

Педагогического Совета (ПС)

от 22.11.2022

присутствовало: 56 человек

Тема: «Профессиональное развитие педагога как одно из условий повышения качества образования»

Цель педагогического совета: повышение мотивации педагогических работников к совершенствованию профессионального мастерства и определение путей профессионального развития.

№ п/п	Тема выступления	Выступающий	Регламент выступления
I. Организационная часть			
1.	Открытие работы педагогического совета. Вступительное слово о цели и задачах педагогического совета. Установление порядка работы и регламента выступлений.	Быкова Л.М., директор	2 минуты
II. Основная часть			
1.	Пути профессионального развития педагога.	Рей Н.Д., учитель математики	8 минут
2.	Система наставничества как инструмент наращивания профессиональных компетенций педагогических работников.	Кошкарлова Е.С., старший воспитатель	8 минут
3.	Наставничество как эффективный метод профессионального развития личности молодого специалиста и наставника.	Тупикина М.В., воспитатель, наставник	6 минут
4.	Роль наставника в становлении молодого специалиста.	Иванова В.И., воспитатель, наставляемый	6 минут
5.	Наставничество как эффективный метод профессионального развития личности молодого специалиста и наставника.	Соловова А.М., учитель иностранного языка, наставник	6 минут
6.	Роль наставника в становлении молодого специалиста.	Будаева П.В., учитель иностранного языка, наставляемый	6 минут
7.	Роль самообразования в профессиональном развитии педагога.	Смагина М.В., учитель начальных классов	7 минут
8.	Повышение профессиональной компетентности педагогов: рекомендации психолога.	Трусова Д.Н., педагог-психолог	10 минут

9.	Развитие и совершенствование профессиональной компетентности педагога как условие повышения качества образования.	Бедарева Е.А., заместитель директора по УВР МБОУ «СОШ № 40 им. В. Токарева»	7 минут
III. Заключительная часть			
1.	Подведение итогов работы. Принятие решения педагогического совета.	Быкова Л.М., директор	2 минуты
2.	Разное.		6 минут

По первому вопросу слушали Рей Н.Д., учителя математики, которая начала свой выступление с пословицы

«Век живи, век учись».

В этой пословице заключена народная мудрость о необходимости непрерывного образования. В полной мере эти слова относятся к педагогической деятельности.

Основная цель современного образования – соответствие актуальным и перспективным потребностям личности, общества и государства, подготовка разносторонней личности гражданина своей страны, способной к социальной адаптации в обществе, трудовой деятельности, самообразованию и самосовершенствованию. А свободно мыслящий, прогнозирующий результаты своей деятельности и моделирующий образовательный процесс педагог является гарантом достижения поставленных целей. Именно поэтому в настоящее время резко повысился спрос на квалифицированную, творчески мыслящую, конкурентоспособную личность педагога, способную воспитывать личность в современном, динамично меняющемся мире.

Инвестиции в развитие образования, модернизация его материально-технической базы, обновление содержания образования не будут давать ожидаемого эффекта, если уровень профессионального развития педагогических кадров не отвечает этим изменениям. Фактический уровень профессионального развития педагога, его квалификации, компетентности и опыта, степень профессиональной готовности педагогического коллектива могут не соответствовать уровню сложности созидательной задачи, поставленной социумом. Дефицит квалификации и опыта педагогических кадров, их отставание от сложности профессиональных задач указывают на общую потребность социума, педагогического коллектива, каждого педагога в постоянном и опережающем, перспективном профессиональном развитии. Профессиональное развитие педагогических кадров – фактор положительной обратной связи в управлении качеством образования.

Под профессиональной компетентностью понимается совокупность профессиональных и личностных качеств, необходимых для успешной педагогической деятельности. Поэтому понятие профессиональной компетентности педагога выражает единство его теоретической и практической готовности к осуществлению педагогической деятельности и характеризует его профессионализм.

Профессионально компетентным можно назвать учителя, который на достаточно высоком уровне осуществляет педагогическую деятельность, педагогическое общение, достигает стабильно высоких результатов в обучении и воспитании учащихся, работает творчески, восприимчив к педагогическим инновациям, способный адаптироваться в меняющейся педагогической среде.

От профессионального уровня педагога напрямую зависит социально-экономическое и духовное развитие общества. Изменения, происходящие в современной системе образования, делают необходимостью повышение квалификации и профессионализма учителя, т. е. его профессиональной компетентности.

Исходя из современных требований, предъявляемых к педагогу, школа определяет основные пути развития его профессиональной компетентности:

- Система повышения квалификации;

- Аттестация педагогических работников на соответствие занимаемой должности и квалификационную категорию;
- Самообразование педагогов;
- Активное участие в работе методических объединений, педсоветов, семинаров, конференций, мастер-классов;
- Владение современными образовательными технологиями, методическими приемами, педагогическими средствами и их постоянное совершенствование;
- Овладение информационно-коммуникационными технологиями;
- Участие в различных конкурсах, исследовательских работах, экспертных комиссиях.

Пути повышения профессиональной компетенции педагогов.

Развитие педагогических компетенций идет по двум основным направлениям, которые тесно взаимосвязаны:

1. Развитие педагогического мастерства, управляемое извне: а) организация методических объединений, б) курсы повышения квалификации и т.д.

2. Развитие, рост мастерства, управляемый изнутри, со стороны самого педагога: а) самообразование (приобретение знаний, умений, навыков); б) самовоспитание (формирование мировоззрения, мотивов и опыта деятельности, качеств личности); в) саморазвитие (совершенствование психических процессов и способностей); г) изучение передового педагогического опыта, взаимопосещение уроков.

Совершенствование качества обучения и воспитания в образовательном учреждении зависит от уровня подготовки педагогов. Этот уровень должен постоянно повышаться! В этом случае эффективность различных курсов повышения квалификации, семинаров и конференций невелика без процесса самообразования учителя.

Внедрение Федерального образовательного стандарта образования требует от педагогов постоянного развития, соответствующего перспективным тенденциям, социальной и творческой активности. В рамках данных перспективных тенденций образование ориентируется на свободные и ответственные отношения между педагогом и обучающимся, педагогом и другим педагогом. А это значит, что интересы личности являются приоритетом, а главная задача образования – реализация возможностей для развития личности.

