

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ АЛТАЙСКОГО КРАЯ  
КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«АЛТАЙСКИЙ КРАЕВОЙ ИНСТИТУТ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ  
РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ»

**ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ МЕТОДИЧЕСКИХ ОБЪЕДИНЕНИЙ  
ПЕДАГОГОВ ПРИ ПОДГОТОВКЕ К ВНЕДРЕНИЮ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА «ПЕДАГОГ»**

Методические рекомендации

Барнаул 2017

Составители:

Блинова Т.Г.            доцент кафедры естественнонаучного образования  
КГБУ ДПО АК ИПКРО

Овсиевская И.Н.      доцент кафедры менеджмента и экономики в обра-  
зовании, кандидат педагогических наук

Стукалова И. Н.      доцент кафедры естественнонаучного образования  
КГБУ ДПО АК ИПКРО, кандидат химических наук,  
доцент

Организация работы методических объединений педагогов при подготовке к внедрению профессионального стандарта «Педагог»/ сост. Т. Г. Блинова, И. Н. Стукалова, И.Н. Овсиевская. – КГБУ ДПО АК ИПКРО, 2017. –?????? с.

В методических рекомендациях представлены материалы для организации работы методического объединения школы по развитию профессиональной компетентности педагогов в условиях становления Национальной системы учительского роста в соответствии с требованиями профессионального стандарта «Педагог».

Предназначены руководителям методических объединений образовательных организаций и муниципального уровня.

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
Модели карьерного роста педагога	3
Организация работы методического объединения по развитию предметной и методической компетентности педагогов в условиях подготовки к внедрению профессионального стандарта «Педагог»	7
Организация работы методического объединения по развитию психолого-педагогической компетентности педагогов в условиях подготовки к внедрению профессионального стандарта «Педагог»	13
ЛИТЕРАТУРА	16
ПРИЛОЖЕНИЯ	18

## ***Введение***

В соответствии с поручением Президента Российской Федерации (по итогам заседания Государственного совета Российской Федерации 23 декабря 2015 года) в стране формируется национальная система учительского роста (далее – НСУР), направленная на «установление для педагогических работников уровней владения профессиональными компетенциями, подтверждаемыми результатами аттестации.<sup>1</sup> К настоящему времени утвержден План мероприятий («дорожная карта») по формированию и введению национальной системы учительского роста<sup>2</sup>.

Требования к профессиональной компетентности педагогов отражены в профессиональном стандарте «Педагог», в котором выделена система уровней профессиональных компетенций, описывающих развитие профессиональной деятельности педагога на основе усложняющегося состава его профессиональных действий. При этом предполагается построение системы уровней профессиональных компетенций, описывающих развитие профессиональной деятельности педагога от выпускника педагогической программы (начальный уровень квалификации) до опытного педагога (высший уровень квалификации)<sup>3</sup>.

### ***Модели карьерного роста педагога***

На основе системы уровней профессиональных компетенций возможно выстраивание двух моделей карьерного роста педагога:

- горизонтальная карьера;
- вертикальная карьера.

Модель **горизонтальной карьеры педагога** предполагает, что карьерный рост заключается в том, что при выполнении учителем **одной и той же трудовой функции** усложняется состав трудовых действий, позволяющих обеспечить более высокий уровень обучения, воспитания и развития обучающихся. При сохранении должности «учитель» у педагога расширяются круг задач, профессиональный кругозор, накапливается опыт.

Горизонтальная карьера может развиваться в двух направлениях: **углубление и расширение**. В первом варианте работник будет стараться освоить более сложные формы работы, и в результате сможет выполнять такие обязанности, которые другим педагогам не по силам.

---

1 [http://tcor.ucoz.ru/vospitat\\_rab2/proforientacz/feder\\_ur/poruchenie\\_prezidenta.pdf](http://tcor.ucoz.ru/vospitat_rab2/proforientacz/feder_ur/poruchenie_prezidenta.pdf)

<sup>2</sup>Приказ Министерства образования и науки РФ от 26.07.2017 №703

<sup>3</sup>Вестник образования России. №19 .- 2017, С.45

Таким образом, педагог становится универсальным работником, владеющим всеми тонкостями учебно-воспитательного процесса в организации, он способен заменить при необходимости нескольких коллег.

Другой вид учительского роста – **вертикальная карьера педагога**. Она связана с освоением учителем необходимых уровней квалификации для выполнения *дополнительных трудовых функций*, например, таких общетрудовых функций как:

«Проектирование образовательных программ»;

«Координация деятельности участников образовательных отношений по проектированию и реализации образовательных программ».

Вертикальная карьера учительского роста предполагает возможность занятия учителем, демонстрирующим необходимый уровень квалификации, **новых должностей** – *старшего учителя и ведущего учителя*.

Вместе с тем, вертикальная карьера учительского роста не предполагает прекращения педагогической деятельности и переход к управленческой деятельности.

Разработанный проект модели НСУР предполагает, что оценка квалификации (уровня знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы) педагогов в процессе аттестации будет осуществляться по единым федеральным оценочным материалам (ЕФОМ) по следующим направлениям (модулям) (Приложение 1):

**1. Предметная компетентность:** устанавливается уровень квалификации учителя по преподаваемому учебному предмету и другим направлениям деятельности, которые он осуществляет для достижения предметных образовательных результатов освоения основной образовательной программы (владение теорией и практикой по предмету)

**2. Методическая компетентность:** устанавливается уровень квалификации учителя по владению методикой преподавания учебного предмета, обеспечивающей достижение планируемых образовательных результатов освоения основной образовательной программы.

В октябре 2017 года в 13 субъектах Российской Федерации состоялась апробация модели уровневой оценки компетентности учителей русского языка и литературы, в которой приняли участие 4500 учителей. Уровневая оценка компетентности направлена на выявление индивидуальных профессиональных затруднений учителя или группы учителей, их потребностей в повышении квалификации.

Ниже представлены ссылки на демоверсии диагностических работ для оценки предметной и методической компетентности, выполненных учителями в процессе апробации модели:

- демоверсия диагностической работы по математике:

[goo.gl/6k9hcB](https://goo.gl/6k9hcB)



- демоверсия диагностической работы по русскому языку:

[goo.gl/o9Wr86](https://goo.gl/o9Wr86)



- демоверсия диагностической работы «Профессиональная задача»:

[goo.gl/pG492a](https://goo.gl/pG492a)



3. Психолого-педагогическая компетентность (совокупность профессиональных и личностных свойств педагога, позволяющая достигать качественных результатов в процессе обучения и воспитания обучающихся): устанавливается уровень квалификации учителя последующим ее основным компонентам:

- грамотность (обще профессиональные знания);
- способность использовать имеющиеся у учителя знания в педагогической деятельности, в организации взаимодействия;
- профессионально значимые личностные качества, наличие которых неотделимо от самого процесса педагогической деятельности.

Психолого-педагогическая компетентность – составной элемент в общей структуре профессиональной компетентности учителя, куда также входят коммуникативная компетентность (культура общения и педагогический такт), риторическая компетентность (профессиональная культура речи), когнитивная компетентность (профессиональная эрудиция), профессионально-техническая компетентность (умение использовать современные методики и технологии, в том числе информационно-коммуникативные технологии),

профессионально-информационная компетентность (способность осуществлять мониторинг и диагностику).

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 27 июня 2016 № 584<sup>4</sup> в каждой образовательной организации должен быть разработан план по организации применения профессиональных стандартов до 2020 г.

В Алтайском крае разработаны рекомендации по управлению работой в образовательных организациях, связанной с подготовкой таких планов (структура, содержательное наполнение, учет мероприятий, запланированных в дифференцированных программах развития профессиональной компетентности педагогов) и их реализацией<sup>5</sup>.

Одно из направлений этого плана связано с совершенствованием профессионально - педагогической компетентности учителей.

Таким образом, к 2020 году учителю необходимо быть готовым к прохождению процедуры установления уровня квалификации в рамках новой модели аттестации и психологически, и содержательно.

В связи с этим, вопросы организации такой подготовки педагогов становятся актуальными на разных уровнях.

Существенную помощь в этом процессе могут оказать предметные методические объединения уровня образовательной организации и муниципального уровня.

