**Министерство образования и науки Мурманской области**

**Государственное автономное учреждение**

**дополнительного профессионального образования Мурманской области**

 **«Институт развития образования»**

**Кафедра государственного и муниципального управления**

**ДИПЛОМНАЯ РАБОТА**

**Проектирование модели методической службы гимназии как условие самообразования и саморазвития педагога в условиях введения ФГОС ООО**

**(на примере деятельности**

**МБОУ гимназии №1 г.Североморск)**

 Выполнила:

 **Крохина Елена Фёдоровна,**

учитель английского языка

МБОУ гимназия №1,

г. Североморск

Научный руководитель:

 **Деркачева Лариса Владимировна,**

 доцент кафедры государственного

 и муниципального управления

 Государственного автономного

учреждения дополнительного

профессионального образования

Мурманской области

"Институт развития образования"

г. Мурманск

2014 г

**ОГЛАВЛЕНИЕ**

|  |  |
| --- | --- |
| **Введение** 1. **Теоретическое обоснование проектирования модели методической службы**
 | 3 |
| * 1. Методическая работа в образовательном учреждении как объект управления
 | 7 |
| * 1. Современные подходы к усовершенствованию методической работы в школе
 | 10 |
| * 1. Понятие о самообразовании и саморазвитии педагога в условиях работы

 образовательного учреждения | 14 |
| * 1. Мотивация педагогов к дальнейшему профессиональному

 самообразованию | 17 |
| **II. Модель управления  научно-методической службой как условие развития самообразования и саморазвития педагога** |  |
| 2.1. Состояние готовности педагогов гимназии №1 в осуществлении инновационной деятельности по самообразованию и саморазвитию.   | 21 |
| 2.2. Модель организации работы научно-методической службы как условия развития самообразования и саморазвития педагога   | 29 |
| 2.3. Описание результатов, достигнутых при использовании инновационного продукта | 35 |
| Заключение | 47 |
| Список литературы | 49 |
| Приложения | 54 |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

**Введение**

Модернизация системы образования сегодня рассматривается как потенциал инновационного развития общества, залог будущего благополучия граждан и безопасности страны.

В президентской инициативе «Наша новая школа», в государственной Программе «Российское образование – 2020: модель образования для экономики, основанной на знаниях», задан новый посыл в развитии российского образования, одним из направлений которого выступает развитие профессионального потенциала педагога. Это, прежде всего, связано с новой парадигмой образования, ориентированной на формирование у учащихся практических навыков, на способность применять знания, реализовывать собственные проекты, т.е. формирование универсальных учебных действий (УУД). Актуальность проблемы формирования универсальных учебных действий обусловлена новыми требованиями к системе образования, которые определены в Федеральном государственном образовательном стандарте второго поколения. Методологическую основу стандарта составляет Программа формирования универсальных учебных действий, реализующая системно - деятельностный подход в обучении. И их формирование является приоритетным.

Для преодоления негативных тенденций в кадровом обеспечении образования, повышения социального статуса и профессионализма педагогических и руководящих работников необходима системная реорганизация. Кардинально должны меняться содержание, организационная структура, формы работы учреждений муниципальной методической службы, внедряться новые идеи и современные технологии организации методической работы, подниматься престиж труда методистов. Муниципальная методическая служба должна стать сегодня катализатором образовательных реформ, обеспечить оперативное и массовое внедрение в практику системообразующих инноваций. Особое значение приобретают вопросы усиления непрерывного характера обучения и профессионального развития руководителя, педагога как условие их активной адаптации к новой модели деятельности, повышения уровня подготовленности к решению профессиональных задач на современном этапе развития образования.

Центральной проблемой образования становится обеспечение высокого качества образования, что невозможно без решения проблемы профессионального роста педагога. Так как любые преобразования, происходящие в современной школе, находятся в прямой зависимости от уровня профессионально-педагогической компетентности, их личностных качеств, а также от уровня развития мотивационно - ценностной ориентации на профессию «педагог», то встает вопрос о необходимости развития профессиональной компетентности педагога, его мастерства, развития профессионально-ценностных ориентаций и качеств, творческого стиля мышления, освоение современных педагогических технологий и умело их применять, знать интерактивные формы и методы обучения; владеть технологиями целеполагания, проектирования, диагностирования; уметь анализировать и оценивать свой индивидуальный стиль работы, составлять свой собственный индивидуальный маршрут самообразования, т.е. владеть профессиональными педагогическими компетенциями.

## В Приказе Минтруда РФ «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» » даны новые целевые установки, которые заставляют акцентировать внимание на процессе самообразования учителя. В связи с этим изменяются и функции методического сопровождения, обеспечивающего деятельность учителя. Методическая служба каждого образовательного учреждения должна организовать свою работу таким образом, чтобы создать необходимые и достаточные условия для саморазвития и самообразования педагога в школе.

Выраженной тенденцией развития кадрового потенциала школ становится создание собственных центров и программ обучения педагогов на базе собственных образовательных подразделений, системы тьюторства и наставничества среди педагогов. Таким образом, мощным стимулом и источником профессионального роста педагогов современной школы становятся корпоративные формы обучения, позволяющие развивать личностные качества педагога в ходе группового взаимодействия.

Современная методическая служба (МС) – это связующее звено между деятельностью педагогического коллектива, государственной системой образования, психолого-педагогической наукой, передовым педагогическим опытом. Она содействует становлению, развитию и реализации профессионального творческого потенциала каждого педагога, развитию и повышению творческого потенциала педагогического коллектива в целом.

Исходя из сказанного, проблема исследования состоит в объективной необходимости создания научно обоснованной модели работы методической службы гимназии, направленной на развитие профессиональных компетентностей педагогов, их стремление к саморазвитию и самообразованию.

Цель исследования:опираясь на анализ имеющегося управленческого опыта работы, анализа деятельности методического совета и методических объединений, организовать работу методической службы гимназии таким образом, чтобы обеспечить системное и непрерывное самообразование педагога, способствующее развитию его профессиональных компетенций.

Объект исследования **–** педагогический коллектив гимназии № 1 г.Североморска.

Предмет исследования – система работы методической службы МБОУ гимназии № 1 г.Североморска, направленная на самообразование и саморазвитие педагога.

Гипотеза исследования: работа методической службы гимназии в направлении самообразования и саморазвития педагогов будет эффективной, если:

- обновить структуру методической службы;

- пересмотреть ее ключевые функции;

- построить модель организации работы методической службы гимназии как условия саморазвития и самообучения педагога;

- определить необходимые и достаточные условия эффективной работы методической службы в направлении саморазвития и самообразования педагога;

- разработать технологию самообразования педагога;

- применить модель корпоративного обучения педагогов с позиций компетентностного подхода.

В соответствии с целями и гипотезой определены следующие задачи исследования:

1. уточнить понятия «самообразование», «саморазвитие педагога», «система работы методической службы», «научно – методическое обеспечение образовательного процесса» с целью выработки своей исследовательской позиции;
2. определить структурные подразделения и функции методической службы гимназии;
3. разработать модель организации работы методической службы гимназии;
4. разработать технологию самообразования и саморазвития педагога;
5. разработать карту профессионального роста педагога;
6. внедрить корпоративные формы обучения в практику работы методической службы гимназии, стимулирующие профессиональный рост педагога;
7. определить необходимые и достаточные условия эффективной работы методической службы в направлении саморазвития и самообразования педагога;
8. провести мониторинг результативности формирования профессиональных компетенций и результативности самообразования педагогов.

