НАСТАВНИК &УЧИТЕЛЬ

Навигатор успешного учителя: гид по (не)простым решениям ваших затруднений

Учебно-методическое пособие

Киров
2021

УДК 378
ББК 74.409
Н154

Допущено к изданию методическим советом факультета педагогики и психологии ВятГУ в качестве методических указаний для бакалавров, обучающихся по направлению подготовки «Педагогическое образование»

Рецензент –
доктор педагогических наук, профессор *Г. Н. Некрасова*

Н154 Навигатор успешного учителя: гид по (не)простым решениям ваших затруднений: учебно-методическое пособие / сост. С. С. Быкова, А. В. Горбушина, П. М. Горев, Г. А. Кобелева, О. Л. Королева, Е. Л. Никитина, Е. Н. Печенкина, А. А. Усатов, В. В. Утёмов, Н. Н. Филева, А. А. Шак, А. Н. Шишкина. – Киров: Изд-во ВятГУ, 2021. – 50 с.

В пособии обобщены результаты деятельности первого в Кировской области коворкинг-клуба «T&T» («Наставник & Учитель»), открытого на базе ФГБОУ ВО «Вятский государственный университет» при поддержке федерального агентства «Росмолодежь». В первой части пособия представлены результаты исследования по выявлению мотивов, определивших выбор педагогической профессии, и усло-вий профессиональной деятельности молодых педагогов и студентов, временно трудоустроенных в образовательные организации региона. Во второй части предлагаются экспертные решения типовых проблемных ситуаций, встречающихся в профессиональной деятельности молодого педагога, которые успешно прошли апробацию у членов коворкинг-клуба.

Учебно-методическое пособие будет интересно учителям общеобразовательных школ, лицеев, гимназий, воспитателям дошкольных образовательных организаций, а также студентам, обучающимся по направлению подготовки «Педагогическое образование».

УДК 087.5
ББК 22.1

© ФГБОУ ВО «Вятский государственный университет», 2021
© Коллектив авторов, 2021

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие 4

Часть 1. Особенности профессиональной деятельности начинающего педагога. Результаты исследования 5

1.1. Паспорт исследования 5

1.2. Причины, определившие выбор педагогической профессии 6

1.3. Удовлетворенность молодых педагогов различными аспектами работы 8

1.4. Направления, связанные с организацией образовательного процесса, вызывающие трудности у молодых педагогов 10

1.5. Поощрения, которые рекомендуется применять к молодому педагогу 11

1.6. Готовность молодых педагогов к смене работы 12

Часть 2. (Не)простые решения затруднений начинающего педагога 13

Вопрос 1. Как реагировать на претензии родителей по поводу выставленных ребенку оценок, а также излишнее внимание общественности к частной жизни педагога? 13

Вопрос 2. Что делать, если не хватает времени на все? 19

Вопрос 3. Как оставаться уверенным в ситуации общения с учеником? 22

Вопрос 4. Как справиться с трудным поведением обучающегося на уроке? 25

Вопрос 5. Как создать условия для устойчивой мотивации обучающихся к познавательной деятельности? 27

Вопрос 6. Как сделать перемены в школе интересными, полезными и безопасными? 29

Вопрос 7. Как поступить, если ребенок действительно старался выполнить задание, но у него не получилось? 33

Вопрос 8. Как объективно оценить образовательные результаты учеников с различной степенью подготовленности? 35

Вопрос 9. Как провести беседу с родителями ребенка? 37

Вопрос 10. Как поступать, если родители не воспринимают молодого педагога? 40

Вопрос 11. Как конструктивно выходить из конфликта с коллегами? 43

Благодарности 46

ПРЕДИСЛОВИЕ

У вас в руках учебно-методическое пособие «Навигатор успешного учителя». Почему оно так называется? Разве может у педагогической деятельности, многокомпонентной и многофункциональной, быть инструмент для определения точного маршрута успешности учителя?

Исторически считается, что навигатор – это профессионал, определяющий местоположение чего-либо и занимающийся ориентированием на местности. Молодой учитель, начинающий свою педагогическую деятельность в школе, может «дезориентироваться». Теоретических знаний, полученных в университете, может не хватить для решения даже повседневных школьных проблем. На практике же молодой специалист сталкивается с непривычными для него ситуациями, а от недостатка педагогического опыта ему сложно справиться с трудностями. А так хочется, чтобы период «ориентации на местности» прошел максимально быстро и стала ощущаться твердая уверенность, что профессия выбрана правильно!

Именно для этого мы подготовили навигатор успешного учителя.

Вы все еще не верите, что навигатор может подсказать вам эффективный маршрут в непростой педагогической ситуации? Мы не просто собрали для вас теоретические решения. Эти решения уже были успешно применены в практике молодыми педагогами – членами коворкинг-клуба «Т&Т» («Наставник & Учитель»). Проект коворкинг-клуба был реализован Вятским государственным университетом при поддержке федерального агентства «Росмолодежь». Более двухсот молодых педагогов получили поддержку от экспертов (наставников) для успешной профессиональной адаптации.

Обратим внимание на то, что в навигаторе заложены рекомендации как для молодого педагога, так и для администрации образовательной организации. Анализ проведенного нами большого исследования по выявлению особенностей профессиональной деятельности начинающего педагога позволил установить зависимости между проблемами молодых педагогов и недостаточно развернутой системой условий и способов мотивации педагогов в школе.

Наверное, на этом наше предисловие должно быть завершено, ведь всегда лучше один раз попробовать, чем долго описывать. Хочется уверить вас, что умный человек и из ошибок может извлечь пользу.

Успехов вам в поисках верного пути в педагогической профессии!

Ваши авторы

ЧАСТЬ 1

ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА. РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

1.1. ПАСПОРТ ИССЛЕДОВАНИЯ

Особую значимость в вопросе оценки профессиональной деятельности начинающего педагога приобретает исследование мотивации профессиональной деятельности учителя на начальных этапах профессионализации, поскольку именно мотивация организует компоненты в структуре профессиональной деятельности для достижения ее целей (Б. Ф. Ломов, В. Д. Шадриков, А. В. Карпов). Преломляясь через задачи профессионального развития, стоящие перед учителем, мотивационные образования поразному отражаются на содержании его деятельности (А. В. Горбушина).

В основе исследования лежит концепция третьего международного исследования преподавания и обучения (Teaching and Learning International Survey, TALIS-2018). Был выбран исследовательский блок, рассматривающий характеристики педагогической работы. В качестве комплексных методик для изучения мотивации профессиональной педагогической деятельности использовались опросники: «Словарь» И. Г. Кокуриной – для изучения смыслообразующих мотивов в труде; «Мотивация работой» И. П. Пономарева – для оценки мотивационного потенциала содержанием работы; «Структура мотивации трудовой деятельности» К. Замфир в адаптации А. А. Реана – для выявления соотношения конструктов внешней положительной и внешней отрицательной мотивации в сравнении с внутренней мотивацией, а также определения доминирующих мотивов в труде.

Таким образом, выбранный подход к исследованию позволяет рассмотреть особенности профессиональной деятельности начинающего педагога. Информация о мотивах, определивших выбор педагогической профессии, и условиях профессиональной деятельности молодых педагогов может стать основной для выработки меры по профессиональной адаптации.

Сбор, анализ и обобщение результатов исследования производились на базе Кировской области в 2021 году. Для анализа показателей был осуществлен сбор данных, полученных путем анкетного опроса молодых педагогов в возрасте до 35 лет. Исследование носило анонимный характер.

В анкетировании приняли участие 412 педагогов, среди них 92% женщин, 8% мужчин. Средний возраст респондентов составил 27 лет, средний стаж работы – 2,5 года. Остальные данные выборки представлены в табл. 1–3.

НАИБОЛЕЕ ВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПОНДЕНТОВ

таблица 1

УРОВЕНЬ ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПОНДЕНТОВ	ДОЛЯ РЕСПОНДЕНТОВ, %
Высшее (бакалавриат)	36
Среднее профессиональное	32
Высшее (специалитет)	20
Высшее (магистратура)	9
Среднее общее	2

СООТНОШЕНИЕ ПРОФИЛЯ ПОЛУЧЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ОСУЩЕСТВЛЯЕМОЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РЕСПОНДЕНТОВ

таблица 2

ПРОФИЛЬ ПОЛУЧЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ	ДОЛЯ РЕСПОНДЕНТОВ, %
Педагогическое образование по профилю преподаваемого предмета	67
Педагогическое образование не по профилю преподаваемого предмета	15
Первое образование не педагогическое, второе – программы дополнительного профессионального образования (курсы переподготовки) по профилю преподаваемого предмета	9
Первое образование не педагогическое, второе – педагогическое по профилю преподаваемого предмета	7
Нет педагогического образования	1

ГЕОГРАФИЯ РЕСПОНДЕНТОВ

таблица 3

МЕСТОРАСПОЛОЖЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	ДОЛЯ РЕСПОНДЕНТОВ, %
Кировская область (кроме г. Кирова)	42
г. Киров	58

1.2. ПРИЧИНЫ, ОПРЕДЕЛИВШИЕ ВЫБОР ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРОФЕССИИ

Для выявления причин, определивших выбор педагогической профессии молодыми педагогами, респондентам было предложено осуществить выбор причин, послуживших основанием для выбора данной профессии, и выбор причин, по которым респондент остается в педагогической профессии. Результаты представлены в табл. 4.

Наибольшую оценку, в момент определения выбора профессии и после получения опыта работы, имеют причины «Работа педагога невероятно интересна», «Преподавание позволит мне оказывать влияние на интеллектуальное и нравственное развитие детей и подростков» и «Преподавательская нагрузка подходит для моей личной жизни». Наименьшую оценку имеют причины «Профессия педагога позволит мне сделать карьеру» и «Преподавание – безопасная работа».

таблица 4

ПРИЧИНЫ ВЫБОРА ПРОФЕССИИ	В МОМЕНТ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ВЫБОРА ПРОФЕССИИ, ДОЛЯ РЕСПОНДЕНТОВ, %	ПОСЛЕ ПОЛУЧЕНИЯ ОПЫТА РАБОТЫ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ, ДОЛЯ РЕСПОНДЕНТОВ, %	ИЗМЕНЕНИЕ ЗНАЧИМОСТИ ПРИЧИНЫ ПОСЛЕ ПОЛУЧЕНИЯ ОПЫТА РАБОТЫ, %
Работа педагога невероятно интересна, позволяет каждый раз узнавать чтото новое вместе с обучающимися	66	61	-4
Преподавание позволит мне оказывать влияние на интеллектуальное и нравственное развитие детей и подростков	34	31	-3
Преподавательская нагрузка (выходные, неполный рабочий день, каникулы) подходит для моей личной жизни	31	36	5
Преподавание обеспечивает стабильный доход, социальные гарантии	21	33	13
Быть педагогом – это престижно, возможность выглядеть значимо в глазах окружающих	17	17	0
Быть педагогом – наша семейная традиция	14	7	-7
Профессия педагога позволит мне сделать карьеру	7	8	1
Преподавание – безопасная работа	5	7	2

Анализ связей причин позволяет утверждать, что педагоги, выбравшие причину «Быть педагогом – наша семейная традиция», не считают важными при своем выборе педагогической профессии следующие причины: «Преподавание – безопасная работа», «Преподавательская нагрузка (выходные, неполный рабочий день, каникулы) подходит для моей личной жизни», «Быть педагогом – это престижно, возможность выглядеть значимо в глазах окружающих» и «Работа педагога невероятно интересна, позволяет каждый раз узнавать что-то новое вместе с обучающимися». Педагоги, выбирающие причину «Быть педагогом – это престижно, возможность выглядеть значимо в глазах окружающих», связывают это с причинами «Профессия педагога позволит мне сделать карьеру» и «Преподавание позволит мне оказывать влияние на интеллектуальное и нравственное развитие детей и подростков».

Заметим, что после получения опыта работы в образовательной организации молодой педагог укрепляется в причине остаться в профессии «Преподавание обеспечивает стабильный доход, социаль-

ные гарантии», но для него снижается значимость причины «Быть педагогом – наша семейная традиция».

Интересным является анализ изменений системы причин выбора педагогической профессии. Для этого рассмотрим зависимость изменений причин выбора педагогической профессии после получения опыта работы (табл. 5).