***Организация работы методического объединения  
по развитию предметной и методической компетентности  
педагогов в условиях подготовки к внедрению  
профессионального стандарта «Педагог»***

На наш взгляд, приоритетной задачей методического объединения (далее - МО) любого уровня является организация работы, направленной на развитие *предметной и методической компетентности* учителя, как одного из направлений деятельности МО.

---

<sup>4</sup>Постановление Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности»

<sup>5</sup> Рекомендации по исполнению Постановления Правительства Российской Федерации от 27.06.2016 №584/Письмо Главного управления образования и науки Алтайского края от 27.10.2016 №02-06/06/106

В части определения содержания деятельности МО по развитию предметной и методической компетентности учителя руководителю МО рекомендуем определить профессиональные достижения и дефициты его членов.

Для этого предлагаем руководителю предметного методического объединения *уровня образовательной организации* использовать информацию из индивидуальных планов<sup>6</sup> профессионального развития учителей и дифференцированной программы<sup>7</sup> развития профессиональной компетентности педагогических работников образовательной организации. Начать работу рекомендуем с составления обобщенного перечня профессиональных достижений педагогических работников, входящих в состав предметного методического объединения (таблица 1.)

Таблица 1.

Обобщенный перечень профессиональных достижений членов методического объединения (название методического объединения)

Компетенции (трудовые действия), успешный опыт владения которыми, может быть предъявлен коллегам	Ф.И.О. педагогов – носителей опыта	Формы предъявления педагогами результатов успешного опыта реализации компетенции
<i>Трудовая функция «Общепедагогическая функция. Обучение»</i>		
<i>Трудовая функция «Воспитательная деятельность»</i>		
<i>Трудовая функция «Развивающая деятельность»</i>		
<i>Трудовая функция «Педагогическая деятельность по реализации программ начального общего образования»</i>		
<i>Трудовая функция «Педагогическая деятельность по реализации программ основного и среднего общего образования»</i>		

<sup>6</sup>Проектирование индивидуального плана профессионального развития педагога на основе результатов самоанализа и самооценки профессиональной деятельности: методические рекомендации/ сост. Т.Г. Блинова, И.Н. Овсиевская, И.Н. Стукалова. - КГБУ ДПО АКИПКРО, 2016. – 18 с.

<sup>7</sup>Проектирование дифференцированной программы развития профессиональной компетентности педагогических работников образовательной организации: методические рекомендации/сост. Т.Г. Блинова, И.Н. Овсиевская, И.Н. Стукалова. - КГБУ ДПО АКИПКРО, 2016. – 24 с.

<i>Модуль «Предметное обучение. Математика»</i>		
<i>Модуль «Предметное обучение. Русский язык»</i>		

В таблице 1 приводится полный перечень трудовых функций, представленных в профессиональном стандарте «Педагог». Руководитель МО для своего плана выбирает информацию по тем функциям, которые относятся к конкретной категории педагогов.

Пример заполнения таблицы 1

Профессиональные достижения учителей начальных классов  
МБОУ «СОШ № 00»

Компетенции (трудовые действия), успешный опыт владения которыми, может быть предъявлен коллегам	Ф.И.О. педагогов – носителей опыта	Формы предъявления педагогами результатов успешного опыта реализации компетенции
<i>Трудовая функция «Общепедагогическая функция. Обучение»</i>		
Разработка и реализация программ учебных дисциплин в рамках основной общеобразовательной программы	Петрова С.Л., учитель начальных классов	Открытый урок по теме «Реализация системно-деятельностного подхода на уроках математики в начальных классах»
	Смирнова М.П., учитель начальных классов	Мастер-класс «Организация самостоятельной работы обучающихся в малых группах на уроке»
	Портнова В.Г., учитель начальных классов	Методическая выставка «Инструментарий организации оценки метапредметных результатов обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС НОО»

Используя эти же материалы, руководитель МО составляет обобщенный перечень профессиональных дефицитов педагогов. Для фиксации профессиональных дефицитов рекомендуем использовать таблицу 2, выбирая информацию по тем функциям, которые относятся к категории педагогов, входящих в МО.

Таблица 2

Обобщенный перечень профессиональных дефицитов учителей методического объединения (название методического объединения)

Компетенции (трудовые действия), являющиеся для педагогов дефицитами	Ф.И.О. педагогов, имеющих дефициты	Формы работы по преодолению дефицитов
<i>Трудовая функция «Общепедагогическая функция. Обучение»</i>		
<i>Трудовая функция «Воспитательная деятельность»</i>		
<i>Трудовая функция «Развивающая деятельность»</i>		
<i>Трудовая функция «Педагогическая деятельность по реализации программ начального общего образования»</i>		
<i>Трудовая функция «Педагогическая деятельность по реализации программ основного и среднего общего образования»</i>		
<i>Модуль «Предметное обучение. Математика»</i>		
<i>Модуль «Предметное обучение. Русский язык»</i>		

Пример заполнения таблицы 2

Профессиональные дефициты учителей начальных классов  
МБОУ «СОШ № 00»

Компетенции (трудовые действия), являющиеся для педагогов дефицитами	Ф.И.О. педагогов, имеющих дефициты	Формы работы по преодолению дефицитов
<i>Трудовая функция «Общепедагогическая функция. Обучение»</i>		
Разработка и реализация программ учебных дисциплин в рамках основной общеобразовательной программы	Иванова М.П., учитель начальных классов	Работа с наставником Петровой С.Л. по проектированию уроков деятельностного типа
	Рыбаков С.Н., учитель начальных классов	Участие в мастер-классе Смирновой М.П. «Организация самостоятельной работы обучающихся в малых группах на уроке»
	Филиппова К.В., учитель начальных классов	Самостоятельное изучение методической литературы

		по теме «Инструментарий организации оценки метапредметных результатов обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС НОО», в том числе методических разработок Портновой В.Г.
--	--	---

Заполнение таблиц 1 и 2 позволит руководителю выявить ресурсы членов МО в оказании адресной помощи учителям, испытывающим затруднения в развитии той или иной трудовой функции.

Далее, используя информацию дифференцированной программы развития профессиональной компетентности педагогов ОО («План реализации дифференцированной программы развития профессиональной компетентности педагогов ОО»), пункты «Внутриучрежденческое развитие профессиональной компетентности педагогов» и «Развитие профессиональной компетентности педагогов в профессиональных сообществах(муниципальные МО, краевые отделения УМО)», руководитель МО сможет соотнести потребности членов объединения в развитии определенных компетенций с возможностями совершенствования последних за счет ресурса членов самого МО: демонстрации достижений, представления инновационного опыта. Результаты такой работы рекомендуем зафиксировать в сводной таблице(таблица 3):

Таблица 3

Совершенствование предметной и методической компетентности учителей методического объединения \_\_\_\_\_ (название методического объединения)

Компетенции (трудовые действия), являющиеся для педагогов дефицитами	Ф.И.О. педагогов, имеющих соответствующие дефициты	Формы работы по преодолению дефицитов	Сроки	Формы предъявления результатов освоения компетенции
<i>Внутриучрежденческое развитие профессиональной компетентности педагогов</i>				
<i>Развитие профессиональной компетентности педагогов в профессиональных сообществах (школьное, муниципальное МО, краевые отделения УМО)</i>				


Пример заполнения таблицы 3  
Совершенствование предметной и методической компетентности  
учителей начальных классов МБОУ «СОШ № 00»

Компетенции (трудовые действия), являющиеся для педагогов дефицитами	Ф.И.О. педагогов, имеющих соответствующие дефициты	Формы работы по преодолению дефицитов	Сроки	Формы предъявления результатов освоения компетенции
Развитие профессиональной компетентности педагогов в профессиональных сообществах (школьное, муниципальное МО, краевые отделения УМО)				
Разработка и реализация программ учебных дисциплин в рамках основной общеобразовательной программы	Филиппова К.В., учитель начальных классов	Работа с наставником Петровой С.Л. по проектированию уроков деятельностного типа.	Декабрь 2017 г.	Открытый урок деятельностного типа с использованием современного оборудования

Таким образом, при составлении плана работы школьного МО в части подготовки к внедрению профессионального стандарта «Педагог» руководитель выявляет и фиксирует следующую информацию о членах МО:

- перечень тех компетенций (профессиональных достижений) педагогов конкретного МО, которые выявлены в процессе самоанализа и самооценки профессиональной деятельности на основе профессионального стандарта «Педагог», успешным опытом реализации которых они готовы поделиться с коллегами (таблица 1);

- перечень тех компетенций (профессиональных дефицитов) педагогов конкретного МО, которые требуют развития, совершенствования (таблица 2);

- перечень возможностей по совершенствованию компетенций, являющихся для членов МО дефицитами, силами педагогов этого МО, готовых поделиться успешным опытом реализации этих компетенций (таблица 3).

