**Совершенствование учительского корпуса**

|  |  |
| --- | --- |
| **МОУ «Петрушихинская СОШ»** |  ***Любой ученик имеет право на школу, как место, где он может пережить радость достижений, муки творчества, почувствовать свою значимость в жизни.*** ***Задача учителя – помочь ученикам найти себя в будущем, стать самостоятельными, творческими и уверенными в себе людьми*** |

**Введение**

 Школа – это социальная организация. Её особенность в том, что, приходя на работу, педагоги уже имеют собственные мотивы, потребности, ожидания, представления о своей работе, способны ставить перед собой цели. Чтобы работа каждого учителя и всех вместе по обеспечению профессионального роста была успешной, необходимо, чтобы:

* педагоги понимали, каких результатов и когда от них ожидают;
* были заинтересованы в их получении;
* испытывали удовлетворение от своей работы;
* в школе был благоприятный климат.

**Основное содержание**

**Система управления профессиональным ростом учителя**

**Концептуальная модель проекта « Совершенствование учительского корпуса»**

(приложение 1.)

 Субъектами управления профессиональным ростом учителя являются сам учитель,

директор школы, его заместители, руководители методических объединений. Главными управленческими действиями являются:

* планирование;
* организация;
* руководство;
* контроль;
* анализ (входит во все вышеуказанные действия).

Чтобы система управления профессиональным ростом учителя работала эффективно необходимо стимулирование и мотивация потребности педагога в своём профессиональном росте.

**Система приёмов стимулирования и мотивации учителя в профессиональном росте**

**Цель.** *Стимулирование и мотивация потребности педагога в своём профессиональном росте.*

**Система моральных стимулов поддержки учителя**

1. Организация и проведения профессиональных конкурсов.

**Цель.** *Повышение компетентности педагогов через участие в школьных профессиональных конкурсах*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Конкурсы педагогов** | **Уровень** | **Дата** | **Ответственные** | **Ожидаемые результаты** |
| 1.Лучшая методическая страничка учителя на сайте школы | ШКОЛЬНЫЙ | 2011-2012 гг. | Заместители директора школы по учебно-воспитательной работе | Повышение профессиональной компетентности педагогов |
| 2.Смотр – конкурс молодых специалистов школы | 2012-2013 гг. | Заместители директора школы по учебно-воспитательной работе |
| 3.Конкурс «Урок с компьютером» | 2013-2014 гг. | Заместители директора школы по учебно-воспитательной работе |
| 4. Конкурс методических разработок по номинациям школьной методической выставки «Наша Новая Школа» | 2014-2015 гг. | Заместители директора школы по учебно-воспитательной работе |

1. Публичная похвала.
2. Благодарность в приказе.
3. Помещение фотографии на стенд (лучшие учителя, учителя – новаторы школы).
4. Награждение почётными грамотами.
5. Направление для участия в работе методических недель разного уровня.
6. Включение в состав жюри конкурсов, в экспертные советы, привлечение к рецензированию документов, разработок, программ и т.п.
7. Предоставление творческого отпуска в каникулярное время.
8. Перевод в режим самоконтроля.
9. Представление к почетному знаку, к почетному званию «Заслуженный учитель».

**Система материальной поддержки учителя**

1. Денежная премия.
2. Оплата труда, которая позволит стимулировать учителей от качества и результатов педагогической деятельности вне зависимости от стажа их работы.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Направление** | **Мероприятия** | **Дата** | **Ответственные** | **Ожидаемые результаты** |
| Материальная поддержка учителя | Повышение заработной платы за счёт стимулирующей части за результативность педагогической деятельности | Январь,ежегодно  | Директор школы | Повышение престижа профессии учителя |
| Денежная премия | Поощрение | Ежегодно | Директор школы |

**Самообразование учителя как объект самоуправления**

***Задачи теоретического плана***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Задачи** | **Форма решения** | **Дата** | **Ответственные** | **Ожидаемые результаты** |
| 1.Разработать критерии оценки самообразования  | Методический пакет | Май | Администрация школы | Благоприятные психолого-педагогические условия для совершенствования профессионального мастерства педагогов |
| 1.Изучить и оценить степень затруднений учителей в организации современного качественного образовательного процесса на уроке | Индивидуальная работа с учителем. Анкетирование (приложение 2.) | Сентябрь, ежегодно | Учитель, руководитель МО |
| 2. Провести анализ индивидуального анкетирования.Выявить затруднения. | Индивидуальная работа с учителем. Самооценка | Сентябрьежегодно | Администрация школы,учитель, руководитель МО |
| 3.Выбрать конкретную тему по самообразованию | Составление плана по самообразованию | Сентябрь,ежегодно | Учитель |
| 4.Подобрать необходимую литературу, изучить её.  | Составить тезисы, конспект, опорные точки и т. д. | Октябрь – декабрь,ежегодно | Учитель |

