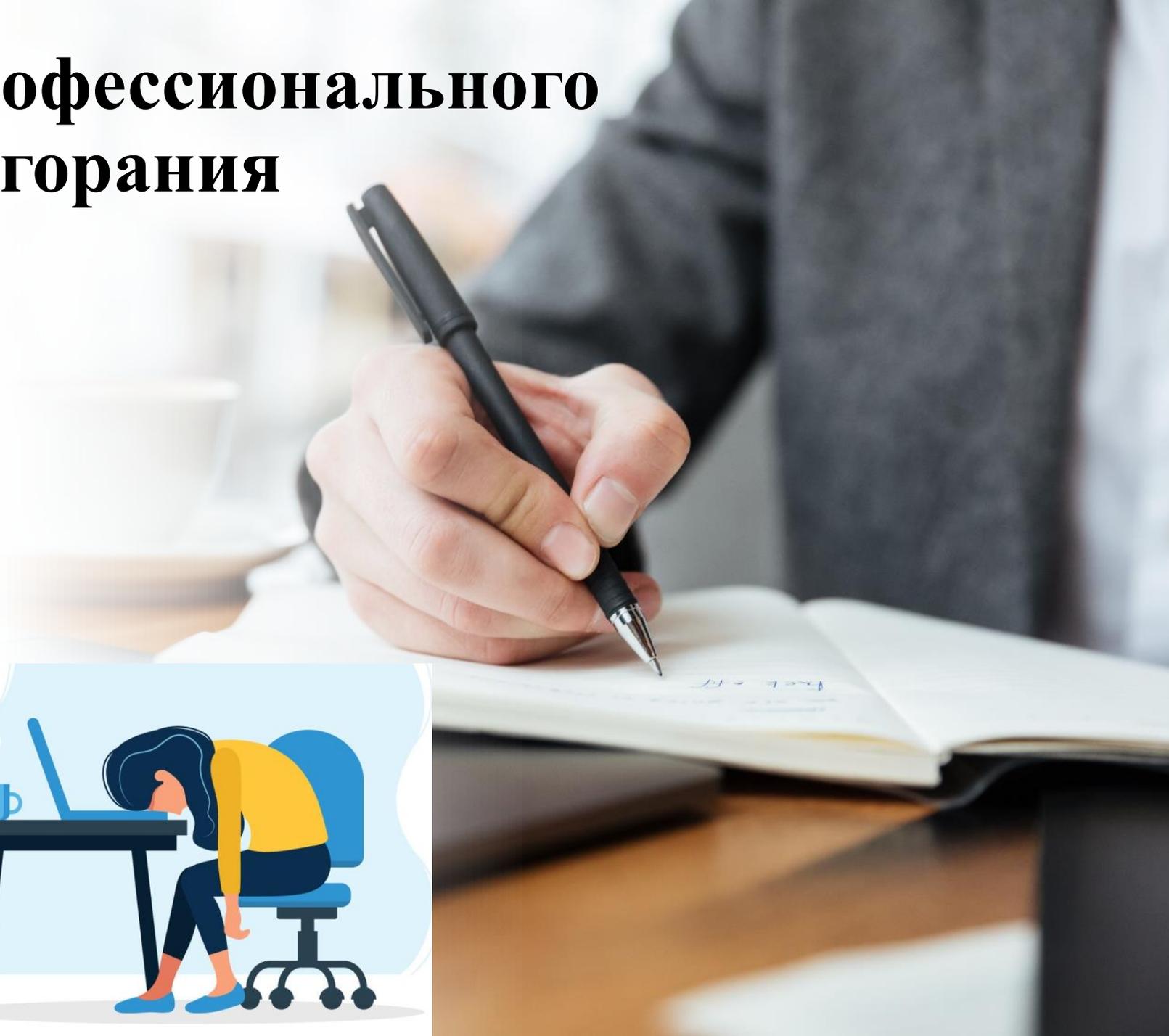
A close-up photograph of a person's hand holding a black pen, writing in a white notebook. The person is wearing a dark suit jacket and a light-colored shirt. The background is blurred, showing a desk with a white cup and other papers. The text is overlaid on the left side of the image.

**Управление профессиональным
развитием педагогов через
инновационные подходы к
методическому сопровождению**

Синдром профессионального выгорания

У 75% опрошенных
присутствуют ярко
выраженные
симптомы
выгорания, а 38%
находятся в его
острой фазе.



