(cc) BY

Миронова Элина Викторовна
учитель, педагог-психолог
МАОУ «Лицей №121 им. Героя Советского
Союза С.А. Ахтямова»
г. Казань, Республика Татарстан

ЭФФЕКТИВНОЕ ПРЕПОДАВАНИЕ ЧЕРЕЗ ЛИЧНОЕ РАЗВИТИЕ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

***Аннотация**: в работе рассматривается проблема профессионально-личностной компетентности педагогов как необходимого условия и фактора профессионального развития специалиста начального образования. В статье представлена программа по организации наставничества в начальной школе. Автор считает, что данная работа позволит продолжить осуществлять работу с молодёжью, всесторонне развивать, имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.*

***Ключевые слова**: молодой педагог, компетентность, наставничество, профессионально-личностная компетентность.*

Пусть учат те, кто сам что-то умеет.
Александр Поуп

Пусть учат те, кто сам что-то умеет… Этот призыв далёк от утверждения, что «те, кто может, – делают, а те, кто не может, – учат». Так же далёк он от утверждения, что только самые превосходные студенты смогут стать хорошими педагогами. Но те, кто не знает основ, чей язык тяжел и неточен, кто не может решить простейшие проблемы, тем стоило бы поучиться или делать, а не учить. Даже умные и способные начинающие учителя вскоре понимают, что хороший учитель не только блестяще владеет материалом, он ещё, к тому прочему, мастерски умеет управлять, мотивировать, оценивать [1, с. 306].

Актуальность.

В условиях модернизации российского образования основной акцент ставится на ключевые компетентности. Результатом деятельности образовательно-

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

го учреждения должен стать определённый набор ключевых компетенций в различных сферах жизни человека. Ведущие принципы в работе учреждения: самоопределение и самореализация детей в различных видах деятельности; единство большего количества объединений детей; сотрудничество и сотворчество детей и взрослых; индивидуальный подход к каждому ребёнку (осознание ценности каждого); включение детей в многообразие видов деятельности; опора на творчество в любых видах деятельности; преемственность и комплексность в деятельности. Приоритетным направлением работы коллектива образовательного учреждения начального образования является создание благоприятных условий для самореализации и самоактуализации каждого ребенка, предоставление возможности для проявления своей активности в процессе свободного выбора на правления деятельности, ее форм и содержания, стимулирующих его личностное развитие и способствующих наиболее полному самовыражению. Все перечисленные моменты свидетельствуют о том, что, прежде чем развивать ключевые компетенции ребенка, необходима работа с педагогическим коллективом, так как именно педагог является главным носителем содержания образования и организатором учебно-воспитательного процесса. Профессионально-личностная компетентность педагога – это приобретенные знания и опыт, общая способность человека мобилизоваться в определенной ситуации опираясь на ключевые компетенции, которые включают в себя социально-личностные качества и качества, необходимые передовому педагогу, а также готовность личности к жизнедеятельности во многих контекстах ее социального взаимодействия, достижения согласия с другими.

Таким образом, актуальным становится вопрос о том, как обеспечить рост профессионально-личностной компетентности педагога в процессе его педагогической деятельности и какие именно компетентности и компетенции должны превалировать в структуре личностных и профессиональных особенностей педагога [2, с. 1–2].

Основные понятия.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

На основе исследования профессиональной сети Linkedin, эффективными являются следующие универсальные личностные компетенции: коммуникабельность, организованность, умение работать в команде, пунктуальность, критическое мышление, креативность, гибкость, дружелюбность, лидерские качества, уравновешенность, умение решать сложные задачи [3].

Таблица 1

Основные компетенции

Возможность оказания влияния на развитие компетенций	*Основные компетенции*	
Большая	Профессиональная компетентность	Умение внедрять (применять) знания
		Специальные знания
		Умение быстро осваивать новое оборудование
		Способность быстро достигать результатов
	Компетентность как руководителя	Способность решать проблемы
		Способность управлять ресурсами
		Образцовость как руководителя
		Способность ставить цели
Небольшая	Социальная компетентность	Ориентация на коллег (внешняя и внутренняя)
		Навыки наставничества
		Умение заинтересовать
		Способность к взаимодействию
	Личностная компетентность	Устойчивость к стрессам
		Нравственная чистота
		Мотивация к результативному труду
		Способность обучаться

