</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Мотивация к учебной деятельности.</li><li>2. Актуализация и фиксирование индивидуального затруднения в пробном действии.</li><li>3. Выявление места и причины затруднения.</li><li>4. Построение проекта выхода из затруднения.</li><li>5. Реализация построенного проекта.</li><li>6. Первичное закрепление с проговариванием во внешней речи.</li><li>7. Самостоятельная работа с самопроверкой по эталону.</li><li>8. Включение изученного в систему знаний и повторение.</li><li>9. Рефлексия учебной деятельности на уроке.</li><li>10. Информация о домашнем задании.</li></ol>
<b>Урок рефлексии</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Мотивация к коррекционной деятельности.</li><li>2. Актуализация и пробное учебное действие.</li><li>3. Локализация индивидуальных затруднений.</li><li>4. Целеполагание и построение проекта коррекции выявленных затруднений.</li><li>5. Реализация построенного проекта.</li><li>6. Обобщение затруднений во внешней речи.</li><li>7. Самостоятельная работа с самопроверкой по эталону.</li><li>8. Включение изученного в систему знаний и повторение.</li><li>9. Рефлексия деятельности на уроке.</li><li>10. Информация о домашнем задании.</li></ol>
<b>Урок общеметодологической направленности</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Мотивация к учебной деятельности.</li><li>2. Актуализация и фиксирование индивидуального затруднения в пробном учебном действии.</li><li>3. Закрепление с проговариванием во внешней речи.</li><li>4. Включение изученного в систему знаний.</li><li>5. Рефлексия учебной деятельности на уроке.</li><li>6. Информация о домашнем задании.</li></ol>
<b>Урок развивающего контроля</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Мотивация к контрольно-коррекционной деятельности.</li><li>2. Актуализация и пробное учебное действие.</li><li>3. Локализация индивидуальных затруднений.</li><li>4. Построение проекта коррекции выявленных затруднений.</li><li>5. Реализация построенного проекта.</li><li>6. Обобщение затруднений во внешней речи.</li><li>7. Самостоятельная работа с самопроверкой по эталону.</li><li>8. Решение заданий творческого уровня.</li><li>9. Рефлексия контрольно-коррекционной деятельности.</li></ol>

## Алгоритм подготовки к уроку

1. Определить и сформулировать тему урока.
2. Определить место данного урока в системе уроков.
3. Определить и сформулировать целевые установки для себя и в действиях учащихся.
4. Спланировать учебный материал:
  - отобрать содержание учебного материала по теме;
  - определить уровень его усвоения учащимися (знакомство, репродуктивный, творческий);
  - выявить связи данного учебного материала с другими предметами;
  - определить целесообразность использования дополнительной литературы.
5. Подобрать учебные задания, исходя из планируемого уровня усвоения учебного материала учащимися в соответствии с принципом «от простого к сложному»:
  - задания на узнавание нового материала;
  - задания на его воспроизведение;
  - на применение в знакомой ситуации;
  - на применение в измененной ситуации;
  - на применение на творческом уровне.
6. Сгруппировать отобранный материал, определить последовательность его предъявления.
7. Найти адекватные целям и содержанию учебного материала методы обучения и формы организации деятельности учащихся.
8. Спланировать контроль за деятельностью учащихся, ответив себе на вопросы:
  - что контролировать;
  - как контролировать;
  - как использовать результаты контроля.
9. Подготовить оборудование для урока: учебно-наглядные пособия, аудио- и видеоматериалы, приборы и т. д. Особое внимание уделить роли классной доски (что и как на ней разместить).
10. Продумать формы подведения итогов урока.
11. Продумать домашнее задание и инструктаж по его выполнению.

## Методические приемы для мотивации и развития познавательной активности обучающихся на уроке

### *Методический прием 1. Разбивка на кластеры*

Это педагогическая стратегия, которая помогает обучающимся свободно и открыто думать по поводу какой-либо темы. Это нелинейная форма мышления. Она более тесно связана с тем, как работает наш мозг.

Разбивка на кластеры используется как на этапе вызова, так и на этапе рефлексии. Это служит для стимулирования мыслительной деятельности до того, как определенная тема будет изучена более тщательно. Разбивка на кластеры может применяться и в качестве средства для подведения итогов того, что обучающиеся изучили, и в качестве стимулирования появления новых ассоциаций или графического изображения новых представлений. Это письменный метод деятельности, который может служить мощным инструментом на начальном этапе обучения письменной речи, особенно среди тех учащихся, которые писать не любят.

В основном это та стратегия, которая дает доступ к собственным знаниям, пониманию или представлениям об определенной теме. Поскольку эта деятельность связана с письмом, она также может служить средством информирования пишущего о знаниях и связях, которые он, по-видимому, даже и не осознавал.

*Разбивка на кластеры очень проста и легко запоминается:*

1. Напишите ключевое слово или предложение в середине большого листа бумаги или на классной доске, или на другой поверхности, которую можно использовать для письма.
2. Начните записывать слова или предложения, которые приходят вам на ум в связи с данной темой.
3. По мере того как у вас возникают идеи и вы записываете их, начните устанавливать те связи между идеями, которые вам кажутся подходящими.
4. Выпишите столько идей, сколько придет вам на ум, пока не закончится время или пока не будут исчерпаны все ваши идеи.

Разбивка на кластеры – это гибкая стратегия. Она может осуществляться как индивидуально, так и в группе.

При групповой деятельности она служит в качестве каркаса для идей группы. Это дает возможность учащимся приобщиться к ассоциациям и взаимосвязям, которые каждый из них продуцирует.

Если разбивка на кластеры проводится индивидуально, то должна выбираться такая тема, о которой учащиеся знают достаточно много, так как в этой ситуации они лишены группового опыта, дающего им доступ к

дополнительной информации. С полученными индивидуальными разбивками на кластеры надо ознакомиться попарно или всей группой.

*При работе с кластерами нужно соблюдать следующие основные **правила**:*

- 1. Записывайте все, что приходит вам на ум. Не судите о качестве этих мыслей, просто записывайте их.*
- 2. Не обращайте внимания на орфографию и другие факторы, сдерживающие письмо.*
- 3. Не переставайте писать, пока не выйдет время. Если идеи вдруг перестанут приходить вам на ум, то порисуйте на бумаге, пока у вас не появятся новые идеи.*
- 4. Постарайтесь построить как можно больше связей. Не ограничивайте количество идей или их поток и связи между ними.*

### **Методический прием 2. Синквейн.**

Способность резюмировать информацию, излагать сложные идеи, чувства и представления в нескольких словах – важное умение. Оно требует вдумчивой рефлексии, основанной на богатом понятийном запасе.

Синквейн – это стихотворение, состоящее из пяти строк, которое требует синтеза информации и материала в кратких выражениях, что позволяет описывать или рефлексировать по какому-либо поводу.

Когда вы знакомите учащихся с синквейнами, сначала объясните им, как пишутся такие стихотворения. Каждому участнику будет дано 5–7 минут на то, чтобы написать синквейн. Затем он повернется к партнеру, и из двух синквейнов они составят один, с которым оба будут согласны. Это даст им возможность поговорить о том, почему они это написали, и еще раз критически рассмотреть данную тему. Кроме того, этот метод требует, чтобы участники слушали друг друга и извлекали из произведений других те идеи, которые они могут увязать со своими.

Затем вся группа сможет ознакомиться с парными синквейнами. Каждый из них может быть представлен обоими авторами. Это может породить дальнейшую дискуссию.

Как это делать:

Название (обычно существительное) \_\_\_\_\_

Описание (обычно прилагательное) \_\_\_\_\_

Действия \_\_\_\_\_

Чувство (фраза) \_\_\_\_\_

Повторение сути \_\_\_\_\_

### **Правила написания синквейна:**

1. В первой строчке тема называется одним словом (обычно существительным).
2. Вторая строчка – это описание темы в двух словах (двумя прилагательными).
3. Третья строчка – это описание действия в рамках этой темы тремя словами.
4. Четвертая строка – это фраза из четырех слов, показывающая отношение к теме.
5. Последняя строка – это синоним из одного слова, который повторяет суть темы.

### **Методический прием 3. Знаем/Хотим узнать/Узнали (З-Х-У).**

Это прием называется З-Х-У (Что мы знаем? Что мы хотим узнать? Что мы узнали?) и применим для чтения (или прослушивания лекции) на протяжении одного урока. Он также хорошо направляет исследовательскую деятельность учащихся, которая длится несколько дней. Разделите доску или большой лист бумаги на три широкие колонки, озаглавленные соответственно: «Знаем», «Хотим узнать», «Узнали». Предложите учащимся воспроизвести в тетрадях такую же таблицу.

Назовите темы и спросите учащихся, что они об этом уже знают. Организуйте обсуждение до выявления главнейших сведений, в справедливости которых учащиеся не сомневаются. Занесите в колонку «Знаем» (учащиеся делают то же самое в тетрадях). Попросите учащихся сгруппировать предложенные идеи по категориям. Когда выявятся категории, предложите учащимся добавить в каждую еще какие-то идеи. На этом этапе учащиеся наверняка в чем-то усомнятся. Спорные идеи и вопросы следует занести в колонку «Хотим узнать».

Попросите учащихся дополнить этот список: что еще они хотят узнать по данной теме. Все возникшие соображения записываются на доску и в тетради. Если снова поработать с отдельными категориями, список вопросов наверняка расширится.

Теперь, если учащимся предстоит читать текст, следует еще раз обсудить вопросы, которые они сами поставили, и нацелить их, таким образом, на чтение текста. Когда чтение закончено, переходите к третьей колонке «Узнали», в которой учащиеся должны записать, что они почерпнули из текста, причем расположить ответы надо параллельно соответствующим вопросам из второй колонки, а прочую новую информацию надо расположить ниже. Поработав индивидуально, учащиеся обмениваются своими соображениями по колонке «Узнали» со всей группой.

Итоги заносятся в третью колонку на доску. Учащиеся сравнивают, что они знали раньше, с информацией, полученной из текста. Они также сравнивают возникшие ранее вопросы с полученными из текста ответами и решают, как поступить с вопросами, которые остались без ответа. Это выводит учащихся на новый цикл.

#### ***Методический прием 4. Взаимообучение.***

Прием взаимообучения был разработан, чтобы дать всем учащимся возможность оказаться в роли учителя и направлять остальных в работе над текстом. Этот прием лучше всего применим в работе с информативным текстом.

Взаимообучение происходит в группах из четырех-семи человек. Всем им раздаются экземпляры одного и того же текста. Учащиеся по очереди играют роль «учителя» – роль, которая требует от них выполнения пяти определенных действий.

Когда все члены группы прочитали абзац (про себя), «учитель» делает следующее:

- 1) суммирует содержание абзаца;
- 2) придумывает вопрос по тексту и просит других учащихся на него ответить;
- 3) растолковывает то, что для других осталось неясным;
- 4) дает прогноз возможного содержания следующего абзаца;
- 5) дает задание на чтение следующего абзаца. Этот прием работает наилучшим образом, если настоящий учитель несколько раз продемонстрирует каждой группе в отдельности, как им следует действовать, оказавшись «учителями», а уж потом передаст бразды правления в руки учащихся.

#### ***Методический прием 5. Разработки для самостоятельных занятий.***

Такие разработки, которые помогают направить исследовательскую деятельность учащихся даже в отсутствие учителя, допустимы, когда они получили задание самостоятельно прочитать текст. При сквозном чтении – благодаря листку с вопросами – внимание учащихся привлекается к определенным деталям, разбросанным по тексту. После чтения организуется небольшое групповое обсуждение.

Разработки для самостоятельных занятий помогают развивать критическое мышление, если они отвечают следующим требованиям:

- помогают учащимся заметить достаточно тонкое движение мысли, которое они вряд ли отследили бы сами, но отнюдь не заменяют при этом тщательного чтения текста;
- стимулируют критическое и иное мышление высокого ряда на всех этапах работы;
- служат трамплином для дискуссии или письменной работы, т. е. не замыкаются сами в себе.

Листок с вопросами помогает учащимся на стадии осмысления, они получают его перед чтением довольно длинного отрывка.

**Пример:** разработка для самостоятельных занятий по тексту «Происхождение и использование зерновых».

1. Как человечество приспособило зерновые культуры для собственных нужд?
2. Как давно люди пользуются зерновыми?
3. Некоторые утверждают, что «манипулировать» природой противостоит естественности, а потому неправильно.

Используя свои знания о зерновых культурах, постройте доказательный ответ, либо поддерживающий, либо опровергающий это мнение. По замыслу ответы на первые два вопроса собираются по крупницам на протяжении всего текста. Заметим, что третий вопрос поощряет читателей к мышлению более высокого порядка на основе материала, собранного ими для ответа на первый и второй вопросы.

### **Методический прием 6. Двойные дневники.**

Двойные дневники дают возможность учащимся тесно увязать содержание текста со своим личным опытом, удовлетворить свою природную любознательность. Особенно полезны двойные дневники, когда учащиеся получают задание прочитать какой-то большой текст дома, вне учебной аудитории.

Чтобы сделать двойной дневник, ученики должны, проведя вертикальную линию, разделить чистую страницу пополам. Слева они записывают, какая часть текста произвела на них наибольшее впечатление. Быть может, она вызвала какие-то воспоминания или ассоциации с эпизодами из их собственной жизни. Или просто озадачила. Или вызвала в их душе резкий протест. С правой стороны они должны дать комментарий: что заставило их записать именно эту цитату? Какие мысли она у них вызвала? Какой вопрос возник в связи с ней?

Итак, читая текст, учащиеся должны время от времени останавливаться и делать подобные пометки в своем двойном дневнике. Некоторые учителя предпочитают оговаривать заранее, сколько записей (как минимум) должен

сделать ученик при чтении: допустим, столько-то на каждые десять страниц текста.

### ***Методический прием 7. Техника проведения дискуссии.***

Тонкая грань проходит между дискуссией содержательной и динамичной и дискуссией, выливающейся в бесконечный монолог учителя. Как организовать первую? Как не скатиться во вторую? Лучше всего проходят дискуссии, тему и направленность которых задают сами ученики и их природная любознательность.

Роль учителя – критико-стимулирующая. Существует четыре «шага» или приема, которые использует учитель, чтобы дискуссия не «буксовала» и оставалась при этом в руках учеников.

1. *Утверждения.* Это способ отреагировать, подтвердить понимание или выразить недоумение по поводу сказанного. Утвердительные фразы звучат менее жестко, чем вопросы, и поэтому часто побуждают к более свободному ответному высказыванию. Вы можете сказать: «Насколько я понимаю, вы говорите \_\_\_\_\_», или: «Мне это напомнило \_\_\_\_\_, ранее сказанное», или: «Погодите-ка, вы утверждаете, что \_\_\_\_\_, но Дмитрий только что сказал \_\_\_\_\_», или: «Мне непонятно \_\_\_\_\_».

2. *Вопросы.* Учащиеся будут с большим энтузиазмом обсуждать свои вопросы, а не вопросы учителя, поэтому старайтесь всячески их провоцировать на эти вопросы. Вот несколько возможных подсказок вам в помощь: Какие вопросы могут возникнуть по содержанию этого текста? Чего мы пока не коснулись в нашем обсуждении? Что осталось неясным в этом тексте? С чем вам хотелось бы согласиться? (... не согласиться?).

3. *Сигналы.* Поскольку комментарий учителя зачастую оказывается чересчур весомым, лучше руководить дискуссией с помощью жестов и сигналов и ничего не произносить вслух. Недоуменное выражение лица учителя – для учащихся сигнал: требуется разъяснение. Руки, как бы взвешивающие два предмета («что перетянет»), подают сигнал учащимся, что нужно сравнить предложенные идеи и решить, с какой из двух они согласны. Выражение доброжелательной заинтересованности ободряет ученика, который с трудом подыскивает слова, чтобы выразить свои мысли.

4. *Молчание.* Когда вопрос задан, дайте время на размышление. Молчание, длящееся три, четыре или пять секунд, – могучий стимул заполнить паузу. Если ее не заполняет учитель, добровольцы всегда найдутся.

### ***Методический прием 8. Оставьте за мной последнее слово.***

Данный прием дает основу для обсуждения текста любого плана: как повествовательного, так и описательного.

Особенно хорош для вовлечения в общую дискуссию самых тихих и неактивных учащихся. Прием этот состоит в следующем:

1. Учащихся просят во время чтения текста найти несколько отрывков, которые они считают особенно интересными или достойными комментария.

2. Учащийся выписывает цитату на карточку или листок, не забыв пометить страницу.

3. На обратной стороне карточки учащийся пишет свой комментарий. Он может не согласиться с мыслью, содержащейся в цитате, развить ее или сделать что-то другое – по своему усмотрению.

4. На следующий день учащиеся приносят карточки с цитатами на урок, и учитель вызывает кого-то из них прочесть выписанное. (Желательно, чтобы он сообщил номер страницы, тогда класс сможет следить по тексту.)