Жаль, что из Министерства образования никто не читал Сухомлинского!!!



«Важнейшее условие духовного роста педагога – это прежде всего время – свободное время учителя. Пора понять, что чем меньше у учителя свободного времени, чем больше он загружен всевозможными планами, отчетами, заседаниями, тем больше опустошается его духовный мир, тем скорее наступит та фаза его жизни, когда учителю уже нечего будет отдавать воспитанникам...

Время – еще и еще раз повторяю – это большое духовное богатство учителя... Педагогическое творчество – сложный труд, требующий огромной затраты сил, и, если силы не будут восстанавливаться, учитель выдохнется и не сможет работать».



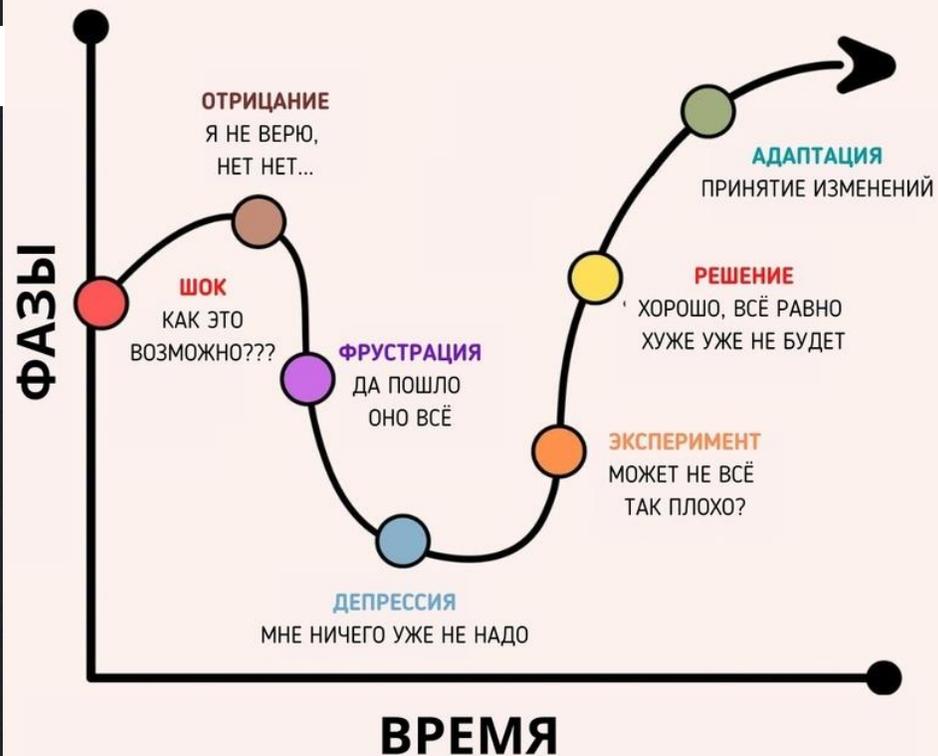
В.А. Сухомлинский



Причины выгорания



ПУТЬ К ПРИНЯТИЮ ИЗМЕНЕНИЙ



Принципы, влияющие на профессиональный рост педагога.

1

Целостность, непрерывность и аналитичность в отслеживании результатов труда и в оценке педагога.

2

**Индивидуально – ориентированный подход к педагогу и его профессиональному росту.
Мотивация педагогических работников**

3

Демократичность и гуманность администрации к педагогам, а также создание нормального рабочего микроклимата.



Структурная цепочка методического сопровождения



**Директор
школы**



Создает условия, содействует, задает общие цели



Заместитель по учебно – воспитательной работе



Создает условия, руководит работой методического совета, отслеживает результаты



Методический совет



Разрабатывает основные направления работы, планирование мероприятий, организует проведение



Творческая группа «Формирование функциональной грамотности»



Работа над повышением уровня квалификации, над ликвидацией проф. дефицитов, контроль, изучение передового опыта, рекомендации для представления опыта работы, для участия в конкурсе, для повышения квалификационной категории.