Основываясь на теоретических положениях В.В. Давыдова, П.Я. Гальперина, Э.Ф. Зеера, В.Д. Шадрикова, П.М. Эрдниева, И.С. Якиманской, мы рассматриваем профессионально-личностные компетентности педагогов как необходимое условие и фактор профессионального развития специалиста начального образования. Развитость профессионально-личностной компетентности обеспечивает открытость педагогического сообщества окружающему социуму, способствует интеграции педагогов с социумом, позволяет им гибко и мобильно реагировать на происходящие изменения. В составе понятия «профессионально-личностная компе-

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

тентность педагога» мы рассматриваем следующие составляющие: профессиональная продуктивность, эмоциональный интеллект, особенности социального взаимодействия. Под профессиональной продуктивностью понимается совокупность устойчивых и постоянно проявляющихся особенностей человека-профессионала, обеспечивающих определенный качественно-количественный уровень профессиональной деятельности, характерный для данного человека. Она формируется с учетом профессиональных требований конкретной социально-производственной системы и обеспечивает ее воспроизводство, сохранение и развитие. Профессиональную продуктивность характеризуют такие объективные показатели результативности, как количество и качество произведенной продукции, производительность, надежность профессиональной деятельности и т. д. Эмоциональный интеллект рассматривается как способность воспринимать и понимать проявления личности, выражаемые в эмоциях, управлять ими на основе интеллектуальных процессов. Особенности социального взаимодействия считаются способом осуществления социальных связей и отношений в системе, предполагающей наличие не менее двух субъектов, самого процесса взаимодействия, а также условий и факторов его реализации. В ходе взаимодействия имеет место становление и развитие личности, социальной системы, изменение их в социальной структуре общества и т. п., это процесс, в котором люди действуют и испытывают воздействие друг на друга [2. с. 1–2].

Необходимость вводимого новшества.

Сейчас в обществе рождается новое поколение детей, у которых развиты оба полушария. У гармонично развитого человека в достаточной мере работают оба полушария. Чтобы творчески осмыслить проблему, одного логического аппарата (функция левого полушария) недостаточно. Необходима интуиция, а это важнейшая функция правого полушария. Левое полушарие выделяет в каждой проблеме важнейшие, ключевые моменты, но, если для ее решения их недостаточно, оно бессильно. Правое полушарие схватывает проблему в целом. Оно легко образует различные ассоциации и с большой скоростью осуществляет их перебор. Это помогает правому полушарию разобраться в ситуации и высказать гипотезу, сфор-

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

мулировать идею, пусть даже бредовую, но часто нестандартную и нередко правильную. Поэтому перед педагогами стоит задача соответствовать и найти новый подход в развитии и обучении детей, для которых важна эмоциональная поддержка и сохранение ровного тона и настроения педагога, что послужит примером того, как можно справляться со своими эмоциями в будущем. Здесь необходимо развитие профессионально-личностной компетентности.

Стоит признать, что личностной компетенцией будущего является soft skills. Soft skills – (англ. «мягкие» навыки) универсальные компетенции, которые не поддаются количественному измерению. Иногда их называют личностными качествами, потому что они зависят от характера человека и приобретаются с личным опытом. Из двух педагогов более успешным станет тот, кто будет развивать свои социальные компетенции, сможет сделать более успешную карьеру, чем его необщительный коллега, которому тяжело взаимодействовать с коллективом.

Также существует понятие Hard skills в отличие от Soft skills – (анг. «жесткие» навыки) профессиональные навыки, которым можно научить и которые можно измерить. Для обучения hard skills необходимо усвоить знания и инструкции, качество обучения можно проверить с помощью экзамена. К примеру, hard skills: чтение, математика, набор текста на компьютере и т. д. Таким образом: soft skills – навык работы с людьми и бумагами, hard skills – навыки работы преимущественно с машинами. Чтобы преуспевать в освоении hard skills необходим интеллект (левое полушарие мозга, IQ, логика), для развития soft skills требуется «эмоциональность» (правое полушарие мозга, EQ, эмпатия).