Возможно, что мероприятия, которые могут помочь в ликвидации дефицитов конкретной категории педагогов, предусмотрены в планах:

по организации применения профессиональных стандартов образовательной организации,

муниципального МО, краевого УМО для данной категории учителей. В таком случае, руководитель включает их в план работы своего МО.

Для составления плана работы **муниципального МО** в части подготовки к внедрению профессионального стандарта «Педагог» его руководитель может воспользоваться планами «Совершенствование предметной и методической компетентности учителей (название методического объединения)» соответствующих школьных МО (таблица 3). С этой целью руководитель муниципального МО осуществляет анализ планов работы МО образовательной организации по данному направлению и составляет:

- перечень типичных (наиболее часто повторяющихся) затруднений конкретной категории педагогов района, банк данных о запросах педагогов;
- перечень возможностей по совершенствованию компетенций, заявленных как затруднения, дефициты через организацию мероприятий внутри МО, а также в мероприятиях других уровней. Например, участие в выездных мероприятиях на базе образовательной организации, в которой работает педагог-мастер; в муниципальной, региональной конференции, в вебинарах АК ИПКРО и др.

Приведем перечень вопросов методического характера, которые могут стать предметом обсуждения на заседаниях МО:

- планирование и организация образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС;
- проектирование урока системно-деятельностного типа по предмету;
- изменения в профессиональной деятельности учителя в соответствии с требованиями ФГОС;
- формирование и развитие универсальных учебных действий у обучающихся;
- переход на новую систему оценивания образовательных результатов обучающихся;
- развитие индивидуального подхода в образовательной деятельности и др.

***Организация работы методического объединения  
по развитию психолого-педагогической компетентности  
педагогов в условиях подготовки к внедрению  
профессионального стандарта «Педагог»***

В плане работы методического объединения важно предусмотреть и мероприятия, направленные на развитие психолого-педагогической компетенции учителей.

Обозначим некоторые **проблемы**, связанные с личностным развитием учителя, которые могут быть обсуждены в рамках совершенствования психолого-педагогической компетентности учителя:

- *психологические*, например, связанные с осознанием себя как учителя «нового типа», в связи с «неприятием» идеологии ФГОС, консервативным мышлением;
- *дидактические*, например, обусловленные недостаточным уровнем подготовки в части изменений в технологии организации образовательного процесса, типологии уроков, организации проектной и исследовательской деятельности обучающихся;
- *организационно-нормативные*, например, связанные с отсутствием научной организации трудовой деятельности, навыков командно-проектной работы;
- *профессиональные*, например, связанные с неготовностью учителя к реализации в деятельности экспертно-аналитических, прогностических и организационных функций.

Для развития психолого-педагогической компетенции педагогов могут быть использованы:

- методы социально - психологического тренинга профессиональной компетентности учителя с целью совершенствования профессиональной позиции учителя, развития психических процессов (педагогическое мышление, педагогическая рефлексия и другие качества личности), совершенствования педагогических умений по развитию приемов психологической разгрузки, расширение профессиональных знаний (Приложение 3);

- анализ конкретных педагогических ситуаций с целью совместного решения общих профессиональных задач (низкая успеваемость, конфликтные ситуации в классе, в коллективе и др.);

- задания, связанные с развитием умений учителя оценивать и совершенствовать свой индивидуальный стиль, профессиональные позиции и установки с целью повышения профессионализма (Приложения 2, 5).

- задания, связанные с развитием профессионально важных характеристик личности (анализ и самоанализ педагогической деятельности учителя, приемы умственного тренинга синектики (метод «мозгового штурма»), приемы дискуссий и др.) (Приложение 4)

Возможные формы, используемые с целью совершенствования педагогической компетентности учителей:

- научно-методические конференции разного уровня;
- открытые уроки;
- проектная, исследовательская деятельность педагогов;
- мастер-классы;
- взаимопосещение уроков;
- наставничество;
- семинары;
- профессиональное самообразование;
- тренинговые упражнения;
- дискуссии;
- курсы повышения квалификации и др.

Кроме того, в приложениях 6-7 представлены материалы базовых площадок по направлению «Внедрение профессионального стандарта «Педагог», которые могут быть использованы руководителями МО для организации работы по развитию профессиональной компетентности педагогов.

## Литература

1. Азаров Ю.П. Искусство воспитывать: Кн. для учителя.-М., Просвещение 1985, 448с
2. Беспалько В.П. Слагаемые педагогической технологии -М. Педагогика.1989 192с.
3. Галеева Н. Л. Система компетенций как инструмент управления качеством образования. // Интернет-журнал "Эйдос". - 2007.
4. Митина Л.М. Учитель как личность и профессионал. – М.: Дело, 1994.
5. Овчарова Р.В. Психологическая фасилитация работы школьного учителя: учебное пособие.- М.: ИЗД-ВО Артикул 2007.
6. **Постановление Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности»**
7. Проектирование индивидуального плана профессионального развития педагога на основе результатов самоанализа и самооценки профессиональной деятельности: методические рекомендации /сост. Т.Г. Блинова, Е.Н. Жаркова, И.Н. Стукалова, И.Н. Овсиевская. – Барнаул: КГБУ ДПО АК ИПКРО, 2016. -18 с.
8. Проектирование дифференцированной программы развития профессиональной компетентности педагогических работников образовательной организации: методические рекомендации /сост. Т.Г. Блинова, И.Н. Овсиевская, И.Н. Стукалова. – Барнаул: КГБУ ДПО АК ИПКРО, 2016. -24 с.
9. **Рекомендации по исполнению Постановления Правительства Российской Федерации от 27.06.2016 №584/Письмо главного управления образования и науки Алтайского края от 27.10.2016 №02-06/06/106**
- 10.Ривкин Е. Ю. “Профессиональная деятельность учителя в условиях перехода на ФГОС основного образования. Теории и технологии” (Серия “Методическая лаборатория”) – М.: 2013.
- 11.Самоанализ и самооценка профессиональной деятельности учителя начальных классов на основе профессионального стандарта «Педагог»: методические рекомендации / сост. Н.Г. Калашникова, Т.Г. Блинова, И.Н. Стукалова, Е.Н. Жаркова. – Барнаул: КГБУ ДПО АК ИПКРО, 2016. -22 с.
- 12.Самоанализ и самооценка профессиональной деятельности учителя основного и среднего общего образования на основе профессионального стандарта «Педагог»: методические рекомендации / сост. Н.Г. Ка-

- лашникова, Т.Г. Блинова, И.Н. Стукалова, Е.Н. Жаркова. – Барнаул: КГБУ ДПО АК ИПКРО, 2016. -22 с.
13. Самоанализ и самооценка профессиональной деятельности учителя математики основного и среднего общего образования на основе профессионального стандарта «Педагог»: методические рекомендации / сост. Н.Г. Калашникова, Т.Г. Блинова, И.Н. Стукалова, Е.Н. Жаркова. – Барнаул: КГБУ ДПО АК ИПКРО, 2016. -24 с.
14. Самоанализ и самооценка профессиональной деятельности учителя русского языка основного и среднего общего образования на основе профессионального стандарта «Педагог»: методические рекомендации / сост. Н.Г. Калашникова, Т.Г. Блинова, И.Н. Стукалова, Е.Н. Жаркова. – Барнаул: КГБУ ДПО АК ИПКРО, 2016. -24 с.
15. Якушина Е. В. “Подготовка к уроку в соответствии с ФГОС” // Справочник заместителя директора школы. - №10. -2012.

