

Главное управление образования Гомельского облисполкома

Государственное учреждение образования
«Гомельский областной институт развития образования»

Материалы областного семинара

«Реализация модели организации профессионального развития педагогов»



Гомель

2023

Составители:

Биран Т.К., начальник учебно-методического отдела аналитической работы и менеджмента качества ГУО «Гомельский областной институт развития образования»;

Мазуренко Н.К., методист учебно-методического отдела аналитической работы и менеджмента качества ГУО «Гомельский областной институт развития образования»

Рецензенты:

Блажко О.А., проректор по учебной работе ГУО «Гомельский областной институт развития образования»

В сборнике систематизированы материалы областного семинара, прошедшего 15.12.2023 года на базе государственного учреждения образования «Средняя школа №10 г.Светлогорска», представлен опыт и определены основные направления деятельности психолого-педагогического сопровождения профессионального развития педагога средствами аттестации.

Материалы предназначены для методистов учреждений, осуществляющих научно-методическое обеспечение образования, курирующих вопросы аттестации педагогических работников.

Порядок проведения

<p>10.00 – 10.30 (холл 1-го этажа)</p>	<p>Встреча и регистрация участников областного семинара. Кофе-пауза <i>Гвоздь Ирина Сергеевна, директор ГУО «Средняя школа №10 имени С.Л.Краснопёрова»</i></p>
<p>10.30 – 10.50</p>	<p>Презентация авторских выставок учителей, имеющих квалификационную категорию «учитель-методист», «Территория профессионального мастерства» <i>учителя, имеющие квалификационную категорию «учитель-методист»: Горовиц Наталья Петровна, учитель ГУО «Средняя школа №5 г.Светлогорска», Закружная Анна Петровна, учитель ГУО «Средняя школа №9 г.Светлогорска», Мицкевич Светлана Ивановна, ГУО «Средняя школа №9 г.Светлогорска», Смирнова Ия Георгиевна, ГУО «Средняя школа №4 г.Светлогорска»</i></p>
<p>10.50 – 10.55 (актовый зал)</p>	<p>Приветствие участников семинара <i>Шатило Наталья Ефимовна, заместитель начальника отдела образования Светлогорского райисполкома</i></p>
<p>10.55 – 11.00</p>	<p>Открытие семинара <i>Биран Татьяна Валерьевна, начальник учебно-методического отдела аналитической работы и менеджмента качества государственного учреждения образования «Гомельский областной институт развития образования» (далее – ГОИРО)</i></p>
<p>11.00 – 11.20</p> 	<p>Аттестация как фактор повышения профессионального мастерства педагогов <i>Мазуренко Наталья Константиновна, методист учебно-методического отдела аналитической работы и менеджмента качества ГОИРО</i></p>
<p>11.20 – 11.35</p> 	<p>Система методического сопровождения повышения квалификационного уровня педагогических работников системы образования Светлогорского района <i>Роговцова Людмила Ивановна, заведующий ГУ «Светлогорский районный учебно-методический кабинет»</i></p>
<p>11.35 – 11.50</p>	<p>Индивидуальный маршрут саморазвития и самореализации как организационно-методический инструмент профессионального развития педагога <i>Колесникович Татьяна Владимировна, заместитель директора по учебной работе ГУО «Средняя школа №11 г.Светлогорска»</i></p>
<p>11.50 – 12.05</p>	<p>О работе объединения «Школа становления» как форме организации методического сопровождения профессиональной</p>

	<p>адаптации молодых специалистов» <i>Макаришина Юлия Игоревна, заместитель заведующего по основной деятельности ГУО «Дошкольный центр развития ребенка №1 г.Светлогорска»</i></p>
<p>12.05 – 12.20</p> 	<p>Управленческая стратегия работы творческой группы в реализации задач повышения квалификационного уровня педагогических работников <i>Костко Галина Михайловна, заведующий ГУО «Детский сад №5 г.Светлогорска»</i></p>
<p>12.20 – 12.50</p>	<p>Конкурсы профессионального мастерства как средство повышения уровня педагогической компетентности участников <i>Никитенко Наталья Николаевна, учитель географии ГУО «Гимназия г.Светлогорска»</i></p>
<p>12.50 – 13.10</p> 	<p>Коррекционно-развивающее направление деятельности педагога-психолога по обеспечению профессиональной поддержки и оказанию психологической помощи аттестуемому <i>Синькевич Татьяна Алексеевна, педагог-психолог ГУО «Средняя школа №9 г.Светлогорска»</i></p>
<p>13.10 – 14.00</p>  	<p>Работа в микрогруппах: Мастермайнд «Модель системы методического сопровождения аттестации педагогических работников» Скрайбинг «Профессиональный рост педагога» Методический спарринг «Вопрос-ответ» <i>Явор Людмила Николаевна, методист ГУ «Светлогорский районный учебно-методический кабинет»</i></p>
<p>14.00 – 14.20</p>	<p>Обмен мнениями. Подведение итогов работы семинара <i>Биран Татьяна Валерьевна, начальник учебно-методического отдела аналитической работы и менеджмента качества государственного учреждения образования ГОИРО</i></p>
<p>14.30 – 15.00</p>	<p>Обед</p>
<p>15.15</p>	<p>Отъезд</p>

Реализация модели организации профессионального развития педагогов

*Мазуренко Наталья
Константиновна, методист
учебно-методического отдела
аналитической работы и
менеджмента качества ГОИРО*

Заканчивается 2023 год. И по традиции мы подводим итоги уходящего года и строим планы на будущее. Поэтому сегодня хотим рассмотреть показатели в динамике, сделать акценты на наиболее проблемные вопросы, чтобы качественно составить планирование методической работы на будущий год.

Самым важным элементом аналитической информации о ходе аттестации является реализация резерва педагогических кадров на присвоение очередной квалификационной категории. В течение 2022/2023 учебного года аттестованы 3088 педагогических работников области, из них на высшую квалификационную категорию – 805, на первую – 1211, на вторую – 1072, кроме того, 7 педагогам области присвоена квалификационная категория «учитель-методист». Процент реализации резерва на присвоение очередной квалификационной категории увеличился по сравнению с прошлым учебным годом и составил 49,38% (в 2021/2022 уч.г. – 47,52%).