Таблица 2

Личностные компетенции

Hard skills	Soft skills
Для овладения важны логика и интеллект, которые измеряют уровнем IQ	Важен высокий коэффициент эмоционального интеллекта EQ

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Наличие и уровень «твердых» навыков проверяют при помощи экзаменов и аттестаций	Проявление «мягких» навыков сложно отследить, измерить или показать. Существуют различные процедуры ассессмента и личного тестирования, но это дорогостоящие мероприятия
Практически не изменяются, не зависимо от того, в какой среде (компания, коллектив, отдел) находится человек. Например, правила хорошего программного кода остаются одинаковыми для любой компании	Требуют адаптации под конкретную аудиторию и ситуацию. Например, межличностное общение понадобится для работы в команде, которая занимается тестированием программного обеспечения
Приобретаются путем анализа и запоминания готового материала (лекции, книги, аудио и видеоматериалы, личный инструктаж)	Формирование навыков основано на личном опыте

Необходимо развивать soft skills и hard skills, т.е. социальные, интеллектуальные, эмоциональные и волевые личностные компетенции, влияющие на адаптацию человека в обществе при взаимодействии с коллективом, когда общение приобретает исключительную значимость, формирует сильные стороны личности [3].

Таким образом, мы можем сформулировать *предварительную гипотезу*: при условии развития (под воздействием тренинговых занятий, грамотной поддержке и сопровождения молодых специалистов сотрудниками образовательных учреждений, администрацией, коллегами, в первую очередь опытными педагогами) компонентов эмоционального интеллекта и социального взаимодействия будет изменяться с положительной динамикой профессиональная продуктивность педагогов начального образования, повысится уровень профессионально-личностной компетентности.

В дальнейшей работе предполагается анализ данных с помощью методов математической статистики с целью доказательства гипотезы исследования, а также разработка и внедрение технологии развития составляющих профессионально-личностной компетентности педагогов начального образования: профессиональной продуктивности, эмоционального интеллекта и особенностей социального развития.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Анализ существующих в наличие средств и ресурсов для осуществления проекта.

Сегодня наставничество в школе призвано помочь каждому молодому педагогу по формированию сильных сторон личности, развитию необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности – это систематическая индивидуальная работа опытного учителя. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого учителя знания в области предметной специализации и методики преподавания. Эффективность наставничества объясняется его индивидуальным характером, никакая другая форма обучения не может быть столь адресной или приближенной к реальным условиям. Наставник – опытный учитель, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания, социальным опытом и психологической поддержкой, неформальным процессом обмена знаниями, способностью увлечь и заинтересовать подопечного. Способный реагировать на допущенные его подопечным ошибки, детально разобрать их и указать на правильный ход работы, играющий ключевую роль в успешном или наоборот, деструктивном эффекте развития персонала, что в значительной мере повысит мотивацию сотрудника и эффективность процесс обучения.

История вопроса.

В школьных учреждениях реализуют различные программы по оказанию помощи молодым специалистам, лицу, получившему среднее профессиональное образование или высшее образование, в нашем случае учителя начальных классов. Основную работу с молодыми специалистами осуществляет методическое объединение и наставник из числа наиболее квалифицированных педагогов.

Для оказания помощи молодому учителю в его профессиональном становлении разработан проект «Эффективное преподавание через развитие профессионально-личностной компетентности молодого педагога» по организации наставничества в начальной школе. Данный проект направлен на обеспечение повышения качества образовательных услуг и развития составляющих профессионально-личностной компетентности педагогов начального образования:

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

профессиональной продуктивности, эмоционального интеллекта и особенностей социального развития.

Таблица 3

Информационная карта проекта

1	*Полное название проекта*	*Проект «Эффективное преподавание через развитие профессионально – личностной компетентности молодого педагога» по организации наставничества в начальной школе*
2	*География проекта*	Муниципальные бюджетные общеобразовательные учреждения Авиастроительного района г. Казани
3	*Нормативно – правовая база*	1. Устав образовательного учреждения. 2. Должностная инструкция учителя. 3. Инструкция по охране труда учителя. 4. Положение о Школе молодого педагога. 5. Положение о наставничестве. 6. Положение о работе с молодыми учителями. 7. Проект по работе с молодыми учителями на уровне образовательных учреждений муниципального района
4	*Ведущий*	Миронова Элина Викторовна
5	*Тип*	Образовательная
6	*Вид*	Модифицированный
7	*Направленность*	Психолого-педагогическая
8	*Направление работы*	1.Организация наставничества. 2. Методические семинары. 3. Психологические тренинги. 4. Самообразовательная работа. 5. Диагностические работы. 6.Распространение положительного, успешного опыта работы
9	*Уровень усвоения*	Общеразвивающий
10	*Уровень реализации*	Основной
11	*Форма реализации*	Коллективная Групповая Индивидуальная
	Формы работы	-индивидуальные консультации; -тренинговые занятия; -встречи с опытными учителями; -открытые уроки, внеклассные мероприятия; -методические советы; -взаимопосещение уроков; -анкетирование, тестирование; -участие в разных мероприятиях
12	*Целевые группы*	Молодые учителя начальной школы муниципального района
13	*Механизм реализации проекта*	1 год (2021–2022)
14	*Условия участия молодых педагогов в проекте*	На добровольной основе
15	*Цель проекта*	Развитие профессионально-личностных компетенций как