Главной целью педагогического образования является профессионально-личностное развитие педагога. Так как, с одной стороны, педагог – бесспорно личность, а с другой – педагог – носитель информации, знаний и традиций и в практической деятельности – педагогическая деятельность тесно связана и с процессом социализации и с духовно-нравственным аспектом воспитания. Это означает, что для того чтобы развить нравственно ценностные качества в личности обучающегося – справедливость, гуманность, доброту, благодарность, целеустремленность, необходимо эти же качества развить и в педагоге. Развитие личности педагога возможно лишь в саморазвитии, а значит, и в профессиональном становлении. Итак, можно сделать вывод – профессионализм педагога тесно связан с саморазвитием.

По второму вопросу слушали Кошкарову Е.С., старшего воспитателя, которая акцентировала внимание на том, что отличительной чертой коллектива дошкольных групп является его профессионализм и стабильность. Стабильность – признак мастерства – гласит народная мудрость.

Среди наших коллег, есть специалисты, проработавшие в учреждении более 10, 15 и даже 40 лет. Мониторинг движения кадров, показывает, что более 30% педагогов начали свою профессиональную деятельность в нашем коллективе, и продолжают ее до сих пор. Во

многим, благодаря тем людям, профессионалам, которые ввели молодых специалистов в профессию. Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Для дошкольных групп наставничество не явилось «директивной сверху», оно стало нашей традицией. Сегодня мы смело можем сказать: у нас есть, у кого поучиться молодым специалистам - 70% педагогов имеют высшую и первую квалификационные категории. За этими цифрами стоит огромный профессиональный опыт и жизненный путь.

Традиционно работой с молодыми специалистами занимался старший воспитатель. Но, как гласит наша программа развития «Времена меняются, и мы меняемся вместе с ними», у старшего воспитателя значительно расширился функционал, помимо методического, хозяйственно-административный, постепенно к работе с молодыми специалистами начали привлекаться умудренные опытом стажисты. Еще одним новшеством современного времени является то, что расширены категории, педагогов для которых актуальна работа с наставниками (специалисты, имеющие проф. дефициты, специалисты, пришедшие из других профессий, имевшие длительный перерыв в работе и т.д.)

Методическая система работы с кадрами представлена тремя основными модулями: изучение профессиональных интересов и затруднений, методическое сопровождение, а так же педагогические практикумы и мастер-классы. Каждый специалист закреплен за опытным наставником, который осуществляет методическую поддержку по созданию предметной среды, проектированию и анализу образовательной деятельности. Наша программа наставничества содержит аналитические материалы и примерные планы работы педагога наставника и молодого педагога.

Применительно к молодым педагогам этапы работы по программе следующие: проведение первичной стажировки молодого воспитателя (один месяц); вхождение в профессию, (формирование у молодого педагога профессиональных умений, накопление опыта, формирование своего стиля в работе, освоение методического инструментария для организации взаимодействия с детьми, родителями, коллегами – первый год работы), самосовершенствование и саморазвитие молодого педагога, повышение его квалификации (освоение воспитателем новых педагогических методик, активное освоение приёмов работы с детьми, развитие навыков самооценки, самоконтроля, осознание необходимости повышать своё образование и квалификационную категорию, обобщение своего опыта работы- первые 5 лет трудовой деятельности).

Если речь идет о других категориях специалистов, для которых актуальна работа наставником, то работа выстраивается исходя из профессиональных дефицитов. В любом случае это будут взаимные посещения, открытые мероприятия.

Отдельно следует отметить общегимназическое мероприятие «Декада педагогического мастерства», которое традиционно ежегодно проводится в марте. В течение 10 дней опытные наставники делятся своими наработками, организуя открытые просмотры непосредственно образовательной деятельности, приобретают демонстрационный опыт и молодые педагоги.

Дессиминация педагогического опыта, которая является одной из форм работы нашей программы предполагает обязательное участие в конкурсах профессионального мастерства. И здесь у нас тоже сложилась добрая традиция – за 10 лет наши педагоги 5 раз входили тройку лидеров городского конкурса Воспитатель года, а три раза одерживали в нем победу, и представляли наш город на Краевом конкурсе, а в 2015 году Марина Викторовна Тупикина одержала победу в краевом конкурсе и представляла Алтайский край в Москве.

Наши молодые специалисты (с 2014) 3 раза становились победителями городского конкурса «Педагогический дебют» и других городских конкурсов профессионального мастерства

О наставничестве нельзя говорить как об одностороннем процессе. Когда ты представляешь свою личную педагогическую систему, ты по-новому пересматриваешь ее, происходит аналитическая деятельность, рефлексивные процессы влияют на изменение качества и работы наставника. Кроме того, во время коммуникационных процессов происходит своеобразная диверсия, когда и начинающий специалист может оказать помощь наставнику. Ни для кого не секрет, что молодые специалисты быстро осваивают компьютер, хорошо ориентируются на просторах Интернета, уровень их компьютерной грамотности намного выше, чем у педагогов старшего поколения. Считаю, что такую реверсию, необходимо всецело поддерживать.

По третьему вопросу слушали Тупикину М.В., воспитателя, наставника, которая отметила, что наставничество - это форма обучения на рабочем месте, которая направлена на развитие прикладных профессиональных компетенций человека. Но не следует понимать наставничество как процедуру адаптации молодого педагога. Когда я составляла план работы со своим подопечным (Иванова В.В.), я исходила из позиции того, что наставничество предусматривает решение узкого сугубо профессионального круга задач в области организации образовательного процесса (в то время как адаптация подразумевает включение в широкую систему отношений внутри учреждения в целом). Отсесть лишнее удалось посредством аналитической деятельности: в рамках беседы и анкетирования мы с Валентиной Владимировной определили круг проблем:

- хронометраж занятийной деятельности;
- планирование (составление календарного плана)
- конструктивный диалог с родителями воспитанников.