5. Когда цитата прочитана, учитель приглашает остальных учащихся как-то на нее отреагировать или ее прокомментировать. Не давайте классу отклоняться от цели дискуссии и следите, чтобы замечания не были обидными и пустыми. Можно дать свой комментарий.

6. В заключение учитель просит учащегося, который выбрал цитату, прочитать собственный к ней комментарий. Вот тут-то и вступает в действие главное правило: «За ним последнее слово». Никакого продолжения дискуссии не будет.

7. После этого учитель вызывает следующего учащегося с его цитатой и круг начинается снова. Вряд ли удастся предоставить возможность выступить всем на одном уроке. Но можно выделять понемногу времени на каждом последующем уроке.

### ***Методический прием 9. Десятиминутное сочинение и другие свободные письменные задания.***

После чтения текста и общего обсуждения можно предложить учащимся организовать свои мысли с помощью десятиминутного эссе. Для этого учитель просит учащихся в течение десяти минут писать, не останавливаясь, на конкретную тему, совпадающую с темой предыдущего обсуждения или проработанного текста. Некоторые преподаватели утверждают, что процесс свободного письма как таковой может открыть творческие глубины, которые при заранее спланированном и продуманном письме остаются закрытыми.

Итак, учащиеся пишут свободное эссе непрерывно, без остановки. (Если они не могут придумать, что еще написать, пусть пишут фразу: «Я не знаю, что

писать дальше...» Главное: писать без остановки, не перечитывая, не исправляя.) После свободного эссе многие учителя предлагают учащимся – не каждый раз, время от времени – просмотреть написанное, выделить основополагающие идеи, написать новое сочинение, используя эти идеи как стержень и отменяя все лишнее, что обычно образуется при свободном письме.

### ***Методический прием 10. Пятиминутное эссе.***

Этот вид письменного задания применяется в конце урока, чтобы помочь учащимся подытожить свои знания по изучаемой теме и дать учителю почувствовать, что происходит в головах его учеников. Конкретно учащихся просят выполнить следующие два задания: написать, что они узнали по данной теме, и задать один вопрос, на который они так и не получили ответ. Учитель сразу же собирает работы и может использовать их при планировании следующего урока.

Педагог, используя учебные ситуации на уроке, развивает пять универсальных компетентностей у обучающихся:

1. Способность к исследованию.
2. Способность к эффективным коммуникациям и организации взаимодействия.
3. Способность принимать решения.
4. Способность осуществлять принятое решение.
5. Способность постоянно осваивать новые виды деятельности.

Уроки, на которых дети сами определяют тему урока, выявляют трудности, обозначают проблемы, самостоятельно делают выводы, составляют правила, доставляют удовольствие учителю, радость открытия детям.

## Педагогическое мастерство современного педагога

Педагогическое мастерство – это высокое и постоянно совершенствуемое искусство воспитания и обучения, доступное каждому учителю, в состав которого входят гуманистическая направленность личности, формирующиеся профессиональные знания и способности, педагогическая техника.

При целенаправленной организации профессиональной педагогической деятельности учителя и его подготовке принципиальным является вопрос о классификации педагогических задач.

По временному признаку принято различать три большие группы педагогических задач: *стратегические, тактические и оперативные*.

В педагогической науке выделяют *этапы решения педагогической задачи*, которые разделяются вне зависимости от класса, типа и уровня сложности. Все педагогические задачи имеют общее свойство, связанное с тем, что они являются задачами социального управления. В связи с этим, рассматривая процедуру решения педагогической задачи, необходимо исходить из того, что ее цель достигается в результате решения частных познавательных и практических задач. Эти частные задачи и есть этапы решения педагогической задачи в целом.

*Этапы решения педагогической задачи:*

- 1) *постановка педагогической задачи на основе анализа ситуации и конкретных условий;*
- 2) *конструирование способа педагогического взаимодействия (воздействия);*
- 3) *процесс решения педагогической задачи;*
- 4) *анализ результатов решения педагогической задачи.*

Важными компонентами и характеристиками педагогических действий являются их результаты. При решении педагогической задачи всегда следует иметь в виду возможность получения не только прямого, но и побочного результата, соотношения результата предметного и воспитательного. Во многих случаях побочный продукт действия может оказаться нежелательным, усложняющим течение педагогического процесса, нарушающим педагогически целесообразные взаимоотношения и т. п.

Со способом решения задачи тесно связан процесс решения задачи. Процесс решения педагогической задачи может быть описан как реализация некоторого способа, как «фрагмент функционирования решателя», осуществляемый им при решении задачи или с целью ее решения. При этом при описании процесса решения задачи учитываются не только осуществляемые

решателем операции сами по себе (как это имеет место при описании способа решения), но также временные и энергетические затраты на их осуществление, равно как и другие явления, сопровождающие оперирование или представляющие собой его свойства (Г. А. Балл). Отличие процесса решения педагогической задачи от способа дает основание говорить о продуктивности и непродуктивности решения педагогической задачи разными педагогами, в то время как способ сам по себе в большинстве случаев нейтрален.

Таким образом, процесс решения педагогической задачи – это всегда творчество. В его этапности выражается диалектика взаимопереходов теоретического и практического мышления.

На первом этапе осуществляется анализ педагогической ситуации, включающий в себя ряд операций, завершающихся выработкой и принятием диагностических решений. Сама диагностика при этом включает в себя диагностику индивидуального или группового поступка, личности и коллектива, на основе чего прогнозируются результаты обучения и воспитания, а также возможные трудности и ошибки обучающихся, их ответные реакции на педагогические воздействия.

Такая работа теоретического мышления, направленная на изучение ситуации, перерастает в теоретическую формулировку конкретной педагогической задачи и определение необходимых и достаточных условий для ее эффективного решения. Другими словами, педагогическое целеполагание сопровождается анализом и мысленным отбором имеющихся средств достижения искомого результата и завершается проектированием воздействий и взаимодействия.

Когда педагогическая задача решена теоретически, наступает следующий этап – этап ее осуществления на практике. Однако теоретическое мышление не уходит со сцены, а лишь отодвигается на второй план, выполняя функции регулирования и корригирования, благодаря которым происходит перестройка педагогического процесса на основе непрерывно поступающей информации. Заканчивается решение педагогической задачи новым выдвиганием теоретического мышления на передний план. Здесь осуществляются итоговый учет и оценка полученных результатов на основе сопоставления с имевшейся моделью требуемого результата. Результаты этого анализа, в свою очередь, составляют необходимую базу для выдвигания теоретического обоснования и решения новой педагогической задачи.

Другими словами, уровень педагогического профессионализма и мастерства напрямую определяется способами решения педагогических задач, но главным образом тем, в какой степени их решение опирается на теоретическое осмысление собственной деятельности. При этом уровни

деятельности связаны с уровнями обобщения собственной практики, выработкой общей стратегии осуществления деятельности.

Педагогическое мышление учителя прежде всего проявляется в анализе информации, относящейся к решению задачи, т. е. ее условий, средств и способов решения. Средства и способы могут квалифицироваться как обязательные, рекомендуемые и даже запрещенные.

Для отдельного педагога продуктивное решение творческой педагогической задачи состоит в том, чтобы, с одной стороны, максимально продуктивно решать собственные задачи, а с другой – «вписаться» в деятельность всего педагогического коллектива, членом которого он является. В свою очередь, продуктивное творчество педагогических коллективов имеет место во всех случаях, где искомый результат представляется за границей данной педагогической системы и лежит в последующей. Это позволяет отдельные педагогические мероприятия (урок, встречу, практическое занятие и т. п.) подчинить будущему. Предметом коллективного поиска при этом становятся способы: организации всего времени, отводимого на педагогический процесс; организации учебно-воспитательной информации, адресуемой учащимся в течение всего цикла обучения, года, месяца; организации преемственности и последовательности всех педагогических воздействий, которые обеспечивали бы самодвижение ученика к вершинам профессионализма; перевода ученика из объекта педагогических воздействий в субъект творческого общения, познания и труда; формирования у учащихся потребности в новых знаниях, интересах, выявлении способностей, поиске в них сильных сторон, обеспечивающих продуктивное саморазвитие.

Исходя из вышесказанного, предпосылкой профессионального продуктивного решения педагогической задачи при любой технологии является активно заинтересованное взаимодействие субъектов педагогического процесса – педагогов и воспитанников.

## Саморазвитие и самообразование педагога

Личностно-профессиональное саморазвитие представляет собой вид деятельности, предполагающий направленность личности на изменение самого себя, осуществление преобразования, порождение как субъекта профессиональной деятельности в развитии.

*Направления самообразования:*

- профессиональное (предмет преподавания);
- психолого-педагогическое и психологическое;
- методическое;
- эстетическое;
- в области цифровых образовательных технологий;
- в области формирования ЗОЖ.

Технология конструирования индивидуальных профессионально-развивающих траекторий включает поэтапные действия педагога в соответствии с алгоритмическим циклом деятельности:

<i>диагностический этап</i>	содержит определение ведущих мотивов и степени готовности к саморазвитию, анализ качественных характеристик интегративной образовательной среды и имеющихся вариативных профессионально-развивающих ресурсов
<i>прогностический этап</i>	проектируется будущая деятельность, определяются концепция саморазвития и стратегия ее реализации, прогнозируются возможные направления личностно-профессионального саморазвития, разрабатываются вероятностные сценарии, а также их оптимальные варианты
<i>практический этап</i>	связан с реализацией спроектированной индивидуальной профессионально-развивающей траектории
<i>рефлексивный этап</i>	оцениваются результаты саморазвития по внешним и собственным критериям, анализируются продукты профессионально-педагогической деятельности, которые подтверждают позитивную динамику личных результатов саморазвития педагога, осуществляются корректировочные действия и определяются перспективы саморазвития

Продуктами профессионально-педагогической деятельности, подтверждающими успешность осуществления личностно-профессионального саморазвития, являются:

- документы о повышении квалификации, обобщении и транслировании опыта достижения результатов;
- публикации, проекты, научно-методические и учебно-методические педагогические разработки;

- сертификаты и дипломы об участии в научно-практических конференциях, конкурсах, форумах, семинарах, фестивалях.

Таким образом, последовательность действий по конструированию и реализации индивидуальной профессионально-развивающей траектории включает следующие позиции:

- постановку цели и задач личностно-профессионального саморазвития в условиях интегративной образовательной среды;
- содержательный анализ имеющихся актуальных и потенциальных профессионально-развивающих ресурсов;
- определение стратегии и тактики процесса саморазвития;
- реализацию запланированных действий, приводящих к результату саморазвития;
- фиксирование достижений и осуществление мониторинга имеющихся изменений в личностно-профессиональном саморазвитии;
- рефлексию результатов саморазвития и корректировочные действия;
- переход на качественно новые уровни личностно-профессионального саморазвития по концентрическому принципу.

## ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ

*Настоящего учителя можно представить себе только в постоянном совершенствовании.  
В. А. Сухомлинский*

### Система школьного наставничества

*Наставничество* – это социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального опыта, форма преемственности поколений. Кроме того, наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

#### Ролевые типы наставников

«Навигатор»	помогает молодому учителю ознакомиться с деятельностью всех структурных подразделений образовательного учреждения; дает возможность осознать ему свое место в системе школы; осуществляет пошаговое руководство процессом профессионального становления
«Эталон»	для молодого учителя наставник становится примером для подражания в организации педагогической деятельности, что позволяет стимулировать процесс профессионального становления начинающего педагога
«Консультант»	участвует в процессе профессионального становления молодого учителя эпизодически, когда он об этом попросит
«Контролер»	постоянно контролирует процесс профессионального становления молодого учителя, предоставляя ему возможность самостоятельно осуществлять педагогическую деятельность
«Активист»	считает, что «жизнь научит», поэтому свою роль сводит к тому, чтобы создать ситуации для молодого учителя максимального получения опыта. Нужно отдать ему должное – он весьма изобретателен в том, чтобы каждый раз находить разные способы «бросить в воду» и предоставить возможность «выплыть самому». Именно с таким наставником можно стать по-настоящему «бывалым». Однако количество набитых шишек при этом может быть больше, чем это необходимо

#### Ролевые типы молодых педагогов

«Неудовлетворенные»	Для них характерна известная самоизоляция в педагогическом коллективе. Они не стремятся к контактам с коллегами, ссылаясь на отсутствие общих интересов. Молодые педагоги нередко высказывают критические суждения в адрес администрации, упрекая ее в недостаточном внимании к проблемам, волнующим молодых специалистов. Они убеждены, что учить надо только тех, кто хочет учиться. Источники трудностей, по мнению этих учителей, лежат в самой профессии, в природных задатках и способностях
---------------------	--

	<p>учащихся. В итоге профессиональная деятельность не приносит радости и удовлетворения</p>
«Самоутверждающиеся»	<p>Им не свойственно ощущение жизненной неудачи, они не стремятся найти более легкую профессию. Если представители этой группы сталкиваются с трудностями, то они ни на минуту не ставят под сомнение сделанный выбор. Представители этой части педагогической молодежи с первых дней чувствуют себя на своем месте. Работа рождает у них приподнятое настроение. Они не ограничивают свои контакты с учащимися лишь рамками урока, а с удовольствием проводят с ними свое свободное время. Такие педагоги – хорошие организаторы. Они убеждены в том, что ясно представляют, как могут повести себя их воспитанники в сложных ситуациях, поэтому уверены в правильности принимаемых педагогических решений. Для них характерны высокая удовлетворенность собой, нежелание что-либо менять в себе. Они видят, что пользуются уважением среди окружающих; именно к ним обращаются за советом порой и коллеги, старшие по возрасту. Профессиональная уверенность в правильности своих действий побуждает представителей этой группы доверять лишь своему опыту. Итак, эта группа молодых людей удовлетворена тем, что избрала профессию учителя. Представители этой группы энергичны и самостоятельны, требовательны и организованы. Однако все эти привлекательные достоинства в деятельности педагога хороши лишь тогда, когда основаны на доверии к ученику, вере в него</p>
«Увлеченные»	<p>Для них избранная деятельность наделена особым обаянием: на их глазах растут молодые люди, формируется их характер, складывается мировоззрение. Это ощущение связано с тем, что главным чувством, определяющим их отношение к детям, оказывается дружеская расположенность. Речь идет отнюдь не о панибратстве и фамильярности, а о контактах на равных, основанных на понимании того, что ребятам нужен старший товарищ – советчик и друг. Такие взаимоотношения снимают педагогическую дистанцию между воспитателем и воспитанником и создают основу для их глубокого взаимопонимания, товарищеского общения и сотрудничества. Это привычное состояние «увлеченных», основанное на вере в то, что каждый воспитанник – неповторимая личность, к которой нужен индивидуальный подход, которую необходимо принять и понять. При таком характере взаимоотношений педагог никогда не навязывает своего мнения детям, каким бы правильным оно ему не казалось, и не боится признать свои ошибки, хотя это не всегда легко. Увлеченность делом рождает естественность поведения: педагог не очень задумывается над тем, как он выглядит со стороны, имеет ли авторитет среди воспитанников, их родителей, коллег. Одна из особенностей позиции этой части молодых педагогов – стремление к созданию союза единомышленников, без которого усилия каждого вряд ли достигнут цели. «Увлеченным» не безразлично общественное признание</p>

*«Вдохновение – вот ключ к истинному наставничеству.  
Учитель может передать знания и информацию, но только настоящий наставник  
наполнит вас вдохновением и верой в то,  
что вы способны на гораздо большее, чем вам кажется».*  
К. Д. Ушинский

*Принципы системы сопровождения молодых педагогов:*

- Принцип гуманистичности обучения.
- Принцип приоритетности педагогического подхода при проектировании образовательного процесса в системе образования.
- Принцип педагогической целесообразности применения новых информационных технологий.
- Принцип выбора содержания образования.
- Принцип обеспечения безопасности информации, циркулирующей в системе общего образования.
- Принцип стартового уровня образования.
- Принцип соответствия технологий обучения.
- Принцип мобильности обучения.
- Принцип разносторонности методического консультирования.
- Принцип гибкости в организации.

*Основные принципы наставничества:*

- Добровольность.
- Открытость.
- Компетентность.
- Соблюдение норм профессиональной этики.
- Желание работать **ВМЕСТЕ**.

*Формы наставничества для молодых педагогов*

**«Адаптационный период» – традиционная форма наставничества**

<b>Средства</b>	диагностика, посещение наставником уроков молодого учителя, организация их самоанализа; стимулирование всех форм самостоятельности, активности в учебно-воспитательном процессе; формирование навыков самоорганизации, позитивное принятие выбранной профессии
<b>Методы</b>	репродуктивные, наблюдение, анкетирование, беседа
<b>Форма</b>	индивидуальная

**Важно!**

**Информационная поддержка.** Молодые педагоги сталкиваются с большим объемом новой информации, которая необходима им для выполнения их повседневных задач. Эта информация не может и не должна быть донесена до учителя сразу в полном объеме, она должна быть в распоряжении учителя – так чтобы при возникновении необходимости он всегда мог обратиться к этой информации.

