



# ИЗМЕРЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПОТЕНЦИАЛА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

06 ноября 2025г.

Спикер: Елена Александровна Кошенкова

**Развитие потенциала — это всегда диалог, а не монолог. Эффективная система предполагает создание безопасной среды, где обратная связь воспринимается не как критика, а как ценный ресурс для самосовершенствования. Именно в такой атмосфере возможно настоящее профессиональное преобразование.**



## **Как мы сами, без сложных диагностик, можем понять, что растем как педагоги?**

1. Изменение в качестве вашего взаимодействия с учениками;
  2. Ваша реакция на профессиональные вызовы и непредвиденные ситуации;
  3. Трансформация в вашем подходе к планированию и рефлексии;
  4. Ваше отношение к коллегам и собственному непрерывному обучению;
  5. Ваше внутреннее состояние и ощущение смысла своей работы.
- 

## Какой инструмент для развития порекомендовать коллеге уже завтра?

1. Изменение в качестве тишины на уроке. Вы начинаете замечать, что пауза, возникшая после вашего сложного вопроса, уже не кажется вам неловкой или пугающей, а наполняется сосредоточенным размышлением.
2. Ваше планирование начинает жить по иным законам. Жесткий, поминутный конспект постепенно уступает место гибкому сценарию, где вы заранее продумываете не только свои действия, но и возможные пути развития диалога.
3. Глубинный рост проявляется и в том, как вы начинаете воспринимать ошибки — и свои, и ученические. Ошибка перестает быть досадным сбоем, который нужно немедленно исправить и забыть, а становится ценным диагностическим инструментом и точкой роста.

## Какой инструмент для развития порекомендовать коллеге уже завтра?

4. Трансформация в вашем профессиональном языке. Ваш язык становится менее эмоционально-оценочным и более диагностичным и предметным, что напрямую отражает рост вашего аналитического мышления и способности к точечной педагогической помощи.
5. Изменение в вашем внутреннем состоянии к концу рабочего дня. Вместо опустошенности и истощения, которые являются спутниками выгорания, вы все чаще чувствуете так называемую «благую усталость» — состояние, когда физически вы устали, но ментально остаетесь наполнены смыслом и даже вдохновением.

## **Что нас мотивирует развиваться сильнее: поддержка успехов или работа над ошибками?**

**Поддержка успехов**, будь то признание коллег, благодарность учеников или внутреннее осознание своего мастерства, работает на формирование прочного фундамента нашей профессиональной идентичности.

В то же время **работа над ошибками**, если она происходит в конструктивном, а не деструктивном ключе, является мощнейшим двигателем точечного, прицельного развития.

**Самый мощный мотивационный ресурс** заключается в нашей способности видеть в ошибках потенциал для будущих успехов, а в сегодняшних успехах — подтверждение того, что работа над прошлыми ошибками была проделана не зря.



## **Чего мы чаще боимся в процедурах измерения потенциала: необъективности или гласности результатов?**

На первый взгляд может показаться, что главный страх — это **необъективность**, ведь каждый педагог стремится к справедливости и опасается, что его усилия будут оценены неадекватно, через призму личных симпатий, устаревших критериев или случайных факторов.

За страхом необъективности часто скрывается куда более мощный и экзистенциальный **страх гласности результатов**.



## **Как развитие каждого из нас влияет на общий успех школы?**

Развитие каждого из нас напрямую формирует тот уникальный дух и интеллектуальный климат школы, который невозможно скопировать или формализовать. Школа, где учителя постоянно учатся, мыслят критически и не боятся инноваций, по умолчанию становится центром притяжения для мотивированных семей и талантливых педагогов.

Личный рост трансформируется в рост организационный, создавая внутри школы устойчивую, самообновляющуюся среду, способную гибко реагировать на любые вызовы времени.



## **Как мы можем создать такую систему измерения потенциала, которая не вызывала бы сопротивления, а воспринималась как ресурс для развития?**

**Фундаментальным условием** является совместное создание прозрачных и понятных каждому участнику критериев оценки, которые не спускаются сверху как безапелляционный указ, а вырабатываются в ходе открытых профессиональных дискуссий.

**Техническая сторона процесса** должна быть максимально гуманизирована через использование комплекса взаимодополняющих методов — от самоанализа и педагогического портфолио до взаимопосещений уроков и 360-градусной оценки, которые позволяют увидеть потенциал педагога объемно и многогранно, а не через призму одного лишь формального показателя.



## ЗАКЛЮЧЕНИЕ:

Самым ценным ресурсом школы является не методическое оснащение или программы, а именно мы с вами — педагоги, находящиеся в постоянном поиске и развитии. Когда мы инвестируем время и силы в собственное совершенствование, мы создаем ту самую образовательную среду, где каждый ученик может раскрыть свои способности, чувствуя искреннюю увлеченность и компетентность своего наставника.





Спасибо за внимание!

ЦНПМ