Творческая группа «Индивидуальный образовательный маршрут»



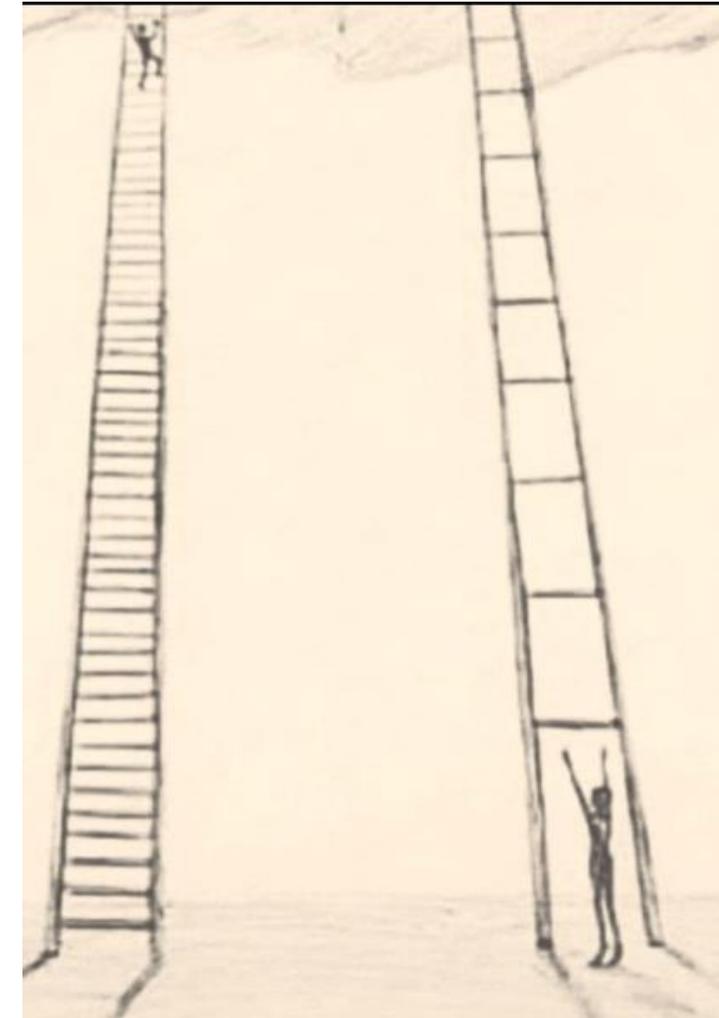
...приходится критиковать , как это сделать ?

критика будет корректной, если.....

- 1) Критика направлена на улучшение ситуации: «Давай вместе решим , как это можно изменить»**
- 2) Критика направлена на компромисс: «Давай обсудим наш проигрыш и примем решение, которое устроит нас всех»**
- 3) Критика позволяет сосредоточиться на будущем: «В следующий раз мы уделим внимание твоим слабым местам»**
- 4) Критика мотивирует и поддерживает: «Этот месяц был тяжелым, поэтому допущено множество ошибок, давай обратим внимание на эти моменты и исправим»**



Индивидуально – ориентированный подход к педагогу и его профессиональному росту. Мотивация педагогических работников.



Система мотивов.