Методологическую основу исследования составляют:

• теоретические основы методического обеспечения педагогической деятельности (С. Г. Азариашвили, Т. Д. Багаева, В. И. Загвязинский, Н. Д. Иванов, С. А. Кувшинова, О. 3. Кузнецова, С. В. Кульневич, В. М. Лизинский, В. М. Монахов, Н. В. Немова, А. А. Петренко, Н. М. Подоплелова, М. М. Поташник, А. П. Ситник, Н. А. Скворцова, J1. Г. Тарита, С. JI. Фоменко, Н. Н. Чернякова и др.);

• работы, раскрывающие различные аспекты развития социальных систем с точки зрения системного, маркетингового, компетентностного, контекстно-биографического подходов (В. Г. Афанасьев, В. П. Беспалько, И. В. Блауберг, Н. В. Кузьмина, О. Е. Лебедев, Э. М. Никитин, М. Н. Певзнер, Ю. Г. Татур, И. И. Шашлова и др.);

• исследования в области открытого образования (В. Г. Воронцова, О. М. Зайченко, В. В. Матвеев, О. С. Орлов, М. Н. Певзнер, К. Р. Поппер, А. А. Рахкошкин, С. С. Шевелева, Р. М. Шерайзина и др.);

• теория интеграционных процессов в образовании (В. И. Байденко, И. В. Бенькович, С. К. Бондарева, И. В. Галковская, Т. В. Живокоренцова, Н. П. Коваленко, Ю. В. Кулюткин, К. Л. Липканская, Ю. М. Плотинский и др.).

В ходе исследования были использованы следующие методы:теоретический анализ психолого – педагогической и методической литературы, изучение нормативной и учебно-методической документации; диагностические методы (наблюдение, анкетирование, анализ, синтез, сравнение, обобщение); проектирование, моделирование; констатирующий и формирующий эксперименты; методы измерения и статистической обработки данных; методы педагогической диагностики.

Ожидаемые результаты:Если разработать и внедрить модель, создать условия для организации непрерывного образования педагогов, то это будет способствовать достаточно высокому уровню профессиональной компетентности педагогов и готовности к инновационной деятельности.

**I. ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПРОЕКТИРОВАНИЯ**

**МОДЕЛИ МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ**

* 1. **Методическая работа в образовательном учреждении как объект управления**

Педагогический коллектив является одним из объектов управления. Постоянное творческое обновление, развитие и совершенствование всегда актуально для педагогической профессии. Только переосмысление своего опыта, интуитивные поиски и нахождение индивидуального стиля деятельности ведут к самоактуализации педагога как личности и как специалиста и, следовательно, к улучшению качества обучения школьников. Последнее имеет большое значение для образовательного учреждения, оно напрямую заинтересовано в содействии профессиональному росту преподавателей, созданию оптимальных условий для их работы. Эти задачи до настоящего времени решала методическая работа, одно из старейших направлений деятельности каждого учебного заведения.

С изменением социально-образовательных условий методическая работа трансформировалась в научно-методическую работу. Собственно понятие "методическая работа" зародилось в первой половине 19 века. В 1828 году было утверждено положение о гимназиях, где рекомендовалось в каждой из них создавать педагогические советы. На заседаниях педагогических советов решались организационные вопросы, обсуждались проблемы содержания и методики обучения учащихся. Специальная помощь педагогам в повышении квалификации не требовалась, так как гимназии и лицеи были в тот период учреждениями, дающими высшее образование. Преподаватели являлись высококвалифицированными специалистами для того времени и не нуждались в методической помощи. Методическая помощь потребовалась преподавателям значительно позже, когда бурный рост школ обусловил появление в них учителей, не имеющих педагогического опыта. С этого времени начинает зарождаться система традиционной методической работы.

До 90-х годов 20 века методическая работа осуществлялась преимущественно в русле совершенствования методики преподавания предметов. Однако изменение социально-образовательной ситуации послужило причиной пересмотра содержания методической работы. Повышение информационной насыщенности учебных программ, появление новых педагогических технологий, изменение требований к подготовке выпускников образовательного учреждения, смена образовательных парадигм стали предпосылками трансформации методической работы в научно-методическую.

Образовательное учреждение начинает тесно взаимодействовать с высшими учебными заведениями. Модернизировалось содержание методической работы, как преподавателя, так и учебного заведения в целом. Разрабатываются программы развития образовательного учреждения, проводятся опытно-экспериментальные исследования. Труд преподавателя стал напоминать исследовательскую деятельность. В силу того, что содержание методической работы образовательного учреждения в корне видоизменилось, произошло постепенное преобразование методической работы в качественно новое направление - научно-методическую работу.

В настоящее время научно-методическая работа является самостоятельным направлением деятельности образовательного учреждения. Об этом свидетельствуют нормативные документы по аттестации, где в требованиях к квалификации преподавателя высшей квалификационной категории указывается владение и применение в практической деятельности исследовательских, опытно-экспериментальных методов обучения и воспитания; использование методики управления и прогнозирования педагогического процесса; апробирование и успешное применение педагогических технологий

В общепринятом смысле, научно-исследовательская работа связана "с научным поиском, проведением экспериментов, исследований в целях расширения имеющихся и получение новых знаний, проверки научных гипотез, установления закономерностей, проявляющихся в природе и обществе, научных обобщений, научного обоснования объектов". Это наиболее общее определение. Понятие "исследование" в рамках педагогики означает "процесс получения новых знаний о закономерностях, структуре, механизме обучения и воспитания: о теории и истории педагогики, о методике организации учебно-воспитательной работы, ее содержании, принципах и организационных формах. Объектами исследования являются педагогические системы, процессы (воспитание, обучение, развитие, формирование личности, коллектива); предмет исследования - совокупность элементов, связей, отношений в конкретной области педагогического объекта. В данном определении говорится о серьезной научно-исследовательской работе, однако, не нужно забывать, что основной задачей педагога средней общеобразовательной школы является реализация основных и дополнительных учебных дисциплин обозначенных Государственным образовательным стандартом (федеральным, региональным и школьным компонентами).

В "Типовом положении об образовательном учреждении" от 3 марта 2001 г. указывается: "В учебном заведении может осуществляться научно-исследовательская деятельность и опытно-конструкторская работа, а также инновационная деятельность. При этом в структуре учебного заведения могут создаваться соответствующие подразделения". То есть, научно-исследовательская работа не является обязательным требованием к деятельности образовательного учреждения, она только рекомендуется. Учебное образовательное учреждение самостоятельно в ее организации, определении направлений, содержания и форм. Это подтверждает и Закон Российской Федерации "Об образовании", где четко установлена основная задача образовательного учреждения - реализация образовательных программ и Государственных образовательных стандартов различного уровня и направленности. Статья 32 Закона Российской Федерации "Об образовании" ясно очерчивает сферу компетентности образовательного учреждения: "Образовательное учреждение самостоятельно в осуществлении образовательного процесса, ..., научной или иной деятельности в пределах, установленных законодательством Российской Федерации, типовым положением об образовательном учреждении соответствующего типа и вида и уставом образовательного учреждения". К компетенции образовательного учреждения в сфере методической работы Закон Российской Федерации причисляет: организацию и совершенствование методического обеспечения образовательного процесса; содействие деятельности учительских (педагогических) организаций (объединений) и методических объединений. Отсюда следует вывод: научно-методическая работа в учебном заведении предполагается только с целью совершенствования образовательного процесса.

Научно-методическая работа в учебном заведении, как объект управления, направлена на выполнение следующих функций:организацию и совершенствование методического обеспечения образовательного процесса; содействие деятельности учительских (педагогических) организаций (объединений) и методических объединений; обеспечение образовательного процесса средствами и ресурсами адекватных современным требованиям к качеству образования; предоставление образовательным учреждениям ряда услуг, связанных с учебно-методической и консультативной поддержкой; осуществление координационной деятельности; осуществление информационно-коммуникативной деятельности; предоставление возможности дистанционного общения между образовательными учреждениями, субъектами образовательного процесса; разработку дистанционной модели сетевой организации и определение технологии ее функционирования; обучение учащихся за счет целенаправленного, организованного привлечения образовательных ресурсов иных образовательных учреждений (2.3, с. 73)

* 1. **Современные подходы к усовершенствованию методической работы в школе**

Теоретические основы построения современного профессионального образования и повышения квалификации, ориентированные на становление профессиональной компетентности представлены в трудах Б.В. Авво, А.А. Вербицкого, Н.Ф. Радионовой, А.П. Тряпицыной. В области отношения человека к труду проводили свои исследования Д. МакГрегор, А. Маслоу. Анализ внутренних психологических преград человека, затруднениях включения в образовательный процесс посвящены работы И.А.Колесниковой.

В работах Р. Фуллера представлены стадии профессионального становления педагога, каждая из которых обязательно сопровождается процессом самообразования.

