

# Я – молодой педагог!

Информационно-методический сборник  
для молодых педагогических работников  
города Нижневартовска

**Руководитель:**

**Хисамудинова Я.А.,**  
директор МАУ г. Нижневартовска «ЦРО»

**Авторы-разработчики:**

**Букреева М.Ю.,**  
заместитель директора МАУ  
г. Нижневартовска «ЦРО»

**Труханович А.В.,**  
заведующий отделом сопровождения  
профессионального развития педагогов  
МАУ г. Нижневартовска «ЦРО»

**Соболева Е.С.,**  
методист отдела сопровождения  
профессионального развития педагогов  
МАУ г. Нижневартовска «ЦРО»

## Содержание

<b>Пояснительная записка.....</b>	<b>3</b>
Тема 1. Профессиональная адаптация молодых педагогов в системе образования.....	5
Тема 2. Профилактика эмоционального выгорания. Стрессоустойчивость молодых педагогов. Здоровьесберегающие технологии.....	9
Тема 3. Вопросы взаимоотношений «педагог – родитель». Совершенствование форм общения педагогов и родителей, методов психолого-педагогической поддержки семьи. Взаимодействие с детьми с ОВЗ и их родителями.....	22
Тема 4. Подготовка и участию молодых педагогов в конкурсах профессионального мастерства.....	30
Тема 5. Практическая подготовка к процедуре аттестации молодых педагогических кадров.....	32
<b>Список литературы.....</b>	<b>41</b>

## Пояснительная записка

В начале профессионального пути молодые педагогические работники сталкиваются с множеством трудностей, проблем, обусловленных отсутствием опыта практической деятельности.

Профессиональное становление молодых педагогических работников – это сложный, многосторонний процесс. Полученное педагогическое образование не всегда может гарантировать успешность становления педагогического работника.

В силу вышеизложенного, с целью помощи и поддержки молодых специалистов, ежегодно организуется комплекс мероприятий, направленных на активное включение молодых педагогов в образовательный процесс города. Разработан информационно-методический сборник для молодых педагогических работников.

Период вхождения начинающего педагогического работника в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный педагог как профессионал, останется ли он в сфере образования или найдет себя в другой сфере деятельности. Молодой педагогический работник особенно уязвим, испытывая в работе трудности из-за неустойчивости, изменчивости сегодняшнего образовательного процесса. У него нет собственной сложившейся методики обучения и воспитания, для него социальный запрос на образование означает одновременное усвоение многих необходимых старых и немало числа новых установок. Это осложняет его работу и профессиональное становление.

Программа работы с молодыми педагогическими работниками и информационно-методический сборник по итогам работы разработаны с целью методического сопровождения деятельности начинающих специалистов, повышения их профессиональной компетентности.

**Цель** – методическое сопровождение деятельности начинающих педагогов, повышение их профессионального мастерства, раскрытие индивидуальных педагогических способностей.

### **Задачи:**

1. Способствовать повышению профессионального педагогического мастерства молодых педагогов;
2. Повышать методическую и практическую грамотность молодых специалистов.

**Целевая аудитория:** молодые педагогические работники образовательных организаций, педагоги-стажисты (дошкольных образовательных организаций, общеобразовательных организаций,

организаций дополнительного образования).

**Молодой педагогический работник – это:**

- впервые принятый педагог (молодой педагогический работник), не имеющий трудового стажа педагогической деятельности;
- выпускник очного высшего и среднего специального учебного заведения;
- выпускник непедагогического профессионального образовательного учреждения, завершивший очное, заочное или вечернее обучение и не имеющий трудового стажа педагогической деятельности;
- педагог, переведенный на другую работу, если выполнение им служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
- молодой педагогический работник, не имеющий опыт работы, а также малый опыт работы - от 1 до 3 лет, испытывающий трудности в организации учебного процесса, взаимодействии с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями;
- специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

**Нормативно-правовая база:**

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» (с изм. от Постановления Правительства России от 07.10.2021 № 1701);
- Государственная программа «Развитие образования в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре на 2018-2025 годы и на период до 2030 года»;
- Стратегии социально-экономического развития РФ на период до 2030 года;
- Стратегия социально-экономического развития Ханты-Мансийского автономного округа - Югры до 2030 года»;
- Федеральный проект «Молодые профессионалы»;
- Национальный проект «Образование»;
- Другие правовые акты Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, органов местного самоуправления, регулирующие деятельность самостоятельных общественных объединений и организаций.

## Тема 1

### Профессиональная адаптация молодых педагогов в системе образования

#### План

- Понятие профессиональной адаптации. Компоненты социально-профессиональной адаптации педагогического работника.
- Типичные трудности молодых педагогических работников.
- Причины трудностей молодых педагогических кадров.
- Рекомендации для молодых педагогических работников.

В начале профессионального пути любой педагогический работник сталкивается с первой профессиональной трудностью – профессиональная адаптация.

Профессиональная адаптация педагогических работников начинается задолго до вступления в должность – еще на завершающих курсах профессионального обучения. При подготовке к началу профессиональной деятельности молодой специалист осваивает основы профессиональной культуры и этики, нормативно-правовые основы работы, методические основания и многие другие аспекты.

После прохождения обучения педагогический работник приступает к профессиональной деятельности и тут уже возникает непосредственно профессиональная адаптация его, как специалиста.

Молодому специалисту необходимо перестроиться, начать по-новому воспринимать себя, уже в новой роли, стать частью коллектива, замотивировать себя на интерес к своей трудовой деятельности. Окончательное формирование квалифицированного специалиста начинает зарождаться ко второму году профессиональной деятельности.

**Профессиональная адаптация** – это процесс вхождения человека в профессию и гармонизация взаимодействий его с профессиональной средой (В.А. Слостенин, В.П. Каширин).

В науке традиционно различают **три компонента социально-профессиональной адаптации педагогического работника** (В.И. Долгова, Е.В. Мельник, Ю.В. Моторина):

- психофизиологический – приспособление молодого педагога (всех систем его организма) к непривычным условиям, поурочному режиму труда и отдыха;
- социально-психологическая – вхождение в трудовой коллектив

через сближение целей и интересов молодого специалиста и группы (педагогического коллектива, учащихся), формирование нового психологического стереотипа поведения, коррекция личностных качеств в соответствии с требованиями педагогической деятельности, принятие ценностей организационной культуры, норм и правил поведения в образовательном учреждении;

– профессиональная – активное освоение педагогом действий (поведения) в соответствии с должностными обязанностями, требованиями образовательного процесса, спецификой контингента обучающихся; привыкание молодого специалиста к новым условиям, включающим административно-правовые, социально-экономические, управленческие аспекты.

Среди **типичных трудностей педагогических работников** можно выделить:

– отказ молодых педагогических кадров от профессиональной деятельности после окончания учебного заведения или через несколько недель после вступления в должность;

– несоответствие ожиданий и действительности в профессиональной сфере, вследствие чего – потеря мотивации к работе;

– повышенный объем работы и сложности в распределении обязанностей;

– психосоматические проявления, психологические трудности, нервные заболевания, депрессивные расстройства;

– эффект anti-age (эйджизм или, другими словами, дискриминация со стороны воспитанников, родителей, коллег и администрации по возрастному признаку);

– острая эмоциональная реакция/сложности с самоконтролем;

– неискренность в поведении и отношении к работе;

– сложности в распределении внимания на все аспекты трудовой сферы;

– неумение опираться на окружающих/искать поддержку (воспитанников, родителей, коллег, администрации);

– механическое использование чужого опыта/неотработанных техник и материалов в работе;

– необдуманность принимаемых решений;

– отстранение от коллектива;

– безынициативность;

– нарушение этических норм и правил и пр.

**Причины трудностей молодых педагогических кадров** (Н.В. Кузьмина):

– личные качества молодого педагогического работника;

- качество полученного профессионального образования;
- отсутствие стремления к самообразованию;
- отсутствие наставника/несовместимость;
- непосредственно профессиональная среда (отношение коллег, воспитанников, родителей и др.);
- практика, отличающаяся от теории;
- несоответствие личных социальных ожиданий (зарботная плата, режим труда и пр.);
- престиж профессии учителя.