По итогам 2022/2023 учебного года качественный состав педагогических работников области выглядит следующим образом: 67 учителей имеют квалификационную категорию «учитель-методист» (в том числе педагоги, в настоящее время работающие в должностях, не предусматривающих присвоение квалификационных категорий), 39,69% - высшую, 29,42% - первую, 12,51% - вторую квалификационные категории, и 18,20% - педагоги, не имеющие квалификационной категории.

Теперь о реализации резерва в разрезе районов.

По состоянию на 1 июля 2023 года лидерами в реализации **резерва на присвоение очередной квалификационной категории** являются Чечерский (200%)!!!, Брагинский(82,43%), Октябрьский (80,95%), Наровлянский (75%), Кормянский (69,9%). Особо хочется отметить районы, которые показывают стабильно высокий результат по реализации резерва уже более 4 лет. Это Брагинский, Наровлянский, Кормянский, Мозырский районы, Советский и Новобелицкий районы г.Гомеля. Региональные кураторы аттестации в этих районах успешно справляются со своей работой, из года в год обеспечивая высокие результаты аттестации педагогов на присвоение очередной квалификационной категории. Профессионализм, компетентность и умение работать с людьми позволяют достичь поставленных целей в аттестации педагогов. Замыкают рейтинговую таблицу Лельчицкий (24,86%), Лоевский (27,14%), Ветковский (28,03%), Петриковский (32,99%), Речицкий (40,34%), районы. Среди районов, где показатели ниже областных, Петриковский,

Речицкий, Житковичский районы и Центральный район г.Гомеля показывают стабильно низкий результат уже более 4 лет. Но! Если Центральный район г.Гомеля продолжает снижать темпы аттестационных процессов (-1,68%), а Житковичский стоит на месте, то Речицкий и Петриковский районы хоть и не смогли достичь среднеобластного показателя по результатам аттестации, но всё же сделали выводы и улучшили свои результаты по сравнению с прошлым учебным годом: Речицкий район на 10,1%, а Петриковский район на 1,38%.

По сравнению с прошлым учебным годом значительно набрали обороты Чечерский (+131,75%), Добрушский (+26,73%), УО областного подчинения (+24,58%), Октябрьский (+24,05%), Хойникский (+15,41%), снизили результаты более чем на 10% – Лельчицкий(-19,58%) и Лоевский (-7,69%) районы.

Реализация резерва

В целом процент реализации резерва на присвоение очередной кв.к. вырос по сравнению с прошлым учебным годом на 1,86 и составляет 49,38%. Однако если рассматривать данный показатель в разрезе отдельных квалификационных категорий, то наряду с высокими темпами аттестации на 2 (90,46%) и 1(103,5%) квалификационные категории, выявляются проблемы с аттестацией на высшую квалификационную категорию – всего 20,65%.

Аттестация на ВКК на 01.07.2023

Бузуловно к аттестации на вкк к педагогу предъявляются более высокие требования, но мы с вами, коллеги, понимаем, что главная проблема - квалификационный экзамен. Он предполагает проверку профессиональных знаний и навыков педагога, его готовности к работе на более высоком уровне. Однако не все педагоги имеют достаточный уровень знаний. Кроме того, процедура сдачи экзамена может быть достаточно стрессовой для некоторых педагогов, что также снижает шансы на успешное прохождение аттестации.

Обратимся к данным по аттестации на высшую квалификационную категорию: показатель реализации резерва на присвоение **высшей квалификационной категории** увеличился всего на 0.3% и составляет 20,65% , и поэтому по-прежнему только каждый пятый педагог, потенциально имеющий право быть аттестованным на высшую квалификационную категорию, смог правильно распорядиться этой возможностью.

(Справочно: на 01.07.2021 – 25,75%, на 01.07.2022-20.35%).

В рейтинге районов по этому показателю лидируют Чечерский (375,00%)!!!, Брагинский (45,24%), УО, подведомственные Гомельскому горисполкому (36,54%), Мозырский (35,31%), Октябрьский (30,56) районы. Замыкают рейтинг Петриковский (5,60%), Лельчицкий (6,34%), Жлобинский (11,67%), Ветковский (12,70%) районы и Новобелицкий район г.Гомеля (13,08%). Опять о качественном внесении данных в свёрку. Кто эти педагоги, которые по формальным признакам не могли аттестовываться на ВКК, но все же сделали это?

Обратите внимание, что и малочисленные, и большие по количеству аттестуемых педагогов районы находятся вверху рейтинга. Значит, не важно количество, важным является качество выполняемой работы.

Итак, о квалификационных экзаменах. За 2023 год ГОИРО организовал 61 (5 – выездных) квалификационный экзамен при прохождении педагогическими работниками аттестации на присвоение высшей квалификационной категории. На 01.12.2023г. прошло 52 квалификационных экзамена с охватом 497 человек, из них успешно сдали 381 (76,66%) педагогов.

Если рассматривать сдачу квалификационных экзаменов на уровне республики, то становится очевидной общая тенденция к уменьшению как количества участников квалификационных экзаменов (в 2018г.-5558чел., в 2022г.-2997чел), так и успешности педагогов на квалификационном экзамене (2018г.-93.8%, 2019г.-93.78%, 2020г.-91.6%, 2022г.-89,4%).

Хочу отметить, что Гомельская область, оставаясь лидером по количеству педагогов, принявших участие в квалификационных экзаменах на присвоение вкк (в 2021г.- 34,8% от всех сдававших в РБ, в 2022г.-28,2%), смогла обеспечить качество проведения экзаменов, где показатель успешности на экзаменах в ГОИРО соответствует результатам сдачи экзаменов в АПО. Кстати, областями, где результаты кв.экс. стремятся к 100% успешности, учитывая ещё и тот факт, что все несдачи экзаменов педагогов этих регионов были только в АПО, заинтересовалась Генеральная прокуратура РБ.

Хочу подробнее поговорить об экзаменах ГОИРО. С одной стороны, мы можем сказать, что 100% успешность в тех направлениях деятельности, где принимали участие минимальное количество человек. Но обратите внимание, что самые низкие результаты продемонстрировали педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования и педагоги социальные, участие педагогов этих направлений в экзаменах тоже было небольшим. Значит проблема не в количестве, а в качестве подготовки. Анализ ошибок педагогов на экзамене показывает как недостаточный уровень знаний нормативной правовой базы, так и недостаточный уровень предметных знаний. При этом педагоги отмечали, что практически в 90% случаев подготовка к экзамену проводилась под патронатом заместителя руководителя, курирующего процессы аттестации. Это показало необходимость возобновить практику проведения обучающих семинаров по подготовке к экзаменам именно этой категории педагогов, что мы и планируем осуществить в ближайшем будущем.