Закономерностям изменения ценностных ориентаций педагога посвящены работы А.В. Кирьяковой и С.Г Вершловского. Модель корпоративного обучения педагогов рассмотрена в работах о.А. Акуловой, С.Г. Вершловского, О.Н. Кучер, Е.В. Пискуновой.

Отдавая должное проведенным исследованиям, следует признать, что до недавнего времени мало внимания уделялось роли школы в самообразовании и саморазвитии педагога. Также отметим, что множество исследований посвящено идее корпоративного обучения педагога на базе ВУЗов в ходе посещения курсов повышения квалификации, в то время как в новых образовательных стандартах значительное внимание уделено профессиональному становлению и росту педагогов на рабочем месте, развитию системы наставничества, в связи с чем нарастает необходимость пересмотра структуры и функций методической службы, а также организации ее работы через корпоративное обучение педагогов.

В педагогической практике существуют разные формы повышения квалификации педагогов. Важной составной частью непрерывного последипломного образования педагогов является методическая работа, которая организуется в школе.

В качестве ведущего в исследовании выступает понятие «*Методическая работа»* – это целостная, основанная на достижениях науки и передового педагогического опыта система взаимосвязанных мер, направленных на всестороннее повышение квалификации и профессионального мастерства каждого педагога, на развитие и повышение творческого потенциала педагогического коллектива в целом, а, в конечном счете – повышение качества и эффективности образовательного процесса (2.10, с. 11)

Л. И. Фалюшина рассматривает методическую работу как функцию управления качеством воспитательно–образовательной работы в педагогических системах, которая заключается в двустороннем процессе обучения и учения ее объекта, направленных для качественной педагогической деятельности по всестороннему воспитанию детей (2.33, с. 81).

Под методической работой в современном образовательном учреждении исследователи К. Ю. Белая, Л.П. Ильенко, А.М.Моисеев полагают, что методическая работа- это целостная система, основанная на достижениях науки и передового педагогического опыта, на конкретном анализе учебно-воспитательного процесса, система взаимосвязи мер, действий и мероприятий, направленных на всестороннее повышение квалификации и профессионального мастерства каждого педагога, на развитие и повышение творческого потенциала педагогического коллектива в целом… на совершенствование учебно-воспитательного процесса, достижение оптимального уровня образования, воспитания и развития детей (2.17, с. 113).

Все исследователи правы в том, что методическая работа – это основной путь повышения мастерства педагога и его компетентности.

Система дополнительного профессионального образования в России имеет два уровня (федеральный и региональный), и только подсистема дополнитель­ного педагогического образования имеет еще и муниципальный уровень. Необходимо отметить, что в системе непрерывного педагогического обра­зования существует еще один уровень, осуществляющий методическую работу с педагогами, - уровень образовательного учреждения. В настоящее время су­ществует большое разнообразие моделей ее осуществления.

Организация работы профессиональных объединений учителей в современной образовательной ситуации является мощным фактором совершенствования их профессиональных компетенций. В силу этого работа методической службы, направленная на организацию и формирование деятельности учителей в рамках профессиональных методических объединений, приобретает особую актуальность.

Любое профессиональное объединение педагогов выступает как система их совместной деятельности, их профессионального общения и как любая система характеризуется набором определенных параметров, с помощью которых можно описать их опыт, направления деятельности: статус данного вида объединения; ценностные основания, определяющие приоритетные направления его работы; принципы, правила его деятельности; миссию (предназначение); функции; конкретные цели, ожидаемые результаты, критерии результативности его деятельности; содержание работы, важнейшие идеи, реализуемые его членами; методы, средства, инструментарий; структура объединения, его внешние и внутренние связи; условия работы, ресурсное ее обеспечение; реальные результаты работы.

В настоящее время методическая работа в системе образования выполняет следующие функции:

1. является важным фактором повышения профессиональной компетентности педагогических кадров;
2. содействует развитию творческого потенциала педагогов;
3. является одним из важных компонентов в системе управления учебно-воспитательным процессом (2.36, с . 15).

К задачам методической работы в школе относятся: систематическое изучение, обобщение и распространение педагогического опыта, работа по внедрению достижений педагогической науки. Повышение уровня теоретической (предметной) и психолого-педагогической подготовки учителей; организация работы по изучению новых образовательных программ, вариантов учебных планов, изменений в государственных образовательных стандартах; овладение новыми педагогическими технологиями, формами и методами обучения и воспитания. Организация работы по изучению новых нормативных документов, инструктивно-методических материалов; оказание научно-методической помощи учителям (молодым учителям, учителям-предметникам, классным руководителям, учителям, испытывающим определенные трудности в работе и др.); оказание консультативной помощи учителям в организации педагогического самообразования; повышение общего уровня профессионально-педагогической культуры. Кроме того, система методической работы в школе должна способствовать развитию педагогического творчества, методологической культуры учителя, стимулировать и развивать исследовательский подход в решении задач учебно-воспитательного процесса.

Разнообразны иформы методической работы. Так, во многих школах создаются организационные координационные органы методической работы — методические советы**,** основной функцией которых является повышение научно-методического уровня педагогической деятельности каждого учителя. Методический совет разрабатывает программу методической работы в школе.

Формами методической работы также являются: предметные методические объединения, единый методический день в школе, проблемные семинары и практикумы, «школы молодого учителя», «школы передового опыта», индивидуальная работа с учителями, научно-педагогические конференции и педагогические чтения, ролевые, деловые и организационно-деятельностные игры, моделирование и анализ педагогических ситуаций, творческие отчеты учителей, педагогические консилиумы, проведение открытых уроков и пр.

Основная форма методической работы в школе — методическое предметное объединение**,** всостав которого входят обычно 4−5 преподавателей одного или смежных предметов. Методические объединения создаются в крупных школах или на базе нескольких небольших (сельских) школ. Они организуют изучение учителями результатов новейших достижений в области преподаваемой науки, их знакомство с новыми методическими приёмами работы и технологиями обучения, разбор новых учебных программ и вопросов изучения конкретных тем; анализируют уроки учителей, заслушивают их доклады и сообщения о результатах своей педагогической деятельности и др.

Аналогично методические объединения классных руководителей рассматривают вопросы повышения теоретического и методического уровня организации воспитательной работы; изучают современные концепции и программы воспитания, передовой воспитательный опыт, нормативные документы по организации воспитательной работы в школе; разрабатывают методические рекомендации по отдельным направлениям деятельности классных руководителей и т.д.

Назовем и коротко охарактеризуем другие формы методической работы.

«Школа передового опыта» реализует задачи индивидуального и коллективного наставничества. Опытный учитель (руководитель школы) работает с учителями, нуждающимися в методической помощи. Вариант такой школы — «школа молодого учителя»: начинающие учителя объединяются под руководством опытного учителя.

Формой методической работы является также исследовательская деятельность педагогического коллектива в рамках избранной научно-методической темы. Кроме того, создаются проблемные группы,в которых учителя совместно изучают и обсуждают литературу по определенной проблеме, разрабатывают и внедряют в практику методы и приемы работы, посещают и анализируют уроки друг друга и т.п. Распространенной формой методической работы являются практикумы. В начале учебного года учителя-предметники получают план работы практикумов с указанием тем, заданий по темам и списка литературы, рекомендуемой для изучения. Наиболее опытные учителя выступают с лекциями, проводят открытые уроки. Проводятся также научно-теоретические конференции и педагогические чтения**,** в ходе которых учителя выступают с рефератами, докладами, сообщениями, в которых подводят итоги своих исследований по каким-либо теоретическим или методическим проблемам.

Наряду с выше названными традиционными формами методической работы применяются активные формы: дискуссия, диалог, проблемные семинары, методический ринг, методические «посиделки», деловая игра, тренинг, педагогический КВН, «мозговой штурм», методический фестиваль, решение педагогических задач, защита педагогических проектов, круглый стол, «горячее кресло» («выскажу все, что наболело»), презентация и др.

Индивидуальными формами методической работы являются: консультации, собеседования, моделирование урока, изготовление или составление дидактических материалов, памяток и алгоритмов, показ педагогических образцов и др.