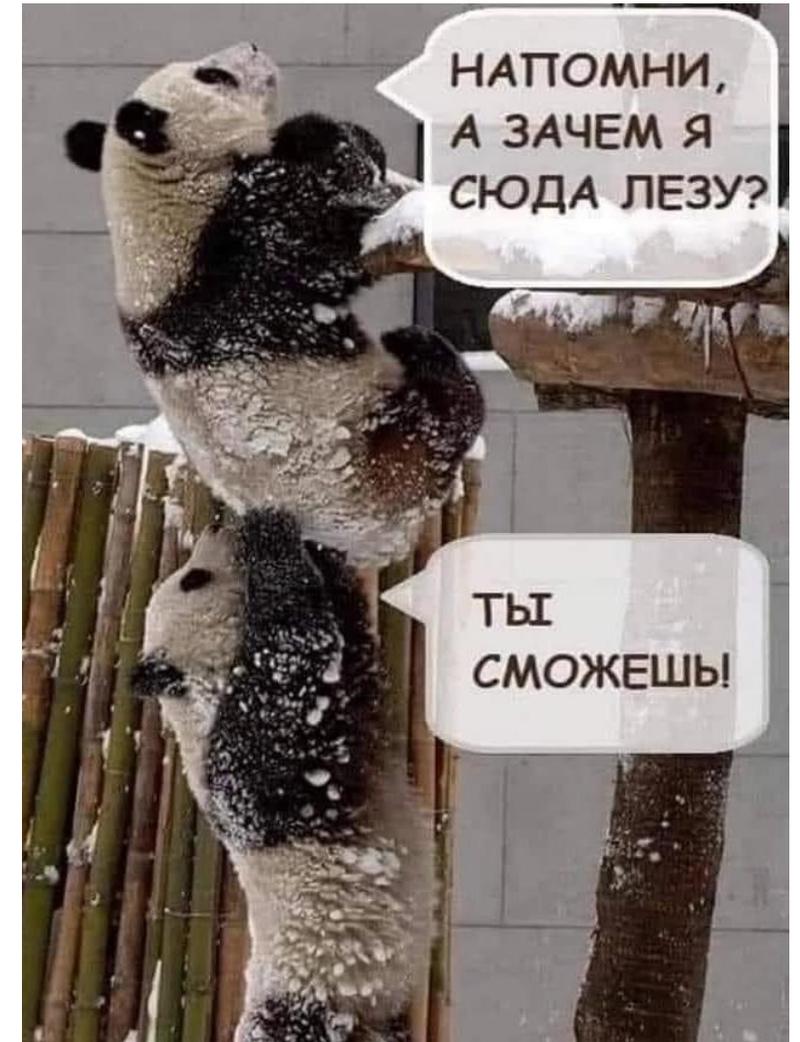
Мотив самоутверждения (Обобщение опыта, публикации, проведение семинаров, мастер-классов и открытых уроков для коллег, привлечение к планированию работы, наставничество.)

Мотив личностного развития (Самообразование, саморазвитие, профессиональный рост, карьерный рост)

Мотив самостоятельности (Возможность работы в автономном режиме, разработка авторской программы обучения)

Мотив состязательности (Выдвижение на престижные конкурсы, выдвижение на награждение, на присвоение званий, выражение профессионального и общественного признания)

Мотив стабильности (Стимулирующие выплаты и другие материальные поощрения, дополнительные дни к отпуску, отгулы)



Демократичность и гуманность администрации к педагогам, а так же создание нормального рабочего микроклимата.

Применение деятельностных (интерактивных) форм.

Кейс – технология,
Методическая карусель,
«Снежный ком»,
SWOT- анализ ,
Фишбоун,
Модерация