Исходя из поставленных задач я определила формы работы: кратковременный просмотр деятельности наставника, анализ занятия подопечного, беседа с элементами тренинга («Конструктивный диалог»)

В ходе взаимодействия с моим молодым коллегой я выяснила, что эффективность работы наставника напрямую связана с тем, насколько правильно выстроена система взаимосвязей между ним, его подопечным, другими сотрудниками и руководителями.

У всех нас должно установиться единое видение в восприятии реальности. Только в этом случае передаваемые знания и навыки будут иметь практическое воплощение.

Поэтому вместе с Валентиной Владимировной мы выделили наиболее значимые для каждого из нас мотивы. Для меня ими стали: ответственность, профессиональное самоутверждение и признание. Для Валентины Владимировны – получение авторитета, повышение профессионального рейтинга.

В настоящий момент в нашей шефской паре сложились дружеские тесные отношения, хотя мы работаем на разных группах. Мы участвовали в 2х конкурсах профессионального мастерства («Шеф – наставник и молодой специалист», а так же «Маленький пешеход»). Мой подопечный стал более уверенно выходить к родителям и давать открытые мероприятия. Работать еще есть над чем. Но я вижу первые успехи, и по моему мнению Валентина Владимировна закрепится в нашем учреждении.

Я считаю, что наставничество тогда будет являться эффективным методом профессионального развития личности молодого специалиста, когда его не будут воспринимать как чистый лист бумаги, на котором можно только писать новый текст. Каждый человек является носителем определенного опыта и знаний, которые могут оказаться полезны для процесса обучения в целом и для наставника в частности. Их нужно уметь вовремя разглядеть и правильно использовать.

Все мы слышали фразу: Чтобы научить другого, требуется больше ума, чем чтобы научиться самому...» (М.Монтень). Она как нельзя лучше подтверждает, что в процессе наставничества развивается и личность наставника. Пересмотреть свою личную педагогическую систему, расставить акценты для лучшего восприятия.

Наставник всегда должен быть на шаг впереди подопечного либо за счет внешнего обучения, либо за счет саморазвития в ходе интенсивного обмена информацией с подопечным. Наставничество в этом случае уже не просто процесс развития практических

навыков, а составляющая системы знаний, которая требует принципиально иного подхода к работе.

Принимая обязанности наставника, я открыла для себя ряд преимуществ:

- наставничество помогло мне, опытному педагогу, увидеть и наметить перспективы в сфере моей педагогической деятельности;
- при осуществлении функций наставника, которые я считаю успешными, я ощутила свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого педагога, получила огромное удовольствие от общения с молодым специалистом;
- наставник всегда должен стремиться к самосовершенствованию – это стало моим кредо;
- выполнение функций наставника помогает в развитии педагогической карьеры, повышении педагогической квалификации, способствует росту доверия ко мне в педагогическом коллективе общеобразовательного учреждения;
- поскольку наставничество носит субъект-субъективный характер, я, как педагог-наставник, могу не только делиться собственным опытом с молодыми специалистами, но также учиться у них, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности.

По четвертому вопросу слушали Иванову В.И., воспитателя, наставляемого, которая рассказала, что к профессиональной деятельности приступила в 2022 году. До этого момента проходила практику на дошкольных группах МБОУ «Гимназия №2». Воспитатель детского сада – довольно трудоемкая, но, в то же время, интересная профессия. Выбор профессии был осознанным.

А.С.Макаренко говорил, что как бы хорошо студент не окончил учебное заведение, каким бы талантом и способностями к профессии он не обладал, если он не будет учиться у более опытных коллег, он никогда не станет настоящим специалистом.

Нередко приходилось слышать от своих одноклассников то, что «молодежь» не всегда может найти общий язык с «передовиками». У нас к счастью такого не было. Хотя всегда боялась и стеснялась задавать вопросы. Мой наставник – Марина Викторовна Тупикина очень открытый и веселый человек, с ней очень легко общаться, и стеснение уходит. Ее советы всегда точны и просты. Для меня самым трудным стало общение с родителями. Я ощущала, что некоторые родители, особенно старшего поколения не воспринимают в серьез молодого педагога, не прислушиваются к его советам и часто высказывают претензии.

Марина Викторовна предложила потренироваться в построении конструктивного диалога. Это были упражнения, когда она была родителем, а я воспитателем. Она высказывала мне претензии, я должна была расположить ее к себе. На выбор она мне предоставила клеше фраз, и я практиковалась в их применении. Во второй части нашего тренинга я составляла текст беседы, в которой содержалась: а) просьба, б) замечание, в) напоминание. Оказывается, если грамотно составить высказывание, и не забыть про невербальные средства общения, можно расположить к себе, даже самого закрытого родителя. Самым запоминающимся правилом для меня стало то, что если ты желаешь расположить к себе партнера по общению, ты должен быть откровенным, и не бояться называть вещи своими именами. И конечно юмор – он всегда выручает. Никогда не стоит обижаться и пасовать перед родителями.

Марина Викторовна приглашала меня на занятие, игровую деятельность. Так же показала мне, как она систематизирует демонстрационный материал. Кроме того, мы вместе с ней готовились к конкурсам. В ходе этой подготовки она показала мне как правильно снять видеоролик, как выстраивать кадр и составлять текст. Очень много вещей я раньше даже не замечала, и не обращала на них внимание. На самом деле, чем короче ролик, тем труднее его грамотно составить.

В дальнейших планах у меня продолжать участвовать в конкурсах и развивать свое мастерство, мой наставник в меня верит и всегда мне поможет.

По пятому вопросу слушали Соловову А.М., которая отметила, что в последние годы над российским образованием серьезно нависла угроза невосполнимости педагогических кадров и отсутствия преемственности между поколениями учителей.

Преподавание – сложный многогранный труд. Особенно сложно тем, кто только ступил на этот путь. Неудовлетворенность своей работой – одна из самых распространенных причин, по которым педагоги отказываются от профессии. Источником такой неудовлетворенности в самом начале карьеры может являться отсутствие поддержки молодых специалистов, низкая заработная плата, отсутствие жилья, трудности взаимоотношения с учениками, с родителями учеников, сложности отношений с коллегами, необходимость постоянного саморазвития и старание не потерять интерес к профессии. Чрезвычайно важно начать поддерживать молодых учителей уже с первого рабочего дня и далее делать это на непрерывной основе. Без такой поддержки молодые специалисты не достигнут успеха и не почувствуют удовлетворения от преподавательской деятельности.