Рассмотренные формы организации методической работы с участием педагогов способствуют их самообразованию и саморазвитию.

**1.3. Понятие о самообразовании и саморазвитии педагога в условиях работы образовательного учреждения**

Важнейшим компонентом профессиональной компетентности человека является опыт самовоспитания и самообразования, обусловленный педагогической позицией по отношению к самому себе. Последняя представляет собой устойчивую систему отношений человека к своим способностям, возможностям, своей индивидуальности, побуждающую его к адекватной самооценке, непрерывному самообразованию и самовоспитанию (2.11, с. 24).

В педагогике (А.С. Роботова и др.) профессиональное самообразование учителя определяют как личностно и профессионально значимую самостоятельную познавательную деятельность учителя, включающую общеобразовательное, предметное, психолого-педагогическое и методическое самообразование. Самообразование предполагает осмысление как собственной педагогической деятельности, так и педагогического опыта, педагогической культуры общества в целом. Самообразование можно рассматривать в двух значениях: как «самообучение» (самонаучение) и как «самосозидание» («самостроительство») (2.26, с. 59).

Содержание профессионального самообразования *учителя* образуют психолого-педагогические и специальные знания; владение основами научной организации педагогического труда, общая культура, спроецированная в сферу профессиональной деятельности и т.п. Таким образом, профессиональное самообразование включает: овладение новыми ценностными установками, подходами в профессиональной деятельности; освоение новых идей, технологий; осмысление (рефлексию) собственного опыта; прогнозирование дальнейшей работы по своему профессиональному самосовершенствованию (2.2, с. 31).

Функции самообразования*:*

**1)** экстенсивная *(*накопление, приобретение новых знаний);

**2)** ориентировочная (определение себя в культуре и своего места в обществе);

**3**) компенсаторная (преодоление недостатков в полученном (школьном, вузовском и др.) образовании);

**4)** саморазвития (развитие самосознания, познавательных процессов, рефлексивных способностей);

**5)** методологическая (формирование образа мира, своего места в нем; определение смысла профессионального бытия и т. п.);

**6**) постоянная адаптация к изменяющейся профессиональной деятельности, её технологиям;

**7)** коммуникативная (установление связей между науками, профессиями, специальностями, возрастами);

8) развитие творческого потенциала личности; психотерапевтическая (сохранение жизненной энергии, силы личности; переживание полноты бытия);

**9)** омолаживания (преодоление инерции мышления, предупреждение застоя в профессиональном росте);

**10)** геронтологическая (поддержание связей с миром и через них — жизнеспособности организма) (2.30, с. 141).

Источниками профессионального самообразования педагога являются: научная, научно-популярная, методическая, психолого-педагогическая и другая литература, периодическая печать, СМИ, Интернет; исследовательская деятельность; обучение на разных курсах (освоение дополнительных образовательных программ); работа по основной или сопутствующим специальностям.

Самосовершенствование профессиональных знаний и умений взаимосвязано с личностным ростом педагога, то есть с его самовоспитанием. Объектом самовоспитания педагога могут быть как профессионально необходимые качества, отсутствие которых препятствует профессиональной деятельности, так и желательные, хотя и не необходимые свойства.

Факторами*,* побуждающими личность к самовоспитанию, выступают: требования, которые общество предъявляет к человеку, социальные идеалы, моральные образцы, которые его привлекают и др (2.23, с. 237)

Культура самовоспитанияпроявляется в устойчивой потребности работать над собой и владении оптимальными для личности методами и приемами самовоспитания. Она включает также умение разработать *программу самовоспитания*: выбрать качества, совершенствование которых необходимо; сформулировать цели самовоспитания, пути и средства их достижения; определить критерии и показатели сформированности этих качеств.

Таким образом, профессиональное самообразование и его составная часть самовоспитание — необходимые условия достижения учителем педагогического профессионализма и компетентности.

Мотивами самовоспитания могут быть: стремление достичь поставленной цели; желание не отстать от других; чей-либо пример, желание стать похожим на авторитетного человека, литературного героя; притязание на признание своего достойного места в среде сверстников и другие.

В процессе самовоспитания условно выделяют несколько этапов*:*

1 этап*—* осознание необходимости работать над собой. Это этап самопознания. Применяются следующие методы самопознания (самовоспитания): самонаблюдение, сравнение себя с другими, самоанализ, самоконтроль, самооценка. Эти методы позволяют человеку дать объективную характеристику себе. Роль педагога на этом этапе состоит в том, чтобы помочь воспитаннику осуществлять самонаблюдение и самооценку. Важно подготовить учащихся к самопознанию, предоставив им необходимые психологические знания, для чего проводятся специальные беседы, дискуссии, тренинги и т. п.

2 этап*—* выработка программы (плана) работы над собой на основе поставленных целей. Такая программа предполагает определение возможных изменений в личности, ведущих к формированию необходимых для нее качеств и свойств. После составления программы следует перейти к планированию самовоспитания, то есть определению конкретных задач, содержания, средств, методов решения поставленных задач.

3 этап — реализация программы самовоспитания. Педагог помогает воспитаннику осуществлять деятельность, в которой и происходит становление необходимых свойств личности. Важно, чтобы он давал педагогическую оценку усилий воспитанника.

4 этап — оценка результатов самовоспитания. Это, по сути, этап самопознания («чего я достиг?»), заканчивающийся постановкой новых задач самовоспитания (2.1, с. 138).

Наиболее эффективными методами и приемами самовоспитания являются: самоубеждение, самопринуждение, самовнушение (применяется в процессе аутогенных упражнений, способствующих овладению собственным организмом и эмоциями), самообязательство(добровольное задание самому себе осознанных целей и задач саморазвития, решение воспитать у себя те или иные качества), осмысление *с*обственной деятельности и поведения (выявление причин успехов и самоконтроль (способность следить за своими поступками и действиями в процессе деятельности, фиксировать свое состояние с целью предотвращения нежелательных последствий), самоотчет (ретроспективный взгляд на события, произошедшие с личностью за определенное время). Большое значение имеет самостимулирование*:* самоутверждение, самоободрение, самопоощрение, самонаказание, самоограничение.

Таким образом, в школе должна существовать система поддержки и поощрения педагогической инициативы, обеспечивающая мотивацию педагогов к дальнейшему профессиональному самообразованию.

* 1. **1.4. Мотивация педагогов к дальнейшему профессиональному самообразованию**

Мотивация представляет собой совокупность побуждающих факторов, определяющих активность личности; к ним относятся мотивы, потребности, стимулы, ситуативные факторы, которые детерминируют поведение человека (2.34, с.116)

Деятельность всегда побуждается определенными мотивами. Мотивы - это то, ради чего выполняется деятельность (например, ради самоутверждения, денег и т.п.).

Общий уровень мотивации зависит:

- от количества мотивов, которые побуждают деятельность;

- от актуализации ситуативных факторов;

- от побуждающей силы каждого из этих мотивов.

Опираясь на указанную закономерность, руководитель, стремясь усилить мотивацию своих подчиненных, должен работать в трех направлениях:

1) задействовать (актуализировать) как можно большее число мотивов;

2) увеличить побуждающую силу каждого из этих мотивов;

3) актуализировать ситуативные мотивационные факторы.

Под готовностью к инновационной деятельности будем в дальнейшем понимать совокупность качеств учителя, определяющих его направленность на развитие собственной педагогической деятельности и деятельности всего коллектива школы, а также его способности выявлять актуальные проблемы образования учеников, находить и реализовать эффективные способы их решения (2.36, с.128)

Первая составляющая готовности учителя к инновационной деятельности – наличие мотива включения в эту деятельность. Мотив придает смысл деятельности для человека. В зависимости от содержания мотива инновационная деятельность может иметь разные смыслы для разных людей. Участие в инновационной деятельности может восприниматься как:

- способ получения дополнительного заработка;

- способ избегания возможных напряжений в отношениях с руководством и коллегами по работе в случае отказа от участия;

- способ достижения признания и уважения со стороны руководства и коллег;

- выполнение своего профессионального долга;

- способ реализации своего творческого потенциала и саморазвития.