ЗАВИСИМОСТЬ ПРИЧИН ВЫБОРА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРОФЕССИИ ПОСЛЕ ПОЛУЧЕНИЯ ОПЫТА РАБОТЫ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

таблица 5

ПРИЧИНЫ ПОСЛЕ/ДО*	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Семейная традиция								
2. Стабильный доход/гарантии								
3. Безопасная работа	🟢	🔴	🔴					
4. Свободная нагрузка	🟢	🔴	🟢					
5. Быть педагогом – это престижно		🟢		🔴	🔴			
6. Карьера	🟢			🔴	🔴			
7. Возможность влиять на развитие детей	🟢	🔴	🔴				🟢	
8. Работа педагога невероятно интересна	🟢	🟢						

* 1 – семейная традиция; 2 – стабильный доход/гарантии; 3 – безопасная работа; 4 – свободная нагрузка; 5 – быть педагогом – это престижно; 6 – карьера; 7 – возможность влиять на развитие детей; 8 – работа педагога невероятно интересна.
Зеленый – существует прямая связь; красный – существует обратная связь.

Можно сделать вывод, что у педагогов, пришедших в профессию с причиной «Быть педагогом – это престижно», после получения опыта снижается значимость причин «Профессия педагога позволит мне сделать карьеру» и «Преподавание позволит мне оказывать влияние на интеллектуальное и нравственное развитие детей и подростков». У педагогов с мотивацией «Преподавание позволит мне оказывать влияние на интеллектуальное и нравственное развитие детей и подростков» после получения опыта работы повышается причина остаться в профессии «Работа педагога невероятно интересна, позволяет каждый раз узнавать что-то новое вместе с обучающимися».

Как интересный факт стоит отметить, что если первые причины выбора профессии таковы: «Преподавание обеспечивает стабильный доход, социальные гарантии», или «Преподавание – безопасная работа» или «Преподавательская нагрузка (выходные, неполный рабочий день, каникулы) подходит для моей личной жизни», или «Быть педагогом – это престижно, возможность выглядеть значимо в глазах окружающих», то после получения а опыта работы появляется наибольшее число причин, значимость которых снижается.

1.3. УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ РАЗЛИЧНЫМИ АСПЕКТАМИ РАБОТЫ

Результаты оценки удовлетворенности молодых педагогов различными аспектами работы представлены в табл. 6.

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ РАЗЛИЧНЫМИ АСПЕКТАМИ РАБОТЫ

таблица 6

АСПЕКТЫ РАБОТЫ	УРОВЕНЬ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ, %
Результаты вашей профессиональной деятельности	75
Оказываемые меры поддержки и помощи в профессиональных вопросах со стороны руководителей, более опытных коллег	72
Отношения в коллективе	72
Ощущение своей принадлежности, нужности, признание со стороны коллег, администрации образовательного учреждения	71
Стиль руководства непосредственного руководителя	70
Условия, в которых выполняете работу (освещенность, температура, чистота, комфорт и др.)	70
Взаимоотношения с родителями/законными представителями обучающихся/воспитанников	70
Правила и нормы, действующие в образовательной организации	70
Режим работы	69
Планирование и координация работ в образовательной организации	69
Возможность открыто высказывать свои идеи и предложения, возможность быть услышанным	68
Предлагаемые возможности профессионального роста, построения карьеры	67
Четкость определения полномочий, распределения должностных обязанностей	67
Объем учебной нагрузки	67
Количество времени для самообразования и повышения общей культуры	61
Учебно-методическая оснащенность учебного предмета	61
Оборудование, на котором работаете	59
Сложившаяся система стимулирования педагогов	57
Уровень заработной платы	49

Отметим, что большинство молодых педагогов отмечают удовлетворенность от результатов своей профессиональной деятельности, мер поддержки и помощи в профессиональных вопросах со стороны руководителей или более опытных коллег, отношений в коллективе.

В то же время около половины педагогов отмечают крайне низкую удовлетворенность от оборудования, на котором работают, от сложившейся системы стимулирования педагогов и уровня заработной платы.

Интересна выявленная часто встречаемая связь совокупности аспектов удовлетворенности. Выявлены две такие совокупности. Первая: «Ощущение своей принадлежности, нужности, признание со стороны коллег, администрации образовательного учреждения», «Предлагаемые возможности профессионального роста, построения карьеры», «Возможность открыто высказывать свои идеи и предложения, возможность быть услышанным» и «Оказываемые меры поддержки и

помощи в профессиоальных вопросах со стороны руководителей, более опытных коллег». Вторая: «Правила и нормы, действующие в образовательной организации»,
«Планирование и координация работ в образовательной организации», «Четкость определения полномочий, распределения должностных обязанностей», «Стиль руководства непосредственного руководителя». Данные удовлетворенности от перечисленных аспектов связаны между собой внутри совокупности.

В то же время удовлетворенность от аспектов «Взаимоотношения с родителями/законными представителями обучающихся/воспитанников» и «Результаты вашей профессиональной деятельности» не связана с удовлетворенностью от аспектов «Объем учебной нагрузки», «Условия, в которых выполняете работу (освещенность, температура, чистота, комфорт и др.)», «Уровень заработной платы» и «Оборудование, на котором работаете».

1.4. НАПРАВЛЕНИЯ, СВЯЗАННЫЕ С ОРГАНИЗАЦИЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА, ВЫЗЫВАЮЩИЕ ТРУДНОСТИ У МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

Оценка профессиональных трудностей у молодых педагогов показывает: почти каждый четвертый молодой педагог испытывает трудности при организации дисциплины на уроках, организации собственного рабочего времени и пространства, общении с обучающимися, их родителями/законными представителями и составлении календарно-тематического планирования (табл. 7).
Анализ связей обозначенных трудностей показывает, что подбор дидактических материалов в зависимости от типа связан почти со всеми остальными трудностями. А организация собственного рабочего времени и пространства практически не имеет связей с остальными профессиональными затруднениями.

ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ТРУДНОСТЕЙ У МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

таблица 7

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ЗАТРУДНЕНИЯ	ДОЛЯ ПЕДАГОГОВ, %
Организация дисциплины на уроках/во время занятия	33
Организация собственного рабочего времени и пространства	23
Общение с обучающимися, их родителями/законными представителями	23
Календарно-тематическое планирование	22
Подбор дидактических материалов с учетом психолого педагогических особенностей обучающихся/воспитанников	20
Подбор дидактических материалов в зависимости от типа урока/занятия	17
Проведение внеурочных мероприятий	14
Общение с коллегами, администрацией	12
Активизация учебно-познавательной деятельности обучающихся	12
Осуществление контроля и оценки знаний обучающихся	10

Отдельно в рамках исследования осуществлен анализ связи возникающих профессиональных затруднений с оценкой удовлетворенности молодых педагогов различными аспектами работы (см. табл. 8).

ОЦЕНКА СВЯЗИ МЕЖДУ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ ЗАТРУДНЕНИЯМИ И АСПЕКТАМИ РАБОТЫ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

таблица 8

ПРИЧИНЫ ПОСЛЕ/ДО*	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Режим работы	🔴			🟢					🔴	
Объем нагрузки									🔴	
Санитарные условия работы										
Заработная плата							🟢			
Оборудование	🔴						🟢		🔴	
Учебно-методическая оснащенность	🔴								🔴	
Действующие нормы									🔴	
Администрация									🔴	
Распределение обязанностей									🔴	
Стиль руководства									🔴	
Отношение в коллективе						🟢			🔴	
Взаимоотношения с родителями/учениками										🔴
Время для самообразования	🔴									
Ощущение своей принадлежности				🟢					🔴	
Возможности роста							🟢		🔴	
Возможность быть услышанным									🔴	
Меры поддержки по рабочим вопросам									🔴	
Меры стимулирования									🔴	
Результаты своей работы										

* 1 – организация собственного рабочего времени и пространства; 2 – календарно-тематическое планирование; 3 – подбор дидактических материалов в зависимости от типа урока/занятия; 4 – подбор дидактических материалов с учетом психолого-педагогических особенностей обучающихся/воспитанников; 5 – организация дисциплины на уроках/во время занятия; 6 – осуществление контроля и оценки знаний обучающихся; 7 – активизация учебно-познавательной деятельности обучающихся; 8 – проведение внеурочных мероприятий; 9 – общение с коллегами, администрацией; 10 – общение с обучающимися, их родителями/законными представителями.
Зеленый – существует прямая связь; красный – существует обратная связь.

Можно отметить, что при выявлении затруднений при общении с коллегами, администрацией у молодого педагога зачастую инициируется большая часть аспектов работы, которыми будет педагог не удовлетворен (от режима работы до мер поддержки). Чем больше удовлетворен педагог заработной платой и имеющимся оборудованием, тем чаще он говорит о том, что испытывает трудности при активизации учебно-познавательной деятельности обучающихся.

1.5. ПООЩРЕНИЯ, КОТОРЫЕ РЕКОМЕНДУЕТСЯ ПРИМЕНЯТЬ К МОЛОДОМУ ПЕДАГОГУ

Поощрения, которые чаще следовало бы применять в образовательной организации к молодому педагогу, представлены в табл. 9.

ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ТРУДНОСТЕЙ У МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

таблица 9

ПООЩРЕНИЯ	ДОЛЯ ПЕДАГОГОВ, %
Отгулы, дополнительные дни к отпуску	52
Почетная грамота/благодарственное письмо	43
Моральное стимулирование никому не нужно, платили бы деньги	39
Похвала руководителя, признание со стороны коллег	38
Возможность дополнительного профессионального обучения	34
Благодарность в приказе с занесением в трудовую книжку	34
Улучшенные условия работы, облегченная учебная нагрузка	23
Повышение в должности	21
Поручение интересных и сложных задач, требующих роста мастерства, большей ответственности	16
Вынесение на доску почета	11

Обращает внимание тот факт, что существует целый блок нематериальных методов стимулирования, которые могут быть эффективными мерами, направленными на профессиональную адаптацию молодых педагогов: например, отгулы, дополнительные дни к отпуску, почетная грамота/благодарственное письмо, похвала руководителя, признание со стороны коллег.

1.6. ГОТОВНОСТЬ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ К СМЕНЕ РАБОТЫ

Отдельным направлением исследования стала оценка готовности молодых педагогов сменить свое место работы (табл. 10).

ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ТРУДНОСТЕЙ У МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

таблица 10

ЕСЛИ БЫ ВАМ ПРЕДСТАВИЛАСЬ ВОЗМОЖНОСТЬ СМЕНИТЬ МЕСТО РАБОТЫ, ВЫ БЫ:	ДОЛЯ ПЕДАГОГОВ, %
Остались здесь	36
Оценили условия труда в новом образовательном учреждении и если бы они оказались лучше, то перешли	35
Попробовали найти себя в сфере, не связанной с педагогической деятельностью	27
Ушли бы не задумываясь в другое образовательное учреждение	2

Можно констатировать, что без должных мер поддержки молодых педагогов почти каждый третий из них готов уйти из педагогической деятельности, лишь каждый третий готов остаться при существующих условиях работы. Поэтому такие проекты, как коворкинг-клуб «T&T» («Наставник & Учитель»), должны быть мультиплицированы в региональных системах образования.

ЧАСТЬ 2

(НЕ)ПРОСТЫЕ РЕШЕНИЯ ЗАТРУДНЕНИЙ НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА

ВОПРОС 1

КАК РЕАГИРОВАТЬ НА ПРЕТЕНЗИИ РОДИТЕЛЕЙ ПО ПОВОДУ ВЫСТАВЛЕННЫХ РЕБЕНКУ ОЦЕНОК, А ТАКЖЕ ИЗЛИШНЕЕ ВНИМАНИЕ ОБЩЕСТВЕННОСТИ К ЧАСТНОЙ ЖИЗНИ ПЕДАГОГА?

РЕШЕНИЕ

Изучить особенности правового статуса педагогических работников, а также нормативно-правовые документы, регулирующие вопросы профессиональной этики педагога, а также споры, возникающие между субъектами образовательных отношений.