#### **Рекомендации для молодых педагогических работников:**

- развивайте умение собирать, анализировать и вычленять важное из получаемой информации, структурировать работу;
- развивайте умение принимать и представлять себя окружающим, не бойтесь заводить новые профессиональные знакомства и контакты, просить помощи и совета;
- найдите способы и методы повышения личностной и профессиональной мотивации, подходящие именно вам;
- постоянно стремитесь к саморазвитию и самообразованию, ищите проблемные области в своей профессиональной деятельности и способы их устранения;
- будьте благоразумны, не стоит строго ограничивать жесткими рамками свою профессиональную сферу, ориентируйтесь по ситуации, ведь иногда нужно отпустить проблему и взглянуть на нее под другим углом, для успешного решения;
- старайтесь избегать эскалации конфликтов, скажите «нет» публичному выяснению отношений;
- старайтесь понять причины повышенной эмоциональности и найти способы и техники для контроля эмоционального состояния;
- старайтесь меньше нервничать и принимать все близко к сердцу. Помните! Что долгое эмоциональное напряжение вредит эффективности функционирования и развитию большого количества патологических проблем;
- действуйте по заранее составленному плану – это поможет структурировать вашу работу. Запомните! Записанное – есть осознанное;
- при возникновении сложной/неоднозначной межличностной ситуации с участниками образовательных отношений постарайтесь поставить себя на место другого человека и понять, как можно решить проблему;
- старайтесь не принимать в свой адрес обид, корректно проговаривайте что вас беспокоит и что для вас неприятно и недопустимо;
- проще работать в команде, поэтому не отдаляйтесь от коллектива, постарайтесь вести взаимно уважительное общение;

- помните! Настроение других заразительно. Приходя на работу или домой старайтесь оставлять все негативные эмоции за дверью;
- не замыкайтесь только на работе, ищите возможности разностороннего времяпрепровождения в свободное от работы время;
- старайтесь быть честным со всеми и с самим собой;
- цените положительные эмоции и радостные моменты в жизни и работе;
- постарайтесь обрести свою гражданскую позицию, НО не навязывайте ее окружающим. Помните! Каждое мнение имеет право на существование и у каждого своя правда;
- внимательно следите за актуальной научно-методической литературой. Сохраняйте и накапливайте собственный опыт, вырабатывайте собственный стиль.



## Тема 2

### Профилактика эмоционального выгорания. Стрессоустойчивость молодых педагогов. Здоровьесберегающие технологии

#### План

- Статистика из работы педагогических работников.
- Профессиональные заболевания педагогических работников.
- Понятие эмоционального выгорания.
- Факторы риска эмоционального выгорания.
- Симптомы эмоционального выгорания.
- Памятка для педагогических работников по профилактике эмоционального выгорания.
- Понятие стрессоустойчивости педагогических работников.
- Стрессоры в педагогической деятельности, стрессовые состояния.
- Практические рекомендации по преодолению стрессовых ситуаций.
- Здоровьесберегающие технологии в работе педагогического работника.
- Полезная литература.

Педагогические работники проводят на ногах более 60% рабочего времени. Из общего рабочего времени педагогическим работникам приходится разговаривать ориентировочно по 4 часа в день (при этом четко, громко и эмоционально выразительно). По нормативам рабочий день педагогического работника составляет до 8 часов в день, но в реальности может превышать 10 часов. У каждого педагогического работника велика вероятность гиповитаминоза из-за нерегулярности режима питания. Более половины педагогических работников постоянно испытывают стресс. Помимо рабочей нагрузки каждый педагогический работник должен выполнять домашние обязанности (большое количество в короткий срок). Практически половина педагогических работников может испытывать недосып.

Чаще всего к **профессиональным заболеваниям** педагогических работников относят:

- психосоматические заболевания: гипертоническая болезнь, ишемическая болезнь сердца, язвенная болезнь желудка и двенадцатиперстной кишки, невроты, психастении;
- заболевания голосообразующего аппарата: ларингит, фарингит;
- утомление глаз, снижение остроты зрения, близорукость, синдром сухого глаза;

- хроническая венозная недостаточность;
- остеохондроз;
- синдром хронической усталости;
- вирусные и простудные заболевания.

**Выгорание** (по С. Maslach) – синдром физического и эмоционального истощения, включая развитие отрицательной самооценки, отрицательного отношения к работе и утрату понимания и сочувствия по отношению к клиентам.

#### **Факторы риска эмоционального выгорания.**

##### **Личностные:**

- реактивность;
- склонность к интроверсии;
- низкая или чрезмерно высокая эмпатия;
- авторитарность и жесткость по отношению к другим;
- низкий уровень самооценки и самоуважения.

##### **Статусно-ролевые:**

- ролевой конфликт или неопределенность;
- неудовлетворенность карьерным и личностным ростом (самоактуализацией);
- низкий социальный статус профессии;
- ролевые поведенческие стереотипы, ограничивающие творческую активность;
- отсутствие признания со стороны детей, родителей, коллег.

##### **Профессионально-организационные или корпоративные:**

- отсутствие четкой организации и планирования образовательного процесса, монотонность работы;
- несоответствие между вложенными в карьеру ресурсами и профессиональным признанием;
- строгая регламентация времени работы;
- негативные или холодные отношения с коллегами и недостаточная поддержка с их стороны;
- конфликты, конкуренция;
- дефицит административной, профессиональной и социальной поддержки.

##### **Симптомы эмоционального выгорания (В.В. Бойко):**

– симптом «эмоционального дефицита». К профессионалу приходит ощущение, что эмоционально он уже не может помочь субъектам своей деятельности. Не в состоянии войти в их положение, соучаствовать и сопереживать, отзываться на ситуации, которые должны трогать, побуждать усиливать интеллектуальную, волевою и нравственную отдачу. О том, что это эмоциональное выгорание говорит его еще недавний опыт некоторое время тому назад таких ощущений не было, и личность переживает их появление.

Постепенно симптом усиливается и приобретает более осложненную форму все реже проявляются положительные эмоции и все чаще отрицательные. Резкость, грубость, раздражительность, обиды, капризы - дополняют симптом «эмоционального дефицита»;

– симптом «эмоциональной отстранённости». Личность почти полностью исключает эмоции из сферы профессиональной деятельности. Ее почти ничто не волнует, почти ничто не вызывает эмоционального отклика - ни позитивные обстоятельства, ни отрицательные. Причем это не исходный дефект эмоциональной сферы, не признак ригидности, а приобретенная за годы эмоциональная защита. Человек постепенно научается работать как робот, как бездушный автомат. В других сферах он живет полнокровными эмоциями. Реагирование без чувств и эмоций наиболее яркий симптом «выгорания». Он свидетельствует о профессиональной деформации личности и может нанести ущерб субъекту общения. Партнер обычно переживает проявленное к нему безразличие и может быть глубоко травмирован. Особенно опасна демонстративная форма эмоциональной отстранённости, когда профессионал всем своим видом показывает «наплевать на вас»;

– симптом «личностной отстраненности». Проявляется в широком диапазоне умонастроений и поступков профессионала в процессе общения. Прежде всего отмечается полная или частичная утрата интереса к человеку - субъекту профессионального действия. Он воспринимается как неодушевленный предмет, как объект для манипуляций - с ним приходится что-то делать. Объект тяготит своими проблемами, потребностями, неприятно его присутствие, сам факт его существования. Метастазы «выгорания» проникают в установки, принципы и систему ценностей личности. Возникает защитный эмоционально-волевой антигуманистический настрой;

– симптом «психосоматических и психовегетативных нарушений». Симптом проявляется на уровне физического и психического самочувствия. Обычно он образуется по условно рефлекторной связи негативного свойства. Переход реакций с уровня эмоций на уровень психосоматики свидетельствует о том, что эмоциональная защита – «сгорание» - самостоятельно уже не справляется с нагрузками, и энергия эмоций перераспределяется между другими подсистемами индивида. Таким способом организм спасает себя от разрушительной мощи эмоциональной энергии.

#### **Симптомы эмоционального выгорания по К. Чернис:**

Физические

- усталость;
- чувство истощения;
- восприимчивость к изменениям показателей внешней среды;

- астенизация;
- частые головные боли;
- расстройства желудочно-кишечного тракта;
- избыток или недостаток веса;
- одышка;
- бессонница.

#### Поведенческие и психологические

– работа становится все тяжелее и тяжелее, а способность выполнять ее – все меньше и меньше;

- рано приходит на работу и остается надолго;
- поздно появляется на работе и рано уходит;
- берет работу домой;
- испытывает неопределенное чувство, будто что-то не так (чувство неосознанного беспокойства);

- чувство скуки;
- снижение уровня энтузиазма;
- чувство обиды;
- чувство разочарования;
- неуверенность;
- чувство вины;
- чувство не востребованности;
- легко возникающее чувство гнева;
- раздражительность;
- обращает внимание на детали;
- подозрительность;
- чувство всемогущества (власть над судьбой объекта);
- ригидность;
- неспособность принимать решения;
- дистанцирование от коллег;
- повышенное чувство ответственности;
- растущее избегание;
- общая негативная установка на жизненные перспективы;
- злоупотребления алкоголем и (или) наркотиками.

#### **Памятка для педагогических работников по профилактике эмоционального выгорания:**

- постарайтесь понять, как именно работает система поощрений и наказаний в образовательной организации;
- организуйте свое рабочее место, структурируйте свою работу;
- уделяйте должное внимание отдыху, не стоит этим пренебрегать;
- регулируйте режим работы и отдыха, рассчитайте, какое количество сна вам необходимо ежедневно и постарайтесь «высыпаться» его полностью, произведите разделение между работой и домом,

профессиональной и частной жизнью;

- займитесь собственным психолого-педагогическим образованием, повышением квалификации, осваивайте новые навыки и расширяйте сферу профессиональной компетенции, ориентируйтесь на самообразование;

- разнообразьте свою профессиональную жизнь;

- выработайте для себя жизненные цели и регулярно оценивайте свое продвижение к ним;

- будьте особо внимательны к сигналам (симптомам), возникающим при чрезмерно сильном давлении извне;

- питайтесь соответственно своим потребностям, организуйте себе правильный рацион, который позволит поддерживать баланс, необходимый для выбранного стиля жизни;

- делайте комплекс упражнений, направленных на саморегуляцию и саморазгрузку;

- развивайте сеть поддержки (коллеги, друзья, семья);

- каждый день отводите время, посвященное только себе самому;

- если чувствуете в себе симптомы эмоционального выгорания – обратитесь к профессиональному психологу за консультацией.