## Структура содержания диагностической работы для учителей русского языка и литературы, математики

Диагностическая работа проводилась в рамках апробации модели уровневой оценки компетенций учителей в сентябре – октябре 2017г. Учителя русского языка и литературы, математики из 13 регионов РФ (в режиме апробации) выполняли задания диагностической работы, разработанные сотрудниками РГПУ им. Герцена.<sup>8</sup>

Авторы предлагают провести диагностическую работу в 3 этапа:

- 1. Тестирование** (min 10 заданий по предмету– 2 часа для выполнения, время фиксировано)
- 2. Решение методических задач** с развёрнутым ответом (3 задачи – 2 часа для выполнения, время фиксировано)
- 3. Решение профессиональной задачи** (1 задача на выбор учителя – по содержанию может быть связана с уроком – 1 – 5 дней)

**Содержание теста** предполагает задания (в равных долях):

- на выбор 1 ответа
- на выбор нескольких ответов
- на установление соотношения
- на установление последовательности
- на формулировку краткого ответа

**Методические задачи проверяют:**

- знание основ методики преподавания
- оценка развернутых ответов учащихся
- владение методикой обучения учащихся с особыми потребностями

**Инструменты оценки компетенций**

В качестве инструментов оценки компетенций учителей авторы предложили:

- 1. Диагностическую работу**
- 2. Опросник для учителей** — участников апробации, включающий не менее 15 вопросов, направленных на выявление опыта работы и квалификации учителя и особенностей выполнения им профессиональных обязанностей использование методических материалов, использование ИКТ, оценивание учебных достижений и т.п.;

---

<sup>8</sup><https://teacherslevel.herzen.spb.ru/>

**3. Видеотрансляцию или видеозапись урока**, позволяющих оценить реальный опыт учителя в контексте предложенного им решения профессиональной задачи диагностической работы.

### **Диагностическая работа: профессиональная задача**

#### **Краткое описание ситуации**

Шаги, которые приведут к решению:

1. Сформулируйте конкретную задачу, которую вам необходимо решить в данной ситуации.
2. Какую информацию и из каких источников вам необходимо собрать для решения этой задачи? Какими методами вы при этом будете пользоваться?
3. Сформулируйте перечень вопросов, на которые нужно найти ответы и предложите конкретные действия, необходимые для их выполнения.
4. Предложите решение задачи в виде плана урока с указанием элементов предметной среды, используемых на каждом этапе урока для каждого класса.
5. Аргументируйте предложенное решение.
6. В каких еще ситуациях применимо предложенное решение?
7. Укажите, какие этико-правовые нормы профессиональной деятельности педагога могут быть нарушены в процессе реализации вашего решения.

#### **Примеры ситуаций**

- В кабинете, где вы работаете, имеется необходимое оборудование в соответствии с ФГОС общего образования. Какие элементы предметной среды и каким образом вы будете использовать при проведении обобщающего урока в двух разных классах (например, в 5 и 10)? Чем будут отличаться данные уроки?
- Вы учитель — ответственный за подготовку к проведению предметной недели для обучающихся основной школы. Предложите варианты взаимодействия учителей разных предметов, которые помогут учащимся осознать взаимосвязь предметных знаний и раскроют ценностный аспект и творческий потенциал предметов.

#### **Результаты тестирования**

**Результаты выполнения первой части диагностической работы** являются основанием для **вывода о достижении учителем базового (порогового) уровня профессиональной компетенции.**

**Минимально** необходимое количество баллов равно **13.**

При выполнении первой части диагностической работы с результатом **ниже 13 баллов** возможен **вывод о недостаточном уровне для преподавания соответствующего предмета** в образовательном учреждении и необходимости

повышения квалификации в направлении предметной подготовки и базовой методической подготовки.

**Методика «Профессиональные установки учителя»<sup>9</sup>**

*Отметьте педагогические умения, которые, на Ваш взгляд, наиболее важны в профессии педагога.*

1. В любой ситуации помнить, что школьник это личность.
2. Умение грамотно и правильно говорить.
3. Умение доверительно и открыто говорить, обладать богатым словарным запасом, быть эрудитом.
4. Умение превращать учащихся в соавторов учебного процесса.
5. Умение ставить на место учащихся, нарушающих дисциплину, беречь достоинство учителя.
6. Умение слушать ребенка, интересоваться его мнением.
7. Знание потребностей и интересов учащихся.
8. Оберегать симпатичных Вам учащихся от мешающих им учиться, невоспитанных, дурно на них влияющих учеников.
9. Умение обеспечить активную роль учащихся на уроке.
10. Умение адаптировать любой материал к возрастным и индивидуальным особенностям учащихся.
11. Умение держать дистанцию, не выходить за рамки роли учителя, не становиться на один уровень с учениками.
12. Умение добиться того, чтобы все ученики следовали за ходом мысли учителя, слушали его внимательно.
13. Не выделять любимчиков, равно принимая всех учащихся.
14. Умение достигать дисциплины на уроке, добиваться того, чтобы все ученики усвоили материал.
15. Умение при любых обстоятельствах следовать плану урока.
16. Умение выделять в ученике главное — его учебные возможности и работоспособность, отвлекаясь от второстепенных черт его личности.
17. Умение оставить все свои чувства в стороне, руководствуясь в общении с учениками только целесообразностью.
18. Умение вчувствоваться во внутренний мир учащихся, сопереживать им.

**Ключ:** Вопросы разбиты на пары: 1-5; 13-8; 3-11; 9-14; 4-15; 6-12; 7-16; 10-2; 18-17.

Первый номер — свидетельство интереса к личности учащихся, ориентация на их творческое развитие и сотворчество с ними, желание вжиться в их внут-

---

<sup>9</sup><https://lektsia.com/8x1f2f.html>

ренный мир независимо от того, нравятся или не нравятся они нам. Стремление адаптировать учебные материалы к ученику. Второй номер в паре говорит о том, что Вы, мало интересуясь личностью ученика, ориентируясь в основном на действия, независимо от их влияния на детей, не стремитесь к сотрудничеству, склонны к авторитарному поведению, делите детей на любимых и нелюбимых.

В соответствии с этим подсчитать общую сумму баллов ответов «да» на вопросы 1,3,4,6, 7, 9, 10, 13, 18 и ответов «нет» на вопросы 2, 5, 8, 11, 12, 14, 15, 16, 17.

Общая сумма ответов или баллов свидетельствует о профессиональных установках учителя. Чем ближе эта сумма к 18, тем более профессиональная установка учителя отражает соответствие принципам гуманистической педагогики. Если общая сумма баллов:

**18-14** – профессиональная установка учителя – **гуманизм**;

**14-10** – профессиональные установки учителя в основном **гуманные**, но иногда в деятельности педагога проявляется **авторитаризм**.

**Менее 10 баллов** – учитель с **авторитарным стилем** поведения.

**Методика «Психологическая компетентность учителя»<sup>10</sup>**

Если Вы согласны с утверждением теста, то поставьте рядом с номером утверждения «да» или «+»; если Вы с утверждением не согласны, то –поставьте рядом с его номером «нет» или «-»:

1. Чем старше ребенок, тем важнее для него слова как знаки внимания и поддержки взрослых.
2. У детей зарождаются комплексы, когда их с кем-то сравнивают.
3. Эмоции взрослых независимо от их воли влияют на состояние детей, передаются им, вызывая ответные чувства.
4. Подчеркивая ошибки ребенка, мы избавляем его от них.
5. Отрицательная оценка вредит благополучию ребенка.
6. Детей необходимо воспитывать в строгости, чтобы они выросли нормальными людьми.
7. Ребенок никогда не должен забывать о том, что взрослые старше, умнее и опытнее его.
8. Ребенок окружен повсеместной симпатией и вниманием, отягощен неприятными переживаниями раздражения, тревоги и страха.
9. Негативные реакции детей надо подавлять для их же пользы.
10. Детей не должны интересовать эмоции и внутренние переживания взрослых.
11. Если ребенок не хочет, всегда можно его заставить.
12. Детей надо учить, указывая на подходящие примеры.
13. Ребенку любого возраста для эмоционального благополучия необходимы прикосновения, жесты, взгляды, выражающие любовь и одобрение взрослых.
14. Ребенок должен постоянно быть предметом внимания и симпатии взрослых.
15. Делая что-то, ребенок должен отдавать себе отчет в том, хороший он или плохой, с точки зрения взрослых.
16. Сотрудничать с детьми – это значить быть с ними «на равных», в том числе, петь, играть, рисовать, ползать на четвереньках и сочинять вместе с ними.
17. Отказы бывают обычно у детей, не привыкших к слову «надо».