Поэтому особое внимание нужно уделять поддержке и поощрению наставничества, без которого молодым учителям очень сложно осваивать секреты своего профессионального мастерства.

Этапы взаимодействия наставника и молодого специалиста

Выделяют три этапа наставничества.

Адаптационный. Педагог-наставник знакомится с начинающим учителем определяет для себя пробелы в его подготовке, умениях и навыках, развитии профессиональных компетенций для составления конкретной программы адаптации.

Основной. В совместной деятельности реализуется программа адаптации начинающего педагога, происходит коррекция умений и навыков, развитие компетенций. Наставник помогает подшефному составить собственную программу профессионального роста.

Контрольно-оценочный. Наставник оценивает уровень профессиональной компетентности начинающего учителя, определяет его готовность к выполнению своих обязанностей. Нужно понимать, что эффективной работа по наставничеству будет в случае:

- взаимной заинтересованности наставника и подшефного;
- административного контроля за процессом наставничества;
- тщательно продуманного планирования и своевременного отслеживания промежуточных результатов сотрудничества.

Если мы хотим, чтобы наши школы были успешными, чтобы сократился отток специалистов, нам необходимо удерживать молодых специалистов, это может произойти только в случае реализации качественных наставнических программ. Успех программы наставничества напрямую зависит от привлечения хороших наставников. Ключевым фактором, который следует учитывать при выборе хорошего наставника, является его умение говорить на одном языке с подопечными, давать объективную оценку, вести воспитательную работу, быть компетентным руководителем.

Наставниками могут быть педагоги не только той школы, где работает молодой специалист, работа по наставничеству может осуществляться и в рамках школы или административного района.

Наставничество как форма самоанализа педагога-наставника

Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической

деятельности. Необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами (перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками).

Принимая на себя обязанности наставника, педагог открывает для себя ряд преимуществ:

- во-первых, наставничество помогает опытному педагогу увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;
- во-вторых, при успешном осуществлении данных функций наставник ощущает свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого учителя, получает удовлетворение от общения с педагогом-воспитанником;
- в-третьих, настоящий наставник всегда должен стремиться к самосовершенствованию;
- в-четвертых, выполнение функций наставника может (и должно!) помочь в развитии педагогической карьеры учителя, повышении его педагогической квалификации; способствует росту доверия к нему в педагогическом коллективе школы;
- в-пятых, поскольку наставничество носит субъект-субъектный характер, педагоги-наставники могут не только делиться собственным опытом с более молодыми коллегами, но также и учиться у них, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности и т. п. Главное – быть открытым для педагогических инноваций!

Создание системы наставничества предполагает определение основных направлений работы педагогов-наставников. К числу таких направлений можно отнести следующие:

- адаптационная работа;
- психологическая поддержка;
- мотивация самообразования;
- организация профессиональной коммуникации.

Наблюдения, проведенные опросы и изучение опыта наставничества как формы методической помощи начинающему учителю позволяют сделать следующие выводы:

- наставничество является успешным только в том случае, если пары создаются на основе взаимного желая опытного и начинающего учителя;
- наставничество обеспечивает более быстрый темп адаптации начинающего учителя, овладения им нормами профессионально-педагогической деятельности, самоопределения на ту или иную методическую систему обучения;
- эффективность наставничества зависит: от комплексности и стиля взаимодействия, равноправности позиций взаимодействия, готовности наставника самому учиться и выявлять интересные находки в деятельности подшефного, рефлексивно-проектировочного подхода к педагогической деятельности, способности в совместной деятельности выявлять и формулировать педагогические и методические задачи стратегического, тактического и оперативного уровней;
- наставничество как форма методической помощи начинающему учителю не может ограничивать весь спектр этой помощи.

Роли педагогов-наставников

В зависимости от того, проблемы какого свойства сопутствуют педагогической деятельности молодого специалиста, осуществляется подбор опытного педагога на роль наставника. Ошибка в выборе роли может привести к тому, что цель наставнической помощи не будет достигнута.

С учетом профессиональных потребностей молодого учителя можно выделить следующие роли педагогов-наставников.

1.Проводник. Обеспечит подопечному знакомство с системой данного общеобразовательного учреждения «изнутри». Такой наставник может объяснить принцип деятельности всех структурных подразделений школы, рассказать о государственно-общественном управлении образовательным учреждением, поможет молодому учителю осознать свое место в системе школы, будет осуществлять пошаговое руководство его педагогической деятельностью. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет более 80 %.

2.Защитник интересов. Может помочь в разрешении конфликтных ситуаций, возникающих в процессе педагогической деятельности молодого специалиста; организует вокруг профессиональной деятельности молодого учителя атмосферу взаимопомощи и сотрудничества; помогает подопечному осознать значимость и важность его работы; своим авторитетом охраняет учителя от возможных проблем межличностного характера. Наставник может договариваться от имени молодого специалиста о его участии в различных внутри- и внешкольных мероприятиях. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 60–80 %.

3.Кумир. Это пример для подражания, это очень мощный критерий эффективности наставнической поддержки. Наставник всеми своими личными и профессиональными достижениями, общественным положением, стилем работы и общения может стимулировать профессиональное самосовершенствование молодого учителя. Подопечный фиксирует и перенимает образцы поведения, подходы к организации педагогической деятельности, стиль общения наставника. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 40–60 %.

4.Консультант. За основу этих взаимоотношений берется благополучие личности молодого специалиста. Эта роль реализует функцию поддержки. Здесь практически отсутствует требовательность со стороны наставника. Подопечный получает ровно столько помощи, сколько ему необходимо и когда он об этом просит. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 30–40 %.

5.Контролёр. В организованной таким образом наставнической поддержке молодой учитель самостоятельно осуществляет педагогическую деятельность, а наставник контролирует правильность ее организации, эффективность форм, методов, приемов работы, проверяет его успехи с помощью системы тестов, творческих заданий, проблемных ситуаций и т. п. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 10–30 %.