**Стрессоустойчивость** — это способность личности активно противостоять проблемам, трудностям, шокным и неприятным ситуациям.

**Стрессоры, вызывающие у педагогических работников нервные состояния:**

Группа 1. Стрессоры, связанные с условиями труда.

- быстрое переключение на работу по-новому;

- материальные затруднения;

- монотонная работа;

- обязанность работать дома;

- отсутствие стимулов для качественной работы;

- нереализуемые профессиональные знания и умения;

- перегрузка работой.

Группа 2. Стрессоры, возникающие по личностным причинам.

- боязнь администрации, инспектуры;

- дефицит знаний психологии/педагогике;

- когнитивный диссонанс;

- нехватка времени;

- ошибка в выборе профессии;

- ошибки в общении с воспитанниками, коллегами, администрацией, родителями воспитанников;

- «сгорание» на работе;

- чувство высокой ответственности за результаты работы.

Группа 3. Стрессоры, провоцируемые администрацией.

- аттестация;
- внушение администрацией неполноценного профессионального труда;
- контроль за работой извне;
- конфликты с администрацией;
- оскорбления со стороны администрации;
- оскорбления со стороны коллег.

Группа 4. Стрессоры в общении с коллегами.

- конфликты, мотивированные негативными проявлениями личностных качеств партнёров по работе;
- конфликты немотивированные;
- напряжённость, инспирированная группировками в коллективе;
- одиночество из-за замкнутости или позиция «отвергаемого» в коллективе;
- столкновение на почве антагонизма в педтехнологии.

#### **Стрессовые состояния:**

Группа 1. Стрессовые состояния психические.

- гневное самовыражение в словах, поступках;
- депрессия;
- озлобленность против учащихся;
- дурные предчувствия;
- озлобленность против учителей и администрации;
- потрясение нервное;
- ригидность когнитивная;
- страх;
- тревожность;
- стыд;
- фрустрация (переживание неудачи).

Группа 2. Стрессовые состояния нравственно-психические.

- озлобленность против партнёров по педагогической деятельности, включая учащихся, учителей, проявляемая в поведении и поступках;
- отвращение к коллегам, демонстрируемое в поведении и отношениях;
- чувство неопределённости в месте работы, проживания;
- чувство неустроенности в социальном плане;
- утрата интереса к работе.

Группа 3. Стрессовые состояния, пограничные с патологией.

- навязчивые идеи физической расправы с виновниками стресса;
- навязчивые мысли о суициде;
- недомогание, разрушающее трудоспособность;
- потеря сна;

– усталость, парализующая способность сопротивляться обстоятельствам.

### **Практические рекомендации педагогическим работникам по преодолению стрессовых ситуаций:**

#### **Меры по длительной подготовке выхода из стресса:**

1. Осознайте своё состояние как результат, как следствие перегрузок, вызовите желание изменить свою жизнь, преобразуйте регламент своей профессиональной деятельности с ориентацией на уменьшение нагрузок.

2. При подготовке к урокам планируйте фазы самостоятельной работы учащихся, которые помогают расслабиться и немного отдохнуть.

3. Чаще находитесь в такой обстановке, где возникает душевный психологический комфорт. Общайтесь с такими людьми, которые вызывают эмоционально позитивное состояние.

4. Совершенствуйтесь в области межличностных отношений.

5. Стремитесь преодолевать повседневную рутину. Используйте для этого наиболее эффективные средства: освоение новых методов преподавания; изменение содержания предметов.

6. Избегайте профессиональной замкнутости и изоляции, обсуждайте свои проблемы с коллегами по работе.

7. Занимайтесь физическими упражнениями, способствующими расслаблению, снятию психических напряжений: аутотренингами, дыхательной гимнастикой, хатха-йогой, медитацией и пр.

Совершенствуйте принципы рациональной самоорганизации:

1. Составляйте план работы на неделю, равномерно распределяя нагрузку по дням.

2. Вместе с недельным планированием планируйте каждый рабочий день.

3. Приступая к работе, организуйте своё рабочее место, уберите всё лишнее.

4. Выполняйте задания в порядке их важности.

5. Для поддержания трудоспособности чередуйте формы работы.

6. Отдыхайте до того, как возникнет чувство утомления.

7. Не фиксируйте внимание на отрицательных эмоциях.

8. В любой сложной, тревожной для вас ситуации постарайтесь обратить внимание на позитивный смысл, на положительные стороны.

9. Будьте терпеливы и помните, что образовательно-воспитательный процесс – дело долгих лет и не следует ждать немедленных результатов.

10. Признавайте реальность, умейте воспринимать вещи такими, какими они являются в реальной педагогической действительности. Избегайте мучений, вызываемых размышлениями и рассуждениями по поводу того, что могло бы быть, «если бы было так...».

11. Умейте дистанцироваться от своей работы, переключаться на другие жизненные события. Осознайте, что работа в школе – это не вся жизнь, а только её часть.

#### **Методы ситуативного характера выхода из стресса:**

1. Первое и главное правило гласит, что в стрессовой ситуации не следует принимать никаких решений, равно как и пытаться их принимать (исключения составляют стихийные бедствия, когда речь идёт о спасении самой жизни).

2. Прислушайтесь к совету предков – сосчитайте до 10.

3. Займитесь своим дыханием. Медленно вдохните воздух носом и на некоторое время задержите дыхание. Выдох делайте постепенно, также через нос, сосредоточившись на ощущениях, связанных с вашим дыханием.

4. Если стрессовая ситуация застигнет вас в помещении: встаньте, если нужно и, извинившись, выйдите из помещения в то место, где вы сможете побыть один.

5. Воспользуйтесь любым шансом, чтобы смочить лоб, виски и артерии на руках холодной водой.

6. Медленно осмотритесь по сторонам даже в том случае, если помещение, в котором вы находитесь, хорошо вам знакомо или выглядит вполне заурядным. Переводя взгляд с одного предмета на другой, мысленно описывайте их внешний вид.

7. Затем посмотрите в окно на небо. Сосредоточьтесь на том, что видите. Когда вы в последний раз смотрели на небо? Разве мир не прекрасен?

8. Набрав воды в стакан (или ладони), медленно, как бы сосредоточенно выпейте её. Сконцентрируйте своё внимание на ощущениях, когда вода будет течь по горлу.

9. Выпрямитесь, поставьте ноги на ширине плеч и на выдохе наклонитесь, расслабив шею и плечи, так чтобы голова и руки свободно свисали к полу. Дышите глубже, следите за своим дыханием. Продолжайте делать это в течение одной-двух минут. Затем медленно выпрямитесь (действуйте осторожно, чтобы не закружилась голова).

10. Используйте самомассаж против стресса (массаж мимических мышц).

**Здоровьесберегающие технологии** — это все те психолого–педагогические технологии, программы, методы, которые направлены на формирование культуры здоровья, личностных качеств, способствующих его сохранению и укреплению, формирование представления о здоровье как ценности, мотивацию на ведение здорового образа жизни.

#### **Способы, связанные с дыханием**

1. Сидя или стоя постарайтесь, по возможности, расслабить мышцы тела и сосредоточьте внимание на дыхании. На счет 1-2-3-4 делайте



медленный глубокий вдох (при этом живот выпячивается вперед, а грудная клетка неподвижна);

- на следующие четыре счета проводится задержка дыхания;
- затем плавный выдох на счет 1-2-3-4-5-6;
- снова задержка перед следующим вдохом на счет 1-2-3-4.

Уже через 3–5 минут такого дыхания вы заметите, что ваше состояние стало заметно спокойней и уравновешенней.

2. Представьте, что перед вашим носом на расстоянии 10–15 см висит пушинка. Дышите только носом и так плавно, чтобы пушинка не колыхалась.

3. Поскольку в ситуации раздражения, гнева мы забываем делать нормальный выдох:

- глубоко выдохните;
- задержите дыхание так долго, как сможете;
- сделайте несколько глубоких вдохов;
- снова задержите дыхание.

### **Способы, связанные с тонусом мышц**

1. Нужно сосредоточить внимание на наиболее напряженных частях тела.

Сядьте удобно, если есть возможность, закройте глаза;

- дышите глубоко и медленно;
- пройдите внутренним взором по всему вашему телу, начиная от макушки до кончиков пальцев ног (либо в обратной последовательности) и найдите места наибольшего напряжения (часто это бывают рот, губы, челюсти, шея, затылок, плечи, живот);

– постарайтесь еще сильнее напрячь места зажимов (до дрожания мышц), делайте это на вдохе;

- прочувствуйте это напряжение;
- резко сбросьте напряжение – делайте это на выдохе;
- сделайте так несколько раз.

В хорошо расслабленной мышце вы почувствуете появление тепла и приятной тяжести.

Если зажим снять не удастся, особенно на лице, попробуйте разгладить его с помощью легкого самомассажа круговыми движениями пальцев (можно поделаться гримасы — удивления, радости и пр.).