<sup>10</sup><https://yandex.ru/search/?text=%D0%9C%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D0%BA%D0%B0%20%C2%AB%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B0%D1%8F%20%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%BF%D0%B5%D1%82%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C%20%D1%83%D1%87%D0%B8%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8F%C2%BB&lr=197&clid=2052536&win=121>

18. Насильственные методы умножают дефекты личности и нежелательные формы поведения.
19. Я никогда не заставляю учеников что-то делать насильно.
20. Ребенок не боится ошибок и неудач, если знает, что он всегда будет принят и понят взрослыми.
21. Я никогда не кричу на детей, в каком бы настроении ни был.
22. Я никогда не говорю детям: «Мне некогда», если они задают вопрос.
23. При возникновении трудностей в одном всегда можно переключить ученика на что-то другое.
24. Я никогда не испытываю неприятных ощущений, когда ставлю ученикам отметки «2» заслуженно.
25. Я никогда не испытываю чувства тревоги в общении с учениками.
26. Не стоит навязывать себя ученикам, если они чего-то не хотят, лучше подумать, вдруг я сам(а) что-то делаю не так.
27. Ученик всегда прав. Неправым может быть только взрослый.
28. Если ученик не работает на уроке, значит он или ленится, или плохо себя чувствует.
29. Я никогда не делаю замечаний своим ученикам в жесткой форме.
30. У учеников не бывает правильных или неправильных действий, дети всегда проявляют себя как могут и как хотят.

### **Ключ**

Если «да» («+») по шкале компетентности (вопросы: 2; 3; 5; 8; 13; 16; 18; 20; 23; 26; 27; 30;), то присваивайте за каждый ответ «да» по 1 баллу.

Если «нет» («-») по шкале компетентности (вопросы: 1; 4; 7; 9; 10; 11; 12;), то присвойте себе за каждый ответ «нет» по 1 баллу.

Если «да» («+») по шкале компетентности (вопросы 14; 15; 17; 24; 28;), то присваивайте за каждый ответ «да» по 1 баллу.

Шкала лживости: (вопросы: 6; 19; 21; 22; 25; 29). Если «да» на 4 и более ответов, то Вы отвечали неискренно. Поэтому Ваши результаты могут быть ненадежны.

Подсчитайте общее количество баллов по 1-ой и 2-ой шкалам.

Чем ближе к 24 баллам, тем выше психологическая компетентность учителя.

**До 12 баллов – некомпетентен,**

**От 12 до 18 баллов – малая степень компетентности,**

**От 18 до 24 баллов – достаточная степень компетентности.**

## Сценарий дискуссии

### «Роль и место профессионального общения педагогов образовательных учреждений в выполняемой ими деятельности»

#### Цели:

- осознание каждым участником группы значимости профессионального общения в их деятельности;
- выявление проблем в работе, которые можно разрешить с помощью профессионального общения;
- отработка и закрепление навыков ведения дискуссии, выработка общего группового мнения о необходимости развития навыков коммуникативной компетентности педагогов в работе.

*Для дискуссии были заранее предложены следующие вопросы (темы для обсуждения):*

«В чем отличие профессионального общения педагогов с коллегами, от повседневного общения?»;

«Какова роль профессионального общения педагогов с коллегами в процессе своей работы?»;

«От чего зависит эффективность профессиональной деятельности и профессионального общения педагогов?».

Группа разбивается на микрогруппы или пары. Каждой предлагается тема для дискуссии, и в течение 15 минут происходит ее обсуждение

**Задача ведущего** организовать и направлять в нужное русло работу в микрогруппах, не вмешиваясь в содержательный процесс обсуждения. Свои предложения группа изображает в виде схем, рисунков, это более наглядно для восприятия и обсуждения на групповой дискуссии. После обсуждения в микрогруппах вся группа собирается вместе для защиты своей работы уже в процессе групповой дискуссии.

Предложенный материал обсуждается, участники обмениваются точками зрения, развивают навыки выступления перед аудиторией. От каждой группы выступает в течение 7 минут один или несколько человек. После выступления другая группа задает вопросы на понимание, выражает свое согласие или несогласие (10–15 минут). Можно ввести элемент соревновательности в групповую дискуссию, используя систему оценок за качество выработанной схемы, содержательный план работы и степень организованности группы. А после выступления всех групп ведущий совместно с участниками подводит итоги, давая качественный анализ всех сообщений, выделяя наиболее конструктивные моменты в докладах и выступлениях.

Обсуждая процесс принятия решений, полезно сосредоточиться на таких вопросах, как:

- Что помогало прийти к согласию?
- Что мешало достижению согласия?
- Выявились ли лидеры?
- Как проявляли себя те, кто взял на себя лидерство?

– Как повлияло поведение лидеров на ход дискуссии и на позиции участников?

– Какова была активность каждого из участников, и каковы, по мнению группы, причины проявления активности?

– Какова была эмоциональная атмосфера в группе во время диспута?

– Как следовало бы строить дискуссию, чтобы у группы в целом выросла способность быстрее принимать решения, склоняя при этом на свою сторону как можно больше человек?

Для получения обратной связи можно задать следующие вопросы:

– Каково ваше отношение к проведенной работе?

– Что дала вам эта работа в содержательном плане?

– Сможете ли вы использовать данную форму работы в своей

– профессиональной деятельности?

**Тренинговое упражнение «Я-сообщение», «Я-высказывание»**

**Цель:** отработка участниками метода построения «я - высказывания».

*Ведущий:*

Каждый день мы сталкиваемся с ситуациями, когда требуется заявить о своей точке зрения. При этом мы рискуем вызвать защитную реакцию со стороны другого человека, особенно если указываем ему, что он должен или чего не должен делать. Если вместо этого объяснить, как данная ситуация представляется нам, то это станет началом конструктивного разговора о возможных изменениях ситуации.

*Инструкция.*

Упражнение предполагает выполнение ряда заданий.

Предварительно с участникам рассматривается схема «Я-высказывания».

**Схема «Я-высказывания»**

**СОБЫТИЕ** –«Когда...» (описание нежелательной ситуации).

**НАША РЕАКЦИЯ** –«Я чувствую...» (описание ваших чувств).

**ПРЕДПОЧИТАЕМЫЙ МЕТОД** –«Мне хотелось бы, чтобы...».

**Задание 1**

«Выбери правильный ответ». Ведущий предлагает подобрать к предложенным ситуациям наиболее подходящий ответ и обосновать свой выбор.

**Ситуация А.** Вы зовете дочь обедать. Она отвечает: «Сейчас» и продолжает заниматься своими делами. Вы начинаете сердиться.

Ваши слова:

- 1.«Да сколько же раз тебе надо говорить?!»
- 2.«Я начинаю сердиться, когда приходится повторять одно и то же».
- 3.«Меня сердит, когда ты не слушаешься».

**Ситуация Б.** У вас важный разговор с другом. Ребенок то и дело его прерывает.

Ваши слова:

- 1.«Мне трудно беседовать, когда меня прерывают».
- 2.«Не мешай!».
- 3.«Ты не можешь заняться чем-то другим?»

**Ситуация В.** Вы приходите домой усталая. У сына друга, музыка, веселье. Вы испытываете смешанное чувство обиды и раздражения.

Ваши слова:

- 1.«Тебе не пришло в голову, что я могу быть усталой?»
- 2.«Уберите за собой посуду».
- 3.«Меня обижает и сердит, когда я устала и вижу дома беспорядок».

После анализа ситуации выбираются фразы, построенные по схеме «Я-высказывания»

(А-фраза 2, Б –фраза 1, В –фраза 3.)

**Задание 2.**

Составить «Я-высказывание», «Ты-высказывание».

Участники делятся на подгруппы, им предлагаются ситуации для составления разных видов высказываний и последующего их сравнения.