Текущий показатель успешности на экзаменах ниже среднеобластного в 14 районах (учреждениях) области. При этом 4 района в отстающих уже 3-й год подряд: Брагинский, Добрушский, Ветковский районы и Советский район г.Гомеля.

О ходе аттестации на квалификационную категорию

«учитель-методист»

Из года в год не теряет своей актуальности вопрос о ходе аттестации на присвоение квалификационной категории «учитель-методист». Из 518 учителей РБ, сдавших экзамен на квалификационную категорию «учитель-методист», 72 – представители Гомельской области (данные на 22.10.2023 года). Доля педагогов Гомельщины этой квалификационной категории в республиканском банке учителей-методистов составляет 14%.

В республике % успешности за 10 лет (2013г.-2023г.) составляет 78%, в 2022г.- 72%, а в первой половине 2023г. и того меньше – всего 70%. К сожалению, мы в отстающих как по количеству учителей кв.кат. «учитель-методист» (По количеству мы уступаем г.Минску (104 чел.), Минской, Гродненской (по 76 чел.) и Брестской (74 чел) областям), так и по успешности в кв.экз. (75%, обгоняем только Могилвскую область). А теперь о приятном. В последние 2 года отмечается положительная динамика в прохождении экзамена на присвоение кв.кат. «учитель-методист». Анализ экзаменов педагогов Гомельской области показывает, что в 2022г успешно прошли экзамен в АПО 85,7% учителей, претендовавших на квалификационную категорию «учитель-методист» (в РБ – 72%). А во первой половине 2023г. педагоги Гомельщины заняли 1 место по результативности участия в экзаменах (80% успешности). Это значит, что мы с вами, коллеги, на правильном пути в деле подготовки педагогов к прохождению аттестации на присвоение кв.кат. «учитель-методист». Тем не менее, стоит присмотреться к творчески работающим педагогам на местах и оказать им адресную методическую и психологическую помощь в подготовке к аттестации. Тем более, что в перспективном плане аттестации на квалификационную категорию «учитель-методист» у нас состоят более 80 учителей, а выходят на квалификационный экзамен единицы.

В 2022/2023 учебном году были аттестованы 7 педагогов области из Центрального района г.Гомеля (3). Жлобинского (1), Мозырского (1), Рогачёвского (1) районов. В ноябре 2023г. квалификационная категория «учитель-методист» присвоена еще 1 педагогу – Капцевич Марине Викторовне, учителю биологии УО «Гомельский государственный областной лицей» (п.30-1, как победителю в номинации конкурса профессионального мастерства «Учитель года РБ»).

Справочно: в 2020/2021 учебном году 8 педагогов области успешно сдали квалификационный экзамен и впоследствии были аттестованы на квалификационную категорию «учитель-методист», в 2021/2022- 7, в 2022-2023 - 7).

На сегодняшний день в области 67 педагогов кв.к. «учитель-методист». По-прежнему не во всех районах есть учителя-методисты. Зато в каждом из направлений деятельности, в которых присвоение этой кв.к. возможно., у нас есть учителя-методисты. Исключение составляет только специальное образование.

Нет учителей-методистов

Брагинский, Гомельский, Ельский, Лоевский, Наровлянский, Октябрьский, Хойникский, Чечерский, Гомель (УО, подчиненные управлению образования Гомельского горисполкома), Новобелицкий район г.Гомеля.

Очевидно, что процесс организационно-методического сопровождения педагогов, претендующих на присвоение квалификационной категории «учитель-методист», нуждается в совершенствовании. Он должен стать системным, целенаправленным и адресным и включать в себя следующие компоненты:

1.Проведение обучающих семинаров и мастер-классов, направленных на повышение профессионального уровня педагогов и освоения ими новых методик и технологий обучения;

2.Организация участия в семинарах, фестивалях, конференциях, форумах с целью трансляции опыта педагогической деятельности.

3.Создание условий для обмена опытом между учителями-методистами и педагогами, планирующими проходить аттестацию на присвоение квалификационной категории «учитель-методист».

4.Разработка методических рекомендаций и пособий для учителей, направленных на совершенствование образовательного процесса в соответствии с современными требованиями и стандартами.

5.Мониторинг и анализ результатов педагогической деятельности учителей, выявление и распространение лучших практик и методик обучения.

6.Содействие в психологической подготовке к прохождению аттестации.

Работа института в этом направлении организована следующим образом. Для претендентов на квалификационную категорию «учитель-методист» организовано тематическое повышение квалификации. В декабре 2023г. В таком ПК приняли участие 26 педагогов из всех районов области. По запросам районов ведётся работа по индивидуальному сопровождению педагогов к квалификационному экзамену.

Составлен и ежегодно актуализируется перспективный банк данных учителей, претендующих в ближайшее время на присвоение квалификационной категории «учитель-методист». Планируем обновление банка данных в январе 2024г.

Учителя, состоящие в перспективном резерве на присвоение квалификационной категории «учитель-методист», приглашаются для проведения лекционных и практических занятий в ГОИРО. Материалы их опыта размещаются на сайте, Методическом портале, в Веб-учительской, сборниках научно-практических конференций.

Хорошо зарекомендовал себя «Клуб педагогических встреч», в рамках которого обсуждаются вопросы подготовки учителей начальных классов к экзамену на квалификационную категорию «учитель-методист».

На прошлой неделе состоялся областной фестиваль-панорама успешных педагогических практик по формированию функциональной

грамотности, где учителя-методисты делились своим опытом с коллегами, которые планируют проходить аттестацию на присвоение этой же квалификационной категории. (ГОИРО, декабрь 2023). Надеемся, что проведение подобных мероприятий останется в традициях института.

Запланирован областной семинар-фестиваль «Аттестация как условие повышения профессиональной компетентности педагога» на базе учреждений образования и силами педагогов Мозырского района, который в этом году пройдет в 4-й раз.

Кроме этого, в интересах аттестации педагогов на очередную квалификационную категорию программы повышения квалификации для членов аттестационных комиссий разработаны отдельно для учреждений дошкольного образования и учреждений общего среднего образования.

Ежеквартально формируется отчет о ходе аттестации педагогических работников, 2 раза в год докладывается о проделанной работе в ходе аппаратных совещаний при начальнике главного управления образования Гомельского облисполкома.