С целью облегчить работу будущим наставникам, а также руководству школы данная информация была собрана, разделена на кластеры и представлена в виде оглавления, вложенного в папку-приветствие. Этот документ следует понимать как «динамичный» продукт.

**«Проектировочный этап» – коллективное, ситуативное наставничество**

<b>Средства</b>	Работа над темами самообразования, планирование методической работы, выявление индивидуального стиля деятельности, создание «Портфолио»
<b>Методы</b>	информационные (лекции в «Школе молодого учителя» педагогические чтения и др.); творческие; проблемные, инверсионные; наблюдение; беседа; анкетирование
<b>Форма</b>	индивидуальная, коллективная

**Важно!**



**«Контрольно-оценочный этап» – коллективное, ситуативное, реверсивное  
наставничество**

<b>Средства</b>	Педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, посещение и анализ открытых уроков, развитие творческого потенциала молодых учителей, мотивация участия в инновационной деятельности
<b>Методы</b>	комплексные (педагогические мастерские, мастер-классы, проблемно-деловые, рефлексивно-деловые игры)
<b>Форма</b>	индивидуальная, групповая, коллективная

***Важно!***

- 1. Профессиональная поддержка и сопровождение.*
- 2. Обеспечение вариативности траекторий профессиональной самореализации.*
- 3. Выстраивание продуктивной профессиональной коммуникации. Содружество поколений.*
- 4. Создание системы мер, направленных на общественное признание – продвижение имиджа профессии «учитель». Публичное представление успехов молодых педагогов. Создание блога «Молодой педагог».*

**Формы**

Постоянно-действующий психолого педагогический семинар

Проблемный семинар "Хочу учиться"

Школа педагогического мастерства по проблеме

Индивидуальные консультации

Работа постоянных и временных групп, методические объединения

Методические оперативки

Школа молодого учителя района

Школа молодого учителя образовательной организации

Самообразование

Конференция, педагогический совет, творческие отчеты педагогов, день педагогического мастерства, методические выставки

**Важно!**

*На всех этапах взаимодействия с молодыми педагогами: педагогическая диагностика – саморегулирование и самокоррекция.*

*Функции педагогической диагностики:*

- функция обратной связи;
- функция педагогической коррекции;
- функция мотивации и стимулирования;
- функция контроля.

*Профессиональные сообщества – мощное средство поддержки профессиональной деятельности, позволяют специалистам постоянно расти, развиваться, к ним относятся:*

- муниципальные и окружные объединения педагогов-предметников, в том числе и виртуальные;
- совет молодых педагогов;
- ассоциация педагогов;
- виртуальное сообщество молодых педагогов;
- педагогический клуб;
- сетевые сообщества.

*Факторы, обеспечивающие успешность становления молодого специалиста:*

- непрерывность профессионального становления молодого специалиста в системе «школа – методическая служба – общественные объединения»;
- сотрудничество молодого специалиста с наставником, предполагающее субъект-субъектное взаимодействие, диалоговый обмен опытом;
- четкое видение молодым специалистом результатов своей деятельности по профессиональному становлению;
- реализация принципов саморегуляции, самопознания, самоопределения, самосовершенствования;
- использование портфолио как инструмента самооценки педагогической деятельности молодого специалиста и оценки его профессиональных достижений.

*Как оценить результативность наставничества?*

1. Степень достижения цели наставничества – главный критерий его результативности. Цель должна быть ясной, чётко сформулированной по срокам и конкретным количественным или качественным показателям.

2. Объект оценки – не только молодой учитель и его навыки, но и сам наставник. Оцениваться они могут по разным критериям и разными способами.
3. Наставничество как социальный институт влияет на всю систему управления персоналом. В связи с этим при оценке успешности наставничества стоит обратить внимание на изменения в управленческой среде, понять, каковы положительные и отрицательные явления.
4. Наставничество, как правило, заранее регламентировано определенным планом, поэтому оценка результативности должна осуществляться не только в целом, по конечным результатам, но и поэтапно.

***Можно использовать!***

*Модель Дональда Киркпатрика. Он предложил оценивать наставничество по четырём уровням:*

- 1. Оценка эмоциональной удовлетворённости наставляемого.*
- 2. Оценка полученных знаний или оценка изменений уровня знаний.*
- 3. Оценка изменения поведения.*
- 4. Оценка результатов для организации.*

## Модели сопровождения молодых педагогов

### Модель индивидуализированного наставничества

<p>Позиция обучаемого (молодого педагога) становится активной, где он наряду с преподавателем также выступает субъектом обучения. Задача <i>индивидуализации</i> – <i>научить обучающихся самостоятельно управлять своей образовательной траекторией</i>.</p> <p>И тогда преподаватель выступает уже как помощник, наставник. При таком подходе наставник помогает молодому педагогу выявлять и нарабатывать свои собственные техники, приемы работы, необходимые в построении своей индивидуальной образовательной траектории</p>	<p><b>Важно!</b> Наставник является со-творцом индивидуальной образовательной траектории начинающего специалиста, помогает молодому педагогу достичь целей его личностно-профессионального роста. Техника «<i>Расскажи – Покажи – Сделай</i>». Идея <i>открытого профессионализма</i></p>
--	---

### Конкурсная модель как сопровождение личностно-профессионального роста молодых специалистов

<p>Конкурс как педагогическая система повышения квалификации его участников, как метод общественной аттестации педагогической компетентности и одновременно формирования этой компетентности. «Развивающее наставничество», которое строится как партнерское, диалоговое взаимодействие молодого и опытных коллег.</p> <p>Проведение конкурсов педагогических достижений в целом направлено на:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– выявление талантливых педагогических работников, их поддержку и поощрение;</li><li>– повышение престижа педагогического труда и распространение опыта лучших педагогов;</li><li>– развитие творческого потенциала молодых педагогов;</li><li>– содействие самоактуализации молодых педагогов</li></ul>	<p><b>Важно!</b> Усилия по формированию установки «главное не победа, а участие», встречи, обмен опытом, самореализация, самоактуализация, развитие когнитивных, рефлексивных, креативных и др. качеств молодых педагогов, актуальных для конкурсных условий.</p> <p><i>Ключевые условия реализации конкурсной модели:</i></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Обеспечение эффективности взаимодействия организаторов конкурса по реализации непрерывности повышения квалификации и развития творческого потенциала молодого учителя – конкурсанта, создание атмосферы заинтересованности в успешности его профессионального представления.</li><li>2. Гуманизация пространства конкурса, ориентация на открытый диалог, актуализация исследовательской позиции молодых конкурсантов, обеспечение их психологической поддержки.</li><li>3. Ориентация конкурсантов на продуктивность собственной деятельности в специфических условиях конкурса, адекватное соотношение результатов экспертизы и реалистичности представлений конкурсанта о</li></ol>
--	--

себе, побуждение конкурсантов к рефлексивно-оценочному анализу себя и своих профессиональных действий, профессиональная направленность неформального общения в условиях референтной группы, предпочтение организационных форм повышения квалификации, учитывающих ценностные ориентации, пролонгированное научно-методическое сопровождение на всех этапах и в послеконкурсный период как необходимая предпосылка продуктивности профессионального совершенствования участников конкурса

### Модель «Обучение для всех» – модель естественной ассимиляции молодых педагогов

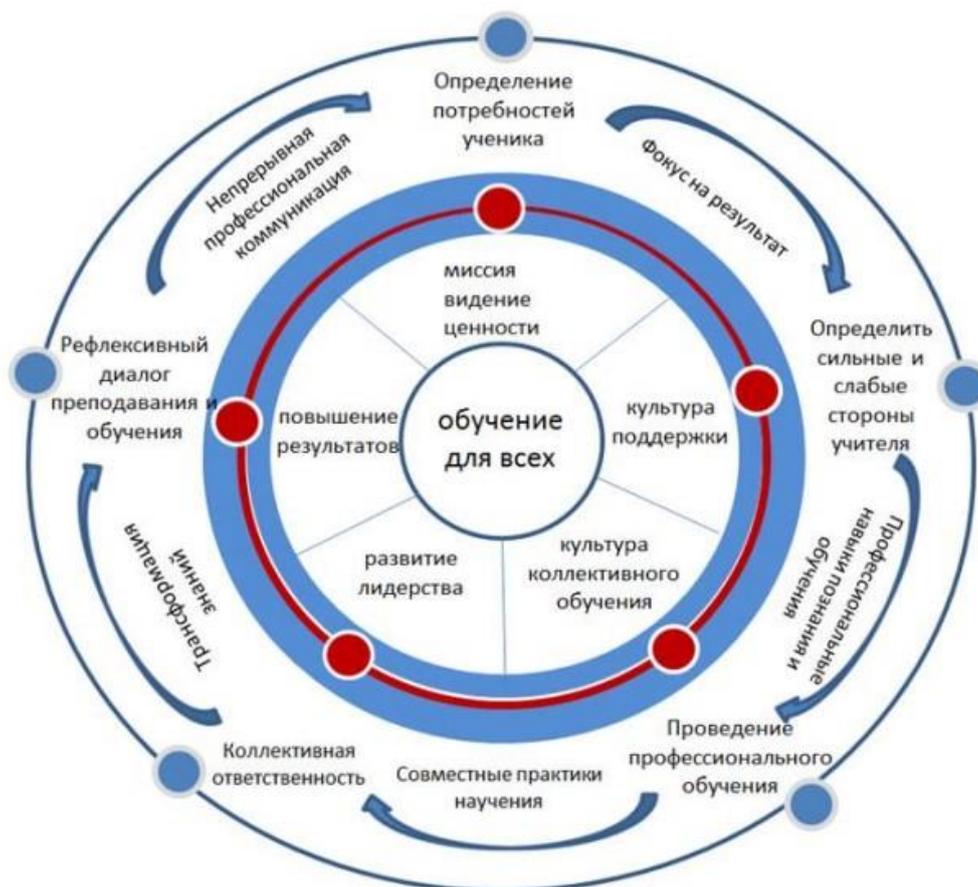
<p>Развитие коллективного потенциала образовательной организации. Нацеленность на построение культуры доверия и сотрудничества, культуры обратной связи. Обеспечение взаимодействия педагогов для повышения их уровня профессиональной компетентности, развитие обучающегося сообщества как модели естественной ассимиляции молодых педагогов в коллективе.</p> <p>Деятельность профессионального сообщества обучения строится на основе кураторской методики (разработана К. М. Ушаковым).</p> <p><i>Шаг 1.</i> Выбор учителей. Среди педагогов подбираются равные по статусу пары. Например, два молодых педагога или два опытных с примерно равным авторитетом.</p> <p><i>Шаг 2.</i> Подбор куратора для пары. На роль «третьего умного» лучше всего подойдут пользующиеся авторитетом учителя, члены администрации, школьный психолог, тьютор.</p> <p><i>Шаг 3.</i> Формулировка задания для пары. Присутствующему на уроке учителю ставится задача отслеживать определенный аспект урока. Например, один учитель приходит на урок к другому с конкретным листом для наблюдений и фиксирует происходящее по заданному шаблону. Затем их роли меняются: второй учитель ведет урок, а первый – делает пометки в таком же протоколе.</p> <p><i>Шаг 4.</i> Обсуждение итогов в присутствии куратора. Общая встреча должна произойти в течение 48 ч с момента первого занятия, т. е. «по горячим следам». Разбираются плюсы и минусы занятия. Анализируются только те аспекты, за которыми велось наблюдение. Куратор следит за</p>	<p><b>Важно!</b></p> <p>Профессиональное сообщество обучения педагогов обеспечивает профессиональную среду, в которой учителя учатся и получают дополнительные знания от совместного опыта. В роли куратора обязательно должен выступать педагог, обладающий авторитетом среди учителей и опытом, который позволит справиться с возложенными задачами.</p> <p>Эффективные профессиональные сообщества обучения фокусируются на непрерывном движении через различные этапы, чтобы увидеть улучшения в обучении.</p> <p>Основными преимуществами от участия в профессиональных сообществах обучения являются: развитие лидерских качеств, укрепление доверия, открытости, возникновение и кристаллизация общего видения миссии школы, профессиональное развитие.</p>
--	--

тем, чтобы сохранялся конструктивный настрой при обсуждении, чтобы участники осознавали то, чему они научились и с какими трудностями столкнулись.

*Шаг 5.* Постановка куратором новой задачи. За счет постановки новых задач, отслеживания разных аспектов практики повышается профессиональная осознанность учителя, он больше внимания уделяет своей практике и реакциям ученика на свои действия.

*Шаг 6.* Постепенное усложнение взаимодействия между участниками. Пара (или диада) – это зачастую неустойчивая структура, так как учителя могут резко перестать обмениваться опытом без кураторских подсказок.

Гораздо устойчивее и продуктивнее для школы группы из трех (триады) и более учителей. В таком случае в них устанавливаются определенные культурные нормы (например, стремление к постоянным улучшениям). В связи с этим куратор может менять участников пар, добавлять новых учителей при условии соблюдения равных статусов.



**Инверсионная культуротворческая модель развития молодого педагога в сообществе – ELFE  
(everyone learn from everyone – Каждый учит каждого!)**

Инверсионная модель как перестановка смысла, для того чтобы учиться вместе и расти, не важны стаж работы и даже опыт, важны устремление к познанию и потребность к профессиональному и личностному росту, потребность в изменении, потому что молодые педагоги позиционируют себя как представители мирового сообщества педагогов, и мы открыты и к отечественным, и к зарубежным инновациям и лучшим образовательным практикам.

В основе проектной инверсионной модели лежат следующие идеи и положения:

- 1) формальные институты образования перестали быть главными источниками социально и профессионально значимой информации для молодых педагогов;
- 2) в связи с высокими темпами обновления знаний и ростом социальной неоднородности опыт одного наставника перестал быть гарантией педагогического эффекта в отношении начинающего педагога;
- 3) лучше всего педагоги учатся друг у друга, в процессе совместной профессиональной деятельности и совместного общения и решения социально значимых задач, если это составляет значимость для молодого педагога;
- 4) принципы управления мотивацией, предложенные Ю. А. Конаржевским (принцип личного стимулирования и принцип обогащения труда учителя), предполагают расширение пространства профессионального общения от образовательной среды организации до культуротворческой среды района.

Модель основывается на четырех «китах»:

– *Событийность* (организация образовательных проектов, имеющих событийную основу).

– *Инновационность* (включение молодых педагогов района в инновационную деятельность).

**Важно!**

Если молодой педагог обладает развитыми видами интеллекта (*педагогического, культурного, стратегического, предпринимательского, рефлексивного, эвристического*), он способен к решению труднейших задач современной профессиональной педагогической деятельности.

*Педагогический интеллект* – способность к развитию педагогических знаний, педагогического мышления, способность не только учиться, но и быстро переучиваться.

*Культурный интеллект* – способность эффективно работать в разных культурах и с разными культурными практиками (театральная, музейная педагогика и др.).

*Стратегический интеллект* позволяет осознавать тренды развития образования и соотносить их с перспективами развития человеческого капитала. (Ежегодная конференция молодых педагогов призвана привлечь их к активной творческой работе в рамках развития образовательных систем различного уровня – к разработке инновационных образовательных продуктов и технологий, организации методических мероприятий, конкурсному движению, государственно-общественному управлению образованием.)

*Педагогическая ярмарка* – форма представления результатов инновационной деятельности, когда каждому ее участнику выделяется пространство, где можно представить свой опыт, свои результаты в разных формах: прочитать мини-лекцию, провести интерактивное занятие, продемонстрировать печатные материалы.

*Предпринимательский интеллект* – продвижение новых идей, риск, умение учиться на ошибках.

*Рефлексивный интеллект* – способность к самостоятельной коррекции своей педагогической деятельности, умение взглянуть на себя со стороны.