*Ситуация 1.* Ученик в очередной раз не выполнил домашнее задание.

*Ситуация 2.* Ученик опоздал на урок после посещения столовой.

*Ситуация 3.* Учитель объясняет новый материал на доске, ученик в это время разговаривает.

**Сценарный план практикума с элементами тренинга  
«Развиваем способы психической саморегуляции»**

МБОУ «Лицей г. Алейска» - базовая площадка по направлению  
«Внедрение профессионального стандарта «Педагог»

**Ф.И.О. разработчика** Бурцева Р.И., педагог-психолог

**Целевая категория** – педагоги.

**Цель мероприятия** - формирование умений и навыков по сохранению и укреплению психического здоровья педагогов через овладение ими способами психической саморегуляции и активизацию личностных ресурсов.

**На развитие какой профессиональной компетенции направлено мероприятие**

-способность проектировать ситуации и события, развивающие эмоционально-ценностную сферу педагога;

-знать основные стадии и кризисы развития и социализации личности, индикаторы и индивидуальные особенности траекторий жизни.

Планируемые образовательные результаты:

- развить позитивное мышление педагогов;
- снять мышечное напряжение;
- освоить новые способы психической саморегуляции.

**Первый блок – организационный**

– установление положительного социально-психологического климата в группе, способствующего наибольшей эффективности тренинга;

- знакомство участников группы.

Данный блок представлен следующими упражнениями:

*Вспоминаем правила работы в тренинговой группе.*

1. Активная работа на занятии каждого участника.
2. Внимательность к говорящему человеку.
3. Доверие друг к другу.
4. Недопустимость насмешек и оценок.
5. Не выносить обсуждение за пределы занятия.
6. Право каждого на свое мнение.

**Упражнение «Классическое Знакомство»**

В устной форме «1. Зовут меня... 2. Работаю...» — любые варианты, отвечающие на вопрос «Кто Я?».

Допустимы краткие творческие дополнения.

Например,

«В свободное время я предпочитаю...»

«Вы не поверите, что я...»

«Я думаю, что я... Другие думают, что я... На самом деле я...»

**Упражнение «Поза Наполеона»**

Участникам показывается три движения: руки скрещены на груди, руки вытянуты вперед с раскрытыми ладонями и руки сжаты в кулаки. По команде

ведущего: «Раз, два, три!», каждый участник одновременно с другими должен показать одно из трех движений (какое понравится). Задача в том, чтобы вся группа или большинство участников показали одинаковое движение.

Комментарии для ведущего.

Это упражнение показывает, насколько группа готова к работе. Если большинство показали ладони, значит, они готовы к работе и достаточно открыты; кулаки - показывают агрессивность; поза Наполеона – некоторую закрытость или нежелание работать. Также это упражнение может использоваться для сплочения группы.

### **Второй блок – формирующий или основной:**

- формирование знаний о синдроме профессионального выгорания;
- знакомство участников с результатами диагностики, проведенной ранее;
- переосмысление представлений о себе на основе обратной связи, анализа и рефлексии, осознание и принятие своих чувств.

### **Мини-лекция.**

Ведущий.

Римский император Диоклетиан после 20 лет успешного расширения империи, подавления восстаний и окультуривания варваров плюнул на все и уехал в деревню – выращивать капусту, как утверждали злые языки. Последующие 16 с лишним столетий неблагодарные потомки считали древнего римлянина заурядным сумасшедшим, и только недавно психиатры поставили ему точный диагноз – император сгорел на работе.

**Эмоциональное выгорание** – это своего рода выработанный личностью механизм психологической защиты в виде полного или частичного исключения эмоций в ответ на психотравмирующие воздействия.

Синдром профессионального выгорания – это состояние психического, эмоционального и физического изнеможения, проявляющееся в профессиях группы «человек – человек». СПВ – самая опасная профессиональная болезнь тех, кто работает с людьми: учителей, социальных работников, психологов, менеджеров, врачей, журналистов, бизнесменов и политиков, - всех, чья деятельность невозможна без общения. Неслучайно первая исследовательница этого явления Кристина Маслак назвала свою книгу: «Эмоциональное сгорание – плата за сочувствие».

### **Симптомы СПВ:**

чувство хронической усталости

рост заболеваемости

раздражительность

нарушение сна, аппетита

тревожность

негативное отношение к клиентам

оскудение репертуара рабочих действий

потеря интереса к профессиональным достижениям

*Эти симптомы можно объединить в три группы:*

1. Истощение как чувство опустошенности, усталости и «сухости» человека при его общении с другими людьми.

2. Деперсонализация, которая предполагает негативное или безразличное отношение к клиентам.

3. Редукция, которая проявляется в возникновении чувства некомпетентности в своей профессиональной сфере, осознание неуспеха в ней, снижение стремления к профессиональной саморегуляции.

### ***Причины возникновения синдрома профессионального выгорания.***

1. Длительная нагрузка на основные анализаторы (слух, зрение и т.д.), концентрация внимания, память, большой объем информации, соучастие эмоций и интеллекта и как следствие нервно – психическое и физическое напряжение.

2. Этика общения (рамки общения). Человек не выбирает себе тех, с кем он взаимодействует. По этическим соображениям эмоциональная «разрядка» невозможна. Накапливание отрицательных эмоций ведет к истощению эмоционально – этических и личностных ресурсов.

### **Группы риска.**

Какие работники составляют группу риска в том случае, когда мы говорим о профессиональном выгорании?

#### **I группа**

Сотрудники, которые по роду службы вынуждены много и интенсивно общаться с различными людьми, знакомыми и незнакомыми. Это:

- руководители
- менеджеры по продажам
- медицинские работники
- социальные работники
- консультанты
- преподаватели и т.п.

Причем особенно быстро «выгорают» сотрудники, имеющие интровертированный характер, индивидуально – психологические особенности, которые не согласуются с профессиональными требованиями коммуникативных профессий. Они не имеют избытка жизненной энергии, характеризуются скромностью и застенчивостью, склонны к замкнутости и концентрации на предмете профессиональной деятельности. Именно они способны накапливать эмоциональный дискомфорт.

#### **II группа**

Люди, испытывающие постоянный внутриличностный конфликт в связи с работой. Это – женщины, переживающие внутреннее противоречие между работой и семьей, а также прессинг в связи с необходимостью постоянно доказывать свои профессиональные возможности в условиях жесткой конкуренции с мужчинами.

#### **III группа**

Работники, профессиональная деятельность которых проходит в условиях острой нестабильности и хронического страха потери рабочего места. Также работники, занимающие на рынке труда позицию внешних консультантов, вынужденных самостоятельно искать себе работу.

#### **IV группа**

На фоне перманентного стресса синдром выгорания проявляется в тех условиях, когда человек попадает в новую, непривычную обстановку, в которой он должен проявить высокую эффективность. Например, после лояльных условий обучения в высшем учебном заведении на дневном отделении молодой специалист начинает выполнять работу, связанную с высокой ответственностью, и остро чувствует свою некомпетентность. В этом случае симптомы профессионального выгорания могут проявиться уже после шести месяцев работы.

#### V группа

Жители крупных мегаполисов, которые находятся в условиях навязанного общения и взаимодействия с большим количеством незнакомых людей в общественных местах.

#### ***Профилактика и психологическая помощь.***

1. Физическая и психологическая направленность:

- освоение разных способов снятия напряжения и различных способов саморегуляции (психическая саморегуляция)

2. Формация и стереотипизация:

- развитие творческого подхода к деятельности;

- креативность (нестандартный подход к делу стандартному);

- восстановление смысла работы (получение обратной связи о своей деятельности)

3. Умение общаться с людьми:

- взаимодействие и взаимообмен (тренинг эффективного взаимодействия);

4. Получение энергии и пространства от природы.

#### ***Качества, помогающие специалисту избежать профессионального выгорания.***

Во-первых:

- хорошее здоровье и сознательная, целенаправленная забота о своем физическом состоянии (постоянные занятия спортом, здоровый образ жизни);

- высокая самооценка и уверенность в себе, своих способностях и возможностях.

Во-вторых:

- опыт успешного преодоления профессионального стресса;

- способность конструктивно меняться в напряженных условиях;

- высокая мобильность;

- открытость;

- общительность;

- самостоятельность;

- стремление опираться на собственные силы.