***Задачи практического плана***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Задачи** | **Форма решения** | **Дата** | **Ответственные** | **Ожидаемые результаты** |
| 1. Провести педагогическое исследование по выявленной проблеме. Анализ затруднений.  | Наблюдения на уроке, самоанализ, анализ урока коллегой, самооценка учителя «Учащиеся на моих уроках» | Ежегодно | Учитель | Благоприятные психолого-педагогические условия для совершенствования профессионального мастерства педагогов |
| 2.Вычленение и постановка проблемы | Индивидуальная работа с учителем | Ежегодно | Учитель,руководитель МО,администрация школы |
| 3.Провести практические занятия согласно плану самообразования. | Моделирование, рефлексивно-ролевые игры и т.п. | Ежегодно | Учитель |
| 4.Педагогическая деятельность | Уроки, внеклассные мероприятия | Ежегодно | Учитель |
| 5.Создание собственного опыта | Проекты учителя |  | Учитель |
| 6.Анализ результатов работы учителя по самообразованию «Мои находки…» | Самоанализ, внешняя экспертиза руководителем школы | Ежегодно | Учитель |
| 7.Определение перспектив развития опыта | Методические руководства, рабочие программы учителя, авторские задачи и т. д. | Ежегодно | Учитель, руководитель МО,администрация школы |
| 8.Доведение опыта до навыка | Диссеминация опыта: мастер – класс, методические недели разного уровня, методическая страничка учителя на сайте школы, публикации, публичные презентации и т. д. | 2011-2015 гг. | Учитель |

**Методическая работа**

 Ключевой особенностью современной школы являются учителя, открытые ко всему новому, глубоко владеющие психолого-педагогическими знаниями и понимающие особенности социализации школьников, способные помочь им найти себя в будущем, стать самостоятельными, творческими и уверенными в себе людьми. Поэтому методическая работа в настоящее время становится одним из средств обеспечения профессионально-личностного роста учителя (приложение 3)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Направление** | **Мероприятия** | **Дата** | **Ответственные** | **Ожидаемые результаты** |
| Совершенствование школьной методической службы | Определение функций методической работы | 2011г.октябрь | Метод. Совет школы | Профессиональный рост учителя, развитие его творческого потенциала, а, в конечном счёте рост уровня образованности, воспитанности, развитости, социализированности и сохранение здоровья учащихся |
| Определение функций руководителя МО | 2011г.октябрь | Метод. Совет школы |
| Выбор принципа работы МО | 2011г.октябрь | Метод. Совет школы |
| Выбор формы работы, актуальной проблемы | 2011г.октябрь | ШМО |
| Планирование и организация работы МО на основе педагогического исследования по трём этапам:- I этап – подготовительный - II этап – экспертно-аналитический- III этап – рефлексивно-обощающий | 2011-2012гг.2012-2014гг.2014-2015гг. | Руководители МО, заместители директора школы по учебно-воспитательной работе |
| Повышение управленческой культуры руководителя (учителя) | Объявление комплекса критерий оценки методической работы  | Ежегодно | Заместители директора школы по учебно-воспитательной работе | Повышение качества работы с кадрами, её результативность и эффективность |

**Индивидуальное наставничество**

Длительная, активная, спланированная работа учителя – наставника с молодым специалистом.

**Профессиональная юность – овладение профессией как ремеслом**

1.Представление молодого специалиста коллективу школы «Школа встречает тебя, коллега», его визитная карточка «Это я»

2.Разработка программы помощи профессиональному становлению молодого педагога «Путь к мастерству». Цель: создание условий для преодоления молодым специалистом противоречий между готовностью к работе в школе, ожиданиями радости творчества и проблемами педагогического общения в период адаптации в новой социально – педагогической среде.

3.Выработка базовых профессиональных критерий, которые позволят молодому учителю оценить свой труд, найти адекватные пути совершенствования на начальном этапе вхождения в профессию, составить индивидуальный план по самообразованию.