РАЗВЕРНУТОЕ РЕШЕНИЕ

В соответствии с ч. 1 ст. 48 ФЗ «Об образовании в РФ», одной из обязанностей педагогических работников является обязанность соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики (подробнее см. в разделе 2 пособия, указанного в списке рекомендуемой литературы). Указанные требования предъявляются законодателем к педагогическим работникам с учетом специфики их трудовой деятельности и задач, стоящих перед системой образования, которые касаются не только профессиональной подготовки, состояния здоровья, но и деловых качеств морально-нравственного уровня. Данный факт находит свое отражение в Трудовом кодексе РФ, в котором предусмотрено специальное основание для увольнения педагогических работников – совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ).

В этой связи стоит сделать акцент на праве педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики (п. 13 ч. 3 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ»).

Необходимо обратить внимание на совместное письмо Министерства просвещения РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 20 августа 2019 г. № ИП-941/06/484, утвердившее Примерное положение о нормах профессиональной этики педагогических работников.

В связи с повышенным вниманием общественности к этическому поведению педагогических работников (например, кто в каком купальнике сделал селфи) необходимо расставить важные акценты:

– указанное примерное положение, по сути, заменяет Модельный кодекс профессиональной этики педагогических работников 2014 г.;

– в целях реализации ФЗ «Об образовании в РФ» и в целях урегулирования разногласий между участниками образовательных отношений, в том числе вопросов соблюдения норм профессиональной этики

педагогических работников и иных участников образовательных отношений (родителей, обучающихся, руководящих работников), в образовательных организациях должна быть создана комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

– в совместном письме содержится рекомендация, адресованная руководителям органов исполнительной власти, субъектов РФ в сфере образования, работодателям, профсоюзным организациям, руководствоваться указанным положением при разработке актов социального партнерства (соглашений и коллективных договоров) и обязательного локального акта о нормах профессиональной этики педагогических работников.

Переработанное примерное положение о нормах профессиональной этики педагогических работников, которое можно использовать как локальный нормативный акт, приводится в разделе «Образцы документов» пособия, представленного в списке рекомендуемой литературы.

Отдельное внимание остановим на этических требованиях к педагогическим работникам, в соответствии с которыми педагогические работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

– исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей (репетиторство ученика учителем, ведущим этот предмет);

– проявлять доброжелательность, вежливость, тактичность и внимательность к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;

– проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов Российской Федерации и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных социальных групп, способствовать межнациональному и межрелигиозному взаимодействию между обучающимися;

– соблюдать при выполнении профессиональных обязанностей равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств;

– избегать ситуаций, способных нанести вред чести, достоинству и деловой репутации педагогического работника и (или) организации, осуществляющей образовательную деятельность;

– придерживаться внешнего вида, соответствующего задачам реализуемой образовательной программы;

– воздерживаться от размещения в информационно-телекоммуникационной сети Интернет, в местах, доступных для детей, информации, причиняющей вред здоровью и (или) развитию детей.

Несмотря на расплывчатость отдельных формулировок, указанные положения необходимо использовать и применять в том числе в целях защиты прав педагогических работников.

Нуждается в уточнении лишь обязательство придерживаться внешнего вида, соответствующего задачам реализуемой образовательной программы. Указанное понятно применительно, допустим, к учителю физической культуры, который должен использовать одежду, способствующую активным движениям. А какой внешний вид должен быть у учителя, ведущего, например, уроки биологии, чтобы он соответствовал задачам реализуемой программы?

В этой связи более удачным видится требование к внешнему виду, используемое в Модельном кодексе 2014 г.: «…внешний вид педагогического работника при выполнении им трудовых обязанностей должен способствовать уважительному отношению к педагогическим работникам и организациям, осуществляющим образовательную деятельность, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, аккуратность».

Да, тут также хватает оценочных категорий, но внешний вид связан с общим этическим пониманием, а не с образовательной программой.

Продолжая анализировать этические требования к педагогическим работникам, отметим, что отдельного внимания заслуживает предусмотренная указанными Письмом и Положением рекомендация воздерживаться от размещения в сети Интернет (в местах, доступных для детей) информации, причиняющей вред здоровью и (или) развитию детей.

В вышеназванном совместном письме Министерства просвещения и Общероссийского профсоюза образования отмечается, что к такой информации относится только информация, перечисленная в ст. 5 Федерального закона от 29 декабря 2010 г. № 436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию», а именно:

– побуждающая детей к совершению действий, представляющих угрозу их жизни и (или) здоровью;

– способная вызвать у детей желание употребить наркотические средства, психотропные и (или) одурманивающие вещества, табачные изделия, никотинсодержащую продукцию, алкогольную и спиртосодержащую продукцию, принять участие в азартных играх, заниматься проституцией, бродяжничеством или попрошайничеством;

– обосновывающая или оправдывающая допустимость насилия и (или) жестокости либо побуждающая осуществлять насильственные действия по отношению к людям или животным;

– содержащая изображение или описание сексуального насилия;

– отрицающая семейные ценности, пропагандирующая нетрадиционные сексуальные отношения и формирующая неуважение к родителям и (или) другим членам семьи;

– оправдывающая противоправное поведение;

– содержащая нецензурную брань;

– содержащая информацию порнографического характера;

– персональные данные несовершеннолетнего, пострадавшего в результате противоправных действий (бездействия);

– изображения или описания жестокости, физического и (или) психического насилия (за исключением сексуального насилия), преступления или иного антиобщественного действия;

– вызывающая у детей страх, ужас или панику, в том числе представляемая в виде изображения или описания в унижающей человеческое достоинство форме ненасильственной смерти, заболевания, самоубийства, несчастного случая, аварии или катастрофы и (или) их последствий;

– представляемая в виде изображения или описания половых отношений между мужчиной и женщиной;

– содержащая бранные слова и выражения, не относящиеся к нецензурной брани.

Указанные ограничения имеют адекватный моральный и правовой характер.

На их основании мы можем сделать вывод, что, например, информация в виде фотографии в купальнике, размещенная педагогическим работником в социальной сети, не находится под запретом и не нарушает нормы педагогической этики (если, конечно, она не сопровождается нецензурной бранью и иной информацией, вызывающей у детей страх, ужас, панику и т. д.).

В случае возникновения подобных конфликтных ситуаций педагогические работники должны знать, что в соответствии с п. 13 ч. 3 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ» они имеют право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников. Указанное право исключает произвольное, субъективное толкование нарушения норм профессиональной этики одним человеком (руководителем образовательной организации или законным представителем обучающегося).

Расследование нарушения норм профессиональной этики отнесено к полномочиям комиссии по регулированию споров, возникающих в сфере образовательных отношений.

Функционирование в образовательных организациях такой комиссии, наряду с комиссиями по трудовым спорам, предусмотрено рядом норм ФЗ «Об образовании в РФ» (ч. 11 ст. 43, п. 2 ч. 1 ст. 45, ч. 2 - 6 ст. 45, п. 12 ч. 3 ст. 47).

Помимо расследования нарушения норм профессиональной этики комиссия полномочна рассматривать следующие вопросы:

– вопросы реализации права на образование (ст. 5);

– возникновение конфликта интересов педагогического работника (п. 33 ч. 1 ст. 2);

– применение локальных нормативных актов;

– обжалование решений о применении к обучающимся дисциплинарного взыскания (ч. 5–12 ст. 43, Приказ Министерства образования и науки РФ от 15 марта 2013 г. № 185).

Таким образом, комиссия рассматривает не трудовые споры между работником и работодателем, а специфические отраслевые вопросы.

Например, родители ученика жалуются администрации школы на то, что учитель выставляет их ребенку заниженные, по их мнению, оценки. В данной ситуации они фактически обжалуют локальный нормативный акт, регулирующий осуществление текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся, установление их форм, периодичности и порядка проведения.

Вопросы организации и функционирования комиссии предусмотрены в совместном Письме Министерства просвещения РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 19 ноября 2019 г. № ВБ-107/08, ВБ-107/08/634.

Образец локального нормативного акта – Положения о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений – приводится в разделе «Образцы документов» пособия, представленного в списке рекомендуемой литературы.

Стоит отметить, что правоприменительной практикой не решен однозначно вопрос о правомерности дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора (см. подраздел 3.1 пособия) за нарушение норм профессиональной этики педагогическим работником.

Так, по мнению Министерства труда и социального развития РФ, изложенному в Письме от 16 сентября 2016 г. № 14-2/В-888, привлечение педагогического работника к дисциплинарной ответственности за нарушение норм профессиональной этики, если данные нормы содержатся в локальном нормативном акте работодателя, принятом в установленном законом порядке, будет являться правомерным, поскольку в соответствии со ст. 189 Трудового кодекса РФ под дисциплиной труда понимается обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

По мнению Федеральной службы по труду и занятости, изложенному на сайте онлайнинспекция.рф в рамках ответа на вопросы, в соответствии со ст. 192 Трудового кодекса РФ работодатель вправе применить дисциплинарное взыскание за совершение работником дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Нарушение правил профессиональной этики не является неисполнением или ненадлежащим исполнением работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Скорее всего, истина находится посередине.

Действительно, в соответствии со ст. 192 Трудового кодекса РФ дисциплинарные взыскания применяются за совершение дисциплинарных поступков, а именно неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей.

Как отмечалось выше, трудовые обязанности фиксируются в трудовом договоре с работником, должны быть основаны на нормах трудового законодательства и законодательства в сфере образования, при этом в тексте трудового договора с работником в разделе «Обязанности» может быть указана обязанность по соблюдению локальных нормативных актов (в т. ч. Положения о нормах профессиональной этики).

Более того, нарушая пункт локального нормативного акта, работник нарушает дисциплину труда, соблюдение которой является его прямой обязанностью в соответствии с ч. 2 ст. 21 Трудового кодекса РФ.

ОШИБКА

– Ольга Петровна, мне, как директору, пожаловались родители Сережи Сидорова на то, что вы поставили Сереже 3, а не 4. Я посмотрел его работу, считаю, что он заслуживает 4.

– Ольга Петровна, родители нашего ученика пожаловались мне на ваше фото в купальнике, которое вы выложили на своей странице в социальной сети «ВКонтакте», оно нарушает нормы педагогической этики. Требую его немедленно удалить.

ПРАВИЛЬНО

– Ольга Петровна, в рамках реализации положений ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», включая ваши права на защиту чести и достоинства, на заседании комиссии по регулированию споров, возникающих в сфере образовательных отношений, будет рассмотрен вопрос по жалобе родителей вашего ученика.

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

Правовой статус педагога. Баланс прав, обязанностей, ответственности. Требования и ограничения, гарантии и компенсации. Защита и соблюдение прав: Учебное пособие / А. А. Усатов. — Киров: Кировская областная территориальная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ, 2020.— 88 с.

РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

На что обратить внимание администрации образовательной организации, если молодой педагог столкнулся с данной проблемой? Далее приведены условия и способы мотивации, несформированность которых может быть связана с появлением этой проблемы.

Условия профессиональной деятельности:

– режим работы;

– объем учебной нагрузки;
– условия, в которых педагог выполняет работу (освещенность, температура, чистота, комфорт и др.);
– уровень заработной платы, которую он получает;
– оборудование, на котором работает;
– учебно-методическая оснащенность учебного предмета;
– правила и нормы, действующие в образовательной организации;
– планирование и координация работ в образовательной организации;
– четкость определения полномочий, распределения должностных обязанностей;
– стиль руководства непосредственного руководителя;
– отношения в коллективе;
– взаимоотношения с родителями/законными представителями обучающихся/воспитанников;
– время для самообразования и повышения общей культуры;
– ощущение своей принадлежности, нужности, признания со стороны коллег, администрации образовательного учреждения;
– предлагаемые возможности профессионального роста, построения карьеры;
– возможность открыто высказывать свои идеи и предложения, возможность быть услышанным;
– оказываемые меры поддержки и помощи в профессиональных вопросах со стороны руководителей, более опытных коллег;
– сложившаяся система стимулирования педагогов.

Рекомендуемые способы мотивации педагогов:
– почетная грамота/благодарственное письмо;
– благодарность в приказе с занесением в трудовую книжку;
– улучшенные условия работы, облегченная учебная нагрузка;
– отгулы, дополнительные дни к отпуску;
– повышение в должности.

ВОПРОС 2

ЧТО ДЕЛАТЬ, ЕСЛИ НЕ ХВАТАЕТ ВРЕМЕНИ НА ВСЕ?