*Эвристический интеллект* – способность принимать верные решения в сложных

<ul style="list-style-type: none"> <li>– <i>Лидерство</i> (молодые педагоги как лидеры в образовании).</li> <li>– <i>Культуроориентация и культуротворчество</i> (использование культурной среды города/поселка и проектирование новых культурных педагогических практик).</li> </ul>	<p>ситуациях, аккумулировать когнитивные способности. Данный интеллект может быть развит в процессе разработки и участия в педагогических квестах, интерактивных занятиях, которые призваны создать комфортную среду общения, стимулировать профессиональный интерес, актуализировать собственные знания.</p>
---	---

### Модель «Сообщество молодых педагогов»

<p>Реализация модели строится на актуализации следующих моментов:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– взаимодействие заинтересованных образовательных организаций района и организаций-партнеров (вузов, педагогических колледжей, общественных организаций) в решении проблемы молодых специалистов при координирующей роли ИМЦ;</li> <li>– соотнесение диагностируемых запросов со стороны администрации образовательных учреждений к молодым специалистам и субъектной позиции самих молодых педагогов в решении своей профессиональной судьбы;</li> <li>– возможности творческого развития данной модели другими районными системами образования;</li> <li>– поэтапное внедрение компонентов модели (подготовка диагностик и систематизации аналитических данных; разработка программы курсов повышения квалификации молодых педагогов в сочетании с работой общественной Ассоциации молодых педагогов на основе волонтерской педагогической деятельности);</li> <li>– сочетание самооценки молодыми педагогами собственного профессионального развития и внешней общественно-профессиональной его оценки;</li> <li>– наличие системы показателей, диагностирующих успешную интеграцию молодых педагогов в профессию, включающих удовлетворенность всех участников, снижение оттока молодых педагогов из образовательных учреждений района, позитивные результаты внешней оценки и самооценки молодых педагогов, увеличение их индивидуальных и коллективных инициатив.</li> </ul>	<p><b>Важно!</b></p> <p>Содержательно представленная модель сопровождения молодых педагогов включает три блока:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– мониторингово-диагностический, позволяющий на всех этапах сопровождения сравнивать исходные показатели учительской молодежи при вхождении в профессию и отслеживать, корректировать необходимые изменения;</li> <li>– вариативная программа повышения квалификации молодых специалистов, содержание которой позволяет погрузить участников в проблематику современного школьного образования (это недостаточно глубоко делает сегодня система педагогического образования); вывести их на уровень практического овладения современными педагогическими технологиями и методиками профессиональной деятельности и даже актуализировать собственный творческий потенциал молодого учителя, предлагая ему разработать индивидуальный проект;</li> <li>– коллективная общественно значимая профессиональная деятельность (волонтерская работа со сложными группами школьников) в рамках профессионального сообщества молодых педагогов, способного в дальнейшем совместно решать профессиональные проблемы более высокого, чем при традиционной работе с молодыми специалистами, уровня сложности.</li> </ul>
---	--

Модель интеграции молодых педагогов в профессию показывает, что категория «интеграция» включает как адаптацию молодого специалиста к профессиональным реалиям, так и, что более важно, его самоидентификацию, т. е. профессиональное самоопределение, обуславливающее последующее желание оставаться в профессии.

*Педагог XXI века – это человек, способный к созданию знаний, к инновациям. Он обладает навыками и умениями, необходимыми человеку в обществе знания. Он способен к самоорганизации, к модерации групповой работы, к управлению обучающими организациями.*

## ПЕДАГОГ-ОБУЧАЮЩИЕСЯ

### Секреты классного руководства: как создать классную команду?

*«То, что дети могут сделать вместе сегодня,  
завтра каждый из них сможет сделать самостоятельно»  
Л. С. Выготский*

Что вы знаете про команду и про то, как ее создать? Встречали ли вы когда-либо команду? Какие у нее есть признаки, как вы думаете? Это все очень интересные вопросы, которые обсудим далее.

#### **1. Суть командообразования**

Итак, понятие «командообразование» происходит от «team building» – «построение команды». Лучший инструмент, чтобы управлять коллективом и развивать его, придумать сложно.

Командообразование позволяет объединять людей из разных организаций (школ, классов и т. п.) в единый, слаженный механизм, в основе которого лежат равноправие и коллективная ответственность.

Впервые методы командообразования появились в XX веке в области спорта. Оттуда они перебрались в сферу бизнеса, а в 1960–1970-х годах такой подход позаимствовали и менеджеры. До сих пор они популярны из-за эффективности управления.

Командообразование состоит из 3 элементов.



Для чего же нам нужно говорить о командообразовании? Какие оно решает задачи?

## **2. Задачи командообразования**

Сегодня если речь заходит о командообразовании, то чаще имеются в виду мероприятия, которые сплачивают коллектив, поднимают командный дух: тренинги, совместные праздники или акции благотворительности.

**ВАЖНО!** Эффективное командообразование, особенно если речь идет о классном коллективе, решает другие задачи:

1. Сформировать умение эффективно общаться, чтобы *решать самые разные проблемы*.

2. Повысить уровень внутренней индивидуальной ответственности, даже если речь идет о выполнении командной задачи.

3. Снизить рабочую конкуренцию и добиться единства.

4. Переориентировать мышление с индивидуального труда на коллективный.

5. Развить командный дух и улучшить корпоративную культуру.

6. Повысить КПД при выполнении любой задачи.

7. Поставить неофициального лидера во главе команды.

Все участники событий по командообразованию делятся на 3 группы – условное обозначение участников:

- команда;
- коллектив.
- рабочая группа.

Последние 2 понятия, по сути, идентичны, а вот о команде стоит поговорить особо.

Как мы уже поняли, создать команду сложно, но ее слаженная работа повышает результативность деятельности. В таком случае, как вы думаете, стоит ли ее создавать? Какие еще преимущества вы можете назвать?

## **3. Преимущества командообразования**

Предлагаем найти весомые преимущества. Начнем. Противоположность командообразования – тотальное администрирование, которое подразумевает полный контроль за действиями каждого, а также строго определенную систему «кнута и пряника».

Преимущества, если все участники коллектива являются командой, очевидны.

Во-первых, все максимально отдают свои таланты и умения, чтобы решить проблему. КПД выше, чем при подчинении одному руководителю.

Во-вторых, к каждой задаче подходят комплексно и решают ее креативно, ведь, как известно, «Одна голова хорошо, а две – еще лучше».

В-третьих, коллектив становится более дисциплинированным, повышается производительность.

В-четвертых, критические ошибки возникают реже, поскольку ответственность коллективная и все заинтересованы в результате.

В-пятых, снижается риск эмоционального выгорания, поскольку развивается взаимопомощь.

В-шестых, член команды, почувствовав себя отстающим, начинает самостоятельно стремиться догнать остальных.

Любой дом стоит на фундаменте, а команда на принципах. Важно их знать и учитывать при создании команды.

Принципы командообразования могут меняться или быть дополнены новыми. Все зависит от требований к команде.

#### ***4. Принципы командообразования***

Есть основные неизменные принципы командообразования, мы о них поговорим ниже.

##### ***1. Целеполагание***

Этот принцип как краеугольный камень. Сформированная задача должна быть коллективной. И даже если цель ставится индивидуальная, ее выполнение должно способствовать достижению общей цели. Важна конкретика, чтобы не требовались разъяснения и уточнения. Только тогда возможна максимальная эффективность как в плане выполнения, так и в вопросе коммуникации.

Конкретная задача дает возможность больше концентрироваться. Человек сможет приложить все свои умения, чтобы достичь цели. Тогда формируется осознание личной ценности, общности интересов, доверия между участниками команды.

##### ***2. Коллективное достижение результата***

Главный смысл создания команды – добиться того, чтобы цели достигались коллективно, а не усилиями каждого человека в отдельности. Не должно быть задач, которые решались бы индивидуально. Все участники в итоге учатся соотноситься с коллективом, учитывать особенности каждого.

Командная работа сопровождается выбросом большого количества энергии. Коллективный результат всегда превосходит по эффективности индивидуальный труд. Кроме того, совместное достижение цели ведет к обсуждениям, как решить ту или иную проблему, а такие совещания способствуют креативности и генерации новых идей.

### *3. Личная ответственность перед командой*

Все участники должны понимать, что от их индивидуального вклада зависит коллективный результат. Такое осознание повышает чувство ответственности, помогает относиться более серьезно к поставленной задаче. Соперничество не стоит списывать со счетов, ведь никому не хочется осознавать, что он проиграл, потерял поощрение или рискует выбыть из команды.

### *4. Стимуляция*

Командообразование невозможно без поощрений. Какую именно стимуляцию выбрать, зависит от того, над чем трудится коллектив. Однако стоит помнить о чувстве морального удовлетворения. Ниже предлагаем Вам несколько практических приемов стимулирования, которые мы сами используем в своей работе. Надеемся, что и для Вас они будут полезны.

<b>Приемы стимулирования</b>
<b>Доверие и предоставление самостоятельности</b>
<b>Проявление интереса к члену коллектива</b>
<b>Одобрение</b>
<b>Личностный рост и продвижение</b>
<b>Награждение и моральное подкрепление</b>
<b>Дополнительное свободное время</b>

### *5. Продуктивность*

Этот фактор прямо пропорционально связан со временем существования коллектива. КПД и успех труда в дружной команде очень высоки, поскольку их единство и профессионализм на высоте.

Сплоченный коллектив сам по себе не появится. Чтобы образовалась сильная команда, нужен колоссальный труд со стороны ее лидера – классного руководителя, который понимает основную идею и ценности команды. Командообразование предполагает соблюдение ряда правил.

### *5. Правила командообразования*

#### *1. Озвучивайте свои ожидания*

Те, кто только попал в команду, пластичны и готовы перенимать новые идеи, ценности, культуру. Они будут активно пытаться понять, что от них требуется, чтобы влиться в коллектив. Лидер этим воспользуется: он расскажет,

в чем миссия, каковы «правила игры» и способы достижения целей в коллективе.

## *2. Уважайте каждого участника команды*

Не стоит забывать, что каждый участник в первую очередь – человек, а не шестеренка механизма. У него есть чувства, эмоции, жизненный опыт. И команда станет сильной только тогда, когда будут учитываться индивидуальные навыки каждого ее члена. Уважение необходимо проявлять не только лидеру, но и членам коллектива друг к другу.

## *3. Поощряйте общение*

Побуждайте участников команды знакомиться, общаться. Нужно, чтобы между ними сформировалось отношение друг к другу как к партнерам. Игра в молчанку только усугубит ситуацию, приведет к снижению эффективности. Участник будет вынужден постоянно спрашивать себя: «Что я могу сделать лучше?».

## *4. Сфокусируйтесь на позитиве*

Не стоит замечать только промахи. Вместо этого сосредоточьтесь на похвале – подмечайте то, что было достигнуто или хорошо сделано. Позитив мотивирует лучше, чем критика.

## *5. Поощряйте хорошую работу*

Например, позвольте принять участнику важное решение самостоятельно или делегируйте ответственное поручение. Покажите коллективу, что каждого из них ценят.

Мы поделились с Вами некоторыми «секретами» классного руководства. Надеемся, что они помогут создать команду из Вашего класса.

Пробуй, так как невозможно научиться плавать, стоя на берегу!

## ПЕДАГОГ-РОДИТЕЛЬ

### Секреты проведения родительского собрания: что делать, если боишься публичного выступления?

*«Только вместе с родителями, общими усилиями,  
учителя могут дать детям счастье»  
В. А. Сухомлинский*

Родительские собрания пугают даже опытных педагогов. Объяснить это просто. С одной стороны, такое ощущение обусловлено страхом взаимодействия с родителями, о нем мы поговорим ниже – наша следующая тема; с другой – публичное выступление. Публичность пугает своей неизвестностью. Попробуем познакомить Вас с ней и дать несколько полезных рекомендаций.

Для начала нужно понять, чем отличается публичное выступление от обыденного общения. Отличий много, но самое важное – структура.

#### **1. Структура публичного выступления**

1. Изобретение мысли (тщательная подготовка материала).
2. Расположение материала (план).
3. Запоминание (освоение материала).
4. Словесное выражение.
5. Произнесение материала.

Любое выступление начинается с темы, ее формулировки. Формулировка темы должна удовлетворять ряду требований:

- 1) быть конкретной и точной;
- 2) соответствовать основной идее и содержанию речи;
- 3) должна заинтересовать будущих слушателей.

Уже в формулировке темы должна быть интрига. Тема может непосредственно выражать главную идею речи, иногда название темы дается в виде вопроса, на который следует дать ответ. Подобные названия рассчитаны на привлечение особого внимания слушателей. Однако следует воздержаться от постановки таких вопросов, ответы на которые очевидны. Важно при формулировании темы избегать шаблона, заезженных названий.

Любое выступление, любая публичная речь произносится с определенной целью. *Цель* содержит желаемый от выступления результат. Цель выступления нельзя отождествлять с темой. Результат от выступления не всегда бывает немедленно ощутимым, он может проявиться в будущем. Все в выступлении должно быть подчинено достижению цели: *и композиция, и иллюстративный материал, и стиль, и средства выразительности.*

При подготовке к выступлению следует иметь в виду, что любое публичное выступление *состоит из 3 частей*, которые в свое время были выделены Аристотелем («Риторика»): *вступление, основная часть и заключение*. М. Квинтилиан, античный автор «Двенадцати наставлений о риторике», выделил еще одну важную часть публичного выступления – *обращение к слушателям*. Его цель – привлечь внимание к оратору, расположить аудиторию к оратору.

*Вступление.*

Вступление небольшое по объему, обычно составляет 1/8 от всего времени выступления.

**Формы вступления могут быть различными. Приведем несколько примеров:**

1. Оратор сообщает, какие вопросы он намерен раскрыть в речи.
2. Во вступлении подчеркивается, в чем состоит важность темы для слушателей.
3. Оживляют речь пример из художественной литературы, проведение аналогии между предметом речи и примером из литературы.
4. Используется цитата из официальных источников, документов, работ авторитетных авторов.
5. Задается риторический вопрос (т. е. вопрос, не требующий ответа).
6. Приводится пример из местной жизни, из жизни слушателей и устанавливается аналогия с предметом речи.
7. Иногда для привлечения внимания используют «шоковую» технику, т. е. начинают речь с фигуры парадокса (парадоксального утверждения) и раскрытия темы «от противоположного».

Большую роль в любой речи играет *заключение* (конец речи).

*Цель заключения:* суммировать сказанное, сделать выводы; усилить интерес к предмету речи; закрепить впечатление от речи.

Заключение не должно содержать дополнительных новых сведений, мыслей. Оно должно дать возможность слушателям припомнить содержание речи (на слух не все хорошо запоминается), должно «закруглить» речь. Главное требование к заключению: последняя «нота» должна быть высокой и жизнеутверждающей, должна активизировать слушателей, если даже речь шла о трудных вопросах, поэтому заключение может содержать призыв к какому-то действию. В заключении можно выразить благодарность слушателям за внимание.

*Основная часть* речи посвящается раскрытию темы и содержит изложение сведений, доказательства.

*Цель:* сообщить информацию; обосновать свою точку зрения; убедить аудиторию; побудить слушателей к конкретным действиям.

Самые частые ошибки, допускаемые в основной части:

- 1) выход за пределы рассматриваемого вопроса («вокруг да около», но не по делу);
- 2) усложнение отдельных положений речи, когда они включают сразу несколько вопросов;
- 3) перескакивание с одного вопроса на другой;
- 4) большой круг рассматриваемых вопросов (в речи не должно быть более пяти основных положений, иначе внимание слушателей рассеивается).

Способ раскрытия темы (в риторике это обозначается термином *изобретение*) должен содержать в себе следующие признаки: *правильность, новизну, уместность*. Иначе говоря, изобретение (мысли) ограничивается конкретной аудиторией (уместность речи) и правильным соотношением в речи данного (известного) и нового. Все высказанные мысли должны быть логически связаны и вытекать одна из другой.

Способ раскрытия темы в основной части зависит от *типа речи*.

Выделяются следующие типы речи:

- информирующая речь;
- аргументирующая речь;
- эпидейктическая речь.

*Информирующая речь.* Перед оратором возникает серьезная психологическая и методическая проблема: как обеспечить информативность сообщения. Могут быть намечены три подхода к ее решению. Первый из них – сообщение для данной аудитории действительно новой информации, новых для нее сведений. Такой материал, естественно, удовлетворяет познавательные потребности слушателей. Однако, как известно, оратор часто не может сообщить собравшимся что-то абсолютно новое. Значит, нужно искать другие средства повышения информативности сообщения. Одним из таких источников информативности – и это второй подход к решению задачи – является изложение уже известного аудитории под новым углом зрения. В таком случае присутствующие невольно задают себе вопрос: могли бы они подойти к проблеме именно с таких позиций? Может быть, и смогли бы, если бы специально над этим думали, но они ранее не рассматривали данный вопрос таким образом. Значит, то, что сказал лектор, является для слушателей информативным. Отсюда следует, что всякое освещение уже известного материала под новым углом зрения, получение неожиданного вывода является одним из средств повышения информативности сообщения. Третьим его условием служит выявление оратором своего отношения к рассматриваемому вопросу. В каждом сообщении он должен быть личностью, которая имеет и высказывает свое мнение по той или иной проблеме. Профессор Г. З. Апресян

подчеркивает, что, конечно, не в каждом выступлении откроешь истину. Это всегда трудно и дается не каждому. Но всегда можно и следует высказывать свое отношение к предмету. Слушатель думает так, но ему интересно, а как думает оратор. Ему важно сопоставить свое мнение с мнением лектора.