Проводятся мероприятия межкурсового периода. В 2023 учебном году проведено 26 обучающих семинаров на платной основе с охватом 550 человек для педагогов, претендующих на присвоение высшей квалификационной категории, а также 25 семинаров для членов аттестационных комиссий учреждений образования области, в которых приняли участие 660 человек.

По запросам педагогов, планирующих сдачу квалификационного экзамена при аттестации на высшую квалификационную категорию, организовано повышение квалификации на платной основе (3): обучение прошли 60 учителей-дефектологов учреждений общего среднего, дошкольного, специального образования, учителей вспомогательных школ-интернатов, воспитателей учреждений специального образования и 27 воспитателя дошкольного образования.

А сейчас о том, с чем предстоит работать в 2023/2024 учебном году – резерв на присвоение очередной квалификационной категории. Это итоговый вариант, после корректировки базы данных. Все данные по резерву согласованы с представителями учебно-методических кабинетов. От того, насколько серьезно в районах подошли к вопросу проведения сверки кадров, во многом будет зависеть конечный результат работы.

Система методического сопровождения повышения квалификационного уровня педагогических работников системы образования Светлогорского района

*Роговцова Людмила Ивановна,
заведующий ГУ «Светлогорский
районный учебно-методический
кабинет»*

Добрый день, уважаемые коллеги! Мы благодарим организаторов семинара за предоставленную возможность поделиться своим районным опытом работы по заявленной теме.

Согласитесь, что вопрос повышения квалификационного уровня педагогических работников является актуальным, о чем свидетельствует тот факт, что данный вопрос сегодня рассматривается на всех уровнях органов управления системой образования в нашей стране.

Вопрос аттестации и в нашем районе находится на постоянном контроле начальника отдела образования Ж.В.Черкас, рассматривается на аппаратном совещании при начальнике отдела образования, на совещаниях руководителей, Совете отдела.

Причиной этого являются современные тенденции развития образования и принципы государственной политики в сфере образования, которые диктуют переосмысления требования к качеству предоставляемого образования, одним из факторов которого является квалификационный уровень педагогов.

Именно методическую работу следует сегодня рассматривать как систему управления процессом квалификационного развития педагогических кадров, раскрытия их творческого потенциала и педагогической индивидуальности.

На сегодняшний день в учреждениях образования Светлогорского района образовательный процесс осуществляют 1 444 педагогических работника. Постоянно растущие требования к кадрам выдвигают на передний план деятельность по профессиональной подготовке и повышению квалификации кадров. В районе разработан план повышения квалификации и переподготовки педагогических работников. Ежегодно он выполняется более чем на 100% (2021 год – 120,9%; 2022 год – 117,1%; 2023 год – 121, 8%) за счет участия в повышении квалификации на платной основе.

Обеспечивается постоянный рост образовательного и профессионального уровней педагогов. Ежегодно возрастает количество педагогов с высшим педагогическим образованием. Наблюдается положительная динамика количества педагогов, имеющих высшую и первую квалификационную категорию. На данный момент она составляет 76,7%. В районе работает 4 учителя-методиста.

Данные результаты – это следствие плодотворной деятельности методической службы района, целью которой уже на протяжении многих лет является определение системы работы по организации методического сопровождения аттестации педагогических работников.

Для достижения поставленной цели были определены задачи, которые реализовывались в тесном сотрудничестве с методической службой отдельно взятого учреждения образования.

И сегодня в районе сложилась уже своя система работы, для содержания которой характерен не только определенный алгоритм, но и разнообразные формы работы с педагогическими работниками на основе реализации принципа индивидуально-дифференцированного подхода.

Для осуществления качественной работы система методического сопровождения аттестации педагогов образования помимо этапов имеет также направленность и векторность, содержание которых определяется задачами методической службы. Она включает доаттестационный период, саму аттестацию и послеаттестационный период.

Доаттестационный период характеризуется системой мероприятий, которая является основой дальнейшего выбора форм организации методического сопровождения аттестации и представляет собой работу по изучению состояния кадрового потенциала и уровня компетенции членов аттестационных комиссий учреждений в вопросах организации и проведения аттестации, а также деятельность по изучению и коррекции готовности педагогов к предстоящей аттестации.

Аттестационный период – это период организации самого процесса аттестации. И как сегодня показывает практика, да и меня поддержат коллеги, что выездные квалификационные экзамены на базе района являются практически основным мотиватором для изъявления желания педагогов аттестоваться на высшую категорию, которой сегодня уделяется пристальное внимание.

Послеаттестационный период – это период, как говорится в народе «время собирать камни» и ему характерны разнообразные формы работы по трансляции и презентации опыта педагогической деятельности.

Система методической работы нашего района с педагогами по повышению их квалификационного уровня построена таким образом, что максимально охватывает спектр вопросов по организации данной деятельности. Пользуясь предоставленной возможностью, я представлю вашему вниманию некоторые формы методической деятельности, которые зарекомендовали себя как наиболее эффективные.

Возможно, вы тоже сталкивались с парадоксом, когда, несмотря на колоссальный, богатый опыт педагогической деятельности, педагоги практически «срезались» на квалификационном экзамене. Школа становления в формате практических форм работы стала спасательным кругом для решения данной проблемы. Содержание каждого заседания и его форма определяется рассматриваемыми вопросами, спектр которых начинается от содержания нормативных правовых документов до методики преподавания отдельных дисциплин. Организуется работы школы с октября месяца каждого года, когда определены уже педагоги, претендующие на присвоение высшей квалификационной категории. Период ее работы определяется глубиной имеющих проблем у тех же педагогов.

В начале каждого учебного года, когда избираются новые составы аттестационных комиссий учреждений, появляется необходимость в оказании им практической помощи в вопросах алгоритма организации аттестации, определения содержательного компонента каждого этапа аттестации, а также в ведении основной документации. И поверьте мне, с каждым годом вопросов меньше не становится. Но они снимаются посредством организации цикла практикумов.

Именно работа в рамках практикумов позволяют вооружить председателей и членов аттестационных комиссий необходимыми знаниями в вопросах организации аттестации. Уже традицией стало введение в цикл этих практикумов семинарских занятий Гомельского областного института развития образования.

Несмотря на проводимую работу с администрацией и аттестационной комиссией, главным остается педагог и его мотивация в повышении квалификационного уровня. С этой целью в течении года педагогам предоставляется возможность выбрать ту или иную форму методической работы, которая отвечает их запросам и строится с учетом индивидуальности и дифференциальности.