РЕШЕНИЕ

Научиться правильно организовывать свое время, повысив тем самым эффективность его использования.

РАЗВЕРНУТОЕ РЕШЕНИЕ

Заполнить журнал, проверить тетради, подготовиться к уроку и провести его – вот неполный список ежедневных задач учителя. В условиях существующей профессиональной многозадачности техники тайм-менеджмента – это те инструменты, которые позволят ему успешно проектировать свою работу и в конечном счете будут способ-

ствовать повышению не только профессиональной, но и личной эффективности.

В дословном переводе с английского тайм-менеджмент (от англ. time – «время», management – «управление») – это эффективное управление временем. Это умение организовывать свое время. Умение успевать делать больше, уставая меньше. Умение делать все вовремя. Умение делать главное и достигать своих целей.

В буквальном смысле управлять временем нельзя, но, следуя определенным правилам, можно так спланировать свой день, чтобы успевать делать все важные дела.

Как же научиться правильно организовывать свое время и повысить эффективность его использования?

Правило 1. Ставьте перед собой «достойные профессиональные цели». «Достойная цель» должна быть:

– конкретной и ясной;
– трудновыполнимой, но достижимой;
– разложимой.

Правило 2. Не откладывайте дела на завтра, поскольку количество невыполненных дел в таком случае только нарастает...

Правило 3. Планируйте! Данное правило (еще его можно назвать правилом 6 «П») гласит следующее: правильное предварительное планирование предотвращает плохие показатели!

Правило 4. Выделяйте главное и действуйте (определение приоритетов). Выделение главного означает выбор главных задач из всего списка задач. Действовать – означает непосредственное выполнение в первую очередь главных задач.

Правило 5. Чередуйте работу с отдыхом.

Правило 6. Начните новый день с вечера. Лучший способ достойно встретить утро – начать готовиться к нему еще до того, как лечь спать. Сделав все необходимое еще с вечера, проснувшись, вы будете чувствовать себя бодрым, уверенным и подготовленным, а значит, не потеряете драгоценные минуты. Этот метод имеет и дополнительное преимущество: он психологически готовит вас к новому рабочему дню и обеспечивает его успешное начало.

Правило 7. Избавьтесь от «поглотителей времени». Хронофаги («поглотители времени») – это то, что отнимает ваше время, не принося при этом ни результатов, ни удовольствия.

Приведем список наиболее часто встречающихся «похитителей» времени:

– нечеткая постановка цели;
– «бумажные завалы»;
– недостаток мотивации, нежелание активно работать;
– синдром «откладывания»;
– спешка, чрезмерная суетливость;
– Интернет;
– излишняя коммуникабельность;
– отсутствие самодисциплины.

Правило 8. По завершении рабочего дня проговорите список дел, которые вы выполнили. Завершенные проекты рождают чувство самоудовлетворения и повышают настрой на работу.

ОШИБКА

– Бессмысленно составлять список дел на сегодня, это не работает! Я и так все запомню!

– Столько дел предстоит завтра выполнить... Попробую успеть сделать все сразу!

ПРАВИЛЬНО

– 1. Провести уроки в соответствии с расписанием. 2. Проверить контрольные работы обучающихся. 3. Внести темы уроков и оценки в электронный журнал. 4. Подготовить конспект урока по литературному чтению и распечатать раздаточный материал для обучающихся. 5. Подготовить презентацию к родительскому собранию. Вот и готов список моих задач на завтра! Он позволяет мне «разбивать» большие задачи на конкретные и действенные шаги, а значит, и контролировать их выполнение.

– В первую очередь сегодня с утра нужно зайти к директору, уточнить насчет поездки с детьми в музей, чтобы успеть оформить нужные документы, затем провести уроки в 7Б, 8А и 9Г, а после можно будет заняться разработкой раздаточных материалов и презентации к уроку.

Помните: ваше время – в ваших руках!

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

Архангельский Г. А. Тайм-драйв: Как успевать жить и работать. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2006. — 256 с.
Палладино Л. Д. Максимальная концентрация: Как сохранить эффективность в эпоху клипового мышления. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2017. — 269 с.
Пичил Т. Не откладывай на завтра: Краткий гид по борьбе с прокрастинацией. — М.: Манн Иванов и Фербер, 2014. — 160 с.
Фьоре Н. Легкий способ перестать откладывать дела на потом. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2014. — 288 с.

РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

На что обратить внимание администрации образовательной организации, если молодой педагог столкнулся с данной проблемой? Далее приведены условия и способы мотивации, несформированность которых может быть связана с появлением данной проблемы.

Условия профессиональной деятельности:

– режим работы;
– объем учебной нагрузки;
– условия, в которых педагог выполняет работу (освещенность, температура, чистота, комфорт и др.);
– уровень заработной платы, которую он получает;
– оборудование, на котором работает;

– учебно-методическая оснащенность учебного предмета;
– правила и нормы, действующие в образовательной организации;
– планирование и координация работ в образовательной организации;
– четкость определения полномочий, распределения должностных обязанностей;
– стиль руководства непосредственного руководителя;
– отношения в коллективе;
– взаимоотношения с родителями/законными представителями обучающихся/воспитанников;
– время для самообразования и повышения общей культуры;
– ощущение своей принадлежности, нужности, признания со стороны коллег, администрации образовательного учреждения;
– предлагаемые возможности профессионального роста, построения карьеры;
– оказываемые меры поддержки и помощи в профессиональных вопросах со стороны руководителей, более опытных коллег;
– сложившаяся система стимулирования педагогов;
– результаты профессиональной деятельности педагога.

Возможные способы мотивации педагогов:
– улучшенные условия работы, облегченная учебная нагрузка;
– отгулы, дополнительные дни к отпуску;
– поручение интересных и сложных задач, требующих роста мастерства, большей ответственности.

ВОПРОС 3

КАК ОСТАВАТЬСЯ УВЕРЕННЫМ В СИТУАЦИИ ОБЩЕНИЯ С УЧЕНИКОМ?

РЕШЕНИЕ

Развивайте навыки уверенности в себе.

РАЗВЕРНУТОЕ РЕШЕНИЕ

В процессе педагогического общения педагог прямо или косвенно осуществляет свои социально-ролевые и функциональные обязанности по руководству процессом обучения и воспитания. Через общение учитель организует поведение и деятельность учеников, оценивает их работу и поступки, информирует о происходящих событиях, вызывает соответствующие переживания по поводу совершенных проступков, помогает преодолеть трудности, не потерять веру в свои возможности.

Ассертивное поведение в коммуникативном педагогическом процессе – это оптимальный вариант общения учителя с учениками. Оно приводит к формированию самостоятельной и ответственной личности, способной успешно решать поставленные перед нею вопросы, а также содействует лучшей реализации целей и задач образовательного процесса, поставленных педагогом.

Известно, что для ассертивного учителя характерны:
– уверенность в себе и своих знаниях как показатель ценностного

отношения к себе и другим;

– социальная смелость и инициативность;

– активность в направлении познания и повышения своего педагогического мастерства;

– отсутствие манипулятивного поведения;

– высокий уровень коммуникативного контроля и способность контролировать свои эмоции.

Как учителю оставаться уверенным в ситуации общения с учениками?

1. Демократический стиль педагогического общения. Главной особенностью демократического стиля является то, что учащимся предоставляется возможность принимать активное участие в обсуждении всего хода предстоящей работы. В результате у учеников развивается уверенность в себе, стимулируется развитие способности к самоуправлению. Параллельно увеличению инициативы возрастают общительность и доверительность в личных взаимоотношениях. Учащиеся не только проявляют интерес к работе, обнаруживая позитивную внутреннюю мотивацию, но и сближаются между собой в личностном отношении. При демократическом стиле руководства учитель опирается на коллектив, стимулирует самостоятельность учащихся. В организации деятельности коллектива учитель старается занять позицию «первого среди равных». Учитель проявляет определенную терпимость к критическим замечаниям учащихся, вникает в их личные дела и проблемы. Ученики обсуждают проблемы коллективной жизни и делают выбор, но окончательное решение формулирует учитель.

2. Компетентность. Как правило, неуверенность в своих силах у учителя может появиться в связи с отсутствием опыта или некачественным образованием, то есть с недостаточной компетентностью. Важно помнить, что свою компетентность нужно постоянно повышать.

3. Энергичное проявление коммуникативной инициативы, эмоциональная настроенность на деятельность, стремление передать это состояние ученикам.

4. Наличие коммуникативного настроения, эмоционального настроя: ярко выраженной готовности к общению, проявление заинтересованности в общении.

5. Речь: яркая, образная, эмоционально насыщенная, высококультурная.

6. Мимика: энергичная, яркая, педагогически целесообразна

7. Демонстрация самоуважения и уважения к другим людям.

8. Умение внимательно слушать и понимать.

ОШИБКА

Проявление учителем признаков неуверенности в ситуации общения с учеником:

– невербальные проявления (отсутствие зрительного контакта, чрезмерная жестикуляция и др.);

– вербальные проявления (быстрая, путаная речь);

– поведенческие проявления (неуверенность, безынициативность, манипулятивное поведение, низкий уровень регуляции своих эмоций).

ПРАВИЛЬНО

Демонстрация признаков уверенного поведения в ситуации педагогического общения и взаимодействия.

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

Каппони В., Новак Т. Как делать все по-своему, или Ассертивность – в жизнь! — СПб.: Питер, 1995. — 188 с.
Коробкова Т. А. Ассертивность как вид педагогической коммуникации. — Н. Новгород: Изд-во ВИПИ, 2010. — 150 с.
Мьюир Э. Уверенность в себе: Книга для работы над собой. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015. — 208 с.
Хэдфилд С., Хэссон Дж. Обрести уверенность в себе. Что означает быть ассертивным. — М.: Pretext, 2014. — 220 с.

РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

На что обратить внимание администрации образовательной организации, если молодой педагог столкнулся с данной проблемой? Далее приведены условия и способы мотивации, несформированность которых может быть связана с появлением данной проблемы.

Условия профессиональной деятельности:

– режим работы;

– объем учебной нагрузки;

– условия, в которых педагог выполняет работу (освещенность, температура, чистота, комфорт и др.);

– уровень заработной платы, которую он получает;

– оборудование, на котором работает;

– учебно-методическая оснащенность учебного предмета;

– правила и нормы, действующие в образовательной организации;

– планирование и координация работ в образовательной организации;

– четкость определения полномочий, распределения должностных обязанностей;

– стиль руководства непосредственного руководителя;

– отношения в коллективе;

– взаимоотношения с родителями/законными представителями обучающихся/воспитанников;

– время для самообразования и повышения общей культуры;

– ощущение своей принадлежности, нужности, признания со стороны коллег, администрации образовательного учреждения;

– предлагаемые возможности профессионального роста, построения карьеры;

– возможность открыто высказывать свои идеи и предложения, возможность быть услышанным;
– сложившаяся система стимулирования педагогов;
– результаты профессиональной деятельности педагога.

Возможные способы мотивации педагогов:
– похвала руководителя, признание со стороны коллег;
– вынесение на доску почета;
– отгулы, дополнительные дни к отпуску.

ВОПРОС 4

КАК СПРАВИТЬСЯ С ТРУДНЫМ ПОВЕДЕНИЕМ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ НА УРОКЕ?

РЕШЕНИЕ

Примените методику «Сеанс частной практики».

РАЗВЕРНУТОЕ РЕШЕНИЕ

Что для учителя важнее всего на уроке? Конечно же, внимание учеников! Очень часто приходится слышать, как учителя во время урока успокаивают класс репликами «Внимание!» или «Тишина в классе!». Порой эти фразы повторяются на уроке более десяти раз, а иногда можно услышать и угрозы в адрес болтливых, легко отвлекающихся учеников. В таких ситуациях учитель раздражен, показывая, что ученики влияют на его чувства.

Чтобы этого избежать, нужно найти свой надежный способ привлечения внимания учеников! У многих учителей он есть. Важно, чтобы этот способ повторялся последовательно, настойчиво, системно. Педагог, который проявляет последовательность и настойчивость, имеет меньше учеников, сопротивляющихся его усилиям.