*Эпидейктическая речь* – это так называемая «речь на случай», торжественная речь. Главная цель оратора – воодушевление и сплочение аудитории. Задача речи – хвала всему, что делает данную общность коллективом, хула всему, что противостоит данной общности. Эпидейктическая речь – это призыв к чувствам людей через обращение к вечным этическим законам и нормам, добру и злу.

*Аргументирующая речь* (от слова аргумент – довод, служащий для доказательства, необходимый для убеждения). Убеждать можно в правоте какого-то мнения (убеждающая речь) или в необходимости какого-либо действия (агитирующая речь).

Общая цель аргументирующей речи – убедить аудиторию согласиться с говорящим в спорном вопросе, доказать правоту говорящего. Для этого четко должен быть сформулирован тезис говорящего – «ответ на спорный вопрос», «способ решения проблемы». При этом оратор должен предполагать, как его тезис будет воспринят аудиторией. От этого зависит способ доказательств в речи.

Следующим отличием является умение отвечать на вопросы родителей: слышать вопрос и давать конкретный ответ.

## **2. Вопросы и варианты ответа на вопросы**

В этом случае важны настрой и отношение к вопросам. Стоит помнить: если выступление нашло отклик у родителей, то они обязательно будут задавать вопросы. *Вопросы* – это проявление интереса к выступающему и его выступлению, желание узнать больше. Вопросы чаще всего свидетельствуют о том, что выступление удалось, было интересным и понятным. Это вовсе нежелание поставить выступающего в глупое положение или показать его незнание.

Хотим поделиться с Вами некоторыми приемами, которые полезно знать, отвечая на вопросы.

Итак, *если вопрос неясен*, необходимо попросить повторить его, пояснить. Переспросить можно так: «Правильно ли я вас понял, что...?». Иногда *вопрос затрагивает область, которую выступающий еще не изучал*, или не знает ответа. В такой ситуации необходимо внутренне сказать себе: «Я не волшебник, я только учусь». Спрашивающему можно ответить: «Это будет являться предметом нашего следующего разговора», «Мне не встречался в

литературе ответ на этот вопрос», «Ваш вопрос меня заинтересовал, я постараюсь найти ответ на него». *Если вопрос вызывает у Вас затруднения*, но у Вас есть предположения, как на него ответить, а для этого Вам нужно дополнительное время на структурирование ответного слова, можно использовать прием перефразирования вопроса, например: «Вы спросили у меня, в каком году наши дети закончат начальную школу. Ответ на этот вопрос уместно начать с небольшого экскурса в историю...», «Отвечая на Ваш вопрос о ..., я хотел бы отметить, что ...». *Если Вы не можете сформулировать ответ на вопрос*, который Вам задали, то можно использовать прием переключения внимания на другой аспект проблемы: «Я обязательно отвечу на Ваш вопрос, но прежде мне бы хотелось бы поговорить о ...». В любой ситуации перед началом ответа на вопрос необходимо поблагодарить человека за интересный вопрос: «Спасибо за вопрос», «Благодаря вашему вопросу у меня родилась идея ...».

Все еще страшно выступать на родительском собрании? Это нормально. У Вас сохранилось волнение. Это еще одно отличие публичного выступления – оно всегда вызывает волнение. Даже великие ораторы его испытывают. Вопрос в том, как с ним эффективно справиться. Поговорим об этом.

### **3. Основные характеристики волнения**

Страх публичных выступлений берет свое начало в наших инстинктах. Когда перед нами стоит задача донести публике что-либо, мы начинаем испытывать напряжение, так как нам важно, как воспримут нас и нашу речь. Оказаться в таком положении – это волнительно, именно поэтому инстинкт самосохранения, который есть у каждого из нас, говорит нам, что в такой ситуации надо убежать! Но мы – люди, а значит, можем взять себя в руки и контролировать наши подсознательные импульсы, не поддаваться инстинктам и продолжать свое дело. Однако волнение мешает человеку, делает его более рассеянным и не дает продемонстрировать в полном объеме все то, что запланировано.

#### **Причины волнения**

1. *Комплекс отличника.*
2. *Благоговение перед солидной аудиторией.*
3. *Предположение о том, как другие оценят меня (думаю о себе за других).*
4. *Отсутствие мотивации.*
5. *Отсутствие необходимости, стремления открыться другим.*

Существует огромное количество методов, которые применяются до, после и во время выступлений. Мы рассмотрим 7 направлений, на которые имеет смысл обратить внимание при подготовке к публичным выступлениям.

#### 4. Методы преодоления волнения при публичных выступлениях

Следует отметить, что универсального рецепта (например, сделал пару вдохов, помассировал определенные места – и тут же приобрел страшную уверенность в себе), к сожалению, не бывает. Победа над волнением требует серьезной работы над собой. Однако мы готовы поделиться с Вами обобщенными (на основе материалов Е. Сивачевой) практическими рекомендациями, которые Вам помогут.

##### Первое направление: ПОДГОТОВКА

Волнение возникает, когда есть место для непредсказуемой случайности.

*Схема.* Как говорим и что показываем vs что говорим. Восприятие выступления зависит от того: что говорим (10%), как говорим (30–40%), что показываем (60–70%).

Сужение неизвестности лежит прежде всего в плоскости «что говорим». Владение темой добавляет уверенности. *В связи с этим важна подготовка по сути выступления:*

1) план выступления, четкая структура, стройная логичная речь. Если уместно и позволяют обстоятельства, можно отрепетировать речь (вспомните из своего опыта, когда речь отлетала от зубов, тогда для страха просто не оставалось места);

2) что за аудитория, перед кем выступать, какова должна быть реакция аудитории; продумать, какие могут быть вопросы (например, тем, кто готовится к выступлению, рекомендуют заранее продумать порядка 30 вопросов. Опыт показывает, что более 90% повторяются в реальности);

3) познакомиться с местом, где вам придется выступать. Постарайтесь запомнить и учесть особенности этого места.

*В этом направлении необходимо учесть 2 момента:*

1) *откажитесь от мысли, что вы должны всегда быть совершенны.* Большинство людей боятся публичных выступлений из-за страха сделать ошибку перед всеми или быть не столь эффектными, как они хотели бы. Эта тревога еще больше усиливает вероятность ошибок, а от них не застрахованы даже профессиональные ораторы. Однако они не считают свои ошибки препятствием к успеху. Секрет в том, чтобы относиться к ним как к случайностям и развивать умение быстро выходить из трудных положений. *Оставьте ошибку позади и двигайтесь дальше.* Помните, что невозможно доставить удовольствие каждому в аудитории и что Вы не обязаны быть совершенством;

2) *убеждение, что аудитория будет столь же критична к вам, как и вы сами к себе.* Поверьте, аудитория желает вам добиться успеха и даст вам все возможности для этого. Ошибки и заминки, которые могут показаться вам вопиющими, скорее всего, останутся незамеченными для большинства ваших слушателей. Как только вы поймете это, вы сможете побороть свой страх перед аудиторией, и ваше публичное выступление от этого только выиграет.

### Второе направление: ФИЗИОЛОГИЯ

Переживание может выражаться в таких произвольных движениях тела, как: мускульные зажимы; лишние жесты, не зависящие от произносимых слов; бегающий взгляд, направленный не в глаза слушателей, а блуждающий по стенам, полу и потолку; тихий, дрожащий голос и т. д., а также в таких произвольных (рефлекторных) движениях, как: повышение содержания адреналина и других гормонов в крови, учащенное сердцебиение, изменение кровяного давления, покраснение лица, потоотделение, изменение диаметра зрачков и т. д.

*Схема. Изменение дыхания.*

1. Классический вариант: *глубокий вдох и резкий выдох.* Такой «силовой» вдох-выдох позволяет сбросить лишнее напряжение в области грудной клетки.

2. *Двойной вдох – двойной выдох.* Вы вдыхаете и выдыхаете как бы двумя порциями. Вдох-вдох, выдох-выдох, вдох-вдох, выдох-выдох. Попробуйте!

3. *Вдох, пауза, еще вдыхаем, пауза, еще вдыхаем, пауза, еще вдыхаем...* и так еще несколько раз, пока уже не будем в состоянии воздушного шарика, готового вот-вот лопнуть. И после этого *медленный, спокойный выдох, пауза, еще выдох, пауза еще выдох.* После этого рекомендуем подышать как обычно некоторое время, чтобы вернулось нормальное дыхание.

*Голос.* Тревога вызывает напряжение мускулов грудной клетки и горла, прерывая доступ кислорода к легким. Это приводит к тому, что голос может превратиться в скрип или писк. Глубокое дыхание снабдит ваши легкие и мозг кислородом и, освободив горло и грудную клетку, поможет звучать вашему голосу.

*Этим простым действиям необходимо учиться заранее. Они должны быть привычными, тогда в стрессовой ситуации вам удастся их выполнить.*

*Упражнения за 5 минут до родительского собрания.* За стенами помещения, в котором Вы будете выступать, когда вы одни, медленно поднимите и опустите плечи. Поднимаем и еще раз опускаем. Разминаем шею, опуская голову то к одному плечу, то ко второму.

Руки поднимаем вверх и одним встряхивающим движением опускаем вниз. Затем несколько раз встряхиваем ладонями, как будто сбрасываем брызги. Теперь переходим к ногам. По очереди встряхиваем их, как и руки, подобным образом разминают мышцы спортсмены на спортивных соревнованиях и запасные игроки, ожидая у боковой линии своей очереди вступить в игру. Особое внимание стоит уделить пальцам ног. Дрожание говорит о том, что организм сжигает в мышцах избыток адреналина, разгружая сердце.

*Во время.* Следующее упражнение можно делать даже внутри выступления. Быстро-быстро сжимайте и разжимайте пальцы ног. Буквально через несколько секунд вы почувствуете, что волнение начинает исчезать, движения становятся точнее и увереннее.

*Жесты.* Некоторые люди во время выступления чересчур активно жестикулируют. Эти суетливые движения выдают смущение. Проведите публику, заменив эти действия на другие: можно написать что-нибудь на доске, указать место на карте, открыть окно, переложить стопку бумаг. Чтобы руки не «летали», возьмите в руки карандаш – это успокоит Вас и займет руки.

### *Третье направление: РАЦИОНАЛИЗМ*

*Прием «Самое страшное».* Прием заключается в том, что вы начинаете размышлять: «Если это будет самое провальное выступление в моей жизни, что самое страшное может произойти?». При этом желательно утрировать эту ситуацию по максимуму.

*Почему этот прием работает:* зачастую оратору кажется, что если его доклад не удастся, то произойдет такое... такое..., что лучше даже и не думать про это! И стараясь об этом не думать, он себя накручивает, настраивает на нечто ужасное. Когда же он об этом задумывается, то кажущаяся важность предстоящего выступления лопаается как мыльный пузырь.

*Можно взять на вооружение прием «Сказать аудитории, что Вы боитесь».* Этот прием не только поможет справиться со страхом, но и расположит к Вам аудиторию. После краткого приветствия можно сказать примерно так: «Обычно первые 3–4 минуты я сильно волнуюсь, так что потерпите. Но совсем скоро я разогреюсь, и все будет отлично. Думаю, вы это заметите».

Этот шаблон используют многие известные ораторы.

Теперь, когда от вас не ожидают ничего сверхъестественного, вы можете расслабиться. И представьте себе их удивление, когда ваша презентация в итоге окажется гораздо ярче, чем они ожидали.

#### Четвертое направление: ИМИДЖ

1. *Выглядеть – быть – сыграть* уверенного в себе человека, который увлечен выступлением. Если вы замаскируете свой страх выступления, никто не заметит вашего волнения.

2. *Проявляйте признаки уверенности, ведите себя уверенно, и вы почувствуете уверенность.* Сначала эти признаки надо будет контролировать сознательно, а потом они войдут в привычку и станут неотъемлемой частью вашей личности. Речь воспринимается двумя органами чувств – зрением и слухом, поэтому одна часть признаков уверенности при публичных выступлениях – зрительные, а другая – слуховые.

3. *Безупречный внешний вид* (удобно, красиво, но не вызывающе). Позаботьтесь о своем внешнем виде. Продумайте все до мелочей – во что вы будете одеты, что будете держать в руках, какие у вас будут макияж, прическа. Вы должны быть уверены, что выглядите если не безупречно, то хотя бы очень хорошо (а никак не заикливаться на том, что спадают брюки или жмут туфли). На родительском собрании Вы должны обо всем этом забыть и сосредоточиться на главном – на своем выступлении.

4. *Не скупитесь на наглядные пособия.* Поразите воображение ваших слушателей красивыми слайдами, сделанными в PowerPoint, и грамотными комментариями. Половину времени выступления они будут смотреть не на вас – они будут читать примечания и любоваться слайдами. Это поможет вам, поскольку легче выступать перед людьми, которые на вас не смотрят. А если кто-то и смотрит на вас, то переведите свой взгляд на ту часть аудитории, которая увлечена слайдами.

#### **Основные признаки уверенности при выступлениях**

##### *Зрительные:*

- *правильная осанка. Выпрямите спину. Расправьте плечи. Улыбнитесь;*
- *взгляд прямой (в глаза), фиксированный (задерживать в одной точке не менее 2 секунд, иначе он выглядит со стороны как бегающий);*
- *жесты свободные, синхронно со словами.*

##### *Слуховые:*

- *голос достаточно громкий (на последний ряд слушателей), ровный. Если голос задрожал – прибавьте немного громкости, и дрожь, как правило, пропадает;*
- *тон голоса уверенный (от спокойного до любой эмоциональной окраски);*
- *без частых запинок, заикания, ненужных пауз. Если они появились, сбавьте темп, дайте себе время подумать, и они пропадут.*

## Эффективные стратегии взаимодействия с родителями

*«Как ни странно, мы всегда идем туда, куда указывает нос.  
Если нос указывает на ошибки, их мы и получим. Если мы  
концентрируем внимание на том, что человек делает хорошо,  
выражаем нашу уверенность в его способностях,  
мы не подпитываем ошибки, и они постепенно пропадают»  
Рудольф Дрейк*

Мы часто задумываемся, как начать взаимодействие с родителями. Оно нас пугает или влечет. Однако всегда вызывает много вопросов. Мы постараемся рассказать Вам о том, чего хотят родители и что может им предложить педагог, как быть эффективным, сохраняя себя и удовлетворяя запросы родителей. Начнем с нескольких кратких рекомендаций – под стекло!

### ***Чего же хочет родитель от педагога?***

1. Родителю хочется получить поддержку. Для одних родителей важно признание того, что они действительно много делают для ребенка, для других – понимание, как нелегко им приходится порой.
2. Родитель хочет, чтобы его услышали, его позицией интересовались, с его мнением считались.
3. Для родителя важно, чтобы учитель был с ним заодно, был его союзником. Ощущение, что твой ребенок учителю безразличен, что педагог стремится позаботиться о нем, – важнейший фактор в формировании контакта.
4. Родителю необходимо убедиться, что с его ребенком все в порядке. (Специалисты, работающие с родителями и их детьми, знают, что очень часто родители спрашивают: «Скажите, с ним все в порядке, он не хуже, чем другие?»)
5. Родитель хочет получить от учителя конкретную помощь, ясные и четкие рекомендации.

### ***Как выстроить взаимодействие с родителями***

- выстраивание контакта и доверительных отношений с родителями (поиск их позитивных/сильных сторон);
- личностная рефлексия учителя: какие чувства я испытываю, когда собираюсь на родительское собрание, выступаю перед родителями или просто разговариваю с ними; какими мне кажутся родители? (Можно продолжить предложение: родители, с которыми я работаю, ...)

- целенаправленный настрой на взаимодействие с родителями;
- позитивный настрой педагога;
- заинтересованность детьми;
- открытость к обсуждению: регулярное выяснение ожиданий родителей (Как Вы видите решение этой ситуации? Чего Вы хотите в итоге? – от школы, ребенка, педагога). Эффективные методы: анкетирование, беседа, опрос;
- «доступность педагога», т. е. возможность для родителей с ним встретиться: алгоритмы индивидуальной работы; тайм-менеджмент.

Надеемся, что стало понятнее, но это только начало. Взаимодействие – это сложный процесс. Особую сложность оно имеет для профессионала – педагога, который должен соблюдать определенные требования. Спросите, что это за требования? Предлагаем с ними познакомиться.

### ***Требования к педагогу, организующему взаимодействие с родителями:***

- открытость и гуманизм;
- профессионализм и ответственность во всей системе отношений между ребенком, семьей, педагогами и обществом.

***Помните, что «Родитель – союзник, а не подчиненный»!***

Как этого достичь? У нас есть несколько практических приемов. Спешим поделиться. Важны:

- эмоциональная поддержка от педагога (признание их вклада/признание субъективной сложности ситуации);
- заинтересованность позицией и мнением родителя;
- ценностное отношение педагога к ребенку;
- информация о том, что развитие ребенка протекает нормативно;
- информация о том, что делать дальше.