Создание нормального рабочего микроклимата

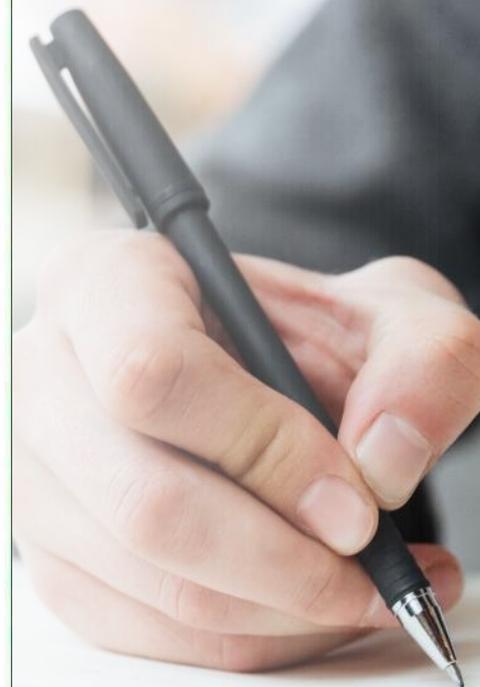
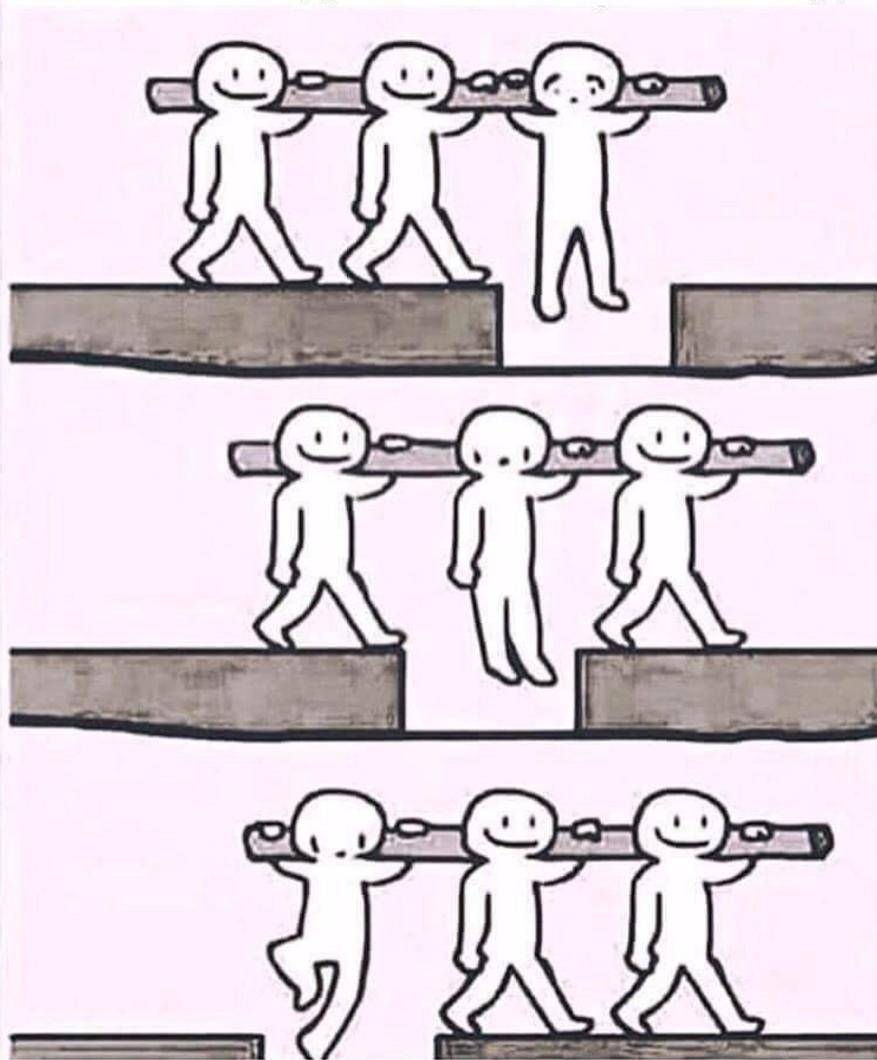
РАБОТОДАТЕЛЬ:

У НАС ОЧЕНЬ ХОРОШАЯ И ДРУЖНАЯ РАБОЧАЯ ОБСТАНОВКА!

РАБОЧАЯ ОБСТАНОВКА НА САМОМ ДЕЛЕ:



Если мы объединимся - никто не упадёт

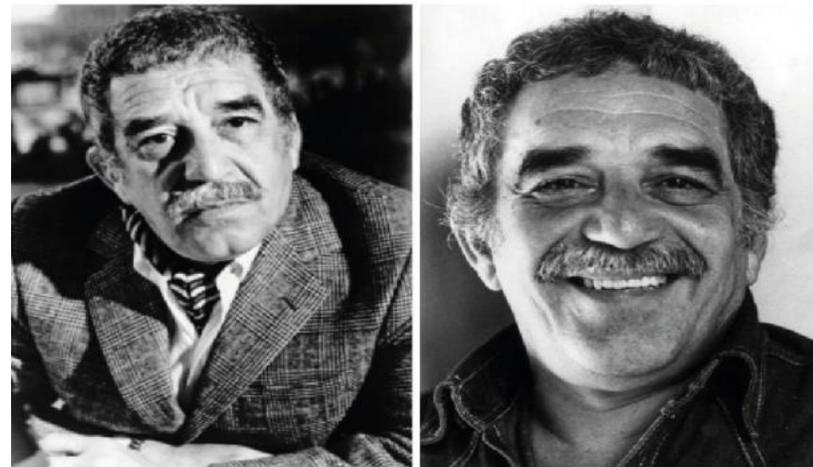


Характеристики руководителя, КОТОРЫХ НУЖНО избегать:

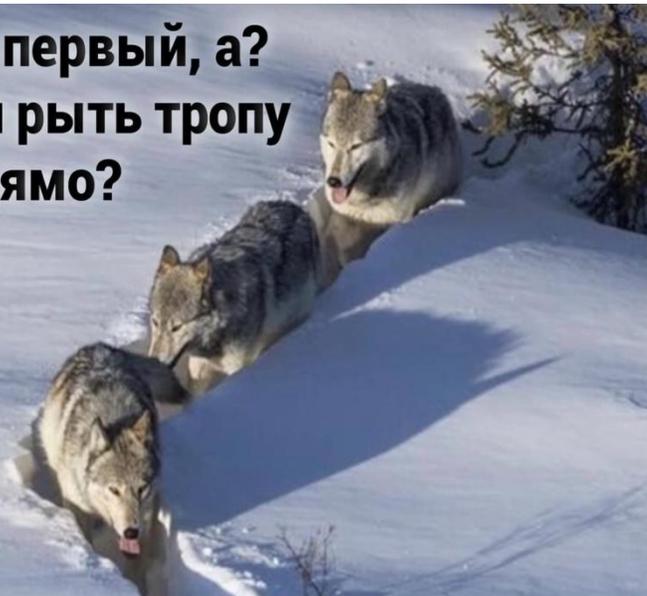
- Консервативен во многих вопросах
- Обладает чёрно-белым мышлением, видит только хорошим или плохим.
- Его оценка всегда однозначна, категорична и бескомпромиссна.
- Он придаёт слишком большое значение второстепенным деталям.
- Часто меняет свое мнение на совершенно противоположное.
- Старается избегать ответственности, склонен перекладывать вину на других.
- Присваивает себе успех отдельных сотрудников и своего коллектива.
- Придерживается авторитарного стиля общения.

"Один человек имеет право смотреть на другого свысока только тогда, когда он помогает ему подняться."

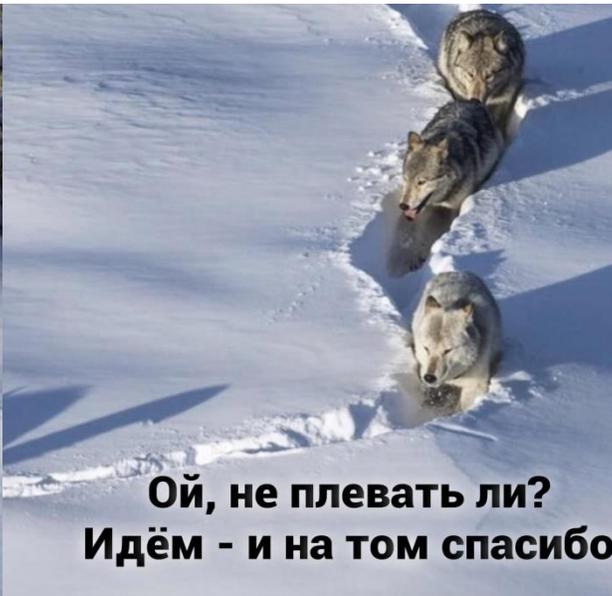
Габриэль Гарсиа Маркес



**Кто там первый, а?
Нельзя ли рыть тропу
прямо?**



**Ой, не плевать ли?
Идём - и на том спасибо**



**Реально запарился
уже туда-сюда
шарахаться
по канаве**

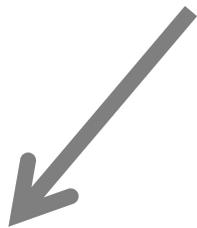


**Я шерстяной волчара!
Боже, как я хорош,
как мощны мои лапищи!**

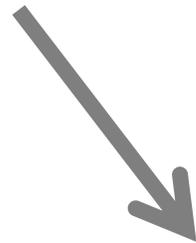


**За руководителем пойдут,
если он...
КОМПЕТЕНТНЫЙ,
активный,
целеустремлённый,
идейный,
объективный.**

МОДЕЛЬ „ЦЕЛЬ – ПУТЬ”



**ЧТО ДОЛЖНО
БЫТЬ СДЕЛАНО**



**КАК ЭТО ДОЛЖНО
БЫТЬ СДЕЛАНО**

СТИЛЬ ПОДДЕРЖКИ, ПООЩРЯЮЩИЙ УЧАСТИЕ,
ОРИЕНТИРОВАННЫЙ НА ДОСТИЖЕНИЯ