Отсутствие мотивации свидетельствует о неготовности учителя к инновационной деятельности с точки зрения его направленности. Материальный мотив или мотив избегания неудач соответствуют слабой готовности к инновационной деятельности. Высокому уровню готовности к инновационной деятельности соответствует зрелая мотивационная структура, в которой ведущую роль играют ценности самореализации и саморазвития.

Направленность учителя на развитие своих профессиональных способностей и на достижение как можно лучших результатов – необходимое условие приобретения инновационной деятельностью смысла ценности и цели, а не средства для реализации каких-то других мотивов.

Любой человек в профессиональной деятельности сможет достигнуть более высокого уровня мастерства, имея стремление к познанию нового, освоению новых способов деятельности и решая все более сложные задачи.

Репродуктивное воспроизведение уже освоенных когда-то способов деятельности, не является достижением высокого уровня профессионализма. Стремление к мастерству выражено через критическое отношение к себе, тому, что достигнуто, и поиску путей и средств развития своей практики. Без осознания участия в инновационной деятельности, как ценности для себя лично, не может быть и высокой готовности к этой деятельности.

Вторая составляющая рассматриваемой готовности – комплекс знаний о современных требованиях к результатам школьного образования, инновационных моделях и технологиях образования, определяющих потребности и возможности развития существующей педагогической практики. Чувствительность учителя к проблемам определяется, прежде всего тем, как он понимает цели школьного образования вообще и из них выводит требования к результатам своей работы. Если эти требования не будут соответствовать самым высоким стандартам, то и проблем в результатах своей работы учитель видеть не будет. Точно так же учитель, слабо ориентированный в инновационных моделях образования и инновационных программах и технологиях, не будет видеть и недостатков педагогической системы школы и своей практики, и возможностей их устранения.

Но недостаточно только знать о существовании инновационных образовательных моделей, программ, технологий. Чтобы учитель мог хорошо ориентироваться в пространстве возможностей и мог сделать правильный выбор, он должен хорошо понимать условия их эффективного применения. Всякое изменение в деятельности должно быть не только актуальным, но и реалистичным, т.е. соответствующим реально существующим в данной школе условиям.

Если, например, учитель хочет строить свою работу, реализуя технологию развивающего, проблемного или исследовательского обучения, а в целом педагогический процесс в школе строится по знаниево-ориентированной модели, то он должен отдавать себе отчет в том, что в этих условиях возможно лишь частичное применение инновационной технологии.

Степень компетентности учителя в инновационном образовании может быть различной, поэтому различным будет и уровень его готовности к инновационной деятельности в этом аспекте.

Третийкомпонент готовности учителя к инновационной деятельности – совокупность знаний и способов решения задач этой деятельности, которыми владеет учитель, т.е. компетентность в области педагогической инноватики. Учитель, хорошо подготовленный к инновационной деятельности в этом аспекте:

* владеет комплексом понятий педагогической инноватики;
* понимает место и роль инновационной деятельности в образовательном учреждении, ее связь с учебно-воспитательной деятельностью;
* знает основные подходы к развитию педагогических систем школы;
* умеет изучать опыт учителей-новаторов;
* умеет критически анализировать педагогические системы, учебные программы, технологии и дидактические средства обучения;
* умеет разрабатывать и обосновывать инновационные предложения по совершенствованию образовательного процесса;
* умеет разрабатывать проекты внедрения новшеств;
* умеет ставить цели экспериментальной работы и планировать ее;
* умеет работать в рабочих группах внедренческих проектов и проведения экспериментов;
* умеет анализировать и оценивать систему инновационной деятельности школы;
* умеет анализировать и оценивать себя как субъекта инновационной деятельности.

Общий уровень готовности учителя к инновационной деятельности является функцией от уровня мотивационной готовности; уровня компетентности в инновационном образовании; уровня компетентности в педагогической инноватике.

Готовность к инновационной деятельности в современных условиях – важнейшее качество профессионального педагога, без наличия которого невозможно достичь и высокого уровня педагогического мастерства.

1. **МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБОЙ КАК УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ САМООБРАЗОВАНИЯ И САМОРАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА**

**2.1. Состояние готовности педагогов гимназии №1 в осуществлении инновационной деятельности по самообразованию и саморазвитию**

Изучение деятельности и личности педагога – необходимая предпосылка повышения качества и эффективности методической работы. Педагогический мониторинг позволяет осуществлять научное управление образовательным процессом на основе фактического состояния воспитательно-образовательного процесса. Практика показала, что без диагностики нельзя оптимально управлять какими бы то ни было педагогическими процессами. Смысл диагностирования состоит в том, чтобы получить реальную и по возможности наглядную картину действительности. Мониторинг– это контроль не результата, а процесса деятельности, выявление тенденций динамики ее развития.

Диагностико – аналитический этап работы над проектом заключается в изучении потребностей педагогов в образовании и совершенствовании педагогического мастерства, степени удовлетворенности содержанием и формами обучения на курсах повышения квалификации, выявлением способностей к саморазвитию. В ходе анкетирования педагогов были выявлены причины успешности и профессионального выгорания педагогов и определены позитивные элементы, способствующие дальнейшему росту профессионализма учителя.

В констатирующем эксперименте приняли участие 40 педагогов МБОУ гимназии №1. Для выявления профессиональной позиции педагогов были использованы методы анкетирования, беседы, педагогической диагностики. Нами была предложена анкета **«Диагностика уровня готовности педагога к саморазвитию»** (см. Приложение 1).

Результаты анкетирования педагогов гимназии показали, что: 15% педагогов находятся в состоянии остановившегося развития, у 32% учителей нет сложившейся системы саморазвития, ориентация на развитие сильно зависит от внешних условий, 53% педагогов активно реализуют свои потребности в саморазвитии.

Результаты ответов на вопросы анкеты 2 **«Факторы, стимулирующие обучение и препятствующие развитию и саморазвитию учителей в школе» (**см. Приложение 2) показали, что главными факторами – стимуляторами в работе педагогов являются: интерес к работе (86%), пример и влияние коллег (71%), организация методической работы (65%), возрастающая доля ответственности при выполнении заданий (52%).

Обратим внимание на тот факт, что достаточно высокий процент педагогов отмечают в качестве стимулятора их деятельности методическую работу, что говорит о необходимости расширения функций методической службы гимназии и расширении направлений ее деятельности.

С целью поиска возможностей активизации методической работы в учреждении было проведено микроисследование педагогов по теме«Методическая работа. Стимулы и препятствия».

Из факторов, способствующих эффективной методической работы, педагоги выделили:

1. открытые уроки – 33%
2. аттестация – 39%
3. компьютеризация – 39%
4. самообразование – 72%
5. методические учебы, объединения, курсы повышения квалификации и конкурсы профессионального мастерства – 100%
6. наличие научной и методической литературы – 87%
7. высокая квалификация зам. директора по УВР – 39%
8. наличие наглядных материалов – 39%
9. консультативная помощь методической службы – 65%
10. методические пособия, рекомендации, разработанные в помощь педагогу – 33%
11. наличие свободного времени – 28%.

 К факторам, препятствующих, по мнению педагогов, эффективной методической работе, относятся:

1. слабое материальное обеспечение педагогов за творческую инициативность – 100%
2. небольшое количество библиотечного фонда – 33%
3. ограниченные средства на приобретение передовой методической литературы – 85%.

В качестве ресурсов развития методической работы в гимназии педагогами выделены следующие:

1. связь с высшими учебными учреждениями и научными институтами, организация экспериментальных площадок – 85%
2. пополнение библиотечного фонда – 39%
3. компьютеризация учреждения – 25%
4. развитие материально-технической базы – 39%
5. пропаганда и стимулирование научно-методической деятельности педагогов- 59%.

Потребность в повышении квалификации учителями связана с потребностью в новых знаниях (примерно для 85% учителей это является основным мотивом для посещения курсов повышения квалификации и переподготовки). Примерно в 15% случаев потребности педагогов определяются запросами учеников, родителей, администрации.

Кроме того, в случае профессиональных затруднений учителя чаще всего обращаются к коллегам и администрации образовательного учреждения, что позволяет говорить о возможности использования потенциала педагогического коллектива образовательного учреждения.