Школа молодого педагога позволяет сформировать широкий набор профессиональных качеств, гарантирующих быстрое и безболезненное прохождение периода аттестации, у молодых педагогов сформировать устойчивый интерес к повышению своего квалификационного уровня.

Самыми сложными в практической деятельности педагогов после пройденной аттестации оказались вопросы организации трансляции и распространения собственного опыта педагогической деятельности. Скажу по-другому, отдельными педагогами воспринимается это время, как возможность расслабиться. Для предупреждения и искоренения таких настроений тон задаем заблаговременно посредством организации в районе Педагогического марафона среди учреждений дошкольного образования и Недели профессионального мастерства среди учреждений общего среднего образования. В конце учебного года, по результатам аттестации определяются педагоги, которые в рамках своего опыта представляют мастер-классы для педагогических работников района. График работы данных площадок утверждается начальником отдела образования и доводится до всех заинтересованных.

Знания педагогических работников, зачастую не всегда реализуются на практике из-за отсутствия соответствующих условий. Эта характерная и для нас проблема сейчас уже в прошлом. Есть категория педагогов, которые не останавливаются на достигнутой высшей категории и пытаются найти всевозможные пути своей реализации как творческого педагога. Мы пошли по пути организации проблемных групп и стартап-площадок среди педагогов-дошкольников.

Позвольте без преувеличения заявить, что проводимая кропотливая и целенаправленная работа в данных объединениях имеет результативность, которая очевидна. Одним из условий эффективности и результативности данной работы является тот факт, что у руля данных объединений стоят мэтры своего дела - наши опытные педагоги.

С работой проблемных и творческих групп нашего района давно уже знакомы коллеги области и не только. Выпуск 6-ти пособий, 2-х образовательных кейсов, более 20 рекомендаций и материалов планирования стали привычным делом для участников данных объединений. Авторские

находки имеют одно бесспорное преимущество: они не только реально используются на практике, но и доказали свою результативность.

Не могу не поделиться опытом использования ресурсных возможностей одной из наиболее перспективных форм трансляции педагогического опыта в нашем районе среди учреждений образования – это методический мост. На наш взгляд, данная форма работы имеет ряд преимуществ, так как она интегрирует в себя разнообразные формы работы с педагогическими работниками, в которых находят себя и наши активные педагоги-новаторы. В рамках методических мостов организуются не только мастер-классы, но и профессиональное общение, знакомство на месте с эффективным опытом работы.

Сегодня наши учреждения имеют богатый опыт в организации методических мостов, которые обеспечили решение многих проблем. Могу сказать, что с прошлого года данная форма работы вышла на межрегиональный уровень, что является важным в работе по распространению опыта педагогической деятельности.

Сегодня каждой методической службой выстраивается та система методической работы, которая наиболее актуальна для отдельно взятого района. Хочу только подчеркнуть, что важно ее строить на принципах личностно-профессионального развития педагогических работников. Надеюсь, что наш опыт был полезен.

Школа становления» как форма организации методического сопровождения профессиональной адаптации молодых специалистов

*Макаришина Ю.И., заместитель
заведующего по основной
деятельности ГУО «Дошкольный
центр развития ребенка №1
г. Светлогорска»*

Не секрет ни для кого, что происходящие преобразования в обществе диктуют переосмысления требования к качеству предоставляемого образования, что неразделимо с такими понятиями как «педагог-новатор», «педагог-мастер», «высококвалифицированный педагог». И это оправдывается тем, что именно такие педагоги смогут успешно подбирать эффективные методы работы со своими воспитанниками, строить с ними общение на личностном уровне, организовывать их деятельность максимально продуктивно.

Но педагога-новатора и мастера необходимо вырастить. И это уже поле деятельности методической службы учреждения, которая обеспечивает профессиональный рост молодого специалиста.

Первый год работы молодого специалиста самый трудный. Именно в этот период он держит главный экзамен – надо зарекомендовать себя

знающим, любящим своё дело педагогом, заслужить уважение детей, коллег, родителей.

Задача методической службы – помочь молодым педагогам адаптироваться в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути, создать имидж педагога с его индивидуальными и личностными качествами, особенностями профессиональной деятельности и поведения.

В арсенале сегодняшней методической работы имеются разнообразные формы организации такого методического сопровождения профессионального роста педагога, из которых каждое учреждение строит свою систему, в соответствии со своими педагогами, их проблемами и запросами.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и педагоги с многолетним стажем, а родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

В помощь молодым специалистам в нашем Центре создана Школа становления молодого специалиста, целью которой является повышение профессионального мастерства молодых педагогов. К каждому молодому специалисту закрепили педагога наставника, который оказывает необходимую помощь в организации образовательного процесса, проведении режимных моментов, составлении планов образовательной работы и многое другое.

Работа Школы регламентируется планом работы, утвержденным заведующим учреждением, и его содержание напрямую зависит от проведенной диагностико-аналитической деятельности, которая позволяет определить наиболее важные проблемы молодых педагогов.

Сроки работы Школы – учебный год, с интервалом – 2 занятия в месяц.

Тематика занятий Школы имеет достаточно широкий диапазон: от вопросов планирования до проблем методики организации различных видов детской деятельности.

Форма организации занятий Школы выбирается в соответствии с заявленной темой занятия и конечно же выбирается активная форма работы, которая бы способствовала включению всех молодых на занятия. С целью закрепления полученных знаний педагогам предлагается выполнить домашнее задание в виде разработки дидактического или методического продукта, в конце занятия предоставляются памятки, буклеты, которые включают тезисное содержание всего занятия.

Таким образом, в течение учебного года в рамках Школы проводятся разнообразные формы работы, которые позволяют держать в поле зрения вопрос повышения квалификации, роста мастерства начинающих педагогов.

Но остается еще одна немаловажная проблема в работе с молодыми. И вы согласитесь со мной - это конечно же их психологическая адаптация. Ведь очень важно для молодого специалиста почувствовать себя частью

коллектива, понять, что он принят другими педагогами. В нашем Центре закрепилась хорошая традиция – посвящение молодых специалистов в педагоги, где они дают клятву Воспитателя, а воспитанники вручают им памятные символы, характеризующие становление их профессиональной деятельности под названием «Педагогический дебют». Такая форма не только сближает педагогов, но и дает возможность молодым специалистам стать «своим» среди своих.