Но как же работать с учениками, которые все-таки не следуют предложенной процедуре? Например, ученик систематически разговаривает на уроке и не поднимает руку, чтобы задать вопрос. Далее он обычно ждет реакцию от учителя. Ученик знает, что у него есть зрители (его одноклассники), и чаще всего представление устраивается именно для них. Многие учителя начинают разбираться с таким учеником в присутствии всего класса. В результате поведение класса не улучшается, а только ухудшается.

Для таких учеников существует эффективная методика «Сеанс частной практики».

Если ученик постоянно разговаривает на уроке, обязательно встретитесь с ним наедине и скажите озабоченным, но не раздраженным тоном: «Я вижу, тебе сложно запомнить, что нужно поднимать руку перед тем, как хочешь что-то сказать. Не стоит винить себя за это. Я взрослый человек и порой тоже забываю некоторые вещи. Но я знаю, как неловко бывает перед друзьями, когда часто забываешь одну и ту же процедуру. Я хочу тебе помочь. Сегодня мы потренируемся, так что ты действительно хорошо запомнишь эту процедуру и реже будешь

забывать о ней. Я буду рада сделать это для тебя». Учитель делает вид, как будто думает, что ученик просто забывает поднять руку. Он говорит без всякой иронии и сообщает ученику, что готов пожертвовать своим временем, чтобы помочь ему. Когда ученик приходит к вам на перемене, обязательно поблагодарите его, что он пришел: «Спасибо, что пришел. Сейчас давай представим, что мы в классе и ты хочешь что-то сказать. Что ты будешь делать?» Ученик медленно поднимет руку, и вы говорите: «Отлично! Мы можем еще потренироваться 10 минут. Как думаешь, это нужно или уже достаточно?»

Ученик обязательно ответит «Не нужно» или «Достаточно». Учитель говорит: «Хорошо. Тогда до завтра. Да, если завтра ты снова забудешь, то это моя вина. Я мало потренировался с тобой в этой процедуре. Если понадобится, я снова останусь с тобой после уроков – просто дай мне знать».

Если ученик не придет на перемене, то его нужно найти и сказать: «Ах, ты опять забыл, что мы договорились потренироваться. Пошли». При этом на лице у учителя должна быть улыбка.

ОШИБКА

– Почему ты не делаешь задание? Все, с меня хватит! Отправляйся к директору!

ПРАВИЛЬНО

– Ты хорошо себя чувствуешь? Может, как-то помочь? Скажи, если я что-то смогу сделать для тебя.

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

Уайтекер Т., Бре А. 10 — минутные тренинги для учителей. 40 быстрых тренировок для эффективного преподавания. — М.: Эксмо, 2014. — 224 с.
Джексно Н. Классный учитель: Как работать с трудными учениками, сложными родителями и получать удовольствие от профессии. — М.: Альпина Паблишер, 2020. — 283 с.

РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

На что обратить внимание администрации образовательной организации, если молодой педагог столкнулся с данной проблемой? Далее приведены условия и способы мотивации, несформированность которых может быть связана с появлением данной проблемы.

Условия профессиональной деятельности:

– условия, в которых педагог выполняет работу (освещенность, температура, чистота, комфорт и др.);

– взаимоотношения с родителями/законными представителями обучающихся/воспитанников;

– время для самообразования и повышения общей культуры;

– предлагаемые возможности профессионального роста, построения карьеры;

– результаты профессиональной деятельности педагога.

Возможные способы мотивации педагогов:

– похвала руководителя, признание со стороны коллег;
– улучшенные условия работы, облегченная учебная нагрузка;
– отгулы, дополнительные дни к отпуску;
– почетная грамота/благодарственное письмо.

ВОПРОС 5

КАК СОЗДАТЬ УСЛОВИЯ ДЛЯ УСТОЙЧИВОЙ МОТИВАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ К ПОЗНАВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ?

РЕШЕНИЕ

Научиться применять различные приемы мотивации в образовательном процессе.

РАЗВЕРНУТОЕ РЕШЕНИЕ

В современной школе достаточно остро стоит задача повышения мотивации обучения, так как мотив – это основа любой деятельности. Мотивация важна как в начале урока, так и на любом его этапе. Устойчивый познавательный интерес школьников, их мотивация – один из критериев эффективности педагогического процесса. Есть мотив, есть деятельность, есть совместная работа, а значит, есть и результат.

Таким образом, мотивация призвана сконцентрировать внимание обучающихся на изучаемом материале, заинтересовать их, показать необходимость или пользу изучения материала. От мотивации во многом зависит результативность усвоения обучающимися учебного материала. Создание условий для поддержания устойчивой мотивации к учебной деятельности в конечном итоге должно привести к повышению качества образования, осознанию обучающимися личных мотивов обучения, развитию их рефлексивных навыков. Тем самым правильным образом подобранные средства и методы будут способствовать развитию внутренней мотивации к обучению.

Выделяют пять уровней учебной мотивации.

Первый уровень – высокий уровень мотивации, учебной активности. У таких обучающихся есть познавательный мотив, стремление наиболее успешно выполнять все предъявляемые школьные требования. Обучающиеся четко следуют всем указаниям педагога, добросовестны и ответственны, сильно переживают, если получают неудовлетворительные отметки.

Второй уровень – хорошая мотивация. Обучающиеся успешно справляются с учебной деятельностью. Подобный уровень мотивации является нормой.

Третий уровень – положительное отношение к учебному заведению, но оно привлекает обучающихся внеучебной деятельностью. Такие обучающиеся достаточно благополучно чувствуют себя в школе, чтобы общаться с друзьями, с учителями. Им нравится ощущать себя обучающимися, иметь красивые школьные принадлежности. Познавательные мотивы у таких обучающихся сформированы в меньшей степени, и учебный процесс их мало привлекает.

Четвертый уровень – низкая мотивация. Эти обучающиеся посещают учебное заведение неохотно, предпочитают пропускать занятия. На уроках часто занимаются посторонними делами. Испытывают серьезные затруднения в учебной деятельности. Находятся в серьезной адаптации к учебному заведению.

Пятый уровень – негативное отношение к учебному заведению, школьная дезадаптация. Такие обучающиеся испытывают серьезные трудности в обучении: они не справляются с учебной деятельностью, испытывают проблемы в общении с одноклассниками, во взаимоотношениях с педагогом. Учебное заведение нередко воспринимается ими как враждебная среда, пребывание в ней для них невыносимо. В других случаях обучающиеся могут проявлять агрессию, отказываться выполнять задания, следовать тем или иным нормам и правилам. Часто у подобных обучающихся отмечаются нервно-психические нарушения.

Организация обучения, при которой обучающийся вовлекается в процесс самостоятельного поиска и «открытия» новых знаний:

– работа в группах и парах;

– применение ИКТ на уроках;

– понимание учащимся нужности, важности, целесообразности изучения предмета в целом и отдельных его разделов;

– чем больше новый материал связан с усвоенными ранее знаниями, тем он интереснее для обучающихся;

– обучение должно быть трудным, но посильным – разноуровневые задания;

– чем чаще проверяется и оценивается работа обучающегося, тем интереснее ему работать;

– обратная связь должна быть развивающей;

– позитивная психологическая атмосфера урока;

– в обучении должны создаваться возможности для творчества;

– создание на уроке ситуации успеха для обучающихся.

Для формирования полноценной мотивации учения важно обеспечить следующие условия:

– обогащать содержание личностно ориентированным интересным материалом;

– удовлетворять познавательные запросы и потребности обучающихся;

– организовать интересное общение обучающихся между собой;

– поощрять выполнение заданий повышенной трудности;

– утверждать гуманное отношение ко всем обучающимся — способным, отстающим, безразличным; поддерживать ровный стиль отношений между всеми учащимися;

– формировать активную самооценку своих возможностей; утверждать стремление к саморазвитию, самоусовершенствованию;

– использовать эффективную поддержку детских инициатив, ободрять учащихся при возникновении у них трудностей;

– воспитывать ответственное отношение к учебному труду,

заботиться о разнообразии методов и приемов обучения.

ОШИБКА

– Иванов, тебя разве кто-то о чем-то спрашивал? Если такой умный, тогда иди проводи урок вместо меня!

ПРАВИЛЬНО

– Иванов, ты озвучил очень значимую и актуальную тему. Не организовать ли нам дискуссию по этому направлению в классе?

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

Амонашвили Ш. А. Обучение, оценка, отметка. — М.: Знание, 1980. — 96 с.
Берджес Д. Обучение как приключение: Как сделать уроки интересными и увлекательными. — М.: Альпина Паблишер, 2015. — 238 с.
Жвалевский А. В., Пастернак Е. Б. Я хочу в школу! — М.: Время, 2020. — 320 с.
Фридман Л. М., Кулагина И. Ю. Психологический справочник учителя. — М.: Просвещение, 1991. — 287 с.

РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

На что обратить внимание администрации образовательной организации, если молодой педагог столкнулся с данной проблемой? Далее приведены условия и способы мотивации, несформированность которых может быть связана с появлением данной проблемы.

Условия профессиональной деятельности:

– условия, в которых педагог выполняет работу (освещенность, температура, чистота, комфорт и др.);
– уровень заработной платы;
– оборудование, на котором работает педагог;
– предлагаемые возможности профессионального роста, построения карьеры;
– планирование и координация работ в образовательной организации;
– взаимоотношения с родителями/законными представителями обучающихся/воспитанников;
– время для самообразования и повышения общей культуры;
– результаты профессиональной деятельности педагога.

Возможные способы мотивации педагогов:

– похвала руководителя, признание со стороны коллег;
– улучшенные условия работы, облегченная учебная нагрузка;
– поручение интересных и сложных задач, требующих роста мастерства, большей ответственности;
– повышение в должности.

ВОПРОС 6

КАК СДЕЛАТЬ ПЕРЕМЕНЫ В ШКОЛЕ ИНТЕРЕСНЫМИ, ПОЛЕЗ-НЫМИ И БЕЗОПАСНЫМИ?

РЕШЕНИЕ

Организовать для обучающихся разнообразные по форме и содержанию перемены.

Перемены в школе являются обязательным элементом режима дня, который предоставляет возможность смены видов деятельности. Однако, если деятельность обучающихся на переменах не организована правильным образом, существует определенная опасность. По статистике, 15% травм дети получают в школе, из них 80% случаев происходит на переменах, 18% – на уроках физкультуры, 2% – во время других учебных занятий (источник: https://rosinfostat.ru/travmatizm/#i-3). Риск быть травмированным у школьников возрастает именно в перерывах между уроками. Но двигаться, играть в активные игры на переменах детям, особенно ученикам начальной школы, необходимо. Возникает проблема: как организовать перемену, чтобы дети не были предоставлены сами себе, не бегали по коридору, по лестницам, не мешали друг другу, не конфликтовали, чтобы ничто не угрожало их физическому и психическому здоровью? Как сделать перемену полезной и интересной для каждого школьника?

От содержания и грамотной организации активного отдыха детей во время перемен в значительной степени зависит их работоспособность на уроках.

При организации интересных и полезных перемен необходимо учитывать следующее:

– обеспечение безопасности на переменах в школе: организация дежурств во время перемен, проведение классными руководителями минуток безопасности;

– создание в кабинете и (или) рекреации зон для активного отдыха, настольных игр, проведения мастер-классов;

– особенности организации перемен для обучающихся с ОВЗ: в играх правила чем проще, тем лучше, добровольное участие, частая смена деятельности даже в игре;

– если позволяют условия, можно организовать пространство психологической разгрузки детей, где они могут отдохнуть, успокоиться, пообщаться с педагогом-психологом, который поможет решить проблемы.

Как же сделать перемены в школе интересными, полезными и безопасными?

Целесообразно организовывать разнообразные зоны активности и игры в разных местах одновременно, чтобы ребята могли выбрать для себязанятие по душе. Обучение подвижным играм очень часто происходит по принципу «равный обучает равного», а в роли волонтеров выступают либо одноклассники, либо обучающиеся основной или старшей школы. Для того чтобы избежать конфликтных ситуаций, необходимо устанавливать очередность.