Анализ факторов, препятствующих развитию и саморазвитию педагогов в школе, позволил сделать вывод о том, что определяющим фактором выступает недостаток времени (88%) и собственная инерция (65%), а также ограниченность ресурсов, стесненные жизненные обстоятельства (12%).

Следует отметить, что никто из педагогов не отметил в своих анкетах в качестве препятствия – отсутствие поддержки и помощи со стороны руководителей и коллег, что создает положительные предпосылки для дальнейшего развития данных взаимоотношений в коллективе в ходе осуществления инновационной деятельности.

В ходе индивидуальных бесед с коллегами гимназии были выявлены причины профессионального самовыгорания педагогов. Ими стали:

1) снижение самооценки (как следствие, такие “сгоревшие” работники чувствуют беспомощность и апатию, что со временем может перейти в агрессию и отчаяние, смену места работы);

2) одиночество (люди, страдающие от эмоционального сгорания, не в состоянии установить нормальный контакт ни с родителями учащихся, ни с детьми, а также с другими педагогами и администрацией, даже любой совет будет восприниматься в “штыки”, не говоря уже о замечаниях в адрес их педагогической деятельности);

3) эмоциональное истощение, соматизация (усталость, апатия и депрессия, сопровождающие эмоциональное сгорание, приводят к серьёзным физическим недомоганиям).

Загруженность работой, неудовлетворённость качеством деятельности могут привести к эмоциональным срывам, которые влияют не только на здоровье педагога, но и здоровье окружающих.

Поэтому в задачи организации работы методической службы поддержки педагогов входит создание максимально комфортных оптимальных и достаточных условий для дальнейшего роста профессионализма педагогов гимназии.

Анализ ответов педагогов на анкету 3 «Система мотивации и стимулирования к профессиональному развитию» (по Немову Н.В.) (см. Приложение 3), где предложена система мотивации и стимулирования к профессиональному развитию и методики интерпретации ответов позволил сделать следующие выводы:

1. главным мотивом самостоятельности, реализации себя в профессиональной деятельности как творческой личности является повышение самостоятельности и возможность работать по интересующей программе, выбирать класс (100%);
2. мотивом личного развития являются дополнительные дни к отпуску и творческий отпуск в каникулярное время (86%), а также направление на престижные курсы (82%);
3. мотивом самоутверждения и достижения социального успеха является содействие в подготовке собственных публикаций, предоставление возможности распространения опыта на семинарах и конференциях (72%);
4. потребность быть в коллективе определяется главным образом необходимостью общения с другими людьми (100%) и вхождением в состав структурных подразделений гимназии;
5. мотивом стабильности и защищенности выступает гарантия имеющегося статусного положения в коллективе;
6. мотивом состязательности большинство коллег отметили присвоение звания победителя школьного конкурса профессионального мастерства.

Учитывая данные результаты, можно сделать вывод о том, что в МБОУ гимназии №1 существуют все необходимые предпосылки для обновления системы работы методической службы как важного условия самообразования и саморазвития педагога, поддержания его мотивации к профессиональной деятельности и необходимости проведения внутришкольного конкурса педагогических достижений по разным номинациям.

Обновление структуры и функций методической службы гимназии, построение модели организации работы методической службы, способствующей самообразованию и саморазвитию педагога, потребовало учета ряда методологических подходов: системного, компетентностного, личностно – деятельностного.

 Использование системного подхода обусловлено тем, что организацию работы методической службы нужно рассматривать как систему, включающую цели и задачи, принципы отбора содержания и организации работы по самообразованию и саморазвитию педагогов, научно-методическое содержание работы, направления самообразования и саморазвития педагога, технологии, формы научно-методической работы и средства самообразования, результат.

Компетентностный подход заключается в том, что планирование методической работы в гимназии происходит на основе глубокого анализа каждого из ее звеньев с точки зрения влияния их деятельности на рост педагогического и профессионального мастерства учителя. В связи с этим, в составе методической службы наряду с НМС (научно-методическим советом) и МО (методическими объединениями) появились: консультационная служба по участию в профессиональных конкурсах, служба подготовки аттестационных документов, служба информационной поддержки, служба организации международных контактов по обмену опытом, служба наставничества.

Задача методической службы состоит в создании всех необходимых условий по построению содержания работы, подбору оптимальных форм, методов, средств и технологий обучения, позволяющих развивать базовые и специфические компетенции у педагога.

С позиции личностно-деятельностного подхода были созданы условия для поддержания творческого потенциала личности педагога, стремления повысить свою квалификацию, представить свой опыт работы перед коллегами, описать и оформить результаты в виде отчета.

В целях создания коллектива единомышленников, позволяющего гимназии функционировать как стабильно развивающееся инновационное образовательное учреждение, возникла необходимость совершенствования структурных подразделений методической службы МБОУ гимназии №1. Система управления строится на основе сотрудничества, поддержания инициативы и творческого подхода к работе педагогов гимназии.

На базе Научно-методического Совета гимназии были созданы дополнительные службы сопровождения педагогов*,* помогающие грамотно подготовить документы к аттестации, обеспечить необходимую информационную поддержку педагогу, представить итоги его работы на сайте, обеспечить успешную адаптацию молодого специалиста в новом школьном коллективе с привлечением опытных педагогов – наставников.

Так в состав консультационной службы входят председатель НМС гимназии и учителя – победители городских и районных конкурсов педагогических достижений. Обсуждаются вопросы по представлению своего опыта работы коллегами, подготовке презентаций, мастер-классов, участию в круглых столах, и подготовке открытых уроков на район и город.

Службу подготовки документов на аттестацию возглавляют заместитель директора гимназии по УВР и председатель НМС гимназии по оказанию профессиональной помощи в подготовке портфолио педагога на конкурс или на аттестацию. (Структура портфолио представлена в Приложении 4).

Разработан алгоритм подготовки педагогов к прохождению аттестации (см. Приложение 5), а также план организации повышения квалификации педагогов через районную, городскую системы повышения квалификации (см. Приложение 6).

Службу организации международных контактов по обмену опытом возглавляет заместитель директора гимназии по УВР иностранных языков. В течение 20 лет гимназия №1 сотрудничает с гимназией Виллем Лодевейк г.Гронинген. Ежегодно гимназия участвует в научно-практических конференциях, в которых принимают участие педагоги и учащиеся гимназии.

Службу информационной поддержки педагогов возглавляют председатели МО, учителя информатики и председатель НМС гимназии. Вся информация о текущих мероприятиях представлена на методическом стенде гимназии и на школьном сайте. Учителя получают необходимую информацию о методических новинках, современных источниках литературы, сайтах Интернета, где можно принять участие в конкурсе, Интернет – дебатах и разместить свои печатные материалы.

 Все службы находятся под контролем Научно-методического совета гимназии, принимающего важные решения в рамках реализации программы развития ОУ и методической темы гимназии, организующий проведение декад педагогического мастерства и школьный конкурс педагогических достижений.

Предметные МОвозглавляют председатели – опытные педагоги – профессионалы, которые курируют работу кафедры по реализации учебных программ, методической темы гимназии, индивидуальную исследовательскую работу своих коллег, а также отслеживают их профессиональный рост и саморазвитие. Принимают решения об участии кафедры в Декадах педагогического мастерства и предметной декаде (см. Приложения 7,8).

Служба наставничества состоит из опытных педагогов гимназии и представителей всех кафедр, имеющих большой стаж работы и готовых оказывать помощь и поддержку молодым специалистам гимназии. Наставниками разработан план курирования молодого специалиста, входящий в состав годового плана работы гимназии (см. Приложение 9).