В-третьих:

способность формировать и поддерживать в себе позитивные, оптимистические установки и ценности – как в отношении самих себя, так и других людей и жизни вообще.

#### ***Упражнение «Поменяйтесь местами те, кто...»***

Цель: включение в игру.

Инструкция: Предлагаю всем встать в круг. Я буду предлагать поменяться местами всем тем, кто обладает каким-то признаком. Например, когда я скажу: «Поменяйтесь все те, кто полон сил и энергии», все те, кто относит себя к данной категории, должны поменяться местами.

- Часто чувствует усталость
- У кого настроение жизнерадостное, полное оптимизма.
- Кто чувствует себя счастливым.
- Кто хочет в отпуск.

### ***Упражнение «Возьми салфетки»***

Цель: расслабление, создание веселой позитивной атмосферы

Инструкция: участники тренинга сидят в общем кругу. Психолог передает по кругу пачку бумажных салфеток со словами: «На случай, если потребуются, возьмите, пожалуйста, себе немного салфеток».

Психолог: «У всех в руках салфетки?» Хорошо, а теперь давайте начнем. Перед началом дальнейшей работы, я думаю, нам стоит вновь познакомиться. На некоторое время забудьте о том, что у вас есть отчество. Подсчитайте, сколько у вас салфеток в руках? Сейчас я прошу вас представиться (называя себя только по имени) и назвать столько своих положительных качеств, сторон характера, сколько салфеток у вас в руках.

### ***Упражнение «Кинопроба»***

Цель: развитие чувства собственной значимости

Инструкция:

1. Перечислите пять моментов своей жизни, которыми вы гордитесь.
2. Выберите в своем списке одно достижение, которым вы гордитесь больше всего.
3. Встаньте и произнесите, обращаясь ко всем: “Я не хочу хвастаться, но...”, и дополните фразу словами о своем достижении.

Вопросы для обсуждения:

- Что вы чувствовали, делаясь своими достижениями?
- Как вам кажется, в момент вашего выступления другие испытывали то же, что и вы? Почему?

### ***Упражнение «Удовольствие»***

Цель: восстановление сил

Инструкция.

Одним из распространенных стереотипов житейской психогигиены является представление о том, что лучшим способом отдыха и восстановления являются наши увлечения, любимые занятия, хобби. Число их обычно ограничено, т. к. у большинства людей есть не более 1-2 хобби. Многие из таких занятий требуют особых условий, времени или состояния самого человека. Однако существует много других возможностей отдохнуть и восстановить свои силы. Участникам тренинга раздаются листы бумаги, и предлагается написать 5 видов повседневной деятельности, которые приносят им удовольствие. Затем предлагается проранжировать их по степени удовольствия. Затем объяснить педагогам, что это и есть ресурс, который можно использовать как «скорую помощь» для восстановления сил.

### ***Упражнение - медитация «Встреча с ребенком внутри себя»***

Начинаем с расслабления. Примите удобную позу. Ваше тело расслаблено. Глаза закрыты. Сделайте несколько глубоких вдохов и медленных выдохов. Представьте себя в каком-нибудь тихом и уютном месте. Может быть, это будет светлая роща ранним солнечным утром: слышите, как звонко поют птицы? Может быть, это будет маленький песчаный пляж на берегу ласкового синего моря, мягко освещенного закатным солнцем. Волны плавно накатываются одна за другой, тихо шуршат по песку: попытайтесь вспомнить самое приятное место из своего детства, место, где вы чувствовали себя комфортно.

Теперь вспомните себя таким, каким вы были в детстве, - в три, четыре, пять лет:

Представьте, что этот малыш стоит перед вами. Попробуйте понять, что он чувствует. Выглядит ли он радостным или печальным? Может быть, он рассержен или обижен на кого-то? Может быть, он чего-то боится?

Погладьте малыша по голове, улыбнитесь ему, обнимите его. Скажите, что любите его, что теперь всегда будете рядом с ним, будете поддерживать его и помогать ему. Скажите: «Я люблю тебя. Я принимаю тебя таким, какой ты есть. Ты прекрасен! Я хочу, чтобы ты был счастлив».

После этих слов представьте, что малыш улыбается вам в ответ и обнимает вас крепко - крепко. Поцелуйте его, скажите, что ваша любовь неизменна и всегда остается с ним: «Я всегда с тобой. Я люблю тебя!». Теперь отпустите малыша, помашите ему на прощание рукой.

Постепенно выйдите из релаксации, сделайте глубокий вдох - выдох, откройте глаза. Скажите себе: «Я совершенна. Я принимаю и люблю себя полностью. Я создаю свой прекрасный мир, наполненный радостью и любовью».

### ***Притча о колодеце***

А закончить нашу с вами встречу я хочу притчей.

Однажды осел упал в колодец и стал громко вопить, призывая на помощь. На его крики прибежал хозяин ослика и развел руками - ведь вытащить ослика из колодца было невозможно.

Тогда хозяин рассудил так: «Осел мой уже стар, и ему недолго осталось, а я все равно хотел купить нового молодого осла. Этот колодец уже совсем высох, и я уже давно хотел его засыпать и вырыть новый. Так почему бы сразу не убить двух зайцев – засыплю-ка я старый колодец, да и ослика заодно закопаю».

Недолго думая, он пригласил своих соседей - все дружно взялись за лопаты и стали бросать землю в колодец. Осел сразу же понял, что к чему и начал громко вопить, но люди не обращали внимание на его вопли и молча продолжали бросать землю в колодец.

Однако, очень скоро ослик замолчал. Когда хозяин заглянул в колодец, он увидел следующую картину - каждый кусок земли, который падал на спину ослика, он стряхивал и примаминал ногами. Через некоторое время, к всеобщему удивлению, ослик оказался наверху и выпрыгнул из колодца! Так вот:

Возможно, в вашей жизни было много всяких неприятностей, и в будущем жизнь будет посылать вам все новые и новые. И всякий раз, когда на вас упадет очередной ком, помните, что вы можете стряхнуть его и именно благодаря этому кому, подняться немного выше. Таким образом, вы постепенно сможете выбраться из самого глубокого колодца.

***Запомните пять простых правил:***

1. Освободите свое сердце от ненависти - простите всех, на кого вы были обижены.
2. Освободите свое сердце от волнений - большинство из них бесполезны.
3. Ведите простую жизнь и цените то, что имеете.
4. Отдавайте больше.
5. Ожидайте меньше.

Спасибо за совместную работу. Желаю удачи и хорошего настроения!

**Третий блок – завершающий.**

***Рефлексия. Продолжительность 2-3 минуты.***

Участники обмениваются впечатлениями и мнениями. Ведущий благодарит всех участников за внимание и участие в тренинге.

***Ритуал прощания. «Аплодисменты по кругу»***

***Продолжительность – 1 минута.***

Инструкция:

Мы хорошо поработали сегодня, и мне хочется предложить вам игру, в ходе которой аплодисменты сначала звучат тихонько, а затем становятся все сильнее и сильнее.

Ведущий начинает тихонько хлопать в ладоши, глядя и постепенно подходя к одному из участников. Затем этот участник выбирает из группы следующего, кому они аплодируют вдвоем. Третий выбирает четвертого и т.д. последнему участнику аплодирует уже вся группа.

***Памятки каждому участнику.***

1. Научитесь по возможности сразу сбрасывать негативные эмоции. Как это можно сделать?
  - громко запеть;
  - резко встать и пройтись;
  - быстро и резко написать или нарисовать что-то на доске или листе бумаги;
  - зачеркнуть листок бумаги, измять и выбросить.
2. Если у вас имеются нарушения сна, старайтесь читать на ночь стихи, а не прозу. По данным исследований ученых, стихи и проза различаются по энергетике, стихи ближе к ритму человеческого организма и действуют успокаивающе.
3. Каждый вечер обязательно становитесь под душ и, проговаривая события прошедшего дня, «смывайте» их, т. к. вода издавна является мощным энергетическим проводником.
4. Начинайте восстанавливаться уже сейчас, не откладывайте на потом!