*В процессе организации взаимодействия с родителями в ОО необходимо:*

- учитывать родительские позиции и родительское поведение;
- соблюдать этические нормы;
- доступно формулировать рекомендации;
- создавать условия для активизации родителей;
- соблюдать принципы единства требований семьи и ОО.

*При работе с семьей необходимо знать основные особенности родительской позиции по отношению к ребенку. А. С. Спиваковская выделяет три критерия оценки родительских позиций: адекватность, динамичность и прогностичность.*

Семейное поведение направлено на формирование и обеспечение функционирования семьи. Семейное поведение в той или иной форме присуще каждому человеку. Основными типами семейного поведения являются брачное, сексуальное и репродуктивное.

*Выделяют 3 типа семейного поведения по реакции родителей на необходимость осуществления воспитательной деятельности:*

- с пассивной реакцией, связанной с недопониманием существующей ситуации (все само организуется);
- с гиперактивной реакцией, когда родители усиленно включаются в вопросы воспитания, не принимая во внимание интересы ребенка (я его хорошо воспитывала, он должен быть лучше всех);
- со средней рациональной позицией: последовательное выполнение всех инструкций, рекомендаций врачей, психологов, педагогов.

***Важно!***

*Педагог должен соблюдать определенные этические нормы при использовании конфиденциальной информации о ребенке и его семье, которую он получил от родителей. Недопустимыми являются менторский тон, нравоучения при взаимодействии с родителями.*

Для установления уважительных, доброжелательных взаимоотношений с семьей педагогу требуются ***тактичное, корректное поведение, умение поставить себя на место консультируемого и сообщить ему любую информацию в щадящей, не травмирующей его чувства, форме.***

Необходимо дать родителям полную информацию об особенностях их ребенка: *указывает его специфические особенности, слабые и сильные стороны, подчеркивая последние. Педагог напоминает родителям о необходимости сохранения физического и психического здоровья; разъясняет родителям важность сохранения контактов с социальным окружением, что способствует социальной адаптации ребенка.*

*Доступность формулировок, которые использует педагог в процессе взаимодействия с родителями, однако они должны быть профессиональными.*

Важны не только выдача рекомендаций по воспитанию ребенка, но и создание таких условий, которые бы максимально стимулировали членов семьи к активному решению возникающих проблем.

В таких случаях решения, выработанные в процессе сотрудничества со специалистами, родители считают своими и более охотно внедряют их в собственную практику воспитания ребенка (ПРИМЕР: вовлечение родителей во внеурочную деятельность, мастер-классы, тренинги, обсуждение с родителями собственного опыта).

*Сохранение единства требований к ребенку в семье и в образовательной организации (ПРИМЕР: жалко же его, пусть дома больше отдыхает – теряется то, чему уже научили).*

Необходимо распределение ответственности за воспитание детей – каждый взрослый, взаимодействующий с ребенком, вносит свой вклад и, соответственно, несет свою долю ответственности за его воспитание.

Помните: «Мы вместе, каждый со своей стороны и, используя свои ресурсы, помогаем ребенку реализовать его потенциал».

Заметим, что для педагога полезно иметь в своем арсенале большое количество инструментов профессионального взаимодействия. Обычно их называют формами. Выделяют несколько групп таких форм.

*Традиционными формами взаимодействия педагогов и родителей выступают:*

- родительское собрание;
- беседа;
- праздничные события;
- экскурсии;
- дни открытых дверей.

Следует отметить, что в образовательных организациях развиваются современные формы взаимодействия с родителями.

*Актуальные формы взаимодействия педагогов и родителей:*

- консультативно-рекомендательная;

- информационно-просветительская;
- практические занятия для родителей;
- организация родительских конференций, семинаров, клубов, детских праздников и утренников;
- индивидуальные занятия с родителями и их ребенком;
- подгрупповые занятия.

*С более полным описанием различных форм взаимодействия педагога с родителями Вы можете познакомиться по QR-коду:*



### ***Важно!***

Подводя итог, отметим, что есть несколько качеств, которые нужно в себе воспитать, чтобы стать эффективным педагогом и найти подход к любому родителю:

- *доброжелательность* – степень того, насколько партнер по общению принимает близко к сердцу наши интересы и ведет себя так, чтобы защитить их;
- *надежность* – уровень того, насколько вы можете положиться на партнера по общению и уверены, что он вас не подведет, будет вести себя последовательно и непротиворечиво и доведет начатое до конца;
- *компетентность* – уверенность в том, что партнер по общению способен решать задачи, выполнения которых требует его должность или социальное положение;
- *честность* – степень того, насколько партнер по общению проявляет искренность, объективно предоставляет информацию и правдиво общается с другими людьми;
- *открытость* – уровень того, насколько другая сторона стремится к общению и делится информацией с теми, кого это затрагивает.

## ВСЁ О ДОКУМЕНТАЦИИ

Школьная документация – это количественная и качественная характеристика состояния учебно-воспитательной работы, осуществляемой в общеобразовательной школе.

Школьные документы должны оформляться своевременно, четко, разборчиво, без подчисток, помарок, вызывающих сомнения в правильности внесенных данных. Записи в документах ведутся ручкой одного цвета (синей шариковой) или в напечатанном виде.

Ошибка, допущенная в тексте или цифровых данных документа, исправляется следующим образом: ошибочные слова или цифры зачеркиваются так, чтобы можно было прочесть зачеркнутое, а сверху пишутся уточненные данные. Все внесенные исправления должны быть оговорены и заверены подписями лиц, оформивших документ. За достоверность сведений, содержащихся в документах, и доброкачественное их оформление несут ответственность должностные лица, подписавшие документ.

### Перечень школьной документации:

- алфавитная книга записи учащихся;
- личные дела обучающихся;
- электронный журнал ЕОС;
- журнал элективных/факультативных занятий;
- журнал группы продленного дня;
- журнал учета в системе дополнительного образования;
- книги приказов;
- книга протоколов педагогического совета школы;
- книга регистрации выданных документов об основном/среднем общем образовании;
- книга учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним;
- журнал регистрации трудовых договоров и дополнительных соглашений и другие;
- журнал приема заявлений в первый класс, в 10 класс, в дошкольные группы, заявлений о приеме-переводе-отчислении обучающихся.

### *Электронный журнал*

Электронный журнал является документом, относящимся к учебно-педагогической документации образовательного учреждения. Его ведение является обязательным для каждого учителя и классного руководителя.

В электронном журнале фиксируются результаты текущего контроля, промежуточной и итоговой аттестаций, посещаемость обучающимися учебных занятий. Электронный журнал рассчитан на учебный год и ведется в каждом классе по определенной форме.

Перед заполнением электронного журнала классный руководитель изучает регламент ведения электронного журнала.

При делении класса наполняемостью 25 человек и более на занятиях по физической культуре (10–11 классы), по иностранному языку, информатике и ИКТ, технологии на две подгруппы записи ведутся отдельно для каждой подгруппы.

В электронном журнале должна прослеживаться работа со слабоуспевающими обучающимися. В случае замены учителя соответствующую отметку в электронный журнал вносит заместитель директора, курирующий учебную параллель.

#### *Журнал элективных/факультативных курсов*

Журнал элективных/факультативных курсов является основным документом учета работы элективных/факультативных курсов и ведется по каждому классу или параллели классов отдельно. Журнал ведется в электронном виде.

Требования к ведению записей в журнале элективных/факультативных курсов аналогичны требованиям, предъявляемым к порядку ведения основного журнала по предметам.

#### *Журнал учета в системе дополнительного образования*

Журнал учета в системе дополнительного образования ведется в электронной форме.

Журнал учета в системе дополнительного образования рассчитан на учебный год.

Если обучающийся начал посещать группу в течение года, фамилия его заносится в журнал в конце списка, а не следующим в алфавитном порядке. Записи тем занятий производятся в соответствии с рабочей программой педагога.

Директор школы и заместитель директора по учебно-воспитательной работе систематически проверяют правильность ведения журнала дополнительного образования, замечания фиксируются в справке и доводятся до сведения членов административного и педагогического коллектива.

### *Книга протоколов педагогического совета школы*

В книге протоколов педагогического совета фиксируются ход обсуждения вопросов, выносимых на педагогический совет, предложения и замечания членов педсовета. Протокол оформляется итогами работы школы по отдельным вопросам учебно-воспитательного процесса. Каждый протокол подписывается председателем и секретарем педагогического совета.

Протоколы оформляются с помощью электронных средств печати на листах формата А4 и содержат следующие реквизиты: наименование общеобразовательного учреждения, наименование вида документа, дата заседания, номер, заголовок, текст, подписи. Дата протокола – это дата проведения педагогического совета.

Текст протокола состоит из двух частей: вводной и основной. Вводная часть содержит постоянную информацию (слова: «Председатель», «Секретарь», «Присутствовали») и переменную (фамилия, инициалы председателя, секретаря и присутствующих). При необходимости указываются должности присутствующих, а также инициалы, фамилии, должности лиц, приглашенных на совещание.

Вводная часть протокола заканчивается повесткой дня. После слов «повестка дня» ставится двоеточие. Вопросы повестки дня нумеруются. Последовательность расположения вопросов определяется степенью их важности. Вопросы перечисляются в именительном падеже. Доклад (отчет, сообщение, информация), наименование должности, инициалы и фамилию докладчика пишут в родительном падеже. Не рекомендуется включать в повестку дня вопрос «Разное». Каждый вопрос должен быть конкретизирован. Основная часть текста строится в соответствии с вопросами повестки дня. Построение записи обсуждения каждого вопроса повестки дня осуществляется по схеме «Слушали – выступили – постановили (решили)», а также протоколируются вопросы и ответы.

Нумерация протоколов начинается с начала учебного года. Каждый протокол педсовета брошюруется отдельно, сшивается с указанием количества листов, заверяется подписью директора и печатью школы.

Книга протоколов педагогического совета пронумеровывается, прошнуровывается, скрепляется подписью директора и печатью школы.

### **Работа классного руководителя с электронным журналом**

Классный руководитель своевременно предоставляет списки обучающихся администратору электронного журнала. Заполняет разделы: «Общие сведения об обучающихся», «Сведения о занятости в кружках, факультативах», ежедневно ведет учет количества уроков, пропущенных

обучающимися. Лист здоровья заполняется классным руководителем совместно с медицинским работником.

Классный руководитель своевременно сообщает администратору о необходимости ввода данных обучающегося в систему (по прибытии нового обучающегося) или удалении (после его выбытия). Классный руководитель ежедневно выставляет в электронный журнал отметку о причине пропуска учащимся уроков.

Если обучающийся по прибытии из санатория или иного лечебного учреждения предоставляет справку (табель) с оценками, то классный руководитель знакомит педагогов, работающих в данном классе, с данным документом, переносит отметки в журнал (выставляет в одну клетку рядом с «Б») и вкладывает документ в личное дело обучающегося.

В течение учебного года при зачислении обучающегося в школу его данные вносятся на страницу «Общие сведения об обучающихся».

Если обучающийся по прибытии из другого образовательного учреждения предоставляет справку (табель) с оценками, то классный руководитель знакомит педагогов, работающих в данном классе, с данным документом и вкладывает его в личное дело обучающегося. Отметки за промежуточную аттестацию по предметам учебного плана выставляются с учетом отметок, указанных в данном документе.

По окончании учебного года в сводной ведомости успеваемости в графе «Решение педагогического совета» классный руководитель вносит соответствующую запись:

Для обучающихся 4-х классов:

«переведен (а) в ... класс, пр № ... от ...»;

«освоил(а) ООП НОО».

Для обучающихся 9-х классов:

«допущен(а) к государственной итоговой аттестации, пр № ... от ...»;

«освоил(а) ООП ООО и отчислен(а) из ОУ, пр № ... от ...»;

«не освоил(а) ООП ООО, пр № ... от ...».

Для обучающихся 11-х классов:

«допущен (а) к государственной итоговой аттестации, пр № ... от ...»;

«освоил(а) ООП СОО и отчислен(а) из ОУ, пр № ... от ...»;

«не освоил(а) ООП СОО, пр № ... от ...».

Для обучающихся 1–3, 5–8, 10-х классов:

«переведен (а) в ... класс, пр № ... от ...»;

«переведен (а) в ... класс условно, пр № ... от ...».

### **Работа учителя с электронным журналом**

Учитель размещает поурочное планирование в электронный журнал по четвертям (полугодиям): на первую четверть (полугодие) – в первый день учебного года; на вторую, третью, четвертую четверти и второе полугодие – в каникулярное время.

Поурочное планирование должно соответствовать рабочей программе по соответствующему учебному предмету и календарно-тематическому плану.

При проведении сдвоенных уроков делается запись темы каждого урока отдельно.

В случае проведения контрольных, практических работ, уроков обобщения и систематизации знаний, умений в графе «Тема урока» следует сделать уточняющую запись, раскрывающую целеполагание или проблемный характер урока. Например, «Повторение по теме ...», «Решение задач по теме ...» и т. п.

Если тема урока имеет формулировку, которая полностью не помещается в графу электронного журнала, то учитель имеет право использовать общепринятые сокращения, что должно быть отражено в рабочей программе с указанием расшифровки используемых сокращений.

Сведения о проведенных контрольных, практических и лабораторных работах и лабораторных опытах учитель заносит в электронный журнал с точным указанием темы и номера работы согласно календарно-тематическому планированию.

По всем предметам в начале каждого полугодия следует проводить инструктаж по охране труда обучающихся с записью в журнале в графе «Домашнее задание» в виде: «Инструктаж. ОТ № ...» – на первом уроке учебного полугодия.

При проведении практических, лабораторных работ и во время экскурсий инструктаж проводится на уроке непосредственно перед их проведением. На уроках физической культуры и технологии инструктаж по охране труда проводится на первом уроке каждого раздела, а повторно – в случае необходимости.

В графе «Домашнее задание» учителем размещается содержание задания (страницы, номера задач и упражнений, параграфы и практические работы). Возможны творческие или технические задания, задания с использованием электронных и цифровых образовательных ресурсов.

Оценка устного ответа обучающегося или выполнение практических упражнений по физической культуре и технологии при текущем контроле успеваемости выставляется в электронный журнал в виде текущей отметки. Если обучающийся освобожден от занятий физической культурой, технологией и др. на длительный период времени согласно рекомендациям врача, то учитель осуществляет оценивание данного обучающегося индивидуально с использованием иных форм контроля с учетом наличия теоретической части по предмету и возможности работы с учебником (устное сообщение, ответы на вопросы после параграфа учебника, выполнение теста). Во время данных уроков учащиеся, имеющие освобождение, присутствуют (с учетом рекомендации врача) на уроке и выполняют задания учителя, не связанные с выполнением практической части.

Результаты текущего контроля выставляются педагогами в электронный журнал не реже 1 раза в неделю.

*Учитель обязан:*

- систематически проверять и оценивать знания учащихся, а также ежеурочно отмечать отсутствующих в электронном журнале;
- заполнять электронный журнал в день проведения урока;
- выставлять отметки за устный ответ и письменную работу в графе того дня, когда проводился данный вид контроля в соответствии с поурочным планированием, с указанием вида работы для учета значимости отметки;
- все контрольные, самостоятельные, проверочные, практические, лабораторные контролирующего характера и проекты обязательно оценивать с занесением отметок в электронный журнал;
- после каждой контрольной работы проводить работу над ошибками с выставлением отметок в электронный журнал в первую очередь обучающимся, получившим неудовлетворительные отметки.

Не допускается выставление неудовлетворительных отметок на первых уроках, после длительного отсутствия учащихся и после каникул.

Аттестация учащихся за четверть осуществляется при наличии трех и более текущих отметок, полугодовая аттестация – при наличии пяти и более текущих отметок.

Контроль за ведением электронного журнала осуществляет заместитель директора по окончании каждой четверти.

Страница «Замечания по ведению журнала» заполняется директором или заместителем директора. При очередной проверке электронного журнала об устранении (неустранении) замечаний предыдущей проверки делается соответствующая запись.

ЭЖ проверяется администрацией школы в течение года не менее 4 раз, замечания фиксируются в справке и доводятся до сведения педагогического коллектива.

### **Портфолио педагога для аттестации**

Педагог сам определяет набор документов (в соответствии со своей педагогической деятельностью), которые он может собрать в межаттестационный период.

Портфолио может содержать документы и материалы, дающие дополнительную информацию для проведения разностороннего анализа педагогической деятельности.

С 01 сентября 2023 года вступил в силу новый Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденный приказом Минпросвещения России от 24 марта 2023 года № 196. В соответствии с данным приказом изменилась структура портфолио педагога, теперь оно состоит из 6 разделов:

- *Раздел 1. Портрет (общие сведения о педагоге).*
- *Раздел 2. Методическая работа и трансляция педагогического опыта.*
- *Раздел 3. Результаты участия в проектной деятельности, социально-образовательных инициативах.*
- *Раздел 4. Результаты воспитательной работы с обучающимися.*
- *Раздел 5. Результаты образовательной деятельности обучающихся.*
- *Раздел 6. Использование здоровьесберегающих технологий.*

Примерная структура и содержание портфолио педагога представлены в размещенном на сайте «Образцовая школа» образовательном издании для педагогов и школьников (<http://obrazshkola.ru>). В таблице, перейдя по гиперссылке, можно посмотреть образец оформления соответствующего документа.