Формы работы с молодыми специалистами:

1. Коллективная работа
 - Педагогический совет
 - Педагогический семинар
 - Вечера вопросов и ответов
 - Круглый стол
 - Педагогические конференции
 - День молодого учителя
2. Групповая работа
 - Групповое консультирование
 - Групповые дискуссии
 - Обзоры педагогической литературы
 - Деловые игры
3. Индивидуальная работа
 - Индивидуальные консультации
 - Практические занятия

4. Нетрадиционные формы работы с молодыми педагогами

Технология сотрудничества

Коучинг

Кейс-метод

Технология открытого пространства

Квик – настройка

Мастер-класс (практикум)

Анна Михайловна заострила внимание на пяти принципах успешного наставника:

Перед тем, как приступить к усиленной работе с молодыми специалистами, важно построить доверительные отношения с ними. Соблюдение принципов успешного наставника, описанных ниже, и активное применение их на практике позволит завоевать любовь и уважение подопечных.

1) **ПРИНЦИП УВАЖЕНИЯ** - Как добиться уважения подопечных?

Проявлять уважение к окружающим

Если Вы хотите уважения окружающих, Вам самим необходимо в первую очередь уважать их и, конечно же, себя. Задайте себе следующие вопросы: Вы когда-нибудь ругали себя без причины? Вы изнуряете себя недостатком сна, плохим питанием или чем-то подобным? Если Вы не уважаете себя, Вы не можете рассчитывать на уважение других людей. Начните с того, что Вы будете относиться к себе с любовью. А вслед за любовью к себе придёт любовь окружающих. Для этого старайтесь находить хорошее в людях и в себе. Старайтесь думать позитивно: контролируйте свои мысли и эмоции, сделайте так, чтобы в конечном итоге количество позитивных мыслей превалировало над негативными.

Ценить труд окружающих

Важно осознавать, насколько значима деятельность того или иного человека. Порой самая важная работа незаметна, пока она выполняется хорошо. Кто-то может просидеть всю ночь над выполнением важного проекта, вложить в него много физических и духовных сил и не получить желаемого результата из-за небольшой ошибки в расчетах; или, скажем, выполнять не особо сложную, рутинную, но затратную по времени работу. За конечным результатом стоят упорство, трудолюбие и настойчивость, без которых ничего бы не вышло.

Быть логичными в том, что Вы говорите и делаете

Держите свое слово и старайтесь быть последовательными в своих решениях и поступках.

Быть преданным своему делу и профессии

Смело принимайте ответственные решения в целях повышения эффективности обучения учащихся, не бойтесь идти на оправданный риск и допускать ошибки. Хорошие наставники должны находить время для своих подопечных, ставить перед ними конкретные задачи и следовать тому, что они проповедают.

2) **ПРИНЦИП ВЗАИМОСВЯЗИ**

Для того чтобы установить связь с подопечными, наставникам необходимо:

- быть уверенными в своих убеждениях и жить согласно им;
- указывать направление подопечным и быть сконцентрированными на них, а не на себе;
- говорить открыто и искренне, на одном языке с подопечными;
- подстраиваться под культуру и интересы подопечных;
- узнать своих подопечных ближе и верить в них – самый важный пункт.

3) ПРИНЦИП ДОВЕРИЯ

Доверие - это связующее звено между Вами и Вашими подопечными. Для того чтобы построить доверительные отношения, наставникам необходимо постоянно демонстрировать свою компетентность. Наставник не может влиять на подопечных, если он не оправдывает доверия. Ему важно быть примером. Знания важны, но честность играет не меньшую роль.

4) ПРИНЦИП ВДОХНОВЕНИЯ

Способность подопечных достигать поставленных целей определяется умением наставника укреплять их веру в собственные возможности. Только настоящие наставники будут удовлетворены результатами своей работы, видя, что их подопечные достигают успеха и превосходят их самих.

5) ПРИНЦИП ЭФФЕКТИВНОЙ КОММУНИКАЦИИ

Наставнику важно говорить убедительно и вразумительно. Подопечные воспримут информацию лучше, если Вы будете говорить о конкретных вещах, а не произносить нескончаемую речь.

Перед тем как Вы начнете говорить, ожидая, что окружающие будут Вас слушать, необходимо первым научиться слушать. Наставники должны слушать с целью понять, а не ответить.

По шестому вопросу слушали Будаеву П.В., учителя иностранного языка, которая отметила, что каждый человек, делая первые шаги в своей профессии, испытывает определенные трудности. Всё кажется незнакомым, непонятым и требует приложения огромных усилий для достижения поставленной цели. Становление учителя происходит гораздо труднее, чем человека любой другой профессии. Для успешного становления и развития ему недостаточно иметь багаж педагогических знаний, умений и навыков, полученных в учебном заведении.

Не секрет, что начинающие учителя не всегда оказываются профессионально подготовленными к работе с детьми, несмотря на то, что это молодые, энергичные, зачастую талантливые люди. Среди проблем и трудностей, с которыми сталкивается молодой учитель на практике, можно назвать не только недостаточное владение методикой ведения урока, но и неумение выстраивать эмоциональное общение, особенно с детьми среднего и старшего подросткового возраста, с их родителями; не у всех сразу складываются хорошие отношения с коллегами.

Поэтому профессиональная адаптация молодого учителя, особенно в первые три года работы, характеризуется высоким эмоциональным напряжением; глубоко переживаются неудачи первых самостоятельных шагов. Для того чтобы этап адаптации прошел успешно и принёс большую практическую пользу начинающему специалисту, в учебном заведении организуют целенаправленную работу.

Наставничество - одна из наиболее эффективных форм адаптации молодых учителей, способствующая повышению их профессиональной компетентности и закреплению в образовательном учреждении.

Преимущества формы наставничества в организации помощи очевидны: оно имеет более широкую направленность, менее теоретизировано, обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и его ученика, анализ сильных и слабых

профессиональных позиций конкретного молодого учителя, и, следовательно, более строгий контроль за его практической деятельностью.