В нашем учреждении сложилась своя система работы с молодыми специалистами, выбираются те формы и методы работы, которые позволяют недавнему выпускнику вуза, либо колледжа, быстро адаптироваться к работе, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, «почувствовать вкус» профессиональных достижений, раскрыть свою индивидуальность и начало формирования имиджа своей собственной профессиональной деятельности.

И одним из показателем результативности нашей работы, а это тот самый приятный момент, когда на доске почета нашего учреждения появляется фотография недавно молодого и неопытного педагога, а сегодня уже квалифицированного профессионала с горящим сердцем и глазами!

Индивидуальный маршрут саморазвития и самореализации как организационно-методический инструмент профессионального развития педагога

*Колесникович
Владимировна,
директора по учебной работе
ГУО «Средняя школа №11
г.Светлогорска»*

*Татьяна
заместитель*

Социальный заказ белорусского общества к школе сформулирован **в качестве цели** образования: формирование знаний, умений, навыков и интеллектуальное, нравственное, творческое и физическое развитие личности обучающегося.

Общество выдвигает высокие требования к учителям, поскольку **именно они** являются ключевым субъектом изменений в образовании и без их **активного участия** прогрессивные перемены невозможны.

Это требует повышения квалификации педагога, но не в традиционном понимании приращения у него профессиональных знаний, умений и навыков, а расширения профессионального пространства как показателя компетентности.

Развитие учителя проявляется в способности к рефлексии своей деятельности, стремлении совершенствовать необходимые компетенции, выстраивать процесс педагогического самообразования, а также умения обнаруживать, ставить и решать новые задачи. Очевидно, что современные функции и профессиональные задачи необходимо осваивать своевременно, в полном объеме и постоянно, в противном случае у педагога наступает кризис компетентности.

Перед методической службой учреждения образования ставится задача такой организации научно-методического сопровождения развития компетенций педагогов, которое позволит им **перейти с пассивной** модели адаптивного поведения **к активной** - профессионального развития в изменяющихся условиях деятельности.

Учитывая факт, что в школе работают педагоги с различным уровнем профессионального мастерства, стажем работы, взглядами на самообразование, актуальным становится дифференцированный, индивидуальный подход к развитию профессиональных компетенций каждого учителя.

Иными словами, для организации **эффективного** методического сопровождения профессионального развития педагогов необходимо создание для каждого своего, индивидуального образовательного маршрута, который представляет собой целенаправленную проектируемую дифференцированную программу становления и развития профессиональных компетенций.

При разработке индивидуальных образовательных маршрутов педагогов школы учитываем их личные образовательные потребности и специфику нашего учреждения: наличие профильных групп, в том числе, военно-патриотической направленности, классов с изучением предметов музыкального цикла, сотрудничество с Военной Академией Республики Беларусь, а также членство школы в Ассоциации школ Российской Федерации и Республики Беларусь.

Среди приоритетных направлений развития образовательного пространства можно выделить инновационную составляющую (в школе реализованы 4 инновационных проекта Министерства образования Республики Беларусь), среди которых – разработка индивидуальных образовательных маршрутов для учащихся как способ профориентации и реализации жизненных стратегий.

Еще одно перспективное, на наш взгляд, и активно прорабатываемое направление – исследовательская деятельность учащихся и педагогов.

В индивидуальном образовательном маршруте педагога отражаются четыре основных направления деятельности:

- нормативно-правовое;

- научно-методическое;
- психолого-педагогическое;
- организационно-методическое.

Согласно указанным направлениям определяются цели, содержание, формы, методы работы с педагогом по развитию профессиональной компетентности на текущий год и перспективу.

11. Одной из важных составляющих индивидуального образовательного маршрута педагога считаем мотивацию и готовность к повышению квалификации в рамках курсов, а также в межкурсовой период. План повышения квалификации ежегодно выполняется нами на 100 процентов. Отказов от курсов практически нет, что является результатом индивидуального подхода к педагогам при составлении плана на следующий год, тесного сотрудничества с профильными методистами районного учебно-методического кабинета. В школе традиционно сложилось ответственное отношение к посещению курсов повышения квалификации.

Более динамичным является организация посещений тематических семинаров, тренингов, в том числе на платной основе и онлайн. Активность педагогов в данном направлении обеспечивается за счет подбора интересных, востребованных им тем. Так, перед сдачей экзамена в процессе аттестации на высшую категорию, при подготовке учащихся к олимпиаде по учебным предметам или в процессе организации исследовательской деятельности, учителя охотно посещают мероприятия, на которых могут повысить свою компетентность в данном направлении деятельности, встретиться с успешными коллегами, получить ответы от специалистов.

Последние несколько лет уделяем особое внимание обратной связи после повышения квалификации. Педагоги обязательно выступают перед коллегами на заседании учебно-методических объединений, делятся новыми знаниями, идеями, привезенными наработками. Считаем, что это также повышает престиж курсов, а также мотивирует учителя к более внимательному изучению преподаваемых им тем.

Аттестация. Важный этап деятельности каждого педагога. Процент реализации возможности аттестации педагогов не пенсионного возраста в школе – 100%. Работа ведется постоянно. Имеется перспективный план аттестации. Учителя знают Инструкцию об аттестации, временные рамки между присвоением различных категорий и подходят морально готовыми к сроку, когда имеют право обратиться в комиссию. Замечено, что некоторым педагогам важно быть «в процессе» не одному, поэтому, как правило, аттестуем учителей группами. В сентябре месяце, до выборов аттестационной комиссии,

анализируем перспективный план, проводим индивидуальные консультации, формируем комиссию с учетом преподаваемых предметов кандидатов на аттестацию, которая сможет профессионально помочь каждому.

Выдаем направления на сдачу квалификационного экзамена на присвоение высшей категории и сразу определяем тему работы, план подготовки к экзамену, назначаем в помощь опытного педагога. Подготовка в плановом, не авральном режиме, помощь опытных коллег, их поддержка и пример, позволяют создать благоприятную психологическую атмосферу.

Аттестация на 2 и 1 категорию проходит строго по плану, по группе в первом и втором полугодии. Период открытых уроков, подготовки материалов из опыта работы – хорошая возможность показать себя, свои достижения, поделиться эффективными наработками. Проходит всегда активно, занятия посещают не только члены комиссии, но и все желающие коллеги.

Особое внимание уделяем составу аттестационной комиссии. Стараемся сохранить ее костяк. Наличие опытных людей, владеющих требованиями Инструкции к процессу организации аттестации и оформлению документов позволяет снять дополнительную нервозность.