Также на базе гимназии №1 работают творческие площадки:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Уровень | Название | Результат |
| Федеральный  | Федеральная экспериментальная площадка «Организация зоны свободного программного обеспечения».  | Повышение ИКТ-компетентности педагогов гимназии  |
| Федеральная экспериментальная площадка «Механизмы реализации ФГОС и ФГТ на основе деятельностного метода Л.Г. Петерсона с позиции непрерывности».  | Обеспечивается высокое качество и системность реализации ФГОС на уроках разных типов и во внеурочной деятельности.  |
| Региональный  | Региональная пилотная площадка «Внедрение Федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования».  | Переход школы 1-ой ступени на ФГОС 2-го поколения.  |
| Региональная экспериментальная площадка «Школа информатизации».  | Создание модели системного внедрения ИКТ в образовательный процесс на III ступени обучения.  |
| Региональная экспериментальная площадка «Реализация профильного обучения в ресурсном центре в условиях построения индивидуальных образовательных маршрутов обучающихся».  | Более полное удовлетворение социального запроса на образовательные услуги. |
| Региональный пилотный проект «Сетевой город».  | Комплексная программная информационная система, предполагающая в перспективе объединять в единую сеть всех участников образовательного процесса. Тем самым формируется единое информационное образовательное пространство гимназии.  |
| Экспериментальная площадка ГБОУДПО "МОИПКРОиК" «Внедрение ФГОС II поколения: контрольно-измерительные материалы в процессе формирования универсальных учебных действий младших школьников».  | Разработка новых дидактических средств формирования универсальных учебных действий школьников.  |
| Муниципальный | Муниципальная инновационная площадка «Разговор о правильном питании».  | Реализация программы “Разговор о правильном питании” позволяет решать не только задачи здоровьесбережения, но и способствует развитию личности ребенка в целом.  |

Роль методической работы значительно возросла в современных условиях в связи с внедрением ФГОС ООО и необходимостью рационально и оперативно использовать новые методики, приемы и формы обучения и воспитания.

Изменение структуры методической службы влияет на обновление функционала.

Главными функциями Научно- методической Службы гимназии являются:

1. методологическая (подготовка методического обеспечения для осуществления образовательного процесса, программ, памяток);
2. организационная (организация управления образованием через МС и МО);
3. управляющая (обеспечение эффективного управления образованием);
4. координирующая (координация работы предметных методических объединений и профессиональных служб, смешанных творческих групп по подготовке к педсоветам);
5. консультативная и коррекционная(курирование аттестации педагогов, участия в конкурсах и др.);
6. информационная (обеспечение педагогов новейшей научно-методической и педагогической информацией);
7. обучающая и развивающая (обучение педагогов работе по новым ФГОС, владению педагогическими технологиями, способами оптимизации взаимоотношений участников образовательного процесса и т.д.)
8. трансляционная (выявление, изучение, распространение ценного педагогического опыта коллег).

**2.2. Модель организации работы научно-методической службы как условия развития самообразования и саморазвития педагога**

Модель организации работы методической службы гимназии №1, направленная на саморазвитие и самообразование педагога, включает в себя: целевой, проектировочный, содержательный, процессуальный и результативный компонент (2.16). Построена на основе научного, системного, компетентностного и личностно - деятельностного методологических подходов (см. Приложение 10).

Целевой компонент модели включает:

1. повышение качества образовательного процесса в гимназии;
2. поддержание мотивации профессионального самообразования педагога;
3. развитие профессиональных компетентностей педагогов;
4. развитие индивидуальности педагогов;
5. развитие рефлексивного опыта профессиональной деятельности педагога.

Целевой компонент модели был сформирован с учетом главных нормативных документов:

Закона «Об образовании», ФГОС 2 поколения, стратегии развития образования в России на 2013-2020 г.г., «Профстандарт Педагога», Президентской инициативы «Наша новая школа».

Содержательный и процессуальный компонент модели построены на основе требований, вытекающих из следующих принципов:

* Системности – выражен в построении модели организации работы методической службы как системы, состоящей из взаимосвязанных компонентов;
* Научности – построение работы методической службы с учетом теоретических основ самообразования и саморазвития педагогов;
* Систематичности и непрерывности– ведение систематической и непрерывной методической работы НМС и МО, а также всеми подразделениями;
* Компетентности – ориентация целей и задач работы методической службы гимназии на формирование и развитие профессиональных компетентностей педагогов;
* личностно-ориентированного и развивающего обучения (учет индивидуальных особенностей педагогов, их творческих способностей и создание условий для их развития);
* коммуникации (поддержание доверительной атмосферы, обмен опытом между коллегами, оказание помощи и поддержки при индивидуальном и групповом обучении);
* корпоративной культуры (опытный педагог гимназии – наставник; каждый учитель – творчески мыслящая личность; деятельность всех членов педагогического коллектива направлена на позитивный вклад в развитие образовательного учреждения).

Содержательный компонент модели направлен на освоение педагогами актуальных проблем современного образования, переход на ФГОС, освоение новых педагогических технологий, новых УМК, программ информатизации.

Процессуальный компонент модели включает:

1) основные направления самообразования и саморазвития педагога: профессиональное, психолого-педагогическое, методическое, ИКТ, здоровье сберегающее.

2) педагогические технологии проблемного, проектного обучения, исследовательских технологий, технологии самообразования и саморазвития педагога, технологии ведения семинара с участием модераторов, рефлексии деятельности и педагогического портфолио.

Анализируя научно – методическую литературу (2.4, с. 93) и работу педагогов гимназии, нами выделены следующие этапы реализации технологии самообразования и саморазвития педагога:

1. Подготовительный этап – создание настроя на самостоятельную работу; определение направления работы, исходя из научно-методической темы гимназии.

2. Обучающий этап – знакомство с новейшими тенденциями в образовании, направлениями модернизации; изучение методической литературы по проблеме, выявление профессиональных затруднений; посещение открытых районных, городских мероприятий, посвященных изучению данного вопроса; прохождение курсов повышения квалификации.

3. Практический этап – апробация методик, технологий, УМК на практике, постановка экспериментов.

4. Теоретическое осмысление – анализ полученных результатов, выявление затруднений и недостатков, их корректировка с помощью методической службы гимназии.

5. Итоговый контрольный этап – обобщение проделанной работы, оформление результатов, выводы.

6. Этап трансляции накопленного опыта – внедрение новых методик и технологий в практику преподавания, обмен опытом с коллегами в ходе проведения открытых уроков, диспутах, практических семинарах, за круглым столом, на тематических педсоветах. Представление инновационного опыта работы в печатных СМИ, на сайте гимназии и др.

Составление педагогического портфолио позволяет педагогу проанализировать и представить значимые профессиональные и личностные результаты своей работы, обеспечить мониторинг профессионального роста (см. приложение 5).

Формы научно – методической работы предполагают организацию самообразования педагогов через корпоративное и индивидуальное обучение.

Чтобы содержание методической работы отвечало запросам педагогов и способствовало саморазвитию личности учителя, работа планируется с учетом профессиональных затруднений коллектива.

 Корпоративное обучение педагогов ведет к обновлению функций гимназии (в частности, работы методической службы) в оказании новой образовательной услуги по обучению педагогов своего образовательного учреждения и педагогов других школ. Каждый сотрудник гимназии, участвующий в инновационной образовательной деятельности обладает определенной долей ответственности за выполнение общего дела.

Корпоративное обучение, организованное в школе базируется на следующих теоретических основаниях.

Так, в русле андрогогической концепции образования взрослых именно формы коллективной и групповой кооперативной деятельности рассматриваются как наиболее эффективные для развития индивидуальности (С.Г.Вершловский). Теория и практика психологии утверждает, что развитие личностных качеств, наиболее эффективные изменения в психике человека происходят не в индивидуальной деятельности, а в групповом взаимодействии (3.7). Следовательно, задача развития индивидуальности учителей, их профессионального роста требует организовать групповые формы обучения, обеспечивающие совместно-разделенную деятельность участников.

Другим основанием корпоративного обучения может служить концепция моделей отношения человека к трудовой деятельности (Д.МакГрегор, А.Маслоу), утверждающего проявление в современном обществе такого отношения человека к труду, которое характеризуется креативностью, стремлением к самореализации, самообучаемости, ответственностью за общее дело, потребностью в партнерстве.

Главным преимуществами организации такой работы по сравнению с традиционной являются:

* экономия финансовых ресурсов на обучение со стороны педагогов;
* повышение квалификации педагога непосредственно на рабочем месте;
* совместный обмен педагогическим опытом и появление новых профессиональных контактов;
* стимулирование и активизация творческих инициатив педагогов гимназии;
* оказание непрерывной квалифицированной методической помощи педагогам по решению конкретных задач;
* наличие единого научно-методического пространства для учителей разных предметов.