Но какие бы технологии и методы ни использовались при реализации этой деятельности, основные цели и задачи наставничества таковы:

- максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях;
- создание комфортных условий для формирования профессиональной ориентации молодого специалиста;
- привитие интереса к педагогической деятельности и закрепление молодого учителя в образовательном учреждении;
- развитие у молодого учителя способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива школы и правил поведения в образовательном учреждении.

Если следовать этим задачам, безусловно, «получим» специалиста, творческого учителя, ведущего за собой детей.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого педагога носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога.

На **адаптационном этапе** идет определение обязанностей и полномочий молодого педагога; выявление недостатков в его умениях и навыках; идет разработка программы адаптации. Наставник проводит диагностику подопечного, определяя актуальный объем знаний и умений, чтобы выработать программу наставничества, разъясняет педагогу его права и обязанности. Планирование работы осуществляется согласно личным особенностям, творческому потенциалу, образованию молодого педагога.

На **проектировочном (основном)** этапе идет реализация программы адаптации; корректировка профессиональных умений молодого педагога; построение его собственной программы самосовершенствования.

Опытный педагог разрабатывает и реализует программу наставничества, предоставляет молодому специалисту материалы для приобретения знаний. Идет разработка индивидуального плана на определенный период с конкретным содержанием, сроками исполнения и формой работы.

Следующий этап - **контрольно-оценочный**, на котором наставник проверяет эффективность работы с молодым специалистом, анализирует проделанную работу, выявляет ошибки и недочеты, ставит задачи по их устранению, определяет уровень готовности молодого педагога к самостоятельному выполнению своих функциональных обязанностей. Опытный педагог высказывает конструктивную критику, делает дельные замечания, указывает на ошибки и неточности в работе, контролирует работу начинающего специалиста.

Для реализации наставнической деятельности используются различные традиционные и нетрадиционные формы работы, как то: собеседование, консультирование, взаимное посещение уроков с их последующим анализом и самоанализом; творческие лаборатории, психолого-педагогические деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы, "мозговые штурмы", разработка и презентация моделей уроков, презентация себя как учителя, классного руководителя, защита творческих работ и другие. Всё это ускоряет процесс вхождения начинающего учителя в образовательную среду.

По седьмому вопросу слушали Смагину М.В., учителя начальных классов, которая рассказала о роли самообразования в профессиональном развитии педагога, акцентировав внимание на том, что педагогу необходимо заниматься самообразованием, особенно в условиях перехода на новые ФГОС, своевременно проходить курсы повышения квалификации с учетом профессиональных дефицитов.

По восьмому вопросу слушали Трусову Д.Н., педагога-психолога, которая обратила внимание на то, что требования современных стандартов в системе образования предусматривают глубокие психологические знания и использование этих знаний в области педагогики. Характер развития системы современного образования обусловил возникновение новых требований к личности и профессионализму учителя, а именно требований к профессиональной компетентности педагога. Высококомпетентный учитель сегодня – это тот учитель, который не только осведомлен о личностных особенностях детей и подростков, как нормотипичных, так и с особыми образовательными потребностями, но и активно использует эти знания в практической деятельности.

В модели профессиональной компетентности учителя в сфере модернизации образования четко определена сущность психолого-педагогической компетентности педагога, которая включает в себя:

- осведомленность учителя об индивидуальных особенностях каждого ученика, его способностях, сильных сторонах характера, достоинствах и недостатках предшествующей подготовки;
- осведомленность в области процессов общения, происходящих в группах, с которыми учитель работает, процессов, происходящих внутри групп как между учащимися, так и между учителем и группами, учителем и учащимися;
- осведомленность учителя об оптимальных методах обучения, о способности к профессиональному самосовершенствованию, а также о сильных и слабых сторонах своей собственной личности и деятельности.

В качестве основных компонентов психолого-педагогической компетентности выступают **три блока:**

- грамотность, т.е. знания, которые принято называть общепрофессиональными;
- умения, как способность учителя использовать имеющиеся у него знания в педагогической деятельности, в организации взаимодействия;
- профессионально значимые личностные качества, наличие которых неотделимо от самого процесса педагогической деятельности.

Сущностную характеристику психолого-педагогической компетентности учителя составляет **направленность на ученика** как главную ценность своего труда, а также **потребность в самоизменении** себя, способов учебно-воспитательной деятельности, методов воздействия на школьников с учетом закономерностей развития личности.

Педагогический процесс – это всегда организация взаимодействия с учениками в разных видах деятельности, а успешность труда учителя определяется характером и содержанием отношений, возникающих в ходе педагогического общения.

Воплощение психолого-педагогических знаний в практику взаимодействия с детьми осуществляется успешнее при условии, если **педагог умеет:**

- приводить учащихся в более деятельное состояние;
- так конструировать информацию, чтобы она была доступной для слабых школьников и достаточной для более сильных;

- включать всех учащихся в полезный для них труд.

Для конструктивного общения важно знать и учитывать индивидуальные особенности учащихся и свои собственные, владеть методами построения оптимальных стратегий педагогического воздействия. Для этого учителю необходимо ориентироваться на формирование у себя и у учащихся коммуникативных качеств, умения адекватно оценивать межличностные отношения.

Специфика педагогической деятельности обуславливает особую значимость социально-психологических качеств, которые способствуют межличностному и ролевому взаимодействию учителя с учениками: **рефлексивность, гибкость, эмпатичность, общительность, способность к сотрудничеству, эмоциональная привлекательность.**

Педагогическая рефлексия – приложение всех этих характеристик, именно она дает возможность учителю посмотреть на свой труд с позиции другого человека, выработать соответствующее отношение к своей профессии. Педагогическая рефлексия определяет отношение учителя к себе как к субъекту профессиональной деятельности. Способность сравнивать, сопоставлять самосознание с оценками других участников взаимодействия помогает учителю осознать то, как он воспринимается и оценивается другими людьми - учащимися, коллегами, родителями.