Описанная мною система работы по организации аттестационного процесса доказывает свою эффективность.

Еще один организационно-методический аспект повышения квалификации педагога, на наш взгляд, участие в конкурсах профессионального мастерства. Долгое время он характеризовался низкой активностью. Велся поиск эффективных форм презентации своей деятельности. Упор вновь был сделан на коллективную подготовку, создание творческих групп, в которых собираются люди с разными компетенциями, готовые «работать на престиж другого», зная, что сами могут рассчитывать на их поддержку.

Первой нашей удачей в этом плане стало результативное выступление директора школы в областном конкурсе «Лучший руководитель учреждения образования - 2015». Мы опирались на имеющиеся наработки, представляли руководителя как лидера инновационных процессов, сформировали первую творческую группу.

Далее описанный алгоритм подготовки позволил занять призовое место в областном конкурсе «Лучший классный руководитель Гомельской области» в 2018 году,

В районном фестивале- конкурсе молодых специалистов в 2019 году.

В мае 2023 года наш молодой классный руководитель Сикиржицкая Марина Витальевна награждена Дипломом 2 степени

районного конкурса «Классный – миротворец», который проводился Гомельским областным отделением Белорусского фонда мира

В 2023 году лауреатом 3 этапа республиканского конкурса профессионального мастерства педагогических работников «Учитель года Республики Беларусь» стала учитель русского языка и литературы Купрацевич Ольга Васильевна.

Последним достижением явилось участие нашего учителя русского языка и литературы, Король Тамары Васильевны в III международном конкурсе Минпросвещения Российской Федерации «Лучшая русская школа за рубежом» в номинации «Учитель-международник». Среди более 400 участников из 80 стран она была единственной финалисткой из Беларуси, ее сценарий воспитательного мероприятия «Письмо Победы» удостоен Диплома «За вклад в повышение качества образования на русском языке за рубежом». Церемония награждения состоялась 8 декабря, на ВДНХ в г. Москве. Далее все награжденные приняли участие в цикле образовательных мероприятий в центре «Машук» в г. Пятигорске.

Хочу отметить, что участие педагогов школы в международных мероприятиях, в том числе методических, активизирует педагогический поиск, побуждает изучать эффективные практики работы коллег за рубежом, внедрять их в свою деятельность.

И последняя форма работы, о которой хочется сказать, это публикации педагогов. Нам удалось активизировать и данное методическое направление. В основном это публикации и участие в научно-практических конференциях, республиканских и международных. Опыт работы показывает, что данная деятельность не вызывает у педагогов интереса. Решение пришло через показ образца. Вначале заявлялись на участие и публикации в сборниках члены администрации. Мы активно делились эффективным результатом инновационной деятельности. Позже к процессу подключились и педагоги. На сегодняшний день в копилке нашего коллектива более 10 конференций, 15 публикаций в сборниках работ. Опыт работы школы в направлении музейной педагогики и Купрацевич Ольги Васильевны освещался на страницах «Настауницкай газеты».

Сталкиваемся с наличием страха у многих педагогов. Но пример, работа в команде, результаты коллег, их оценка, как моральная, так и материальная, приводят к желаемым результатам. Как показывает практика, необходимо не рекомендовать учителю опубликовать материалы из опыта работы, а давать ему конкретную тему, предлагать Положение конференции и подсказывать что именно он может на нее представить. Это, как правило, либо материалы, которые готовились в процессе аттестации, либо в процессе организации исследовательской

работы учащихся. Убеждена, заместитель директора всегда знает сильные стороны своих педагогов. И сможет подсказать, мотивировать их на их пропаганду в средствах массовой информации.

В завершении хочу отметить важность целенаправленной, комплексной и системной методической работы. Эффективной является командная работа, формирование коллектива единомышленников. Поддержка тех, кто активен в методической работе школы, мотивация вновь прибывших педагогов. Наставничество.

Девизом методической работы нашей школы является высказывание «Дорогу осилит идущий».

Желаю всем присутствующим попутного ветра в его движении по маршруту саморазвития, эффективной самореализации и высоких результатов.

Коррекционно-развивающее направление деятельности педагога-психолога по обеспечению профессиональной поддержки и оказанию психологической помощи аттестуемому

*Синькевич Татьяна Алексеевна,
педагог-психолог ГУО «Средняя
школа №9 г.Светлогорска»*

Цель: систематизация психолого-педагогических форм и приемов в деятельности педагогических работников обеспечивающих профессиональную поддержку и оказание психологической помощи аттестуемому работнику.

Необходимые материалы: презентация/проектор, раздатка для участников «Ассоциативный тест: Фигуры», методические рекомендации «Темперамент. Приемы взаимодействия», ручки, карандаши.

1. Ассоциативный эксперимент «Восхождение в горы»
2. Кому и почему важна психологическая поддержка в период аттестации?
3. Из опыта работы ГУО «Средняя школа №9 г. Светлогорска»
Практическая часть
4. Приемы взаимодействия с учетом типов темперамента (практические рекомендации)
5. Проективный тест «Фигуры»
6. Подведение итогов теста «Восхождение в горы».

Ход выступления

Ассоциативный эксперимент «Восхождение в горы»

Начнем нестандартно и неожиданно. Представьте, что я сотрудник тревэл-кампании и организую группу для восхождения в горы на Эльбрус. Цена, проезд, рабочий график и т.д. **все решено**. Осталось только ваше решение «Дело за вами».

Прошу, не задумываясь долго, дать ответы на вопросы:

1. Ваша **первая мысль** (радостная, тревожная, растерянная, отрицание и т.д)
2. Возникло ли **желание?** (хочу или не хочу)
3. Ваше действие и ответ: **Согласен** или **Не согласен**
4. Если ответ «**Согласен**», что вам нужно, чтобы дойти до конечной цели?

К обсуждению вернемся в конце.

Кому и почему важна профессиональная и психологическая поддержка в период аттестации?

Существует ряд профессий, обладатели которых в большей степени, чем другие, подвержены риску эмоционального и как следствие профессионального «выгорания».

Профессия педагога относится именно к этой категории, поскольку учитель работает в системе «человек – человек» (работа с людьми) и **использует в работе ресурсы своей психики.**

Такая работа требует особых усилий и вызывает эмоциональное перенапряжение.