4.Основные направления работы:

* профессиональные компетенции (организация учебного процесса, методика проведения современного урока, выработка удобного режима работы с учащимися, освоение современных педагогических технологий);
* стиль педагогического общения (владение дисциплиной на уроке, сотрудничество ученик-учитель);
* контрольно-аналитическая экспертиза урока (анализ наставником проведенных уроков молодым специалистом, самоанализ урока «Учащиеся на моих уроках, мониторинг степени усвоения учебного материала, уровня развития общеучебных компетенций с последующей коррекционной работой по результатам мониторинга»);
* адекватность самооценки (соотношение реальных профессиональных компетенций, их экспертных оценок с самооценкой учителя ).

**Путь к мастерству**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Стадии педагогической деятельности** | **Особенности работы с молодым специалистом** | **Формы работы** | **Дата** | **Ответ.** | **Ожидаемый****результат** |
| 1.Профессиональная юность – овладение профессией как ремеслом | 1.Знакомство с уставом школы.2. Знакомство с должностными обязанностями, с ТБ по предметам.3.Оформления классной документации4.Освоение содержания школьного образования (овладение практической дидактикой и методикой обучения).2. Освоение наукой управления детьми. | Практическая работа самого учителя, самообразование, помощь наставника, руководителя школы, участие в методической работе, консультации, посещение уроков, анализ и самоанализ урока, внеклассных мероприятий, собеседование | 3-5 лет2011-2014гг |  | Последовательная, ликвидация незнаний, неумений, затруднений учителя.Успешная адаптация в новой социально-педагогической среде |
| 2.Обретение мастерства | Профессионально-личностное саморазвитие | Самообразование-самопроектированный процесс. Творческие отчёты, методические недели, мастер – классы, публичные презентации, авторские семинары, публикации и т.п. | 2011-2015гг |  | Достаточный уровень компетентности |

**Аттестация педагогических работников**

**Цель.** *Выработка механизмов оценки качества и эффективности труда педагогических и управленческих кадров, их поддержки, развития, демонстрации успешности педагогического труда.*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Содержание работы** | **Формы работы** | **Ответственные** | **Дата** | **Ожидаемый****результат** |
| 1.Освоить новый порядок аттестации педагогических работников: - методика оценки уровня квалификации педагогических работников;- оформление уголка;- оценка успешности педагогической деятельности:* компетентность в области личных качеств;
* компетентность в постановке целей и задач педагогической деятельности;
* компетентность в разработке программы деятельности и принятия педагогических решений;
* компетентность в обеспечении информационной основы педагогической деятельности;
* компетентность в организации педагогической деятельности;

2. Теоретико-методические основы проведения самоанализа, анализа и экспертизы профессиональной компетентности и результативности педагогической деятельности. 3.Разработка контрольно-измерительных материалов для выявления и оценивания уровня развития предметных и метапредметных компетенций учащихся. | Методический совет, консультации, семинары – практикумы,мастер – классыАнализ, самоанализ и экспертиза профессиональной деятельности педагога.Диагностика | Администрация школы, руководитель МО, учитель, экспертная комиссия | 2011-2015гг. | Объективная оценка профессиональной компетентности и результативности педагогического труда. |

**Приложение 1**

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Концептуальная модель проекта****«Совершенствование учительского корпуса»** |

|  |
| --- |
| **Субъекты управления профессиональным ростом учителя**УчительДиректор школы и его заместители Руководители методических объединений |

**Главные управленческие действия**

Планирование

Организация

Руководство

Контроль

Анализ

**Система приёмов стимулирования и мотивации в профессиональном росте**

Система моральных стимулов поддержки учителя

Система материальной поддержки учителя

**Наставничество**

***Методическая работа***

**Самообразование учителя**

**Результаты**

**Критерии оценки**

**Результаты**

***Профессиональный рост директора школы и его заместителей – необходимое условие профессионального роста учителей***

**Пояснение к концептуальной модели проекта « Совершенствование учительского корпуса»**

Концептуальная модель состоит из шести компонентов:

* субъекты управления профессиональным ростом учителя;
* главные управленческие действия;
* система приёмов стимулирования и мотивации в профессиональном росте
* методическая работа;
* результирующий компонент;
* аттестация.

Субъектами управления профессиональным ростом учителя являются сам учитель, директор школы и его заместители.

Продуманная, построенная целостная система включает четыре главных управленческих действия: планирование, организация, руководство, контроль, анализ. Без анализа невозможно осуществить все действия, поэтому он входит во все эти действия.

Система приёмов стимулирования и мотивации учителя в профессиональном росте состоит из моральных, материальных стимулов поддержки учителя.