Рефлексивность, как личностное качество, тесно связана с высоким уровнем творчества в профессиональной сфере, с осмыслением ее не только "для себя", но и "для других". Значимость данного качества выражается в том, что оно способствует развитию других личностных качеств, а именно гибкости и эмпатичности. В единстве они обеспечивают активный поиск новых методов взаимодействия, необходимых для формирования проблемно-исследовательского подхода учителя к собственной профессиональной деятельности.

Профессионально значимое качество "**гибкость**" предполагает гибкость мышления и поведения:

- самостоятельный перенос ранее усвоенных знаний, умений, способов деятельности в новые ситуации;
- видение возникающей проблемы с разных ролевых позиций;
- выделение новой функции известного объекта;
- комбинирование ранее известных способов в новые.

Большое значение имеют умственная подвижность, способность включать в совершенно новые взаимосвязи уже известное содержание, использовать возможность выбора при решении проблем, возникающих как в педагогической деятельности, так и в обычной жизни, быстро менять приемы действий в соответствии с новыми условиями.

Третье профессионально значимое личностное качество учителя в предлагаемом перечне – **эмпатичность**, постижение эмоционального состояния, проникновение, в переживания другого человека. В контексте межличностного взаимодействия и восприятия речь идет о способности учителя эмоционально откликнуться на проблемы ученика. В этом выражается умение поставить себя на место ребенка, взглянуть на события с его позиций.

Важнейшее качество педагога – **общительность**. Оно формируется, развивается на основе потребности в общении – одной из основных социально обусловленных потребностей человека.

Совокупность таких качеств, как рефлексивность, гибкость, эмпатичность, общительность, формируется на основе искреннего интереса к партнеру, к его деятельности, желания работать вместе, принимать участие в общем деле. **Способность к сотрудничеству** интегрирует комплексные умения:

- формулировать свою точку зрения,
- слушать и слышать другого,
- выяснять точки зрения своих партнеров,
- разрешать разногласия с помощью логической аргументации,
- не переводить логические противоречия в плоскость личных отношений,
- поощрять активность другого и своевременно проявлять свою инициативу,
- оказывать эмоциональную и содержательную поддержку тому, кто в этом особо нуждается,
- предоставлять другому возможность утвердиться, попробовать силы в разных видах деятельности,
- встать на позицию другого и координировать разные точки зрения, осуществляя обмен мнениями,
- занимать диалогичную, а не монологичную позицию,
- органически сочетать "ролевые" и "межличностные", деловые и человеческие отношения.

Способность к сотрудничеству предполагает открытость педагога и готовность к любым формам взаимодействия.

Эмоциональная привлекательность – внешняя привлекательность учителя, способность расположить к себе ученика манерой поведения, внешним видом. Внешность воспринимается в комплексе и целостности всех ее признаков. Внимание учащихся обращается не только на то, что говорит каждый учитель, но и на внешнее выражение чувств в мимических и пантомимических движениях. Его приятные манеры поведения помогают быстро адаптироваться в любой обстановке, упрощают установление коммуникативных связей, повышают возможность воздействия на учащихся. Всем манерам эмоционально привлекательного учителя присуща одна общая черта – это соблюдение педагогического такта, который включает в себя повышенную чуткость к окружающим и умение найти такую форму общения с другой личностью, которая позволила бы сохранить обоим личное достоинство.

Развитие психолого-педагогической **компетенции**, как части профессиональной компетенции предполагает два **основных направления**. Это, в первую очередь самообразование и саморазвитие, как самостоятельное стремление педагога. А также развитие здоровьесберегающих технологий, направленных не только на сохранение здоровья ученика, но и на всех участников образовательного процесса и прежде всего на педагога.

Существует большое количество приемов повышения психолого-педагогической компетенции, прежде всего это совершенствование собственной личности, путем участия в тренингах личностного роста, тренингах на гибкость, рефлексивность. Положительные результаты в повышении психолого-педагогической компетенции дают:

- развитие приемов психологической разгрузки и психологической защищенности;
- анализ конкретных педагогических ситуаций и обсуждение путей решения;
- позитивная стратегия поведения;
- выработка нестандартного мышления (например, с позиции ребенка);
- обсуждение педагогических проблем в дискуссиях, сопровождающихся обменом опытом;

- самоанализ педагогических ситуаций;
- развитие креативности;
- применение технологий, направленных на улучшение психического и физического здоровья;
- умение отвлекаться от профессиональной деятельности;
- переключение на интересные виды деятельности и т. д.

С другой стороны, огромное значение в формировании и повышении психолого–педагогической компетенции учителя имеет методическая деятельность, при условии, что в ходе этой деятельности педагог самый активный субъект процесса совершенствования.

В желании что-то изменить и двигать идеи вперед, определенная роль отводится **методическим объединениям** педагогов, цель которых – непрерывное совершенствование профессионального мастерства педагога, формирование компетентного подхода в деятельности учителя.

Сегодня учителю предоставляются широкие возможности для выбора формы, модели профессионального совершенствования. В настоящее время педагогам предлагается большое разнообразие **курсов повышения квалификации**, организуемых различными структурами. Повышение квалификации помогает учителю избавиться от устаревших взглядов, делает его более восприимчивым к внешним изменениям, что в конечном итоге повышает его конкурентоспособность.

Системообразующим компонентом деятельности учителя является **индивидуальное** профессионально-педагогическое **самообразование**. Выбор учителем методической темы по самообразованию определяется потребностью учителя в повышении своей научно-теоретической подготовки, в совершенствовании практических умений и навыков, необходимых в педагогической деятельности.

Аттестация остается одним из важных, эффективных направлений повышения профессионального мастерства педагогов. Это процесс, стимулирующий творчество учителя, позволяющий учителю раскрыть свой творческий потенциал, самореализовать себя.

Таким образом, повышение психолого-педагогической компетенции учителя предполагает различную научно-методическую деятельность:

- постоянное ознакомление с современными научными исследованиями в области преподавания;
- изучение прогрессивного опыта коллег;
- ознакомление с новыми программами и концепциями обучения;
- повышение квалификации (в большей степени через обучение на разнообразных проблемных курсах и т.д.);
- стремление учителя к повышению квалификационного разряда;
- самообразование, направленное на расширение и углубление профессионально-методических знаний и умений, совершенствование уровня предметной подготовки;
- посещение уроков своих коллег, обмен мнениями по вопросам организации, методов преподавания;
- участие в выставках, семинарах, конференциях, круглых столах и т.д.