**Сценарный план мастер-класса  
«Формирование трудового действия профстандарта «Педагог»  
«Планирование и проведение учебного занятия»**

МКОУ «Тальменская СОШ №6» - базовая площадка по направлению  
«Внедрение профессионального стандарта «Педагог»

**Ф.И.О. автора-разработчика** Рудакова Людмила Александровна, учитель химии.

**Тема мероприятия:** Деловая игра «Организация проектно-исследовательской деятельности в рамках урока деятельностного типа»

**Целевая категория:** учителя начальных классов, учителя – предметники основного и среднего образования

**Цель мероприятия:** создание условий для освоения способов организации проектно-исследовательской деятельности на уроке

**На развитие какой профессиональной компетенции (трудового действия, необходимого умения) направлено мероприятие:**

Трудовая функция «Общепедагогическая функция. Обучение».

Трудовые действия:

-«Осуществление профессиональной деятельности в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего образования»;

-«Планирование и проведение учебных занятий».

Необходимые умения:

«Владеть формами и методами обучения, в том числе выходящими за рамки учебных занятий: проектная деятельность, лабораторные эксперименты и т.п.».

**Планируемые образовательные результаты:**

- знать структуру учебного проекта;

- уметь выявлять педагогические приемы организации осуществления проектно-исследовательской деятельности

Этапы мероприятия	Планируемая деятельность ведущего с описанием конкретных приемов (технологий) организации деятельности участников мероприятия	Планируемая деятельность участников мероприятия	Комментарии (указание на используемые средства и др.)
1.Подготовительно-организационный этап (Мотивация участников)	Приветствие. Сообщение темы и целей мастер-класса.	Настраиваются на выполнение роли учащихся	

2. Моделирование урока проектно-исследовательской деятельности	<p>Распределение ролей. Проведение урока химии в 10 классе «Жиры» с использованием форм и методов обучения системно-деятельностного подхода. Выполнение роли учителя на уроке.</p> <p>Словесный метод, наглядный метод, групповая работа, работа с текстом (справочной литературой), экспериментальный метод, аналитический метод.</p>	Выполнение роли учеников.	Презентация к уроку. Справочная литература, различные виды ткани с жирными пятнами растительного и животного происхождения, спирт, вода, бензин, чашки Петри, стаканы, вата.
3.Этап рефлексии	<p>Создает условие для формулирования вопросов на понимание, уточнение по уроку; аналитических и оценочных высказываний участников мастер-класса. Рефлексия: «Смогу ли я самостоятельно разработать урок проектно-исследовательской направленности и предложить его своим коллегам?»</p>	Педагоги высказываются и планируют проведение урока проектно-исследовательской направленности с приглашением коллег.	Заявки учителей на проведение открытых уроков.
4.Заключительный	<p>Благодарит за участие, предлагает материалы на электронном носителе. Метод формирования интереса к изучению опыта</p>	Копируют материалы на электронном носителе.	Ресурсный пакет по проведению урока: План проведения урока, презентация, наглядный материал.

## Сценарий проведения урока в форме деловой игры

*Тема:* Жиры, их свойства.

*Тип урока:* организация исследовательского проектирования проектно-исследовательской деятельности.

*Цель:* создать условия:

- для изучения свойства жиров;
- для выявления способа удаления жировых пятен с одежды

*Задачи:*

- Изучить строение жиров
- Узнать химические свойства жиров на основе их строения
- Выделить вещества, которые разрушают жиры
- Научиться удалять жир с ткани, не повреждая ее

*Оборудование:* справочная литература, различные виды ткани с жирными пятнами растительного и животного происхождения, спирт, вода, бензин, чашки Петри, стаканы, вата.

Этап урока	Деятельность учителя	Деятельность учащихся
Организационный момент	--Сегодняшний урок химии мы проведем в виде исследования. - Как вы думаете, какой первый шаг в исследовании?	- Определение проблемы, темы исследования.
Выявление проблемы	- Слайд 1. Рассмотрите рисунки. Можно ли утверждать, что у людей были одинаковые угрозы?  - Какие? Запишите в тетрадь угрозы каждого персонажа, обсудите в группе и поделитесь своими идеями.  - Какие проблемы у них? Запишите в тетрадь проблемы каждого персонажа, обсудите в группе и поделитесь своими идеями.	Рассматривают рисунки. - Да, можно.  - Угроза оказаться в неловкой ситуации - Угроза потери любимой вещи - Угроза приобрести статус «неряхи»  - Мужчина определил свою проблему как угрозу оказаться в неловкой ситуации - Девушка определил свою проблему чуть шире: как угрозу оказаться в неловкой ситуации и потери любимой вещи - Женщина определил свою проблему глубже и основательнее остальных: как угрозу оказаться в неловкой ситуации, потери любимой вещи, приобрести статус «неряхи»
Определение темы	- Сформулируйте проблему исследования  - Сформулируйте тему исследования. Запишите в тетрадь, где оформляется проект, тему и проблему.	- Как вывести жирное пятно?  - Жиры, их свойства
Постановка цели исследования	- Давайте определим <b>цель исследования</b> Это - осознанный образ предвосхищаемого результата, на достижение которого направлены действия человека <b>ЦЕЛЬ ПРОЕКТА</b> - это то, чего вы хотите достичь, она всегда направлена на решение проблемы	- Цель: Узнать свойства жиров и какими способами их можно удалить с одежды.
Формулирование гипотезы	Обсудите в группе гипотезу данного проекта, представьте на суд других групп.	Если я возьму полярный растворитель (например воду), то пятно не исчезнет.

		Если возьму неполярный растворитель (спирт, бензин), то пятно исчезнет.
Планирование деятельности по достижению цели	Работая в группе, Наметьте себе задачи (план) для реализации проекта.	Изучить строение жиров Узнать химические свойства жиров на основе их строения Выделить вещества, которые разрушают жиры Научиться удалять жир с ткани, не повреждая ее
Проведение анализа слабых и сильных сторон, угроз, возможностей проекта	Проведите в группе анализ слабых и сильных сторон, угроз, возможностей в реализации проекта	<i>Сильные стороны</i> – уверены в свойствах растворителя жира <i>Слабые стороны</i> – как этот процесс отразится на ткани <i>Возможности</i> – есть ткань с жирным пятном, растворители, оборудование, время, справочная литература <i>Угрозы</i> – справиться ли растворитель с данным пятном (насколько оно старое), повреждение ткани
Проведение исследования	Работа в группах: - Вы получаете образцы разных тканей с жирным пятном либо растительного происхождения, либо животного происхождения Виды растворителей: -вода; -бензин; - спирт. Проведите исследование по выведению пятен. Сделайте вывод Приготовьтесь представить процесс и результаты своего исследования.	1 группа: пятно жира растительного происхождения на хлопчатобумажной ткани 2 группа: пятно жира растительного происхождения на синтетической ткани 3 группа: пятно жира растительного происхождения на шерстяной ткани 4 группа: пятно жира животного происхождения на хлопчатобумажной ткани 5 группа: пятно жира животного происхождения на синтетической ткани 6 группа: пятно жира животного происхождения на шерстяной ткани
Презентация результатов	Учитель контролирует проводимое исследование и его результаты Предоставляет слово группам и организует выступления групп оценочного характера.	1. Выступление групп 2. Другие группы задают вопросы, высказывают оценочные суждения.

Подведение итога	-Итак, мы услышали отчеты групп по проведенному исследованию. Сейчас, работая в группах, попробуйте сформулировать общий вывод	Формулируют выводы
Контроль, оценка, рефлексия	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Учитель обобщает результаты работы и предлагает зафиксировать в тетради вывод.</li> <li>• Учитель предлагает группе оценить работу каждого</li> <li>• Учитель проводит рефлексию</li> </ul>	<p><i>Рефлексия работы группы</i>  Слаженно ли работала группа  Кто выдвинул нежную идею  Кто мешал  Справился ли каждый со своей ролью</p> <p><i>Рефлексия «Я в работе группы»</i>  Услышали ли в группе меня (мои идеи, мое мнение)  Приняли ли мои идеи в решении проблемы  Оказались ли полезными мои мысли для решения проблемы  Удовлетворен ли я своей работой в группе</p>
Домашнее задание	Удалить жирные пятна со своих вещей	