Профессиональный рост учителя осуществляется за счёт осознанного, добровольного участия учителя в методической работе, которая включает различные мероприятия, организованные школой, самообразование,индивидуальное наставничество

Результирующий компонент включает критерий результативности методической работы. Использование этого критерия позволяет дать качественную, описательную оценку профессионально-личностному росту.

Аттестация – это механизм оценки качества и эффективности труда, механизм поддержки, развития, пространство демонстрации успешности педагогических и управленческих кадров

Необходимым условием профессионального роста учителей является профессиональный рост директора школы и его заместителей

**Приложение 2**

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Анкета «Изучение затруднений учителей в организации образовательного процесса на уроке»** |

 *Самооценку учителя необходимо отметить крестиком в соответствующей колонке*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Компетенции, которыми должен владеть учитель**  | **Не владею** | **Владею, но испытываю затруднения** | **Владею свободно** |
| 1.Умение самостоятельно разрабатывать проекты своих уроков |  |  |  |
| 2.Знание системы принципов дидактики. Умение опираться на них при проектировании, организации и осуществлении образовательной деятельности на уроке. |  |  |  |
| 3. Умение точно и одновременно творчески выполнять программно-методические требования к уроку. |  |  |  |
| 4.Знание типологии уроков и только обоснованный выбор типа урока, наилучшим образом соответствующий особенностям того или иного класса, темы, раздела. |  |  |  |
| 5.Умение изучать и учитывать обученность, обучаемость, учебные и воспитательные возможности учащихся; учитывать особенности, интересы, склонности, запросы учащихся. |  |  |  |
| 6.Умение формулировать тему урока, «имя» урока (поговорки, афоризмы, крылатые фразы и т. д.), эмоционально выражающих суть главной идеи урока. |  |  |  |
| 7. Умение планировать свою деятельность по обеспечению учебной и воспитательной функции урока. |  |  |  |
| 8. Умение планировать задачи урока по трём группам: * педагогические цели (обучение, воспитание, развитие и социализация личности);
* цели развития образовательного процесса (диагностические, познавательные, исследовательские);
* цели саморазвития учителя (профессиональные, личностные).
 |  |  |  |
| 9. Умение выделять в содержании учебного материала объект прочного усвоения и отрабатывать на уроке именно этот материал. |  |  |  |
| 10. Умение формулировать ценностные основания выбора содержания и трактовки учебного материала на уроке. |  |  |  |
| 11. Умение учителя продуманно и обоснованно осуществлять межпредметную координацию учебного материала с целью развития эрудиции школьников. |  |  |  |
| 12. Умение помочь ученикам раскрыть личностный смысл изучаемого на уроке материала. |  |  |  |
| 13. Умение обеспечивать практическую направленность учебного процесса. |  |  |  |
| 14. Умение включать в содержание урока упражнения творческого характера по использованию полученных знаний в:* аналогичной ситуации;
* частично новой (изменённой) ситуации;
* незнакомой ситуации.
 |  |  |  |
| 15.Знание системной классификации методов обучения и обоснованный выбор оптимального сочетания и соотношения методов обучения, исходя из знаний сильных и слабых сторон каждого метода, учебных возможностей учащихся конкретного класса. |  |  |  |
| 16. Умение сочетать общеклассные формы работы с групповыми, индивидуальными; обосновать выбранную форму обучения или сочетание форм. |  |  |  |
| 17.Умение осуществлять дифференцированный подход к учащимся на основе их психологических особенностей:* нейродинамические особенности нервной системы;
* доминирующий канал восприятия учебного материала (визуалы, аудиалы, кинестетики);
* функциональная ассиметрия полушарий головного мозга;
* темперамент (холерик, сангвиник, меланхолик, флегматик);
* циклотимики, шизотимики;
* допубертатный, пубертатный периоды развития.
 |  |  |  |
| 18.Умение планировать работу по формированию надпредметных способов учебной деятельности. |  |  |  |
| 19.Умение мотивировать учебно – познавательную деятельность учащихся. |  |  |  |
| 20. Умение дифференцировать домашнее задания (по характеру, содержанию, объёму) для разных групп учащихся с целью развития творчества одних, закрепления пройденного материала другими, и т.д. |  |  |  |
| 21.Обеспечение благоприятных для работы на уроке гигиенических условий. |  |  |  |
| 21 Умение осуществлять регулярный анализ полученных на уроке или системе уроков результатов обучения, воспитания, развития школьников. |  |  |  |
| 22.Умение оценивать знания учеников по совпадению или несовпадению реальной успеваемости с её прогнозом, сделанным в зоне ближайшего развития ученика, т.е. с уровнем максимально возможных для конкретного ребёнка результатов. |  |  |  |

**Пояснение к анкете**

1.Результаты анкетирования позволяют изучить и оценить степень затруднений педагогов в организации современного качественного образовательного процесса на уроке. Что является основой для определения содержания самообразования учителя.