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

		необходимое условие и фактор профессионального роста молодых педагогов начального образования
16	*Задачи*	1. Изучение теоретической, методической, управленческой литературы по теме проекта. 2. Разработать перспективный план по развитию профессионально-личностной компетентности; 3. Подобрать диагностики уровня профессиональных компетенций педагогов; 4. Разработать обучающие мероприятия для эффективных форм повышения профессионально-личностной компетентности и профессионального мастерства молодых педагогов. 5. Разработать методическое пособие по развитию профессионально-личностной компетентности молодых педагогов
18	*Направления реализации*	Теоретико-диагностическая работа с кадрами; Методическая работа с кадрами; практическая работа с кадрами
19	*Этапы реализации* *1 этап* *2 этап* *3 этап*	*Подготовительный* (*сентябрь-октябрь 2021 г.*) -изучение теоретической, методической, управленческой литературы по теме проекта; -организационные встречи с руководителями ШМО образовательных учреждений муниципального района; -сбор информации о молодых специалистах, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование, учителей начальных классов; - проведение диагностики на выявление уровней личностных компетенций. *Основной* (*октябрь – май 2021–2022 гг.*) - проведение обучающих мероприятий для педагогов (круглые столы, практикумы, психологические тренинги); - для повышения мотивации педагогов по самообразованию и самоанализу (методические советы, обучающие семинары, открытые уроки, внеклассные мероприятия; накопительная система портфолио); - активизирование работы молодых педагогов по участию в профессиональных конкурсах, конференциях; - анализ динамики ожидаемых изменений (самообследование, анкетирование учителей, родителей; тестирование, диагностирование). *Завершающий* (*май 2022 г.*). Получение результатов уровня развитости профессионально- личностной компетенции молодых педагогов
20	*Краткое содержание проекта*	Оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном направлении при использовании эффективных форм повышения профессионально-личностной компетентности и профессионального мастерства; грамотной поддержке и сопровождения молодых специалистов сотрудниками гимназии, администрацией, коллегами, в первую очередь опытными педагогами
21	*Ожидаемый результат*	Повышение уровня развития профессионально-личностной компетентности, компонентов

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

		эмоционального интеллекта и социального взаимодействия, положительной динамики профессиональной продуктивности молодых педагогов начального образования
22	*Основные риски проекта*	Инертность группы педагогов (убеждение в необходимости перемен и их популяризации, и стимулирование)

Перспектива на будущее.

Разработанная и апробированная программа, новый подход участников проекта «Эффективное преподавание через развитие профессионально-личностной компетентности молодого педагога» по организации наставничества в начальной школе, позволят продолжить осуществлять работу с молодёжью, всесторонне развивать, имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания. Полученный опыт может быть внедрён во всех муниципальных районах Республики Татарстан.

Список литературы

1. Лефрансуа Г. Прикладная педагогическая психология. Психология для учителя / Г. Лефрансуа. – 11-е междунар. изд. – СПб.: Прайм-Еврознак; М.: Олма-Пресс, 2003.

2. Lefrancois, K. Applied educational psychology. Psychology for teachers, 11th international edition, – 2003.

3. Психологический театр [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://clck.ru/35wGAM (дата обращения: 25.09.2023).

4. Педагогическая практика в начальной школе. Педагогическое образование / под ред. Г.М. Коджаспировой, Л.В. Бориковой. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Academa, 2000.

5. Хадиуллин И.Г. Практикум по педагогике / И.Г. Хадиуллин, А.Н. Хузиахметов. – Казань: Магариф, 2001.

6. Семёнова Е.И. Тренинг эмоциональной устойчивости педагога / Е.И. Семёнова. – М.: Психотерапия, 2006.

7. В.А. Сухомлинский Избранные педагогические сочинения / В.А. Сухомлинский. – Т. 3. – М.: Педагогика, 1981.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)