2. Попробуйте задать ритм всему организму с помощью монотонных ритмичных движений:

- движения большими пальцами рук в «полузамке»;
- перебирание бусинок на ваших бусах;
- перебирание четок;
- пройдите по кабинету (коридору) несколько раз, делая на два шага вдох, и на пять шагов – выдох.

3. В свободные минуты, паузы отдыха осваивайте последовательное расслабление различных групп мышц, соблюдая следующие правила:

1) осознавайте и запоминайте ощущение расслабленной мышцы по контрасту с перенапряжением;

2) каждое упражнение состоит из 3 фаз: «напрячь–прочувствовать–расслабить»;

3) напряжению соответствует вдох, расслаблению – выдох.

Можно работать со следующими группами мышц:

– лица (лоб, веки, губы, зубы);

– затылка, плеч;

– грудной клетки;

– бедер и живота;

– кистей рук;

– нижней части ног.

Примечание. Чтобы научиться расслаблять мышцы, надо их иметь, поэтому ежедневные физические нагрузки повышают эффективность упражнений на расслабление мышц.

### **Способы, связанные с воздействием слова**

#### **1. Самоприказы**

Самоприказ – это короткое, отрывистое распоряжение, сделанное самому себе.

Применяйте самоприказ, когда убеждены в том, что надо вести себя определенным образом, но испытываете трудности с выполнением.

«Разговаривать спокойно!», «Молчать, молчать!», «Не поддаваться на провокацию!» – это помогает сдерживать эмоции, вести себя достойно, соблюдать требования этики и правила работы с клиентами.

– Сформулируйте самоприказ.

– Мысленно повторите его несколько раз. Если это возможно, повторите его вслух.

#### **2. Самопрограммирование**

– Вспомните ситуацию, когда вы справились с аналогичными трудностями.

– Сформулируйте текст программы, для усиления эффекта можно использовать слова «именно сегодня»:

«Именно сегодня у меня все получится»;

«Именно сегодня я буду самой спокойной и выдержанной»;

«Именно сегодня я буду находчивой и уверенной»;

«Мне доставляет удовольствие вести разговор спокойным и уверенным голосом, показывать образец выдержки и самообладания».

– Мысленно повторите его несколько раз.

#### **3. Самоодобрение (самоощереение)**

Люди часто не получают положительной оценки своего поведения со стороны. Это, особенно в ситуациях повышенных нервно-психических нагрузок, – одна из причин увеличения нервозности, раздражения. Поэтому важно поощрять себя самим.

– В случае даже незначительных успехов целесообразно хвалить себя, мысленно говоря: «Молодец!», «Умница!», «Здорово получилось!»

– Находите возможность хвалить себя в течение рабочего дня не менее 3–5 раз.

### **Способы, связанные с использованием образов**

Чтобы использовать образы для саморегуляции:

– Специально запоминайте ситуации, события, в которых вы чувствовали себя комфортно, расслабленно, спокойно, – это ваши ресурсные ситуации.

– Делайте это в трех основных модальностях, присущих человеку. Для этого запоминайте:

1) зрительные образы события (что вы видите: облака, цветы, лес);

2) слуховые образы (какие звуки вы слышите: пение птиц, журчание ручья, шум дождя, музыка);

3) ощущения в теле (что вы чувствуете: тепло солнечных лучей на своем лице, брызги воды, запах цветущих яблонь, вкус клубники).

– При ощущении напряженности, усталости:

1) сядьте удобно, по возможности, закрыв глаза;

2) дышите медленно и глубоко;

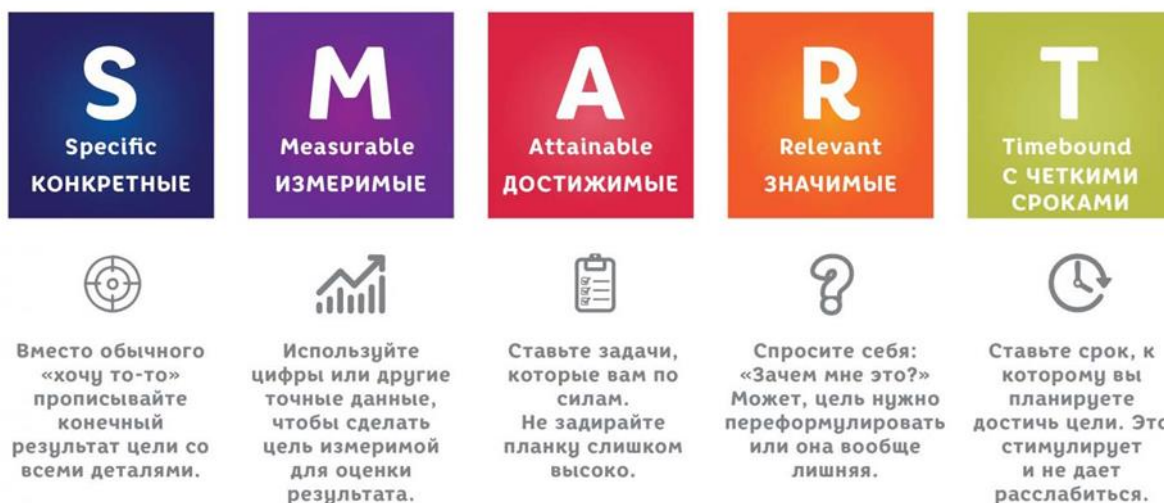
3) вспомните одну из ваших ресурсных ситуаций;

4) проживите ее заново, вспоминая все сопровождавшие ее зрительные, слуховые и телесные ощущения;

5) побудьте внутри этой ситуации несколько минут;

6) откройте глаза и вернитесь к работе.

### **Технология SMART:**



- ★ Ясность
- ★ Организованность
- ★ Режим
- ★ Собственное развитие
- ★ Разнообразие
- ★ Целенаправленность
- ★ Симптомы
- ★ Рацион
- ★ Активность
- ★ Поддержка
- ★ Уединение
- ★ Предупредительность

#### **Цветотерапия:**

- красный цвет «согревает», бодрит, стимулирует воображение, заряжает энергией;
- желтый цвет отражает солнечное тепло и тонизирует, успокаивает;
- зеленый цвет благоприятно воздействует на нервную систему;
- синий цвет снижает эмоциональное напряжение, нервозность.

#### **Музыкальная терапия:**

- классическая музыка;
- живая инструментальная музыка;
- народная музыка;
- музыка для медитации и пр.

#### **Ароматерапия:**

- при переутомлении необходимо использовать масла апельсина, лаванды, бергамота, герани, ели, лаванды, розы, лимона, мяты;
- при депрессивных состояниях необходимо использовать масла лаванды, корицы, шалфея, пихты, розы;
- при раздражительности необходимо использовать масла аниса, кипариса, ели, мандарина, Melissa, можжевельника, розмарина;
- при повышенной эмоциональности необходимо использовать масла жасмина, лаванды, Melissa, мяты, розы, сандала, сосны.

#### **Полезная литература:**

1. Бойко, В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. – М.: Филинь, 1996. – 472 с.
2. Мандель, Б.Р. Психология стресса : учебное пособие : [16+] / Б. Р. Мандель. – М.: ФЛИНТА, 2014. – 252 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363701> (дата обращения: 05.05.2022). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-9765-2005-9.
3. Щербатых, Ю.В. Психология стресса и методы коррекции. – СПб.: Питер, 2006. – 256 с.: ил. – (Серия «Учебное пособие»). ISBN 5-469-01517-3.

4. Гринберг, Дж. Управление стрессом. – 7-е изд. – СПб.: Питер, 2002. – 496 с: ил. – (Серия «Мастера психологии»).

### Тема 3

## Вопросы взаимоотношений «педагог – родитель». Совершенствование форм общения педагогов и родителей. Методы психолого-педагогической поддержки семьи. Взаимодействие с детьми с ОВЗ и их родителями

### План

- Взаимоотношения «педагог – родитель». С чего начать?
- Совершенствование форм общения педагогов и родителей
- Методы психолого-педагогической поддержки семьи
- Дети с ОВЗ и их родители. Построение взаимодействия.

Необходимость организовать взаимодействие педагога с родителями вызвана не столько потребностью в оказании какой-либо помощи детскому саду или школе со стороны мам и пап, сколько заботой об индивидуальном развитии ребенка. Создание единой воспитательной среды необходимо для раскрытия потенциальных возможностей каждого дошкольника или школьника.

Добиться конструктивного диалога помогут следующие **правила**:

Правило 1. Не стремитесь, во что бы то ни стало отстаивать собственную позицию.

Правило 2. Обсуждайте проблему, а не личные качества ученика.

Правило 3. «Не верьте генетике».

Правило 4. «Мы вместе против проблемы, а не против друг друга».

**Правила эффективного взаимодействия с родителями обучающихся:**

- родителям нужна поддержка, помощь и добрый совет;
- стремитесь наладить деловые связи с родителями;
- активно привлекайте родителей к воспитательной работе с детьми, опирайтесь на их помощь;
  - на родительских собраниях говорите о планах, проблемах всего класса, а не только некоторых детей;
  - будьте открытыми всем, но не вступайте с родителями в панибратские отношения;
  - не старайтесь угодить всем родителям сразу, иначе они поймут, что в вас нет принципиальности и твердости характера.