ИГРЫ НА ПЕРЕМЕНАХ

ИДЕИ ЗАНЯТИЙ НА ПЕРЕМЕНЕ	КЛАССЫ		
	1-4	5-9	10-11
Дети могут принести настольные игры из дома (игры-ходилки, шашки и др.)	+	+	
Настольные игры можно сделать вместе с учениками по пройденным темам, произведениям, событиям	+	+	
Игры на листочке бумаги («Крестики-нолики», «Морской бой», «Пять точек», «Слова из слова», «Точки и отрезки»)	+	+	+
Подвижные игры «Ручеек», «Классики», «Путанка»	+		
Физкультминутки под песенки «Помогатор», «Двигайся! Замри!»	+		
Возможность поиграть в спортивном зале (баскетбол, волейбол)		+	+
Соревнования по спидкубингу	+	+	+

ПОЗНАВАТЕЛЬНЫЕ ПЕРЕМЕНЫ

ИДЕИ ЗАНЯТИЙ НА ПЕРЕМЕНЕ	КЛАССЫ		
	1-4	5-9	10-11
Полка для буккроссинга	+	+	+
Проведение занимательных опытов	+	+	
Квесты (по QR-кодам)	+	+	
Экскурсии по школе	+		
«Найди на карте…» (физическая карта, политическая, атлас звездного неба)	+	+	

ТВОРЧЕСКИЕ ПЕРЕМЕНЫ

ИДЕИ ЗАНЯТИЙ НА ПЕРЕМЕНЕ	КЛАССЫ		
	1-4	5-9	10-11
Творческие мастер-классы (распределиться в течение четверти/триместра и проводить по очереди)	+	+	+
Подготовка подарков к праздникам	+	+	+
Дыхательно-соревновательная гимнастика	+		
Стереокартинки, друдлы	+	+	+
Скороговорочные соревнования	+	+	

ОШИБКА

Действия: пассивное наблюдение, невмешательство, нежелание управлять процессом на перемене.

Высказывания: «Не бегать! Сидим тихо!», «Не мешайте мне!»

ПРАВИЛЬНО

Действия: привлечь к организации перемен актив класса, школы, школьное самоуправление. Реализовать школьный проект «Активные

и познавательные переменки».

Высказывания: «Встаньте в круг! Давайте поиграем!», «У нас не просто перемена, мы отправляемся в путешествие!», «Кто лучше всех?..»

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

Интеллектуальные игры для детей школьного возраста // Учебно-методический кабинет: образовательный портал.
– URL: https://ped-kopilka.ru/igry-konkursy-razvlechenija/intelektualnye-igry-dlja-detei-shkolnogo-vozrasta.
Исаева С. А. Переменки и динамические паузы в школе: Практическое пособие. — М.: Айрис-пресс, 2010. — 42 с.
Компетенции «4К»: Формирование и оценка на уроке: Практические рекомендации / Авт.-сост. М. А. Пинская, А. М. Михайлова. – М.: Корпорация «Российский учебник», 2019. – 76 с.
Методическая копилка учителя: 100 конкурсов для старшеклассников и студентов // Официальный сайт МБОУ «Международный образовательный комплекс «Гармония — школа № 97».
– URL: https://www.school97.ru/metod/ index.php?ELEMENT_ID=3664&SECTION_ID=166.
Олимпийские игры: Познавательно — игровая деятельность: 1 – 11 классы / Авт.-сост. Н. В. Барминова [и др.]. – Волгоград: Учитель, 2014. – 289 с.
Хасанова Е. 12 идей, чем заняться на перемене, если нельзя выходить из класса // Мел. Медиа про образование и воспитание детей: Интернет — издание.
– URL: https://mel.fm/blog/yekaterina-khasanova1/91487-12-idey-chem-zanyatsya-na-peremene-esli-nelzya-vykhodit-iz-klassa.

РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

На что обратить внимание администрации образовательной организации, если молодой педагог столкнулся с данной проблемой? Далее приведены условия и способы мотивации, несформированность которых может быть связана с появлением данной проблемы.

Условия профессиональной деятельности:

– режим работы;

– объем учебной нагрузки;

– оборудование, на котором работает педагог;

– учебно-методическая оснащенность учебного предмета;

– правила и нормы, действующие в образовательной организации;

– планирование и координация работ в образовательной организации;

– четкость определения полномочий, распределения должностных обязанностей;

– стиль руководства непосредственного руководителя;

– отношения в коллективе;

– взаимоотношения с родителями/законными представителями обучающихся/воспитанников;

– количество времени для самообразования и повышения общей культуры;

– ощущение своей принадлежности, нужности, признания со стороны коллег, администрации образовательного учреждения;

– возможности профессионального роста, построения карьеры;

– наличие возможности открыто высказывать свои идеи и предложения, возможности быть услышанным;

– оказываемые меры поддержки и помощи в профессиональных вопросах со стороны руководителей, более опытных коллег;

– сложившаяся система стимулирования педагогов.

Возможные способы мотивации педагогов:

– похвала руководителя, признание со стороны коллег;
– улучшенные условия работы, облегченная учебная нагрузка;
– отгулы, дополнительные дни к отпуску;
– поручение интересных и сложных задач, требующих роста мастерства, большей ответственности;
– возможность дополнительного профессионального обучения.

ВОПРОС 7

КАК ПОСТУПИТЬ, ЕСЛИ РЕБЕНОК ДЕЙСТВИТЕЛЬНО СТАРАЛСЯ ВЫПОЛНИТЬ ЗАДАНИЕ, НО У НЕГО НЕ ПОЛУЧИЛОСЬ?

РЕШЕНИЕ

Помочь ребенку разобраться в причинах неудачи.

РАЗВЕРНУТОЕ РЕШЕНИЕ

О причинах получения неудачного результата в работе стоит открыто поговорить с учеником, объяснить специфику допущенных ошибок. В педагогике такой способ получения комментариев по поводу конкретной ситуации называется обратной связью. Обратная связь - это не «плохо», «ужасно», «хорошо» и «отлично». Это – «ты допустил здесь три ошибки – здесь, здесь и здесь, но эта часть работы сделана очень хорошо». Обратная связь от учителя эмоционально поддерживает ученика и дает основание в дальнейшем справиться с заданием.

Причинами получения неудачного результата за работу могут быть следующие обстоятельства: пробелы в знаниях по предмету; тема не усвоена учеником или материал не отработан на практике; ошибки сделаны по невнимательности; недостатки физического и психического развития ребенка (слабое здоровье, недостаточный уровень развития психических процессов, отсутствие навыков учебной деятельности). Причину получения неудачного результата за работу, связанную с низким уровнем воспитанности (отсутствие интереса или безответственное отношение к учебе), надо исключить, так как в ситуации указано на старание ребенка.

Действия педагога при решении данного вопроса:

1. Первым откликом на ситуацию будет сочувствующая реакция педагога. Для ребенка это действительно горе – он очень старался и надеялся на положительный результат, но у него не получилось.

Задача учителя – обозначить значимость самого результата и акцентировать внимание ученика на том, что наличие ошибок в работе - это тоже важный результат, с которым необходимо работать.

2. Следующий шаг учителя будет связан с обучением ученика рефлексии, самооценке результата. Это происходит через совместный содержательный анализ ошибок в работе, выяснение уровня непонимания ученика, определение объективных и субъективных причин получения неудачного результата. При общении с учеником важно

остаться в рамках оценивания результата работы и не перейти на критические замечания относительно его личностных качеств, поскольку это подрывает у ребенка уверенность в своих силах и не способствует стимулированию к исправлению ошибок.

3. В продолжение работы создается ситуация взаимной обратной связи, когда ученик может открыто задать вопросы учителю или высказать какие-то предложения по изменению ситуации. При такой открытости общения у ученика вырабатывается привычка иметь право «на ошибку» как неотъемлемую часть рефлексии в процессе получения знаний.

4. Дальнейшая работа со стороны учителя будет заключаться в отслеживании личной динамики ученика в рамках предмета и фиксации для себя путей коррекции имеющихся пробелов в его знаниях.

ОШИБКА

– У тебя всегда так!

– Так ты двоечником и останешься!

ПРАВИЛЬНО

– В диктанте большинство ошибок ты сделал в суффиксах -ек/-ик. Мы вместе повторим эту тему. Еще есть пара ошибок по невнимательности. В следующий раз перечитай весь текст перед тем, как сдавать диктант, это поможет их избежать.

– У тебя уже хорошо получается пользоваться этой формулой, но ты пока не научился применять ее в задачах.

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

Гиппенрейтер Ю. Б. Чудеса активного слушания. — М.: АСТ, 2013. — 182 с.
Игнатенко М. В. Профилактика и коррекция трудностей в обучении у младших школьников // Проблемы современного педагогического образования. — 2019. — № 63–2. — С. 199–202. — URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=38170861.
Ковалевская А. П. Феномен неуспеваемости в учебно—воспитательном процессе // Педагогика и психология: теория и практика. — 2017. — № 2 (7). — С. 49–55. — URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=32345967.

РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

На что обратить внимание администрации образовательной организации, если молодой педагог столкнулся с данной проблемой? Далее приведены условия и способы мотивации, несформированность которых может быть связана с появлением данной проблемы.

Условия профессиональной деятельности:

– режим работы;

– ощущение своей принадлежности, нужности, признания со стороны коллег, администрации образовательного учреждения;

– оказываемые меры поддержки и помощи в профессиональных вопросах со стороны руководителей, более опытных коллег.

Возможные способы мотивации педагогов:

– почетная грамота/благодарственное письмо;

– благодарность в приказе с занесением в трудовую книжку;
– вынесение на доску почета;
– возможность дополнительного профессионального обучения.

ВОПРОС 8

КАК ОБЪЕКТИВНО ОЦЕНИТЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ УЧЕНИКА С РАЗЛИЧНОЙ СТЕПЕНЬЮ ПОДГОТОВЛЕННОСТИ?

РЕШЕНИЕ

Оценивать результаты обучающегося в динамике, в соответствии с его способностями, исключая сравнение с результатами других учеников.

РАЗВЕРНУТОЕ РЕШЕНИЕ

Проблема возникает достаточно часто, так как каждый ребенок индивидуален, имеет разные способности, склад ума, тип темперамента, однако на уроке учитель часто допускает ошибку, сравнивая обучающегося с другими детьми. Все это приводит к снижению познавательного интереса, поскольку ученик начинает думать, что он недостаточно умен или вовсе не способен освоить программу. Затем пропадает интерес к изучению предмета, что достаточно сложно исправить.

Действия педагога при решении данного вопроса:

1. Перед оцениванием результатов обучающихся стоит забыть о разделении класса на любые условные категории. Ваша задача – оценить не характер и поведение, а знания, умения, навыки, которые они приобрели.

2. Для начала проанализируйте, какими способностями обладает ученик, как быстро и как качественно он справляется с заданиями на уроке, способен ли он быстро отвечать на вопросы или ему необходимо время, чтобы подумать и вспомнить. Постарайтесь учесть все эти факторы.

3. Далее вспомните, какой результат ученик показал в прошлый раз, какие ошибки он допустил, и сравните текущие результаты ученика с его предыдущими, то есть в динамике. Старайтесь найти как можно больше положительных моментов, не акцентируйте внимание на ошибках. Отметьте, что обучающемуся удалось исправить, где восполнить пробелы. Оценивание результатов нужно в первую очередь для того, чтобы ученик провел самоанализ и сделал выводы о том, какой материал усвоен хуже, а какой-то лучше и что можно сделать в будущем, чтобы избежать ошибок.

4. Важно создавать ситуацию успеха для каждого обучающегося. Если вы видите прогресс, не забудьте похвалить. Так ученик будет думать, что он способен на большее, тем самым программируя себя на успех. Подбирайте разные выражения, учитывая особенности ученика. Если вы видите, что он преуспел в какой-либо деятельности, которая раньше вызывала трудности, не забудьте отметить это. Методы поощрения играют большую роль в обучении, благодаря им вы

помогаете приобрести веру в себя. Однако важно не переступать черту с чересчур большим количеством комплиментов, ученик может подумать, что прилагаемых усилий достаточно для хорошего результата, что не всегда будет верно.

5. Для указания ошибок следует аккуратно подбирать фразы, не унижающие ученика. Избегайте слов с отрицательным значением. Порой неосторожные слова учителя могут привести к травле ученика. Дайте обучающемуся шанс исправить ошибку, возможно, он просто волновался при ответе. Если он не смог ответить во второй раз, спросите, как он может в дальнейшем исправиться. Так ученик анализирует ошибки и настраивается на работу, ведь план действий уже готов, его нужно будет лишь реализовать.