Профессия учителя является более сложной, поскольку в процессе работы педагог взаимодействует и с детьми, и с родителями, и с коллегами. Причем иногда общение со всеми этими категориями людей происходит одновременно. Даже если конкретная встреча, разговор, мероприятие заканчивается с положительным результатом, через какое-то время «копилка» эмоций педагога может оказаться переполненной, и любое взаимодействие в системе «человек-человек» будет восприниматься как нежелательное и травмирующее.

Кроме того, современное общество предъявляет высокие требования к системе образования, и педагоги постоянно повышают уровень профессиональной компетентности (посещают различные семинары и курсы), что, в свою очередь, ведет еще и к **физическим и интеллектуальным перегрузкам.** Напряженные ситуации на работе (нарушения дисциплины учащимися, конфликтные ситуации с родителями, администрацией, коллегами) приводят к истощению эмоциональных ресурсов педагога.

Если не уделять должного внимания своему эмоциональному состоянию, возможен вариант возникновения таких эмоциональных нарушений, как **тревожность, раздражительность, беспокойство и депрессия.**

Поэтому развитие саморегуляции и профессиональная поддержка педагогов особенно актуальна!

Из опыта работы ГУО «Средняя школа №9 г. Светлогорска»

Аттестация педагогических кадров - очень важная процедура, с помощью которой обеспечивается формирование высокопрофессионального кадрового состава учреждения, что влечет за собой повышение качества образования.

Реальная практика показывает, что к аттестации педагоги относятся по-разному.

Среди **положительных** сторон аттестации:

- повышение уровня профессиональной компетенции и продуктивности педагогического труда
- возможность проявления творческой инициативы
- рост уровня оплаты труда.

Педагоги отмечают **ряд проблем, существенно осложняющих процедуру аттестации:**

- стрессовый характер аттестации
- негативное эмоциональное состояние
- дискомфорт, неуверенность, психологическое напряжение
- развитие межличностных конфликтов
- психоэмоциональные срывы во время аттестации
- болезненное отношение к внешней оценке своего труда
- неприятие вмешательства в свою профессиональную деятельность.

В нашей школе работа с педагогами ведется в 2-х направлениях:

1. Развивающее
2. Коррекционное

Для реализации **развивающего направления** работа психолога ведется со всем педагогическим коллективом с целью обучения, повышения психолого-педагогической компетенции педагогического коллектива.

Проблематика:

Разрешение конфликтов «У-У», «У-у», «У-Р».

Отклоняющее поведение учащихся.

Работа с учащимися с ОПФР.

Проблема учебной мотивации учащихся.

Учет индивидуальных особенностей учащихся в учебно-воспитательном процессе.

Профилактика профессионального и эмоционального выгорания и др.

Формы работы:

Школа молодого педагога (для специалистов со стажем до 5 лет)

Семинары-практикумы

Мастер-классы

Психолого-педагогические кейсы

Диагностика (организаторские, коммуникативные, конструктивные, гностические, рефлексивные способности)

Для реализации **коррекционного направления** работа психолога строится, исходя из актуальных запросов педагогов и УО.

На этом этапе прицельно проводится **психологическая поддержка педагогов в период аттестации.**

Педагогические запросы:

Развитие навыков самопрезентации
 Формирование навыков самоменеджмента (самоорганизации)
 Укрепление профессиональной и личной самооценки
 Снижение ситуационной и личностной тревожности
 Снятие психоэмоционального напряжения
 Обучение способам и приемам саморегуляции
 Мобилизация скрытых психологических ресурсов педагогов,
 обеспечивающих самостоятельное решение проблем.

Формы работы:

Групповые и индивидуальные консультации
 Психологические тренинги

РЕЗУЛЬТАТ: правильный психологический настрой педагога на аттестацию (через повышение знаний педагогов в области педагогики, психологии и смежных дисциплин; развитие личностных и профессионально значимых качеств педагога).

ПРАКТИКУМ

**Приемы взаимодействия с учетом типов темперамента
 (практические рекомендации)**

ХОЛЕРИК	
Сильные стороны	Слабые стороны
Стремление добиться высоких показателей в любом деле, проявление высоких требований к себе, жажда справедливости, высокая энергичность	Обидчивость, легкая уязвимость, подозрительность, мстительность, честолюбие, ревнивость, чрезмерная требовательность, агрессивность, раздражительность, конфликтность
Четкий план действий, обдумывайте слова, тем более шутки, держите обещанные сроки и обещания. Критика конструктивная!	

САНГВИНИК	
Сильные стороны	Слабые стороны
Энергичность, жажда деятельности, инициативность, чувство нового, обходительность, актерское дарование, способность увлечь других, неординарность. В общении часто выступает в роли весельчака. Яркий оптимист.	Легкомысленность, склонность к аморальным поступкам, раздражительность в кругу близких людей, недостаточно серьезное отношение к обязанностям.
Постоянно поддерживайте и стимулируйте его интерес, устанавливайте конкретные сроки и контролируйте.	

ФЛЕГМАТИК

Сильные стороны	Слабые стороны
<p>Чувство долга, исполнительность, ответственность, надежность.</p> <p>Сдержанность, степенность, обдуманность поступков, наличие твердых убеждений.</p>	<p>Серьезность, несуетливость. Замкнут, интроверт, медлителен. Эмоционально беден и холоден. Решения принимает медленно. Трудно перестраивается, ригиден.</p>
<p>Общаться только в стиле флегматика: спокойно и рассудительно, т.е в одной модальности. Прежде чем что-то предложить, очень основательно обдумайте все мелочи. Дать конкретную, четкую информацию. Перемены могут навредить, в быстро меняющихся условиях работать не может, не перестроится. Все обсуждать ЗАРАНЕЕ!!!</p>	

МЕЛАНХОЛИК	
Сильные стороны	Слабые стороны
<p>Добросовестность, аккуратность, исполнительность, ответственность, сострадание, жалостливость.</p>	<p>Нерешительность, тревожность. Обычно верят в приметы. Им трудно принимать любое решение. Трудно отказать, сказать «Нет». Вследствие незащитности и безотказности подвержены влиянию и давлению. Плаксивы, очень ранимы.</p>
<p>Максимальная поддержка на всех этапах взаимодействия, понятная инструкция, обсуждение всех вариантов, в том числе возможных сложностей. Обязательно дать обратную связь. Больше других нуждаются в похвале!</p>	

Если нам удастся создать такие условия, чтобы педагог поверил в себя, в свои силы, то он сам станет выбирать профессиональные и личностные задачи из зоны ближайшего развития, что позволит обеспечить и рост достижений учащихся.