**Контакт между преподавателем и родителями возможен тогда, когда и те, и другие осознают, что у них общая цель – хорошее воспитание и образование детей, которую можно достичь только общими усилиями.**

Выражение преподавателем сочувствия, понимания переживаний

родителей: «Я вижу, Вы обеспокоены успеваемостью (имя ребенка) «Постараюсь понять Вас...», «Давайте вместе разберемся» – придадут беседе конструктивный характер, что поможет выяснить истинную причину обращения к преподавателю.

**При общении с родителями преподаватель должен так строить беседу, чтобы родители убедились, что они имеют дело с профессионалом, любящим и умеющим учить и воспитывать.**

Поэтому при подготовке к беседе с родителями преподаватель должен хорошо продумать:

- 1) цель;
- 2) содержание беседы;
- 3) манеры поведения, стиль речи.

Жесты и позы преподавателя должны демонстрировать открытость и доброжелательность (недопустимы скрещенные на груди руки, руки на поясе – «руки в боки», запрокинутая назад голова и т. д.).

Начало любого разговора должно содержать положительную информацию об обучающемся, причем это должны быть не оценочные суждения.

Факты о поведении или успеваемости, вызывающие беспокойство у педагога, должны подаваться очень корректно, без оценочных суждений, начинающих на «не»: «Он у Вас непослушный, неорганизованный, невоспитанный и т. д.».

Также не следует после положительной информации о ребенке продолжать рассказ о негативных фактах через союз «но»: «Ваш сын аккуратный, опрятный, но неорганизованный».

Переходить к нелицеприятным фактам лучше всего в форме обращения за советом: «Я еще не очень хорошо знаю Мишу, не могли бы Вы мне помочь разобраться (далее идет описание факта)» или «Я не могу понять...», «Меня беспокоит...», «Я хочу понять, что стоит за этим...».

Рекомендуется чаще говорить «мы», «вместе», обращаться по имени-отчеству к родителю как можно чаще.

От преподавателя требуется умение слушать. После того как преподаватель закончит свое сообщение вопросом к родителю относительно данной проблемы, он, используя приемы активного слушания, может узнать много важного и необходимого о ребенке и его семье. Для этого преподавателю нужно всем своим видом показать, что он внимательно слушает родителя.

Свое участие в диалоге преподаватель может выразить через отражение чувств по поводу рассказа родителя: «Я рад тому, что у нас единые взгляды на...», «Меня удивило...», «Я огорчена...» и т. д. Выполнение этого условия предотвращает возникновение конфликта при разнице во мнениях и способствует взаимопониманию сторон.

## **Основные методы и приемы оказания педагогической помощи семье.**

**Индивидуальные беседы** обусловлены выслушиванием проблем, предложением путей выхода из затруднительных педагогических ситуаций на уровне рекомендаций. Цель: оказать родителям своевременную помощь, либо обменяться мнениями по тому или иному вопросу воспитания и достижения единой точки зрения по этим вопросам. Ее особенность – активное участие и воспитателя, и родителей. Рекомендуется при проведении беседы выбирать наиболее подходящие условия и начинать её с нейтральных вопросов, затем переходить непосредственно к главным темам.

**Консультирование** – целенаправленное психологическое воздействие на семью и ее членов с целью восстановления, оптимизации ее функционирования и совершенствования отношений между ее членами, создания благоприятных внутрисемейных условий для развития семьи и ее членов. Консультация, как и беседа, требует подготовки для наиболее содержательных ответов педагогов родителям.

**Посещение семей воспитанников.** Педагогическая помощь родителям должна основываться на тщательном и всестороннем изучении каждой семьи, каждого ребенка. Каждое посещение имеет свою цель.

**Круглые столы, вечера вопросов и ответов, устные журналы.** Организуются в форме свободного или регламентированного общения педагогов с родителями, во время которого последние имеют возможность получить ответы на интересующие их вопросы, высказать свое мнение по заявленной или волнующей проблеме.

Целями оказания целенаправленной педагогической помощи родителям являются:

- повышение авторитета семьи и семейного воспитания в обществе;
- содействие улучшению качества жизни членов семьи;
- восстановление традиционных российских ценностей семьи;
- содействие формированию социально-воспитательной функции семьи;
- формирование педагогической компетентности родителей.

**Особое внимание следует также уделять неблагополучным семьям.**

**Критерии неблагополучия семьи:**

1. Асоциальное поведение
2. Ненадлежащее выполнение родительских обязанностей (педагогическая заброшенность, родители не обеспечивают ребёнка всем необходимым для нормального развития, ребёнок по каким-либо причинам не обучается в школе и т. д.)
3. Насилие в семье.

**Факторы риска:**



1) медико-биологические: группа здоровья, наследственные причины, врожденные свойства, нарушения в психическом и физическом развитии, условия рождения ребенка, заболевания матери, пренатальный и постнатальный (первые 3 года) периоды развития;

2) социально-экономические: многодетность, неполная семья, несовершеннолетние родители, безработные родители;

3) социальная изоляция семьи, связанная как с утратой семьей социальных связей одного из супругов, так и с социальной дискриминацией матери-одиночки;

4) факторы социального риска :как правило, худшее, чем в полных семьях, материальное положение, неприспособленность к жизни в обществе: бродяжничество, безделье, воровство, мошенничество, драки, агрессивное поведение);

5) психологические: отчуждение от социальной среды, неприятие себя, невротические реакции, нарушение общения с окружающими, эмоциональная неустойчивость, неуспех в деятельности, неуспех в социальной адаптации, трудности общения и взаимодействия со взрослыми и сверстниками, фрустрация базовых потребностей;

6) педагогические: несоответствие содержания программ образовательной организации и условий обучения детей их психофизиологическим особенностям, темпа психического развития детей и темпа обучения, преобладание отрицательных оценок, неуверенность в деятельности, отсутствие интереса к познанию, закрытость для положительного опыта и др.

**Характерными чертами неблагополучных семей является внутренняя нестабильность, не осознание возможностей удовлетворения своих потребностей в семье, отсутствие единых ориентаций.**

**Главный метод помощи неблагополучным семьям – сопровождение.**

**Принципами работы с социально-неблагополучными семьями определяются:**

– презумпция невиновности, фасилитация и стимулирующая оценка (на основе помощи и поддержки специалистов создаются предпосылки для преодоления кризиса в семье);

– индивидуально-дифференцированный подход (конкретная адресная помощь семье в ситуации кризиса, взаимоподдержка в рамках родительского сообщества);

– систематичность и последовательность (педагоги обеспечивают постоянный контакт с семьей, включают родителей в деятельность школы в течение всего периода адаптации ребенка);

– доверительные, равнопартнерские отношения между педагогами и членами семей школьников;

- уважение норм и ценностей семьи;
- ориентация на развитие позитивного потенциала семьи, ее способности к самопомощи;
- адекватное показаниям использование различных методов в работе педагога и других специалистов школы.

### **Алгоритм работы педагога с неблагополучной семьей**

1-й этап: изучение семьи и осознание существующих в ней проблем, изучение обращений семьи за помощью, изучение жалоб жителей (соседей);

2-й этап: первичное обследование жилищно-бытовых условий неблагополучной (проблемной) семьи;

3-й этап: знакомство с членами семьи и её окружением, беседа с родителями, оценка условий их жизни;

4-й этап: знакомство с теми службами, которые уже оказывали помощь семье, изучение их действий, выводов;

5-й этап: изучение причин неблагополучия семьи, её особенностей, её целей, ценностных ориентаций;

6-й этап: изучение личностных особенностей членов семьи;

7-й этап: составление карты семьи.

8-й этап: координационная деятельность со всеми заинтересованными организациями (образовательные учреждения, дошкольные учреждения. Центр социальной реабилитации детей и подростков, Центр защиты семьи, приюты, детские дома, инспекция по делам несовершеннолетних, комиссия и т. д.);

9-й этап: составление программы работы с неблагополучной семьей;

10-й этап: текущие и контрольные посещения семьи;

11-й этап: выводы о результатах работы с неблагополучной семьей.

**В процессе работы любому педагогу предстоит столкнуться и с родителями трудных подростков.**

Каждый учитель знает, как нелегко вести беседу с вызванными в школу родителями трудных учащихся. **В беседе родители могут реализовать разные позиции:**

1. Оборонительная позиция и стремление оправдать собственное невмешательство в воспитание своего ребенка («Мы заняты на работе, у нас нет времени и т.д.»).

2. Наступательная позиция («Школа должна воспитывать, а не мы». «Школа виновата в том, что наш ребенок невоспитанный» и т.п.).

3. Позиция беспомощности («Ребенок нас не слушает, помогите нам!». «Мы не знаем, что делать» и т. п.).

**Основная цель общения учителя с родителями трудного ребенка состоит не в оправдывающихся или агрессивно-наступательных действиях и не в принятии на себя всей тяжести воспитательной коррекции поведения трудного школьника, а в объединении усилий родителей и**

учителей.

**Первая фаза беседы: эмоциональная отстраненность и нейтральная позиция учителя.**

Не включайтесь эмоционально в ситуацию разговора, будьте психологически отстраненными от нее, поддерживайте в себе спокойный и охлажденный нейтралитет.

Выслушивайте молча, оставайтесь спокойным, не теряя вежливой доброжелательности, если родитель реализует наступательную позицию.