6. Спросите, со всем ли в оценивании согласен ученик или, может быть, он хочет что-то добавить. Для этого не забывайте озвучивать критерии оценивания. Вы можете поинтересоваться у класса, как остальные обучающиеся оценивают результат, они могут вам дать информацию о том, насколько усердно ученик подходил к подготовке.

ОШИБКА

– Не могу понять, я учу всех одинаково, но почему-то Петя знает материал лучше, чем ты!

– Таких, как ты, невозможно ничему научить, работаешь, как черепаха!

– Ты ответил сегодня хуже всех, очень плохо!

ПРАВИЛЬНО

– Сегодня ты смог ответить на вопрос, ответ на который не знал в прошлый раз. Тебе удалось исправить несколько ошибок, молодец. Но попробуй исправить следующее: … . Замечаешь, что с каждым разом у тебя получается все лучше и лучше? Продолжай в том же духе! Есть ли то, с чем ты не согласен?

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

Емельянова И. Н., Теплякова О. А., Ефимова Г. З. Практика использования современных методов оценки на разных ступенях образования // Образование и наука. – 2019. — № 21 (6). — С. 9–28. — URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=38468177.

Игнатьева Е. Ю. Оценивание образовательных результатов школьников как обучающая стратегия // Непрерывное образование: XXI век. – 2018. — № 3 (23). — С. 71–83. — URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=35652868.

Остапенко А. А. Оценка по справедливости. – М.: НИИ школьных технологий, 2017. – 32 с.

Шадриков В. Д., Шадрикова И. А. О педагогическом оценивании. – М.: Университетская книга, 2018. – 155 с.

РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

На что обратить внимание администрации образовательной организации, если молодой педагог столкнулся с данной проблемой? Далее приведены условия и способы мотивации, несформированность которых может быть связана с появлением данной проблемы.

Условия профессиональной деятельности:

– режим работы;
– объем учебной нагрузки;
– результаты профессиональной деятельности педагога;
– отношения в коллективе;
– предлагаемые возможности профессионального роста, построения карьеры.

Возможные способы мотивации педагогов:
– похвала руководителя, признание со стороны коллег;
– улучшенные условия работы, облегченная учебная нагрузка;
– отгулы, дополнительные дни к отпуску;
– поручение интересных и сложных задач, требующих роста мастерства, большей ответственности;
– возможность дополнительного профессионального обучения.

ВОПРОС 9

КАК ПРОВЕСТИ БЕСЕДУ С РОДИТЕЛЯМИ РЕБЕНКА?

РЕШЕНИЕ

Оценивать результаты обучающегося в динамике, в соответствии с его способностями, исключая сравнение с результатами других учеников.

РАЗВЕРНУТОЕ РЕШЕНИЕ

«Не так сложно учить детей, как трудно общаться с родителями» – в педагогической среде эта фраза стала расхожей. В опыте каждого учителя найдется немало примеров того, как нелегко бывает найти взаимопонимание с родителями, а молодые педагоги зачастую со страхом думают о грядущей беседе с мамой, папой или бабушкой ученика. В случае, если учитель и родители не могут найти общий язык, это может привести к конфликту или прекращению общения. В такой ситуации больше всего страдает ученик.

Предлагаем следующий алгоритм проведения беседы:

1. Подготовка к беседе с родителями

На данном этапе важно позаботиться о месте, где будет проходить беседа, создании комфортных условий для родителя, о наличии стакана воды. Учитель продумывает, где и как будет проходить диалог. Недопустимо, чтобы учитель сидел, а родитель стоял или чтобы учитель сидел за своим столом, а родитель – за ученическим. Нужно позаботиться о том, чтобы в классе никого не было, никто не вмешивался в разговор. При подготовке к беседе учитель должен хорошо продумать цель (что я хочу от взаимодействия с родителями?) и содержание беседы.

2. Проведение беседы с родителями

Приветствуя родителей, необходимо оставить свои дела, встать навстречу, улыбнуться, доброжелательно сказать слова приветствия, представиться (если встречаетесь впервые), обратиться к ним по имени-отчеству. Важно установить контакт с родителями (например,

спросить, как погода). Усадив родителя, необходимо поинтересоваться, удобно ли ему.

Учитель должен постоянно подчеркивать общую цель его и родителей относительно будущего ребенка, поэтому рекомендуется чаще говорить «мы», «вместе», обращаясь к родителю по имени-отчеству как можно чаще.

Важную информацию о детях полезно сообщать в позитивном контексте, используя технику «От негатива к позитиву». Это поможет родителям прислушаться к мнению педагога и настроиться на сотрудничество. С помощью позитивного восприятия родители смогут понять ситуацию, не испытывая чувства стыда и вины за своего ребенка. Акцент нужно делать на достижениях ребенка, даже если они незначительные. Пример замены негативного обращения на позитивное. Негативная форма: «Ваш ребенок

плохо себя ведет. Он дерется с другими детьми». Позитивная форма: «Ваш сын умеет отстаивать свои потребности и защищать себя. Это важно для жизни. Но ему бывает сложно выразить это безопасным способом. Давайте вместе подумаем, как помочь ему сохранить дружеские отношения с детьми».

Можно выделить следующие элементы беседы:

– Что случилось на самом деле («Я замечаю, что в последнее время …»).

– Что вы чувствуете по поводу таких изменений («Меня это тревожит»).

– Что вы думаете по поводу таких изменений («Я думаю, что…»).

– Что вы уже сделали или собираетесь сделать («Я побеседовала с одноклассниками…»).

– Что вы хотите в данной ситуации («Я бы хотела, чтобы мы вместе помогли…»).

После того как учитель закончит свое сообщение вопросом к родителю относительно данной проблемы, ему необходимо внимательно слушать родителей, используя навыки активного слушания.

В ходе общения с родителями важно избегать фразы: «Вы должны. Вам необходимо. Вам нужно», «Если вы не примете меры, то…», «Ваш родительский долг обязывает…», «Вы как мать (отец) должны…», «На вашем месте я бы…», «Вам необходимо больше времени проводить с ребенком», «Вы мало внимания уделяете семье», «Ваш ребенок слишком нервный» и т. п.

3. Завершение беседы

Учителю рекомендуется подвести итог беседы на основе приема рефлексивного слушания – «резюмирования»: «Если теперь подытожить сказанное Вами, то…» – и наметить пути дальнейшего сотрудничества, договориться о цели, месте и времени будущей встречи.

Прощаясь с родителем, учителю следует, обращаясь к нему по имени-отчеству, поблагодарить за беседу, высказать свое удовлетворение ею, выразить надежду на успех тех мероприятий, о которых достигнуты договоренности, проводить родителя и сказать слова

прощания доброжелательно и с улыбкой.

ОШИБКА

– Ваш ребенок гиперактивный, неусидчивый, непослушный.

– У вашей дочери начинается истерика, когда ей что-то не дают!

ПРАВИЛЬНО

– Ваш сын очень любознательный и всем интересуется во время занятий, даже успевает увлечься чем-то другим. Не сомневаюсь, что он будет эрудированным человеком. Но иногда это мешает ему сосредоточиться, чтобы доделать работу до конца и получить удовлетворенное состояние.

– Ваша дочка всегда знает, что хочет, и способна настаивать на своих желаниях. Это говорит о ее целеустремленности. Но иногда ей бывает трудно справиться с ограничениями. Давайте вместе подумаем, как можем ей в этом помогать.

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

Монина Г. Б., Лютова-Робертс Е. К. Коммуникативный тренинг (педагоги, психологи, родители). – СПб.: Речь, 2007. – 224 с.
Недвецкая М. Н. Теория и практика организации педагогического взаимодействия школы и семьи. – М.: УЦ Перспектива, 2011. – 152 с.
Недвецкая М. Н. Классному руководителю об организации взаимодействия школы и семьи. – М.: УЦ Перспектива, 2009. – 152 с.
Чибисова М. Ю., Пилипко Н. В. Психолог на родительском собрании. – М.: Генезис, 2009. – 135 с.

РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

На что обратить внимание администрации образовательной организации, если молодой педагог столкнулся с данной проблемой? Далее приведены условия и способы мотивации, несформированность которых может быть связана с появлением данной проблемы.

Условия профессиональной деятельности:

– режим работы;

– объем учебной нагрузки;

– учебно-методическая оснащенность учебного предмета;

– правила и нормы, действующие в образовательной организации;

– планирование и координация работ в образовательной организации;

– четкость определения полномочий, распределения должностных обязанностей;

– стиль руководства непосредственного руководителя;

– взаимоотношения с родителями/законными представителями обучающихся/воспитанников;

– время для самообразования и повышения общей культуры;

– ощущение своей принадлежности, нужности, признания со стороны коллег, администрации образовательного учреждения;

– предлагаемые возможности профессионального роста, построения карьеры;

– возможность открыто высказывать свои идеи и предложения, возможность быть услышанным;

– сложившаяся система стимулирования педагогов;

– удовлетворенность педагога результатами своей профессиональной деятельности.

Возможные способы мотивации педагогов:

– похвала руководителя и признание со стороны коллег;

– вынесение на доску почета;

– отгулы, дополнительные дни к отпуску.

ВОПРОС 10

КАК ПОСТУПАТЬ, ЕСЛИ РОДИТЕЛИ НЕ ВОСПРИНИМАЮТ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА?

РЕШЕНИЕ

Выстраивать отношения с родителями на основе взаимного уважения, обмена опытом воспитания и обучения. Учитывать потребности родителей в образовании детей.

РАЗВЕРНУТОЕ РЕШЕНИЕ

Попробуем найти золотую середину и определить, чего же хочет получить родитель от учителя или классного руководителя, школы в целом?

Во-первых, родителям важно и необходимо убедиться, что с его ребенком все в порядке не только в процессе учебной деятельности, но и с его физическим и психологическим состоянием; понимание того, что его ребенок учителю небезразличен, что педагог стремится позаботиться о нем.

Во-вторых, родитель надеется получить от учителя конкретную помощь, четкие, внятные рекомендации и поддержку.

В-третьих, для родителя важно, чтобы учитель был его союзником.

С этой точки зрения большое значение имеют личностные особенности родителей, их изначальная позиция по отношению к учителю. Однако существенную роль в таком взаимодействии играет и поведение самого учителя, и здесь важно, что говорит учитель и как он это говорит.

Чтобы избежать проблем в диаде учебного процесса «педагог — родитель», следует придерживаться следующих правил.

Первое правило: в работу классного руководителя с семьей необходимо включать мероприятия, направленные на укрепление и повышение авторитета родителей.

Второе правило: следует избегать нравоучительного, назидательного тона, поскольку это может вызвать обиды и раздражения у родителей. В речи педагога нежелательно использовать фразы «Вы должны» и «Вы обязаны», будет неуместна в беседе с родителями и такая фраза: «Поставьте себя на их место».

Правило третье: формой контроля может стать обмен опытом и наблюдениями между родителем и педагогом. Совместное обсуж-

дение поможет найти индивидуальное решение для каждого ребенка и его семьи, при этом оно устроит обе стороны. Такое взаимодействие возможно при условии развития активности у родителей и их педагогической культуры в воспитании детей. Активность можно развивать и у старшего поколения, включая их опыт. Психологически старшее поколение зачастую готово поддержать все начинания учителя. Опыт бабушек и дедушек позволяет с глубоким пониманием и ответственностью относиться к проблемам детей в школе.

Еще одно правило связано с педагогическим тактом педагога. Следует всегда учитывать индивидуальный опыт, статус и личную историю каждого родителя и всей семьи в целом. При этом нельзя допускать неосторожного вмешательства в жизнь семьи.

Учитель часто становится вольным или невольным свидетелем отношений в семье ученика, которые не предназначаются для глаз и ушей других. Часто родители идут к нему за помощью, при этом доверяя ему сокровенное. В этом случае учитель должен быть всегда тактичным, доброжелательным, какой бы ни была семья. Мудрый и эмпатичный классный руководитель в семье не посторонний. Оптимистичный настрой в решении проблем воспитания, вера в ребенка и опора на его положительные качества помогут выстроить доброжелательные отношения.