## Портфолио педагога и его наполнение документами

### 1. Владение современными образовательными технологиями и методиками, эффективность их применения

Использование современных образовательных технологий	<p><i>Распечатка на бумажном носителе (заверенная руководителем ОУ) уроков/занятий, подтверждающих обоснованное и эффективное использование педагогом современных образовательных технологий.</i></p> <p><a href="#"><u>Справка, подтверждающая, что учитель использует ИКТ и дистанционные технологии в процессе обучения предмету</u></a></p> <p><a href="#"><u>Справка об использовании современных образовательных технологий</u></a></p>
Владение современными технологиями и методиками, эффективность их применения	<p><a href="#"><u>Справка об эффективности реализации авторских программ (для аттестации на высшую категорию)</u></a></p> <p><a href="#"><u>Пример оформления Справки о наличии и эффективности реализации модифицированной программы (для аттестации на первую категорию)</u></a></p>
Использование электронных образовательных ресурсов (ЭОР) в образовательном процессе: лицензионных, созданных самостоятельно, наличие собственного сайта, наличие собственного сайта, страницы на сайте образовательного учреждения, блога и др.	<p><i>Перечень используемых ЭОР в образовательном процессе: можно приложить не только перечень используемых ЭОР, но и описание используемых ресурсов с обоснованием необходимости их использования.</i></p> <p><i>Наличие персонального сайта: скриншоты страниц персонального сайта, заверенные руководителем ОУ.</i></p> <p><a href="#"><u>Справка, подтверждающая создание персонального сайта педагога</u></a></p>
Использование элементов дистанционного обучения участников образовательного процесса	<p><i>Материалы, подтверждающие использование дистанционного обучения участников образовательного процесса: обучающихся, родителей, педагогов. Для данного критерия можно подготовить:</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li><i>– справку, подтверждающую использование в деятельности педагога технической базы информационного центра образовательного учреждения;</i></li><li><i>– справку, подтверждающую проведение видеоконференции между школами, например с использованием программы Skype;</i></li><li><i>– справку, подтверждающую проведение видеоуроков дистанционного обучения для детей, переведенных на индивидуальное обучение, электронной переписки для рассылки заданий и отправки выполненных работ</i></li></ul> <p><a href="#"><u>Справка об использовании дистанционного обучения в образовательном процессе</u></a></p> <p><a href="#"><u>Справка о проведении видеоконференции между образовательными учреждениями</u></a></p>

## 2. Вклад в повышение качества образования, распространение собственного опыта

Участие педагога в инновационной, исследовательской, проектной деятельности, в деятельности профессиональных ассоциаций, постоянно действующих семинарах	<a href="#">Справка об участии педагога в инновационной, исследовательской, проектной деятельности, в деятельности профессиональных ассоциаций, постоянно действующих семинарах</a>
Наличие опубликованных собственных методических разработок, статей, научных публикаций всероссийского уровня	<a href="#">Свидетельство о публикации в СМИ на федеральном уровне</a>
Представление обобщенного педагогического опыта	<a href="#">Рекомендации по содержанию материалов о педагогическом опыте</a>
Выступления на научно-практических конференциях, семинарах, секциях, круглых столах, проведение мастер-классов	<i>Список выступлений, мастер-классов, заверенный руководителем образовательного учреждения, составленный по форме: дата, место, тема, название мероприятия. В качестве приложений к списку можно распечатать программу мероприятия/конференции.</i> <a href="#">Справка, содержащая информацию о выступлениях педагога на научно-практических конференциях, семинарах, секциях, круглых столах, проведении мастер-классов</a>
Результативность участия в профессиональных конкурсах	<i>Копии грамот, дипломов. В качестве приложения к наградным документам могут потребоваться положения конкурсов, в которых вы принимали участие.</i>
Общественная активность педагога: участие в экспертных комиссиях, апелляционных комиссиях, предметных комиссиях по проверке ГИА и ЕГЭ, в жюри профессиональных конкурсов, творческих группах	<a href="#">Справка, подтверждающая участие педагога в экспертных комиссиях, жюри</a> <i>В качестве приложения к справке можно сделать копии приказов, распоряжений о назначении педагога членом жюри, экспертной комиссии и т. д.</i>
Использование методической системы учителя другими педагогами и уровень ее распространения	<i>Документы, подтверждающие наличие последователей, т. е. коллег, работающих по методической системе данного учителя или активно использующих отдельные ее элементы.</i> <a href="#">Пример оформления справки об использовании методической системы учителя другими педагогами</a> <i>Приложением к справке является методическая система педагога. Не стоит путать собственную методическую систему педагога с программой по предмету.</i>

### 3. Результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ и показатели динамики их достижений

Результаты освоения обучающимися (воспитанниками) образовательных программ и показатели динамики их достижений	<p>1. Качество знаний обучающихся по результатам итоговой аттестации в форме ЕГЭ.</p> <p>2. Качество знаний обучающихся по результатам итоговой аттестации в форме ОГЭ.</p> <p>Для отражения положительной динамики учебных достижений по годам подсчитываются качество обученности и средний балл, полученный учащимися на экзаменах по предмету.</p>
Результаты участия обучающихся в конкурсах, соревнованиях различного уровня	<p><a href="#">Справка о результатах достижений учащихся в конкурсах различного уровня по предмету для портфолио учителя</a></p>
Динамика количества обучающихся (воспитанников), занимающихся учебно-исследовательской, проектной и другими видами творческой деятельности под руководством педагога не менее чем за три года, предшествующие аттестации	<p><a href="#">Справка о положительной динамике количества обучающихся, занимающихся учебно-исследовательской, проектной и другими видами творческой деятельности</a></p>
Качество творческих работ учеников	<p><a href="#">Рецензия о динамике качества творческих работ учащихся</a></p> <p>Отзыв (заключение, рецензия) составляется на основе экспертизы нескольких творческих работ (минимум 3-х учащихся), выполненных каждым из них в разные годы. К отзыву/рецензии прикладываются титульные листы, оглавление, введение и заключение творческих работ учеников.</p>
Создание педагогом условий для приобретения обучающимися (воспитанниками) позитивного социального опыта	<p>1. Документы, подтверждающие деятельность, направленную на развитие самоуправления в детском (подростковом) коллективе; способствующую созданию педагогом условий для приобретения обучающимися (воспитанниками) позитивного социального опыта.</p> <p>2. Динамика количества обучающихся, активно занятых в проектах, направлениях деятельности, способствующих созданию педагогом условий для приобретения обучающимися (воспитанниками) позитивного социального опыта.</p> <p>3. Наличие призеров и победителей конкурсов, грантов за социальную деятельность (Дипломы и сертификаты).</p> <p><a href="#">Справка для портфолио учителя о создании педагогом условий для приобретения обучающимися позитивного социального опыта и динамики количества обучающихся, занятых в соцпроектах</a></p>

<p>Проведение массовых мероприятий по предмету в рамках внеурочной деятельности по учебным предметам</p>	<p>1. <u>Справка, содержащая информацию о массовых мероприятиях по преподаваемому предмету, подготовленных и проведенных учителем</u></p> <p>2. Документы, подтверждающие факт проведения учителем внеклассных мероприятий по преподаваемому предмету, в т. ч. разработки внеклассных мероприятий, планы проведенных мероприятий.</p>
--	---

#### **4. Награды и поощрения за успехи в профессиональной деятельности**

<p>Грамоты, благодарности, благодарственные письма, в том числе от общественных организаций</p>	<p><i>Копии грамот, благодарностей, благодарственных писем, заверенные руководителем образовательного учреждения. Благодарственные письма могут быть получены: от родителей обучающихся, от руководства образовательного учреждения, от социальных организаций, избирательных комиссий, от Министерства образования и органов государственной власти субъектов Российской Федерации. Благодарственное письмо может быть выдано: за участие в конкурсах и подготовку призеров обучающихся, за успешное руководство проектно-исследовательской деятельностью, за работу по формированию у обучающихся активной жизненной позиции, за вклад в развитие политического просвещения молодежи, за добросовестный труд, за успехи в развитии образования.</i></p>
<p>Награды: региональные, отраслевые, государственные</p>	<p>Копии документов, подтверждающих наличие у учителя поощрений: региональных или государственных.</p>
<p>Индивидуальная программа собственного непрерывного профессионального развития</p>	<p><u>Примерное содержание программы собственного непрерывного профессионального развития</u></p> <p><i>В качестве приложения можно сделать копию паспорта программы развития школы (выписку). Программа должна быть заверена и утверждена директором образовательного учреждения или председателем Совета школы, если это прописано в Положении об Управляющем Совете школы.</i></p>

## Электронное портфолио педагога

Электронное портфолио педагога (<https://portfolio.irro.ru/>) – проект Института развития образования Свердловской области. Электронное портфолио – это информационная система, облегчающая педагогам Свердловской области задачу формирования своего портфолио. Его преимущества состоят в том, что Ваше портфолио не пустое, в него уже загружена информация о педагоге, месте его работы, образовании, повышении квалификации, предыдущих аттестациях. Педагогу НЕ нужно заполнять это с нуля, достаточно актуализировать информацию о себе! Учитель может подать заявление на аттестацию прямо из интерфейса Электронного портфолио! Педагог также может отслеживать статус своего заявления и узнать результаты аттестации!

Для его заполнения необходимо зарегистрироваться на сайте (<https://portfolio.irro.ru/>), нажав кнопку «Зарегистрироваться», заполнить необходимые поля, затем на электронную почту придет приглашение! Данное электронное портфолио поможет педагогу подготовиться к успешной аттестации, заполнить всю необходимую информацию с минимумом трудозатрат.

## ПОЛЕЗНЫЕ ССЫЛКИ

### Цифровые ресурсы

*«Российская электронная школа» – информационно-образовательная платформа, на которой представлены учебно-методические материалы для учителей, родителей и обучающихся*

Ссылка: <https://resh.edu.ru/>



На платформе представлены интерактивные уроки по всем учебным предметам, изучаемым в школе. Интерактивные уроки включают короткий видеоролик с лекцией учителя, задачи и упражнения для закрепления полученных знаний и отработки навыков, а также проверочные задания для контроля усвоения материала. Упражнения и задачи можно проходить неограниченное количество раз, они не предполагают оценивание и уж тем более фиксацию оценок. Проверочные задания, напротив, не подразумевают повторного прохождения – система фиксирует результаты их выполнения зарегистрированными пользователями, и на этой основе формируется статистика успеваемости ученика.

Для работы необходима регистрация учителя и обучающихся.

*«Учи.ру» – образовательная онлайн-платформа для школьников, их родителей и учителей*

Ссылка: <https://uchi.ru/>



На платформе представлены интерактивные задания для разных классов и по разным предметам школьной программы, красочно оформленные и яркие, особенно для учеников начальной школы. Пока ученик не выполнит правильно задание, он не сможет перейти к выполнению следующего задания. Платформа больше подходит для систематизации и повторения пройденного учебного материала.

Для работы необходима регистрация учителя и обучающихся.

*«Skysmart Класс» – платформа дистанционного обучения, содержащая интерактивные задания с автопроверкой по всем школьным предметам*

Ссылка: <https://edu.skysmart.ru/>



На платформе представлено 150 000 интерактивных заданий:

- задания из школьной программы по разным предметам;
- тренажёры для ЕГЭ, ОГЭ;
- подготовка к ВПР, ГВЭ, PISA;
- интерактивные обучающие игры.

Для работы необходима регистрация для учителя.

*«ЯКласс» – цифровой образовательный ресурс для учителей, школьников и родителей, где представлено 1,6 трлн заданий школьной программы и 1500 видеоуроков*

Ссылка: <https://www.yaclass.ru/>



На платформе представлены теоретический материал по темам и проверочные работы к ним с ограничением выполнения заданий по времени и автоматической проверкой заданий.

У каждого задания – уникальный вариант и шаги решения, которые помогут ученику освоить материал и научиться на своих ошибках. Если ученик ошибётся, ЯКласс объяснит ход решения. При повторной попытке ученику будет предложен другой вариант задачи. Ответ не получится скопировать или списать. Учителю приходит отчёт о том, как ученики справляются с заданиями.

Для работы необходимо зарегистрироваться и оформить платную подписку.

*«Online test pad» – бесплатный многофункциональный сервис для проведения тестирования и обучения*

Ссылка: <https://onlinetestpad.com/>



Сервис при регистрации и создания личного кабинета позволяет самостоятельно педагогу создавать свои тесты, опросы, кроссворды, а также пользоваться уже готовыми, которые представлены на данном сайте.

*«Время знаний» – сайт международных и всероссийских конкурсов и публикаций для педагогов, воспитателей и детей*

Ссылка: <https://edu-time.ru/>



На сайте представлены различные конкурсы, викторины, олимпиады для педагогов и обучающихся, а также онлайн-тесты для проверки знаний учеников по школьной программе. Каждый тест состоит из 10 вопросов с выбором правильного ответа.

## Вебинары

### ***Цифровые сервисы как необходимые компоненты образовательного пространства школы***

*Продолжительность: 55 минут*

*Ссылка: <https://uchitel.club/events/cifrovye-servisy-kak-neobходимые-komponenty-obrazovatel'nogo-prostranstva-skoly>*



*Аннотация.* Развитие творческих способностей, выбор будущей профессии, получение нового когнитивного опыта – все эти компоненты наиболее эффективно реализуются в цифровой среде. На вебинаре рассмотрен вопрос о том, как трансформировать процесс обучения и организовать цифровое пространство школы.

### ***Из практики учителя: планируем урок с цифровыми рабочими тетрадями***

*Продолжительность: 32 минуты*

*Ссылка: <https://uchitel.club/events/iz-praktiki-ucitelja-planiruem-urok-s-cifrovymi-rabocimi-tetradiami>*



*Аннотация.* На вебинаре будут рассмотрены следующие вопросы: как повысить мотивацию и вовлечённость учащихся в учебный процесс? Как учителю сэкономить ресурсы и время при подготовке и проведении контроля знаний? Также рассмотрены возможности цифрового сервиса «Цифровые рабочие тетради» для учителя и ученика.

### ***Цифровая площадка методической поддержки педагогов: где найти ответы на самые важные вопросы?***

*Продолжительность: 27 минут*

*Ссылка: <https://uchitel.club/events/cifrovaia-ploshhadka-metodiceskoi-podderzki-pedagogov-gde-naiti-otvety-na-samye-vaznye-voprosy>*



*Аннотация.* Современная цифровая среда представляет собой бесконечный объем информации, в котором бывает непросто найти и узнать то, что действительно нужно здесь и сейчас.

В качестве решения данной проблемы ГК «Просвещение» представляет цифровую площадку Учитель.club, возможности которой будут обсуждены в рамках мероприятия.

### ***Использование цифровых инструментов в образовательной деятельности***

*Продолжительность: 39 минут*

*Ссылка: <https://uchitel.club/events/metodiceskii-proaktiv-ispolzovanie-cifrovых-instrumentov-v-obrazovatel'noi-deiatelnosti>*



*Аннотация.* В ходе вебинара слушатели познакомятся с возможностями цифровых инструментов: опросникум (контроль знаний); пликерс; квизиз. Будет дан алгоритм работы с этими инструментами.

### **Цифровые технологии в практике работы педагога. Создаём урок в среде CORE**

Продолжительность: 42 минуты

Ссылка: <https://uchitel.club/events/metodiceskii-proaktiv-cifrovye-tehnologii-v-praktike-raboty-pedagoga-sozdaem-urok-v-srede-core>



**Аннотация.** На вебинаре продемонстрированы возможности платформы CORE для конструирования учебного занятия; даны практические рекомендации по созданию уроков, готовые сценарии уроков в среде CORE.

### **Игровая форма обучения как инструмент мотивации**

Продолжительность: 39 минут

Ссылка: <https://uchitel.club/events/igrovaia-forma-obuceniia-kak-instrument-motivacii>



**Аннотация.** На вебинаре рассмотрены вопросы использования обучающих игр на уроке и во внеурочной деятельности. Как увлечь предметом через игру? Как обучать играя? Как с помощью игры провести промежуточную аттестацию?

### **Выполняем домашние задания легко и эффективно с цифровым сервисом «Начинайзер»**

Продолжительность: 32 минуты

Ссылка: <https://uchitel.club/events/vypolniaem-domasnie-zadaniia-legko-i-effektivno-s-cifrovym-servisom-nacinaizer>



**Аннотация.** Вебинар будет полезен для учителей начальной школы. На вебинаре лектор расскажет, как с помощью цифрового сервиса «Начинайзер»: объяснить любую тему по русскому языку и математике; разобрать задания из учебника и рабочей тетради; закрепить и проверить знания; развивать учебный интерес ребёнка.