Спокойно кивайте, вставляйте нейтральные фразы: «Успокойтесь», «Я вас слушаю», «Я вас понимаю», если родитель реализует беспомощную и оборонительную позиции.

Почувствовав вашу нейтральную позицию, родитель начнет «остывать», его эмоции иссякнут, он успокоится и будет готов вести конструктивный разговор с вами.

**Вторая фаза беседы: организация равноправного взаимодействия с родителем.**

Это означает, что вы должны убедить его в незамедлительном включении в активную деятельность по воспитанию своего ребенка.

– Не отталкивайте от себя пришедших в школу родителей, проявите сдержанную доброжелательность, открытость.

– Постарайтесь понять и принять чувства отца и матери своего ученика.

– Развивайте в себе стремление к равной позиции с родителями.

– Подчеркивайте значимость родителей в воспитательном сотрудничестве семьи и школы. Приложите все усилия, чтобы объяснить отцу или матери их реальную роль в воспитании и развитии ребенка.

В одной ситуации покажите несостоятельность доминирования их ориентации только на профессиональную карьеру («нет времени»).

В другой – постарайтесь разрушить внутренний эгоцентризм родителя, его обращенность только на свои собственные проблемы.

**В третьей – укрепите уверенность родителя в самом себе, выявите его возможности в достижении успеха в воспитании своего ребенка, его резервы в проявлении терпения и настойчивости.**

– Покажите родителю свою любовь по отношению к ребенку, что вы видите положительные стороны в его характере.

– Ищите новые формы сотрудничества с родителями. Предложите родителям обсудить проблемы воспитания детей и способы их преодоления, дайте возможность родителям поделиться своим личным опытом на родительском собрании.

**Инклюзивное образование в настоящее время очень широко вошло в систему образования. Детей с особенностями развития много и педагогу очень важно уметь строить взаимоотношения с особенными детьми и их**

**родителями / законными представителями.**

**Родители детей с ОВЗ (ограниченными возможностями здоровья) делятся на две основных группы:**

1) Внимательные родители, которые понимают своего сына или дочь и принимают ребёнка таким, каков он есть, уверенно адаптируя его для обучения и взаимодействия с окружающими. Такие родители легко идут на контакт с педагогом и выступают в работе с ним союзниками и соратниками.

2) Родители, которые не признают, что у их ребёнка есть особые потребности. Они отказываются обращаться к специалистам и считают, что с их ребёнком всё нормально – «это учителя не могут с ним справиться». Кроме того, пассивность родителей может быть вызвана и чисто жизненными обстоятельствами: нехваткой времени, проблемами внутри семьи и т. д. Говорить о положительном взаимодействии в этом случае не приходится.

**Принципы построения взаимоотношений с родителями особых детей:**

– Доброжелательность и позитивность общения. Педагог всегда должен демонстрировать, что он руководствуется интересами ребенка и желает ему только добра. Неуместны категоричность и чрезмерная требовательность.

– Индивидуальный подход. Каждый ребенок с ОВЗ уникален и к нему нужен уникальный подход.

– Сотрудничество. Педагог всегда должен поддерживать атмосферу взаимопомощи и поддержки.

– Динамичность. Педагог должен держать на контроле любые изменения в жизни семьи особых детей, ведь любая новая ситуация может сильно повлиять на ребенка.

**Направления работы с родителями особых детей:**

– Познавательное. Повышение педагогической и психологической культуры родителей, помощь в поиске путей для решения проблем.

– Досуговое. Установление теплой и доброжелательной обстановки. Проведение массовых мероприятий с активным включением в них особых детей и их родителей.

– Наглядно-информационное. Размещение наглядно-информационных плакатов для помощи детям и родителям, освещение интересных событий с особыми детьми в СМИ и пр.

– Информационно-аналитическое. Сбор, обработка и оценка сведений об особой семье.

**Схема построения эффективных взаимоотношений с особенной семьей:**

1) Трансляция положительного образа ребёнка.

2) Трансляция знаний, которые родители не могут получить в семье.

3) Ознакомление с проблемами в семье.

4) Совместное формирование личности.

**Результаты** при работе по схеме:

1) Положительный эмоциональный настрой всех сторон образовательного процесса.

2) Учёт индивидуальных особенностей ребёнка.

3) Укрепление семейных связей родителей и детей с ОВЗ.

4) Реализация общей программы воспитания и развития ребёнка, не противоречащей интересам ни одной из сторон образовательного процесса.

## Тема 4

### Подготовка и участие молодых педагогов в конкурсах профессионального мастерства

#### План

- Задачи конкурсов профессионального мастерства
- Для чего нужны конкурсы профессионального мастерства?
- С чего начать?
- Что нужно запомнить?

Конкурсы профессионального мастерства – один из путей поддержки педагогических работников в профессиональном развитии и становлении.

#### **Задачами конкурсов профессионального мастерства являются:**

- выявление талантливых педагогов;
- обмен передовым педагогическим опытом;
- оценка профессионализма педагогических работников;
- повышение престижа педагогической профессии.

#### **Участие педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства способствует:**

- повышению социального статуса педагогического работника, авторитета, имиджа;
- пополнению методической «копилки» педагогического работника;
- развитию творческого потенциала;
- развитию коммуникативных навыков;
- расширению круга профессиональных и личностных контактов;
- транслированию личного педагогического опыта.

#### **Для участия в конкурсах профессионального мастерства необходимо:**

- согласовать с администрацией возможность участия в конкурсах;
- изучить положение конкурса, проанализировать опыт работы и выделить методические разработки, допустимые для участия в конкурсах;
- изучить опыт участников/победителей конкурсов;
- оценить сильные и слабые профессиональные стороны;
- настроиться на работу;
- собрать команду/рабочую группу по подготовке к конкурсам;
- проанализировать и разработать имидж участника.

#### **При подготовке к конкурсам профессионального мастерства необходимо помнить, что:**

- публика на 60% воспринимает то, как выглядит участник конкурса, на 30% – то, как он говорит, и лишь на 10% – что он говорит;
- значение имеет не только то, о чем и как говорить, но и как выглядеть. Чем больше силуэт одежды приближен к вытянутому прямоугольнику, тем выше статус в глазах воспринимающих – это одежда делового стиля;
- всегда необходимо набирать информации больше, чем планируется использовать (дополнительная информация пригодится при ответах на вопросы жюри);
- выступление всегда должно быть записано, каждый абзац должен состоять из трёх-пяти предложений, чтобы их было легко найти при зрительном обращении к тексту;
- при сложностях запоминания необходимо использовать метод «ассоциаций»;
- более выигрышен педагог с развитой дикцией, эмоциональностью речи, силой;
- мимика и жесты играют не последнюю роль при выступлении. Нельзя стоять в застывшем положении, всегда должна быть динамика;
- выступление перед большим зеркалом или видеозапись помогут проанализировать невербальные средства общения и избежать ошибок;
- чёткий хронометраж выступления, умение отвечать на вопросы, реакция на замечания – показатель мастерства и общей культуры оратора;
- открытое занятие – это центральная, самая напряженная часть конкурсных испытаний, оно должно раскрыть авторскую методику, продемонстрировать на практике заявленные в самопрезентации положения, показать опыт, эрудированность педагогического работника;
- цели, задачи и результат неразрывно связаны друг с другом;
- особый этап предварительной работы – психологическая подготовка. Тренировки конкурсных испытаний в разных условиях помогают преодолеть большинство проблем;
- все должно иметь структуру и логику построения/проведения;
- заготовки и шпаргалки – выход из сложной ситуации, постоянное чтение заготовленного текста – потеря внимания публики.

## Тема 5

### Практическая подготовка к процедуре аттестации молодых педагогических кадров

#### План

- Понятие аттестации педагогических кадров.
- Нормативно-правовая база аттестации педагогических кадров.
- Присуждение аттестационных категорий.
- Порядок аттестации.
- Отчет о самообследовании, аттестационное задание.
- Принципы оценки профессиональной деятельности, сертификация экспертов, обязанности экспертов.
- Итоги аттестации.
- Типичные ошибки при аттестации педагогических работников.

**Аттестация** (лат. attestatio – свидетельство) – проверка и подтверждение компетентным органом готовности работника к исполнению трудовых функций определенного содержания и уровня сложности.

**Цель аттестации** – стимулирование роста квалификации и профессионализма педагогического труда, развитие творческой инициативы, а также обеспечение социальной защищенности педагогов в условиях рыночных экономических отношений путем дифференциации оплаты труда.

#### **Нормативно-правовая база, регулирующая вопросы аттестации:**

1. Конституция РФ.
2. Гражданский и Трудовой кодексы РФ.
3. Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
4. Порядок аттестации, утвержденный приказом Минобрнауки России 07.04.2014 № 276.
5. Постановление Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».
6. Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении единого квалифицированного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».
7. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.10.2013 № 544н «Об утверждении профессионального



стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».

8. Приказ Депобразования и молодежи Югры от 25.08.2014 № 1110 «Об аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» (с изм. от 29.09.2015 № 1355).