2.Затруднения можно определить по самооценке учителя, по оценке администрации. Расхождение оценок учителя и администрации является материалом для дополнительного анализа.

3.Результаты самооценки в ходе анкетирования подскажут учителю конкретные темы по самообразованию.

3.Анкетирование необходимо проводить дважды: в начале учебного года для определения содержания самообразования и в конце учебного года для определения наличия или отсутствия профессионального роста и обоснованно спланировать работу на следующий учебный год.

**Приложение 3**

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Методическая работа** |

**Функции методической работы**

1. Обогащение профессиональных знаний учителя.
2. Развитие мотивов творчества в педагогической деятельности.
3. Развитие мировоззрения, ценностных ориентаций, взглядов, убеждений учителя эрудиционного типа.

**Функции руководителя МО**

1. Собеседник (функция моральной, эмоциональной поддержки).
2. Человек, создающий условия для творческого развития учителя (фасилитаторская функция).
3. Психотерапевт (функция педагогической, методической поддержки).
4. Эксперт (информативная, консультативная, рекомендательная функции).

**Принцип работы**

Работающему, творчески настроенному учителю полезно следовать принципу «изюм – в булочку»; узнал о новом, интересном приёме обучения, обнаружил интересную задачу – используй на практике; получилось неудачно – «вынь эту изюминку из булочки» (всю булочку печь заново не нужно).

*Ю.М.Колягин, заслуженный учитель школы РФ*

 План работы методического объединения составляется согласно проблеме, выявленной на основе проблемного анализа работы методического объединения за прошедший год, индивидуальных программ профессионального самообразования учителей, результатов анкетирования коллег «Методические требования к современному уроку», целей и задач.

Эффективными формами организации совместной работы коллег-единомышленников (сотрудничество и сотворчество) являются те формы, которые основаны на педагогическом исследовании. Такая работа даёт возможность коллективно и творчески:

* исследовать сложившую ситуацию в школе;
* выделить вопросы, требующие особого внимания;
* найти пути их решения через конкретные дела.

 Это форма основана на работе учителя по индивидуальной программе, на парной работе «Наставник – молодой специалист», на работе микрогрупп и коллективной работе.

Работа проходит в три этапа: подготовительный, экспертно-аналитический, рефлексивно-обобщающий. На подготовительном этапе для решения выявленной проблемы ставятся задачи теоретического и практического плана, на экспертно-аналитическом этапе проводится экспертиза и анализ результатов педагогического исследования, на рефлексивно-обобщающем этапе осуществляется рефлексия по схеме: «Я – Мы - Дело», обобщение и распространение педагогического опыта.

**Комплекс критерий оценки методической работы**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Критерии промежуточного результата** | **Сущность**  | **Форма** |
| 1.Критерий результативности | Определяется по изменению (уменьшению) затруднений учителей после проведения работы по повышению уровня знаний, мастерства, квалификации по сравнению с тем уровнем, что был у них до начала работы с ними. Проводится в начале учебного года с целью выявления затруднений в педагогической деятельности. В конце года, когда запланированные мероприятия по повышению квалификации осуществлены, анкетирование тех же учителей по той же методике проводится повторно. Методическая работа по данному критерию признаётся эффективной, хорошей или удовлетворительной, если уменьшение числа затрудняющих учителей существенно. | Диагностическая методика: анкетирование.  |
| 2.Критерий рациональности расходования времени | Критерий предполагает дифференцированно - групповой и индивидуальный подход к учителям, рациональности расходования времени в оценке качества работы с педагогами в зависимости от степени профессионализма учителя с целью оптимизации этого времени. | Групповая, индивидуальная работа |
| 3.Критерий стимулирующей роли методической работы | Высокое качество методических мероприятий, выполняющих стимулирующую роль, побуждающих к работе над собой. | Лекции, тренинги, рефлексивно-ролевые игры и пр. |

**Ключевые слова:** школа – это социальная организация, система управления профессиональным ростом учителя,самообразование учителя как объект самоуправления, методическая работа,наставничество, аттестация, компетентности, критерии.