Помимо перечисленных правил следует учесть, что не стоит бояться не знать ответа на вопрос родителей. Педагог может взять тайм-аут по этому поводу и хорошо подумать или поискать информацию, а уже потом с учетом индивидуальных особенностей их ребенка посоветовать им что-то необходимое для воспитания.

Признать порой собственные ошибки педагогу бывает достаточно сложно, поскольку существующая установка «учитель всегда прав» не всегда позволяет правильно оценить реальность. Даже в случае осознания можно наблюдать неконструктивные реакции или действия педагога. Например, педагог начинает давать задания, которые позволили бы, с его точки зрения, объединить всех участников учебного процесса, но ошибка в том, что эти задания часто бывают не под силу при выполнении как детям, так и их родителям. Еще одним не совсем эффективным мероприятием могут стать родительские собрания, на которых дается скучный академический и сухой материал. Поэтому, чтобы они стали конструктивными, надо продумать тематику, которая смогла бы заинтересовать родителей. При этом не чтение «с листа текста», а именно беседа должна составлять основу таких встреч.

Во время родительских собраний следует не только ругать детей, но и хвалить их. В этом случае одобрение рождает желание помогать друг другу, действовать бок о бок. Если в самом начале и в конце родительского собрания похвалить совместную работу родителей и учеников, то и отношение к учителю становится намного лучше. Конструктивным приемом на родительских собраниях является использование приема уточнения, который помогает снизить эмоциональную напряженность ситуации. Умение педагогом последовательно задать содер

жательные вопросы, умение постепенно перевести собеседника на интеллектуальный уровень рассмотрения проблемы и при этом не поддаться на эмоциональные провокации родителей позволит ему предстать грамотным и компетентным специалистом.

ОШИБКА

– Я учитель, поэтому я лучше знаю, как взаимодействовать с вашим ребенком.

ПРАВИЛЬНО

– Вы, как никто другой, лучше знаете своего ребенка, поэтому мне нужен ваш совет, чтобы наладить взаимодействие с ним.

– Если бы вы столкнулись с подобной ситуацией, как бы вы поступили на моем месте?

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

Митина Л. М., Асмаковец Л. М. Эмоциональная гибкость учителя: Психологическое содержание, диагностика, коррекция: Учебно—методическое пособие. — М.: Моск. психол.-соц. ин-т: Флинта, 2001. — 190 с.
Митина Л. М. Учитель как личность и профессионал. — М.: Дело, 1994. — 215 с.
Особенности личностного и профессионального развития субъектов образовательного пространства в современных социально-экономических условиях: Научно—методическое пособие для практических психологов образования и педагогов школ / Под ред. Л. М. Митиной. – М., 2010. – 295 с.
Советы для молодого учителя. — URL: http://www.liskyedu.narod.ru/molodspec.html.

РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

На что обратить внимание администрации образовательной организации, если молодой педагог столкнулся с данной проблемой? Далее приведены условия и способы мотивации, несформированность которых может быть связана с появлением данной проблемы.

Условия профессиональной деятельности:

– режим работы;

– объем учебной нагрузки;

– учебно-методическая оснащенность учебного предмета;

– правила и нормы, действующие в образовательной организации;

– планирование и координация работ в образовательной организации;

– четкость определения полномочий, распределения должностных обязанностей;

– стиль руководства непосредственного руководителя;

– взаимоотношения с родителями/законными представителями обучающихся/воспитанников;

– время для самообразования и повышения общей культуры;

– ощущение своей принадлежности, нужности, признания со стороны коллег, администрации образовательного учреждения;

– предлагаемые возможности профессионального роста, построения карьеры;

– наличие возможности открыто высказывать свои идеи и предложения, возможности быть услышанным;

– оказываемые меры поддержки и помощи в профессиональных вопросах со стороны руководителей, более опытных коллег;

– сложившаяся система стимулирования педагогов;

– результаты профессиональной деятельности педагога.

Возможные способы мотивации педагогов:

– похвала руководителя, признание со стороны коллег;

– вынесение на доску почета;

– отгулы, дополнительные дни к отпуску.

ВОПРОС 11

КАК КОНСТРУКТИВНО ВЫХОДИТЬ ИЗ КОНФЛИКТА С КОЛЛЕГАМИ?

РЕШЕНИЕ

Применяйте разные стратегии выхода из конфликта в зависимости от ситуации.

РАЗВЕРНУТОЕ РЕШЕНИЕ

Возникновение конфликтов между коллегами-учителями неизбежно. Возможные причины конфликтов:

– межличностные отношения в женском коллективе;

– эмоциональность оценки ситуации;

– распределение учебной нагрузки;

– расписание;

– личностные особенности.

Нет хороших и плохих способов выхода из конфликта – есть конструктивные и неконструктивные в контексте определенной ситуации. Для молодого педагога важно уметь анализировать возникший конфликт и выбирать оптимальную стратегию выхода из него, поскольку конструктивное разрешение конфликта позволяет выстраивать равноправные отношения с коллегами, отстаивать свою точку зрения, получить статус профессионала.

Согласно К. Томасу и Р. Килманну, пять основных стратегий применимы в следующих ситуациях.

1. Уход (уклонение). Можно использовать: если проблема не столь важна; зачинщик осознает собственную неправоту; оппонент обладает властью или более высокой должностью; у молодого педагога отсутствует информация, необходимая для аргументации собственной точки зрения. Последствиями стратагемы станет сохранение отношений с оппонентом, но замалчивание конфликта, который может разгореться вновь.

2. Конфронтация (соперничество). Целесообразно использовать в том случае, если молодой педагог обладает властью, осознает высо

кую значимость предмета конфликта и готов отстаивать собственные интересы до конца, если верит в победу и имеет информационное преимущество. Последствиями стратагемы станут открытая конфронтация и эскалация, которые приведут к победе или проигрышу, но потере отношений с оппонентом.

3. Приспособление (отказ от собственных интересов). Можно использовать в том случае, если: вы понимаете значимость для оппонента предмета конфликта; для вас предмет конфликта не особо значим; вы понимаете, что выиграть спор невозможно и бессмысленно; понимаете, что, немного уступая, вы теряете мало. Последствиями стратагемы станет укрепление отношений с оппонентом, получение уважения и симпатии, но отказ от собственных интересов.

4. Компромисс (взаимная уступка). Целесообразно использовать как временную меру для снижения накала эмоций, в безвыходной ситуации, для создания основы для дальнейшего сотрудничества. Однако компромисс – временное решение, и конфликт может разгореться с новой силой, если его причина не устранена. Последствиями стратагемы может стать доверие и готовность сотрудничать со стороны оппонента.

5. Сотрудничество (максимальный учет интересов обеих сторон). Необходимо использовать в ситуации, когда заинтересованы в переводе отношений с оппонентом на качественно иной уровень, нацелены на поиск взаимовыгодного решения, устраивающего обе стороны и полностью устраняющего причину конфликта, стремитесь к длительному сотрудничеству с оппонентом.

Общий алгоритм разрешения конфликта с коллегами таков:

1. Прояснение позиции каждой из сторон (анализ ситуации).
2. Поиск истинной причины конфликта.
3. Альтернативные варианты решений и выхода из конфликта.
4. Поиск общей основы для выработки единого решения.
5. Формирование единого пути выхода из конфликта.
6. Фиксация договоренностей.
7. Реальные действия в соответствии с договоренностями по выходу из конфликтной ситуации.

ОШИБКА

Неконструктивный подход к выходу из конфликта. Оскорбления. Переход на личности. «Молчанка».

ПРАВИЛЬНО

Конструктивный подход к решению проблемы начинается с фразы «Давайте вместе разберемся в ситуации…».

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

Клименских М. В., Ершова И. А. Педагогические конфликты в школе: Учебное пособие. — Екатеринбург: Изд—во Урал. ун—та, 2015. — 76 с.
Литвак М. Е. Психологическое айкидо: Учебное пособие. — Ростов-на-Дону: Феникс, 2021. — 219 с.
Семенцова Е. И. Школьные конфликты: Виды, пути решения, приемы и примеры // Педагогическое сообщество Екатерины Пашковой. – URL: https://pedsovet.su/publ/72-1-0-4305.
Шейнов В. П. Управление конфликтами. — СПб.: Питер, 2019. — 576 с.

РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

На что обратить внимание администрации образовательной организации, если молодой педагог столкнулся с данной проблемой? Далее приведены условия и способы мотивации, несформированность которых может быть связана с появлением данной проблемы.

Условия профессиональной деятельности:

– режим работы;
– объем учебной нагрузки;
– условия, в которых педагог выполняет работу (освещенность, температура, чистота, комфорт и др.);
– уровень заработной платы;
– оборудование, на котором работает педагог;
– учебно-методическая оснащенность учебного предмета;
– правила и нормы, действующие в образовательной организации;
– планирование и координация работ в образовательной организации;
– четкость определения полномочий, распределения должностных обязанностей;
– стиль руководства непосредственного руководителя;
– отношения в коллективе;
– взаимоотношения с родителями/законными представителями обучающихся/воспитанников;
– время для самообразования и повышения общей культуры;
– ощущение своей принадлежности, нужности, признания со стороны коллег, администрации образовательного учреждения;
– предлагаемые возможности профессионального роста, построения карьеры;
– наличие возможности открыто высказывать свои идеи и предложения, возможности быть услышанным;
– оказываемые меры поддержки и помощи в профессиональных вопросах со стороны руководителей, более опытных коллег;
– сложившаяся система стимулирования педагогов.

Возможные способы мотивации педагогов:

– почетная грамота/благодарственное письмо;
– благодарность в приказе с занесением в трудовую книжку;
– улучшенные условия работы, облегченная учебная нагрузка;
– отгулы, дополнительные дни к отпуску;
– повышение в должности.

БЛАГОДАРНОСТИ

Считаем своим долгом в первую очередь поблагодарить тех, кто, сам того не подозревая, стал соавтором этой книги – молодых педагогов, которые приняли участие в исследовании и поставили перед нами проблемные вопросы, наиболее часто встречающиеся в первые годы работы в образовательной организации. Пусть не на все вопросы мы дали ответы в учебно-методическом пособии, уже сейчас мы приступаем к поиску ответов на все не нашедшие ответа ваши вопросы.

Особенно хотелось бы поблагодарить тех взрослых – учителей, экспертов, наставников, кто нашел в себе силы и время сопроводить молодых педагогов в период их профессиональной адаптации. Всех их мы упоминали в авторах данного пособия, они являются авторами описанных здесь решений.

Хотелось бы также выразить благодарность всем тем, кто помог нам организовать первый подобный коворкинг-клуб в Кировской области. Поддержку клубу оказали Министерство образования Кировской области, Институт развития образования Кировской области, Центр повышения квалификации и ресурсного обеспечения муниципальной системы образования города Кирова, Профсоюз образования Кировской области и многие другие.

Выражаем также благодарность нашей рабочей группе по реализации проекта, а особенно студенческому руководителю проекта Анне Анатольевне Безденежных, ресурсному руководителю проекта Светлане Анатольевне Поповой и методисту проекта Александре Николаевне Шишкиной.

Большое спасибо всем тем, кто небезразличен к профессиональному становлению учителя!

С уважением, куратор проекта
Вячеслав Утёмов

Учебное издание

Составители:
Быкова Светлана Станиславовна
Горбушина Анастасия Владимировна
Горев Павел Михайлович
Кобелева Галина Александровна
Королева Оксана Леонидовна
Никитина Екатерина Леонидовна
Печенкина Елена Николаевна
Усатов Александр Александрович
Утёмов Вячеслав Викторович
Филева Наталья Николаевна
Шак Анна Александровна
Шишкина Александра Николаевна

Навигатор успешного учителя: гид по (не)простым решениям ваших затруднений

Редактор Ю. Болдырева
Дизайн обложки, макет – Алексей Жолобов

Подписано в печать 11.11.2021. Формат 60x84/16.
Гарнитура «Cambria». Бумага офсетная. Усл. п. л. 3,125.
Тираж 200 экз. Заказ №

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Вятский государственный университет»
610000, г. Киров, ул. Московская, д.36, тел.: 8(8332)742-579,
http://vyatsu.ru