9. Приказ Депобразования и молодежи Югры от 30.09.2014 № 1264 «Об утверждении Положения о сертификации экспертов по аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

10. Приказ Депобразования и молодежи Югры от 07.04.2015 № 433 «Об утверждении персонального состава и сроков полномочий экспертов, участвующих в аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

**Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационных категории проводится по их желанию. Основанием для аттестации с целью установления первой и высшей квалификационных категорий является заявление педагогического работника.**

Первая квалификационная категория педагогическим работникам устанавливается на основе:

- стабильных положительных результатов освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых образовательной организацией;

- стабильных положительных результатов освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторинга системы образования, проводимого в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2013 № 662 «Об осуществлении мониторинга системы образования»;

- выявления развития у обучающихся способностей к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности;

- личного вклада в повышение качества образования, совершенствования методов обучения и воспитания, транслирования в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, активного участия в работе методических объединений педагогических работников организации.

Высшая квалификационная категория педагогическим работникам устанавливается на основе:

- достижения обучающимися положительной динамики результатов освоения образовательных программ по итогам мониторингов,

проводимых организацией;

- достижения обучающимися положительных результатов освоения образовательных программ по итогам мониторинга системы образования, проводимого в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2013 № 662 «Об осуществлении мониторинга системы образования»;

- выявления и развития способностей обучающихся к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, а также их участия в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях;

- личного вклада в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания и продуктивного использования новых образовательных технологий, транслирования в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной;

- активного участия в работе методических объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах.

**Порядок аттестации не предусматривает оснований для отказа в приеме от педагогических работников заявлений для прохождения аттестации в целях установления квалификационной категории.**

**НО, в соответствии с Порядком аттестации, педагогическим работникам может быть отказано в прохождении процедуры аттестации для установления квалификационной категории по следующим основаниям:**

- если педагогический работник обращается за установлением высшей квалификационной категории впервые, не имея первой квалификационной категории;

- если обращение за установлением высшей квалификационной категории следует ранее, чем через два года после установления первой квалификационной категории;

- если обращение за установлением первой либо высшей квалификационной категории следует до истечения одного года со дня принятия аттестационной комиссией решения об отказе в установлении квалификационной категории.

Не может быть отказано в приеме заявления и в определении срока проведения аттестации педагогического работника по причине:

- несовпадения у педагогического работника высшего или среднего профессионального образования с направлением подготовки, предъявляемым к должности квалификационной характеристикой (профессиональным стандартом);

- истечения срока действия квалификационной категории (первой или высшей) на день подачи заявления;
- в прохождении аттестации на первую квалификационную категорию в случае отказа в установлении высшей квалификационной категории, в том числе, если заявление об этом подано в день, когда было принято решение аттестационной комиссии об отказе;
- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- наличия перерыва в педагогической деятельности;
- незначительной продолжительности работы в организации по новому месту работы.

**Аттестуемый педагогический работник имеет право на любом этапе аттестации отозвать заявление об аттестации.**

Важным моментом для педагогических работников, уже имеющих квалификационную категорию, является ее учет и распространение при возникновении некоторых рабочих ситуаций. Так, например, в обязательном порядке сохраняется категория, если:

- педагогический работник перешел в другую образовательную организацию, даже если она расположена в другом субъекте Российской Федерации;
- педагогический работник перешел на более высокую одноименную должность и стал «старшим»;
- педагогический работник перешел на иную должность при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ и профиля работы.

**Существует два вида заявления на прохождение аттестации на первую и высшую квалификационные категории: заявление по общей процедуре аттестации и по упрощенной процедуре.**

Упрощенная процедура аттестации предусматривает оценку профессиональной деятельности педагогических работников по результатам анализа отчета о самообследовании без выполнения аттестационного задания.

#### **Отчет о самообследовании (1 этап аттестации).**

Раздел 1. Профессиональное образование.

Квалификационный справочник определяет для учителя вид необходимого профессионального образования и, в зависимости от него, необходимость наличия соответствующего дополнительного образования.

Оценивается соответствие профессионального образования кандидата требованиям, предъявляемым к должности, на которую он претендует, наличие понимания значимости профессионального образования для деятельности учителя.

Раздел 2. Представление о педагогической профессии и

профессиональной миссии.

В данном разделе аттестуемый описывает и подтверждает цели своей профессиональной деятельности, дает представление о ценностях и мотивах в этой деятельности, приводит информацию о значимых с его точки зрения профессиональных достижениях.

Оценивается профессиональная активность аттестуемого, направленная на улучшение своей профессиональной деятельности в контексте задач развития региона. Принимается в расчет только та деятельность, которая направлена на реальное конкретное повышение качества образования обучающихся.

Раздел 3. Профессиональная деятельность аттестуемого.

В данном разделе педагогическим работником описывается, каким образом он организует образовательный процесс и строит взаимодействие с его участниками.

Оценивается вариативность профессионального опыта в решении аттестуемым профессиональных задач в соответствии с требованиями профессионального стандарта.

Раздел 4. Результаты профессиональной деятельности педагогического работника.

В данном разделе аттестуемый описывает значимые с его точки зрения результаты своей профессиональной деятельности в рамках построения взаимодействия:

- с учащимися – какие достижения имеют учащиеся аттестуемого, какова динамика их развития;
- с коллегами – какие результаты удалось получить в совместной деятельности, в какой мере эти результаты значимы для образовательной организации в целом;
- с родителями учащихся – какие трудности удалось преодолеть, какие проблемы решить;
- с социальными партнерами – какие совместные значимые проекты (мероприятия, дела) удалось реализовать для развития учащихся и школы в целом.

Оценивается соответствие полученных в профессиональной деятельности результатов деятельности и направлению развития образовательной организации, собственной профессиональной позиции аттестуемого.

Раздел 5. Перспективы развития профессиональной деятельности.

В данном разделе педагогический работник указывает, как перспективные профессиональные задачи он ставит перед собой, какие стратегические ориентиры видит в своей профессиональной деятельности, чего хотел бы добиться в ближайшее время в профессиональной деятельности.

Оценивается понимание (видение) перспектив развития своей профессиональной деятельности в общем контексте развития образовательной организации и системы образования региона, страны.

### **Аттестационное задание (2 этап)**

На втором этапе всем аттестуемым педагогам, независимо от категории, на которую они претендуют (помимо педагогических работников, имеющих право на прохождение процедуры аттестации по упрощенной форме), предлагается решить аттестационное задание. Основой аттестационных заданий являются профессиональные задачи с развивающимися контекстами.

Задача – обоснованное предписание по выполнению действия (набора, последовательности действий). Задача включает в себя: требования (цель), условия (известное) и искомое (неизвестное), сформулированное в вопросе или задании. Осуществление решения задачи представляет собой поиск и определение неизвестных элементов через известные. Решить задачу – означает достичь конкретного, искомого результата.

Аттестационное задание представляет собой профессиональную задачу, содержание которой основано на реализуемых педагогическим работником трудовых функциях. Все аттестационные задания известны аттестуемым заранее.

**К основным принципам оценки профессиональной деятельности педагогических работников относятся:**

- открытость, что подразумевает свободный доступ педагогического работника к аттестационным заданиям и критериям их оценивания на официальном сайте Департамента в сети Интернет;
- ориентация на максимальную самостоятельность педагогического работника в выборе аттестационных заданий и контекстов их выполнения;
- конфиденциальность обсуждения результатов оценки и обсуждения представленных педагогическим работником вариантов выполнения аттестационных заданий.

В соответствии с приказом Департамент образования и молодежной политики ХМАО-Югры от 30.09.2014 № 1264 «Об утверждении Положения о сертификации экспертов по аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории ХМАО-Югры» **сертификация включает в себя:**

- повышение квалификации кандидатов в эксперты с обязательным успешным прохождением итоговой аттестации по результатам освоения дополнительной профессиональной программы повышения квалификации, реализуемой государственным образовательным учреждением высшего профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский государственный педагогический

университет» или АУ «Институт развития образования»;

- принятие решения экспертной комиссией АУ «Институт развития образования» о соответствии кандидата в эксперты требованиям Положения о сертификации;

- выдачу сертификата на право внесения эксперта в региональную базу данных сертифицированных экспертов для привлечения к проведению аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

**Обязанности эксперта:**

- владеть нормативно-правовыми актами Российской Федерации и автономного округа, регламентирующими правовые отношения в рамках проведения аттестации педагогических работников;

- соблюдать требования нормативных документов при проведении экспертизы;

- знать основные направления государственной политики в сфере образования, особенности развития региональной системы образования;

- владеть современными образовательными технологиями и методиками;

- владеть методами экспертной деятельности;

- владеть навыками эффективного общения и разрешения конфликтных ситуаций;

- иметь опыт экспертной деятельности в сфере образования;

- иметь способности к проведению комплексного, всестороннего анализа деятельности аттестуемого работника;

- уметь документально оформлять мотивированное экспертное заключение;

- нести ответственность за результат собственной экспертной деятельности;

- поддерживать достоинство и репутацию своего статуса.

**Решение аттестационной комиссии оформляется протоколом, который вступает в силу со дня подписания председателем, заместителем председателя, секретарем и членами аттестационной комиссии, принимавшими участие в голосовании.**

Протокол заседания аттестационной комиссии содержит информацию о причинах отказа в установлении квалификационной категории, рекомендации эксперта, указанные в экспертном заключении. На основании решения аттестационной комиссии о результатах аттестации педагогических работников, в течение 15 календарных дней издается приказ Департамента об установлении педагогическим работникам со дня вынесения решения аттестационной комиссией первой или высшей квалификационной категории.