Давно известна истина, что получение вузовского диплома – не финиш, а старт. На каком бы этапе жизненного и профессионального пути ни находился учитель, он никогда не может считать свое образование завершенным, а свою профессиональную концепцию окончательно сформированной.

По девятому вопросу выступала Бедарева Е.А., заместитель директора по УВР МБОУ «СОШ № 40 им. В. Токарева», которая начала выступление с определения ключевых понятий: профессиональная компетентность педагога, качество образования.

Профессиональная компетентность педагога как совокупность профессиональных и личностных качеств, необходимых для успешной деятельности, в том числе по обеспечению качества образования, определена в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих. (Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (учитель) или в должностной инструкции учителя. С чем же тогда связана необходимость в развитии и совершенствовании профессиональной компетентности? Со всеми происходящими изменениями общества в целом? Мир меняется, а школа? Очень хорошо еще в свое время сказал Д. И. Менделеев «Школа составляет громадную силу, определяющую быт и судьбу народов и государства, смотря по основным предметам и по принципам, вложенным в систему образования». С введением новых стандартов образования изменились задачи учителя в новых условиях? Да практически нет.

- 1) Видеть ученика в предмете.
- 2) Выстраивать его образовательный маршрут.
- 3) Создавать условия для достижения цели образования - формирование УУД.
- 4) Устанавливать взаимодействие с другими субъектами образовательного процесса.
- 5) Создавать и использовать современную образовательную среду.
- 6) Проектировать и осуществлять профессиональное самообразование.

Но изменился подход в решении поставленных задач. Как сказано в «Профессиональном стандарте педагога»: «Педагог – ключевая фигура реформирования образования. В стремительно меняющемся открытом мире главным профессиональным качеством, которое педагог должен постоянно демонстрировать своим ученикам, становится умение учиться.

Эффективность данной работы будет зависеть от внутренних и внешних факторов, влияющих на развитие коллектива в целом и на развитие педагогической компетентности в частности.

Внутренние факторы:

- от умения и способности каждого педагога мобилизовать свои собственные усилия на систематическую умственную работу,
- рационально строить свою деятельность,
- управлять своим эмоциональным и психологическим состоянием,
- использовать свой потенциал,
- проявлять творческую активность.

Внешние факторы:

1. От создания администрацией условия для профессиональной самореализации, от создания ситуации мотивирования, должны быть поставлены привлекательные цели
2. Создание конкурентной профессиональной среды (я тоже могу доказать...)
3. Контроль и оценка профессиональной деятельности (как внутренние (коллеги), так и внешняя (аттестация))

Как развивать ученика знают все, а как развивать учителя, взрослого, сформировавшегося в своих убеждениях поступках человека? Что проще сделать

учителю: научить и научиться? Методическая служба МБОУ «СОШ № 40 им. В.Токарева» решает эти вопросы опираясь на педагогические технологии обучения. В частности, адаптирована к методической работе технология дифференцированного обучения В.В.Фирсова. В основе дифференцированного обучения лежат исследования известного отечественного психолога С.Л. Рубинштейна, который доказал, что любое внешнее воздействие всегда опосредуется внутренними особенностями человека.

Цели такой дифференциации можно выделить с различных позиций:

1. Психологической – индивидуализация, основанная на создании оптимальных условий для профессиональных качеств педагога, развития его интересов и способностей.

2. Дидактической (методической) – решение назревших проблем школы путем создания новой методической системы дифференцированного повышения профессиональных компетенций, основанной на принципиально иной мотивационной основе.

Была выбрана интегративная модель дифференциации, при которой учителя различного уровня профессиональных компетенций, объединенные в профессиональные сообщества (методические объединения, творческие группы) могли подобрать свою программу самообразования и скорость ее реализации.

Базовой основой развития является прохождение курсов повышения квалификации с обязательной рефлексией по их итогам.

Для дифференциации используется следующая методическая схема:

- Мотивация, а не констатация.
- Предупредить дефициты, а не констатировать их.
- Признание права педагога на выбор уровня саморазвития.
- Новая психологическая установка «возьми столько, сколько можешь, но не меньше обязательного».
- Педагог должен испытывать профессиональный успех.

Алгоритм действий при работе над повышением качества обучения:

1. Профессиональный заказ. Сформулирован четко, конкретно. Обычно исходит от администрации. *Например: «Повышения качества обучения по предмету «Химия» в 9б классе»*
2. Построение образовательной траектории педагога (изучение психологических особенностей класса, подбор индивидуальных (для данного класса) методик, форм, подходов и тд. обучения, развитие коммуникаций с участниками образовательных отношений и т.п.)
3. Путь реализации образовательной траектории (КПК, работа с наставником, участие в вебинарах, круглых столах, обмен опытом на всех уровнях по всем направлениям).
4. Применение
5. Анализ образовательных результатов. *Уровень качества обучения по предмету «Химия» в 9 б классе за данный период составил, Понижение (причины). Повышение....*
6. Вывод. *Выбранная образовательная траектория педагога по повышению профессиональных компетентностей результативна (другой вариант).*
7. Итог. Поддержка ситуации успеха. (Эмоциональная, материальная и т.п.)

В заключении:

Развитие профессиональной компетентности – это динамичный процесс усвоения и модернизации профессионального опыта, ведущий к развитию индивидуальных

профессиональных качеств, накоплению профессионального опыта, предполагающий непрерывное развитие и самосовершенствование.

Развитие профессиональной компетентности - процесс циклический, т.к. в процессе педагогической деятельности необходимо постоянное повышение профессионализма, и каждый раз перечисленные этапы повторяются, но уже в новом качестве.

Результат; повышение профессиональной компетентности педагога и повышение качества образования - взаимосвязанные процессы.

Решение

Проголосовали:

За – 56 человек

Против - нет

Воздержалось - нет

Председатель ПС:



Быкова Л.М.

Секретарь ПС:

Бабакина Л.В.