### **Онлайн-помощники в подготовке к ЕГЭ и ОГЭ**

Продолжительность: 25 минут

Ссылка: <https://uchitel.club/events/onlain-pomoshniki-v-podgotovke-k-ege-i-oge>



**Аннотация.** В рамках выступления продемонстрированы сервисы, которые помогут выпускникам и школьникам подготовиться к экзаменам более эффективно; основные сложности при подготовке; как родитель сможет пользоваться этим и следить за результатами своего ребенка.

Что такое онлайн-куратор и как им можно пользоваться.

### **Теория и практика преодоления проблем школьной неуспешности детей**

*Продолжительность: 53 минуты*

*Ссылка: <https://uchitel.club/events/praktika-raboty-so-sbornikom-problemy-skolnoi-neuspesnosti-i-puti-ee-preodoleniia>*



*Аннотация.* Вебинар посвящен вопросам учебной мотивации современных обучающихся.

### **Почему у подростка скачет настроение и что с этим делать**

*Продолжительность: 31 минута*

*Ссылка: <https://uchitel.club/events/pocemu-u-podrostka-skacet-nastroenie-i-cto-s-etim-delat>*



*Аннотация.* На вебинаре рассматриваются особенности подросткового возраста, влияющие на частую смену настроения: физиологические особенности; психологические особенности. Роль эмоций в восприятии мира. Приёмы, которые помогают справиться с ситуацией. Вебинар будет полезен родителям подростков и педагогам, которые работают с детьми 12–16 лет.

### **Родитель – субъект образовательной организации**

*Продолжительность: 23 минуты*

*Ссылка: <https://uchitel.club/events/roditel-subieekt-obrazovatelnoi-organizacii>*



*Аннотация.* Почему родительству стоит учить, а родительству учиться? Какова роль родителя в образовательной организации? Что означает субъектная позиция родителя? Какие формы взаимодействия школы и родителя наиболее эффективные?

### **Стратегия взаимодействия с детьми: радость общения**

*Продолжительность: 40 минут*

*Ссылка: <https://uchitel.club/events/strategiia-vzaimodeistviia-s-detmi-radost-obshheniia>*



*Аннотация.* Вебинар будет полезен как родителям, так и педагогам. На вебинаре рассмотрены стратегии эффективного общения с детьми. Почему дети иногда плохо себя ведут и как с этим справиться? Вы научитесь внимательно слушать ребёнка, понимать его чувства и желания, а также использовать эффективные техники слушания.

### ***ПРО воспитание в школе: современные цифровые решения***

*Продолжительность: 32 минуты*

*Ссылка: <https://uchitel.club/events/pro-vozpitanie-v-skole-sovremennye-cifrovye-reseniia>*



*Аннотация.* Как оптимизировать планирование и разнообразить инструментарий проведения воспитательной работы в школе? Демонстрация бесплатного цифрового сервиса для организации работы по воспитанию. В распоряжении заместителя директора по воспитательной работе – уникальный конструктор рабочих программ воспитания, педагога – качественный контент для проведения классных часов и внеурочных мероприятий.

### ***Использование современных технологий для решения воспитательных задач***

*Продолжительность: 38 минут*

*Ссылка: <https://uchitel.club/events/ispolzovanie-sovremennyx-tekhnologii-dlya-reseniya-vozpitatelnyx-zadac>*



*Аннотация.* Воспитание с использованием дистанционных образовательных технологий – миф или дань времени? Как не потерять традиционные ценности и педагогические смыслы в погоне за использованием современных образовательных форматов?

### ***Создание и реализация социально значимых проектов – один из инструментов организации учебной и воспитательной деятельности педагога***

*Продолжительность: 38 минут*

*Ссылка: <https://uchitel.club/events/metodiceskii-proaktiv-sozdanie-i-realizaciia-socialno-znacimyx-proektov-odin-iz-instrumentov-organizacii-ucebnoi-i-vozpitatelnoi-deiatelnosti-pedagoga>*



*Аннотация.* На вебинаре представлен опыт педагога по следующим вопросам: какие «подводные камни» в социальном проектировании могут вас подстергать и как с этим справиться; какие форматы взаимодействия работают (из собственной практики); как привлечь выпускников в проект; способы поддержки и сопровождения одарённых детей через социальное проектирование; потенциальный эффект от реализации Вашего проекта.

### ***Самоанализ воспитательной работы. Используем ресурсы сервиса «ПРОвоспитание»***

*Продолжительность: 39 минут*

*Ссылка: <https://uchitel.club/events/samoanaliz-vozpitatelnoi-raboty-ispolzuem-resursy-servisa-provozpitanie>*



*Аннотация.* На вебинаре будут рассмотрены следующие вопросы: самоанализ воспитательной деятельности как ресурс профессионального развития замдиректора по

воспитательной работе, классного руководителя; логика построения анкеты самоанализа воспитательной деятельности на примере сервиса «ПРОвоспитание»; возможности использования результатов самоанализа в практике воспитательной работы.

***Разговор о важном. Планируем воспитательную работу с сервисом «ПРОвоспитание»***

*Продолжительность: 37 минут*

*Ссылка: <https://uchitel.club/events/razgovor-o-vaznom-planiruem-vospitatelnuyu-rabotu-s-servisom-provospitanie>*



*Аннотация.* Воспитание – неотъемлемая часть образовательного процесса. На вебинаре: обратимся к рекомендациям и обсудим наполнение классных часов «Разговор о важном»; обсудим, как в подготовке к классным часам может помочь сервис «ПРОвоспитание».

***Из опыта работы классного руководителя. Классный час и не только***

*Продолжительность: 42 минуты*

*Ссылка: <https://uchitel.club/events/iz-opyta-raboty-klassnogo-rukovoditelja-klassnyi-cas-i-ne-tolko>*



*Аннотация.* Как подготовить интересный классный час? Какие формы проведения внеклассного мероприятия может использовать классный руководитель? Знакомство с интересными идеями проведения классных часов и внеурочных мероприятий.

***Внеурочная деятельность. Азбука цифровой графики***

*Продолжительность: 43 минуты*

*Ссылка: <https://uchitel.club/events/vneurochnaia-deiatelnost-azbuka-cifrovoi-grafiki>*



*Аннотация.* А часто ли вы используете графические редакторы в своей работе? В стандартных графических программах можно создавать открытки, календари и многое другое. На вебинаре создадим календарь к новому учебному году. С теми педагогами, которые еще не выбрали курс внеурочной деятельности, поделимся готовыми решениями для курсов художественно-эстетического направления.

***Игротека в школе: новые образовательные игры в помощь классному руководителю***

*Продолжительность: 33 минуты*

*Ссылка: <https://uchitel.club/events/igroteka-v-skole-novye-obrazovatelnye-igry-v-pomoshh-klassnomu-rukovoditelju>*



*Аннотация.* Актуальные тенденции в образовательных играх; как они могут помочь вам как классным руководителям в решении различных задач; какие игры способны развивать у детей навыки коммуникации, сотрудничества, творческого и проблемного мышления.

## Глоссарий

<b>Адаптация</b>	<p>взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенной вработываемости сотрудника в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда</p> <p>это состояние, в котором потребности индивида, с одной стороны, и требования среды, с другой, полностью удовлетворены. Это состояние гармонии между индивидом и природой или социальной средой</p>
<b>Индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ)</b>	<p>это личный, отличающийся характерными признаками путь следования, который представляет собой целенаправленно проектируемую дифференцированную образовательную программу, обеспечивающую педагогу разработку и реализацию личной программы развития профессиональной компетентности при осуществлении методического сопровождения его профессионального развития</p>
<b>Молодой педагог</b>	<p>специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование и трудовой стаж не более 3-х лет с момента окончания учебного заведения</p>
<b>Наставничество</b>	<p>социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального опыта, форма преемственности поколений. Кроме того, наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров</p>
<b>Педагогическое мастерство</b>	<p>это высокое и постоянно совершенствуемое искусство воспитания и обучения, доступное каждому учителю, в состав которого входят гуманистическая направленность личности, формирующиеся профессиональные знания и способности, педагогическая техника</p>
<b>Профессиональная адаптация педагога</b>	<p>это процесс активного приспособления личности к новым условиям труда, вхождения его в систему многосторонней деятельности, общения и установление взаимоотношений с педагогическим, родительским, ученическим коллективами. Профессиональная адаптация зависит не только от приобретения знаний и сформированности профессиональных умений и навыков, но и от наличия профессионально значимых личностных качеств. Успешное становление учителя в личностном и профессиональном плане происходит, когда он приступает к самостоятельной работе</p>
<b>Профессиональные дефициты</b>	<p>отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических работников, вызывающее типичные затруднения в реализации определенных направлений педагогической деятельности</p>
<b>Семейное поведение</b>	<p>это комплекс действий, поступков людей, основанный на их социальных установках о реализации таких важнейших потребностей, как потребность в браке, сексуальная потребность и потребность в детях и родительстве, которые в совокупности составляют потребность в семье</p>
<b>Социально-профессиональная деятельность</b>	<p>неотъемлемая часть жизни современного человека. От того, насколько успешно складывается профессиональная карьера, зависит не только удовлетворенность личности своей жизненной позицией, но и ее гармоничное развитие</p>
<b>Цель методической работы с молодыми педагогами</b>	<p>сформировать профессионально адаптированного, компетентного молодого специалиста</p>

## Список литературы

1. Андреева, Е. Е. Партнерство школы и семьи: нормативно-правовой аспект / Е. Е. Андреева, А. В. Коротун // Современный учитель – взгляд в будущее : сборник научных статей по итогам Международного научно-образовательного форума, Екатеринбург, 14–17 ноября 2023 года. – Екатеринбург : Уральский государственный педагогический университет, 2023. – С. 17–29. – EDN RIYUDV.
2. Антонова, А. В. Профессиональные компетенции педагога-наставника / А. В. Антонова // Современный учитель – взгляд в будущее : сборник научных статей Международного научно-образовательного форума : в 3-х частях, Екатеринбург, 17–18 ноября 2022 года. Часть 3. – Екатеринбург : [б. и.], 2022. – С. 122–126. – DOI: 10.26170/ST2022t1-220. – EDN LTVHBB.
3. Антонова, А. В. Реверсивное наставничество в школе в условиях цифровизации образования / А. В. Антонова // Учитель создает нацию (А-Х.А. Кадыров) : сборник материалов VII Международной научно-практической конференции, Грозный, 23 ноября 2022 года. – Махачкала-Грозный : Чеченский государственный педагогический университет ; Издательство «АЛЕФ», 2022. – С. 98–102. – EDN LNTIA.
4. Антонова, А. В. Форсайт-сессия как инструмент проектирования модели реверсивного наставничества в образовательной организации / А. В. Антонова, Г. А. Кругликова // Вестник социально-гуманитарного образования и науки. – 2023. – № 2. – С. 20–25. – EDN ISNAGH.
5. Баташова, В. С. Современный образ классного руководителя через призму его функциональных обязанностей / В. С. Баташова, А. В. Коротун, Е. И. Чебурахина // Вестник психологии и педагогики Алтайского государственного университета. – 2023. – № 1. – С. 12–23.
6. Дорохова, Т. С. Методологические основания реверсивного наставничества в профессиональной деятельности педагогов / Т. С. Дорохова, Ю. Н. Галагузова // Педагогическое образование в России. – 2022. – № 5. – С. 154–162.
7. Дорохова, Т. С. Реверсивное наставничество как средство профессиональной социализации педагогов в период модернизации образования / Т. С. Дорохова, Г. А. Кругликова, Ю. Н. Галагузова // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – 2023. – № 6 (178). – С. 94–111.
8. Гехтман, А. Л. Возможности управления профессиональной адаптацией молодого педагога / А. Л. Гехтман // Педагогическое образование: современные проблемы, концепции, теория и практика. – СПб., 2013. – С. 4–7.
9. Даутова, О. Б. Процесс сопровождения молодого педагога как андрагогический процесс / О. Б. Даутова, Е. Ю. Игнатьева // Непрерывное образование. – 2018. – № 4 (26). – С. 16–20.
10. Конаржевский, Ю. А. Менеджмент и внутришкольное управление / Ю. А. Конаржевский. – М. : Центр «Педагогический поиск», 2000. – 224 с.
11. Коротун, А. В. Возможности просветительских лекций для родителей в развитии взаимодействия школы и семьи / А. В. Коротун, В. С. Баташова, Е. Е. Андреева // Педагогическое образование в России. – 2023. – № 5. – С. 70–82.

12. Кругликова, Г. А. Конкурс наставнических практик как один из видов повышения профессиональной компетенции педагогов / Г. А. Кругликова // Наставничество в образовании: культура, идеи, технологии : Всероссийская с международным участием научно-практическая конференция, Екатеринбург, 16–17 февраля 2023 года. Часть 2. – Екатеринбург : Уральский государственный педагогический университет, 2023. – С. 183–194. – EDN RCEIBO.
13. Кругликова, Г. А. Наставничество как фактор совершенствования воспитательного процесса / Г. А. Кругликова // Современный учитель – взгляд в будущее : сборник научных статей Международного научно-образовательного форума : в 3-х частях, Екатеринбург, 17–18 ноября 2022 года. Часть 3. – Екатеринбург : [б. и.], 2022. – С. 163–166. – DOI: 10.26170/ST2022t1-235. – EDN VFYNHW.
14. Кругликова, Г. А. Реверсивное наставничество как ресурс непрерывного профессионального и личностного развития педагога / Г. А. Кругликова // Современный учитель – взгляд в будущее : сборник научных статей по итогам Международного научно-образовательного форума, Екатеринбург, 14–17 ноября 2023 года. – Екатеринбург : Уральский государственный педагогический университет, 2023. – С. 235–241. – EDN LVLILT.
15. Кругликова, Г. А. Реверсивное наставничество в образовательной организации: от теории к практике / Г. А. Кругликова // Красноярское образование: вектор развития / Красноярский краевой институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования. – Красноярск, 2023. – С. 33–38.
16. Николаева, М. А. Формирование наставнических пар в образовательной организации / М. А. Николаева, М. В. Зыкова // Наставничество в образовании: культура, идеи, технологии : Всероссийская с международным участием научно-практическая конференция, Екатеринбург, 16–17 февраля 2023 года. Часть 2. – Екатеринбург : Уральский государственный педагогический университет, 2023. – С. 519–527. – EDN IGYDZO.
17. Правовые и этические основы педагогической деятельности / А. В. Коротун, В. Н. Ильченко, А. И. Зорин, А. К. Шитов ; Уральский государственный педагогический университет. – Екатеринбург : Уральский государственный педагогический университет, 2021. – 185 с.
18. Развитие системы сопровождения молодых педагогов : методические рекомендации / О. Б. Даутова, М. Г. Ермолаева, А. Н. Шевелев. – СПб. : АППО СПб., 2019. – 141 с.
19. Шевелев, А. Н. Готовность к профессиональной деятельности молодого учителя / А. Н. Шевелев, Н. Н. Кузина, В. Ю. Смольников // Образование: ресурсы развития: Вестник Ленинградского областного института развития образования. – 2018. – № 4. – С. 57–61.
20. Шилова, О. Н. Современные модели наставничества начинающих учителей / О. Н. Шилова, М. Г. Ермолаева, Г. Р. Ахтиева // Образование: ресурсы развития. – 2018. – № 4. – С. 65–70.
21. Шрамко, Н. В. Наставнические практики в дополнительном образовании / Н. В. Шрамко, М. А. Николаева // Наставничество в образовании: культура,

идеи, технологии : Всероссийская с международным участием научно-практическая конференция, Екатеринбург, 16–17 февраля 2023 года. Часть 2. – Екатеринбург : Уральский государственный педагогический университет, 2023. – С. 642–645. – EDN GMNWGA.

22. Шрамко, Н. В. Тьюторство как вид современного наставничества / Н. В. Шрамко, М. А. Николаева // Вестник социально-гуманитарного образования и науки. – 2023. – № 1. – С. 34–39. – EDN RPQKOL.

Учебное издание

# **ПОГРУЖЕНИЕ В ПРОФЕССИЮ**

## **Рекомендации по адаптации молодых педагогов на рабочем месте**

Подписано в печать 01.08.2024. Формат 60x84<sup>1</sup>/<sub>8</sub>  
Бумага для множ. аппаратов. Печать на ризографе.  
Гарнитура «Times New Roman».  
Усл. печ. л. 10. Уч.-изд. л. 4.  
Тираж 500. Заказ 5524.

Оригинал-макет отпечатан в издательском отделе  
Уральского государственного педагогического университета.  
620091 Екатеринбург, пр-т Космонавтов, 26.  
E-mail: uspu@uspu.ru