**Квалификационная категория устанавливается со дня принятия аттестационной комиссией решения об установлении педагогическому работнику первой (высшей) квалификационной категории.**

**Официальный сайт образовательной организации** – это место, где педагогические работники могут представить информацию о себе и результатах своей деятельности. И в дальнейшем, при написании отчета о самообследовании, они могут в качестве подтверждения своих слов делать ссылки на страницы сайта.

**Типичные ошибки со стороны педагогического работника при аттестации на установление квалификационной категории:**

1. Педагогический работник, претендуя на упрощенную процедуру аттестации, подает второе заявление, в чем нет необходимости.

2. Претендуя на упрощенную процедуру аттестации, педагогический работник забывает прикладывать документ, подтверждающий соответствующую льготу, что является обязательным.

3. Ссылки на подтверждающую информацию оформляются некорректно или вообще не оформляются.

4. На официальном сайте образовательной организации не размещается информация (размещается не в полном объеме) о педагогическом работнике.

5. Информация подтверждается на личном сайте педагога, что не является официальным.

6. Файлы со ссылками направляются в сканированном варианте.

7. Слабое владение педагогическим работником информационно-коммуникационными технологиями: неумение архивировать, сканировать, отправлять одним письмом и т. д.

8. Педагогический работник не придерживается требований к оформлению аттестационных материалов.

9. В аттестационных материалах допускаются орфографические и пунктуационные ошибки.

10. В аттестационном задании педагогический работник не указывает номер аттестационного задания.

11. Представляемая информация о профессиональной деятельности педагогического работника выходит за рамки межаттестационного периода.

**Ошибки в отчете о самообследовании:**

12. Не прослеживается система выбора образовательных технологий, методов в педагогической деятельности аттестуемого.

13. Констатация деятельности педагога без ссылок на подтверждающие документы.

14. Не отражается инновационная деятельность педагога.

15. Не указывается конкретный результат взаимодействия с родителями.

16. Не указывается конкретный результат взаимодействия с социальными партнерами.

17. Не обоснован выбор применяемых современных оценочных средств, в том числе с применением информационных технологий для определения успешности обучающихся.

18. Сложность в формировании цели профессиональной деятельности педагога, связанные с эффективностью работы образовательной организации.

19. Не раскрыты инициативы педагога в стратегических ориентирах развития образования в автономном округе.

20. Отсутствует информация о профессиональных достижениях педагога.

21. Отсутствует информация о результатах обучающихся в официальных очных олимпиадах и конкурсах как по профилю деятельности, так и по внеурочной деятельности педагога.

22. Очень краткое описание профессиональных достижений педагога и его экспертной деятельности.

23. Слабое видение перспектив развития своей профессиональной деятельности.

24. Педагогический работник перечисляет виды деятельности за межаттестационный период, не определяя проблему, которую необходимо решить.

25. Избыток информации, которая никак не отражается на оценке, упуская при этом использование технологий и методов, которые повлияли на конечный результат.

26. Педагогический работник не указывает трудности, с которыми сталкивается в своей профессиональной деятельности.



## Список литературы

1. Акимова, Г.Е. Как помочь своему ребенку: Справочник для равнодушных родителей. – Екатеринбург: У-Фактория, 2004.
2. Аксенова, А.М., Золотарева, Ю.П. Молодежные общественные объединения как субъект региональной молодежной политики // Роль молодых ученых и исследователей в решении актуальных задач АПК: Материалы международной научно-практической конференции молодых ученых и обучающихся. – СПб.: 2020. – С. 316–319. [Электронный ресурс] URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=43350843>.
3. Анистратенко, Е.А. Школа молодого учителя «Наша Надежда»: авторский проект. [Электронный ресурс] URL: <http://festival.1september.ru/articles/578152/>.
4. Асанова, Н.К. Руководство по предупреждению насилия над детьми. – М.: ВЛАДОС, 2000.
5. Астрова, М.У. Модульные технологии обучения в вузе. – Чита: Молодой ученый, 2016. – С. 154–156. – URL <https://moluch.ru/conf/ped/archive/189/10062/>.
6. Батышев, С.Я. Профессиональная педагогика: Учебное пособие для студентов. – М.: Ассоциация «Профессиональное образование», 1997. – 512 с.
7. Бикеева, А.С. Семья особого назначения, или Рецепты позитивного родительства на каждый день. – М., 2009.
8. Бурмистрова, М.Н., Кабанова, М.И. В профессию – шаг за шагом // Практический журнал для учителя и администрации школы. – 2013. – № 2. – С. 48–50.
9. Гамезо, М.В., Петрова, Е.А., Орлова, Л.М. Возрастная и педагогическая психология. – М.: Педагогическое сообщество России, 2003.
10. Гиппенрейтер, Ю.Б. Общаться с ребенком. Как? – М., 2006.
11. Гордиенко, Н.Е. Профессионализм и компетентность в системе высшего образования. – Коломна, 2013. – С. 76–80.
12. Государственная программа «Развитие образования в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре на 2018–2025 годы и на период до 2030 года».
13. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» (с изм. от Постановления Правительства России от 07.10.2021 № 1701).
14. Детские и молодежные общественные объединения и организации ХМАО: Справочник. – Ханты-Мансийск, 2000.
15. Долгова, В.И., Мельник, Е.В., Моторина, Ю.В. Адаптация молодых специалистов в образовательном учреждении // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – Т. 31. – С. 76–80. – URL: <http://e->

[koncept.ru/2015/95522.htm](http://koncept.ru/2015/95522.htm).

16. Емельянова, О.Я., Шершень, И.В., Кравец, М.А., Самсонов, В.С., Шакурова, М.В. Современные проблемы адаптации молодых специалистов к профессиональной деятельности: Коллективная монография / Воронежский государственный педагогический университет. – Воронеж, 2016.
17. Кон, И.С. Психология ранней юности: Книга для учителя. – М., 1989.
18. Корчак, Я. Как любить ребенка. – Екатеринбург, 2004.
19. Кузьмина, Н.В. Реан, А.А. Профессионализм педагогической деятельности. – СПб.; Рыбинск, 1993. – 54 с.
20. Логвинова, Т.И., Логвинова, М.И. Психологические и педагогические аспекты работы с молодежными объединениями // Молодежный научный форум: гуманитарные науки. – 2016. – С. 160–164. [Электронный ресурс] URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=28350769>.
21. Организация методической работы с молодыми специалистами в условиях дополнительного образования, направленной на их профессиональный рост и успешное вхождение в профессию: Методические рекомендации / Сост.: Н.Е. Хорева, Е.Л. Белоусова. – Кемерово: МБОУ ДО «Центр дополнительного образования детей им. В. Волошиной», 2016. – 86 с.
22. Памятка молодого учителя [Электронный ресурс] URL: <http://www.uroki.net/docpage/doc15.htm/>.
23. Пути решения проблем молодого учителя: учебно-методическое пособие / Сост. В.П. Вейдт. – Калининград: Изд-во Калининградского обл. ин-та развития образования, 2015. – 128 с. – ISBN 978-5-91739-025-3.
24. Российский союз молодежи, направления деятельности [Электронный ресурс] URL: <http://www.ruym.ru/organization/activities/>.
25. Савина, Е.А. и др. Психологическая помощь родителям в воспитании детей с нарушениями развития: Пособие для педагогов-психологов. – М.: Владос, 2008. – 223 с.
26. Синебрюхова, В.Л. Адаптация молодых специалистов к профессиональной деятельности учителя начальных классов: проблемы и пути решения // Вестник Сургутского государственного педагогического университета. – 2017. – № 1(46). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/adaptatsiya-molodyh-spetsialistov-k-professionalnoy-deyatelnosti-uchitelya-nachalnyh-klassov-problemy-i-puti-resheniya>.
27. Синяк, Е.А. Модель организации работы с молодыми специалистами. [Электронный ресурс] URL: <http://www.it-n.ru/attachment.as/>.
28. Стратегии социально-экономического развития Московской области, разработанной на период до 2030 года.
29. Стратегия социально-экономического развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры до 2030 года.
30. Фатов, И.С. Некоторые аспекты развития молодежных общественных

объединений как субъекта государственной молодежной политики // Молодежь XXI века: векторы развития в пространстве новой социальной реальности: Сб. докладов научно-практической конференции с международным участием. – 2019. – С. 48–52. [Электронный ресурс] URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=41287076>;

**31.** Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

**32.** Хаустова, А.И. Факторы адаптации педагогических работников к профессиональной деятельности // Молодой ученый. – 2017. – № 40. – С. 79–81. – URL: <https://moluch.ru/archive/174/45874/>.

**33.** Черникова, Е.Г. Факторы социально-профессиональной адаптации молодых учителей // Вестник Челябинского государственного университета. 2008. – № 2. – С. 171–179.

**34.** Юдин, А.С. Молодежные общественные объединения и государственная молодежная политика в современной России // Молодежь XXI века: векторы развития в пространстве новой социальной реальности: Сб. докладов научно-практической конференции с международным участием. – 2019. – С. 56–60. [Электронный ресурс] URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=41287078>.