Обучение педагогов МБОУ гимназии №1 строится, исходя из:

- обсуждения актуальных образовательных проблем и освоения новых педагогических технологий, над которыми работает педагогический коллектив в ходе работы над методической темой гимназии в течение 3-х лет;

 - проблем конкретного учителя, с опорой на его инициативу.

Обязательным условием повышения квалификации учителя на рабочем месте является взаимодействие с коллегами, сотрудничество при выполнении совместных проектов. При этом изменяется не столько вид деятельности учителя, сколько способ ее организации.

Основными формами организации корпоративной работы педагогов являются: работа в командах переменного состава, в группах по профилю, в парах, индивидуально, фронтально.

В ходе работы над методической темой учителя школы включаются в процесс разработки конкретного продукта (пакета разнообразных методических материалов, составления учебно-методического комплекса, разработки системы оценки образовательных результатов школьников).

Разработанный продукт апробируется разными учителями в практической деятельности, затем полученные результаты обсуждаются и вносятся необходимые коррективы.

Для подготовки учителей организуются обучающие практические семинары, педагогический лекторий, круглые столы, тематические педсоветы семинары, тренинги. Учителя различных специальностей объединяются в творческие группы. Для экспертизы разработанных продуктов в школе методический экспертный совет.

Организация самостоятельной исследовательской деятельности учителя заключается в изучении литературы по рассматриваемой проблеме, определение индивидуального направления исследования в рамках методической темы гимназии.

Темы микроисследований согласуются с программой развития школы. Для проведения исследований учителя используют известные им методы педагогических исследования (анализ документов, литературы, опрос, интервью, наблюдение и пр.), разнообразные диагностические методики.

На наш взгляд, корпоративное обучение является эффективным, поскольку проходит в рамках обсуждения и решения педагогических проблем, необходимых для развития гимназии и организации дальнейшей инновационной деятельности. Педагоги гимназии получают возможность свободно высказывать свою точку зрения, предлагать варианты решения педагогических проблем, обсуждать их с коллегами в поисках рационального решения, что имеет большое преимущество перед традиционными педагогическими советами информационного или отчетного содержания.

Средствами самообразования педагога являются:

- нормативные документы, акты;

- презентации;

- литература по проблеме;

- раздаточные материалы (анкеты, тесты, карта личностного роста);

- сайты Интернета;

-курсы;

-путешествия;

-СМИ

Применение данных средств будет способствовать успешной реализации содержания модели организации работы методической службы в гимназии.

Результативный компонент модели включает:

* 1. Повышение качества обучения
	2. Наличие интереса у педагога к осуществлению инновационной деятельности
	3. Владение спектром педагогических технологий
	4. Успешность прохождения аттестации кадрами
	5. Рост числа педагогов, повысивших свою квалификацию
	6. Результативное участие в профессиональных конкурсах
	7. Рост числа педагогов-участников экспертизы ЕГЭ, ГИА, комиссии по медалистам
	8. Рост числа педагогов, имеющих благодарности, награды в профессиональной деятельности
	9. Количество педагогов, транслирующих свой опыт на открытых мероприятиях.
	10. Появление авторских разработок программ, курсов, кружков
	11. Применение в практике преподавания ИКТ
	12. Удовлетворенность своей профессиональной деятельностью

В ходе работы над проектом мы пришли к выводу о том, что все компоненты модели окажут эффективное влияние на результаты самообучения и саморазвития педагогов при создании комплекса необходимых условий, к которым мы отнесли:

А) работа методической службы как целостной системы должна проходить непрерывно, систематично и последовательно и направлена на обучение педагога;

Б) педагог должен быть заинтересован в своем профессиональном развитии и мотивирован на самообразование;

В) работа методической службы должна планироваться с учетом профессиональных затруднений коллектива, обсуждения актуальных проблем современного образования, введения ФГОС нового поколения, апробации новых УМК по предметам;

Г) необходимо применение разнообразных педагогических технологий при организации корпоративных форм обучения педагогов: проблемных, проектных, исследовательских, технологии саморазвития и самообразования, рефлексии деятельности, педагогическое портфолио;

Д) применение различных форм корпоративного и индивидуального обучения, участия педагогов в школьном конкурсе педагогических достижений, в мониторинговых исследованиях, позволит педагогам повысить свое мастерство, приобрести уверенность в своих силах и повысить качество преподавания своего предмета, а вместе с этим и качество знаний учащихся;

Е) использование различных средств самообразования является непременным условием работы, поэтому все члены педагогического коллектива, работая по определенному направлению, должны быть, ознакомлены с разнообразными нормативными документами, источниками литературы и сайтами Интернета, спектром существующих в городе курсов повышения квалификации; председатель МС обеспечивает педагогический коллектив необходимыми раздаточными методическими материалами и т.д.;

Ж) проектирование и создание культурно-творческой образовательной среды, предусматривающей максимальное делегирование полномочий, предоставление права свободно высказываться и отстаивать свое мнение, коммуникативное взаимодействие учителей с другими членами педагогического коллектива в группах переменного состава, позволяющих мотивировать к творческой деятельности педагога;

З) Развитие системы поощрений инициативы педагогов.

**2.3. Описание результатов, достигнутых при использовании**

**инновационного продукта**

Экспериментальная часть работы по внедрению предложенного продукта строилась в следующей логике:

А) профессиональная рефлексия педагогической деятельности, в результате которой появилась необходимость обновления структуры методической службы гимназии и расширение спектра ее функций;

Б) проектирование деятельности методической службы, построение модели работы, определение оптимальных условий деятельности;

В) изменение профессиональной деятельности педагогов путем внедрения в практику модели организации работы методической службы гимназии как условия самообразования и саморазвития педагога, основанной на применении корпоративных форм обучения и технологии самообразования педагога ;

Г) анализ результатов и принятие новых ценностей образования и профессионально-педагогической деятельности.

Для определения эффективности предложенной модели организации работы методической службы, как условия самообразования и саморазвития педагога на завершающем этапе работы была осуществлена проверка результатов внедрения продукта инновации, их оценка и интерпретация. Исследование результативности продукта заключалось в выявлении позитивных изменений качества обучения учащихся, наличии интереса у педагогов к осуществлению инновационной деятельности, владение различными педагогическими технологиями обучения учащихся, победой в профессиональных конкурсах, успешным прохождением аттестации и сформированностью профессиональных компетентностей.

Члены педагогического коллектива активно вовлечены в режим развития и обновления образовательного процесса в гимназии. Административный корпус гимназии ведет целенаправленную работу по созданию позитивного отношения к инновационным процессам, по формированию у каждого учителя таких профессиональных знаний и умений, убеждений и потребностей, которые позволят ему самостоятельно управлять своей деятельностью.

*1.* Влияниеиспользуемого   продукта (его компонентов)на качество образовательных достижений школьников.

А) Диагностика результатов учебы в гимназии в период с 2010 по 2013 год представлена в таблице 1. В расчетах использованы традиционные методики подсчета % обученности и качества обученности учащихся в отношении к общему числу учащихся в классе.

Таблица 1

**Диагностика результатов учебной работы школы за 2010-2013 гг.**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Учебный год** | **Кол-во уч-ся** |  | **успевают** | **не успевают** | **Уровень образования** |
| **Кач-во знаний** | **Уровень обученности** |
| **на «5»** | **на «4»** |  |
| 2011-2012 | 933 | 1-4 кл. | 53 | 127 | - | 79,5 | 100 |
| 5-9 кл. | 32 | 232 | - | 56 | 100 |
| 10-11 кл. | 9 | 63 | - | 61 | 100 |
| 2012-2013 | 921 | 1-4 кл. | 50 | 130 | - | 76 | 100 |
| 5-9 кл. | 39 | 250 | - | 60 | 100 |
| 10-11 кл. | 10 | 65 | - | 65 | 100 |
| 2013-2014 | 915 | 1-4 кл. | 55 | 134 | - | 79 | 100 |
| 5-9 кл. | 41 | 264 | - | 64 | 100 |
| 10-11 кл. | 11 | 68 | - | 66 | 100 |

Результаты таблицы 1 показывают, что в период с 2011 по 2014 гг. наблюдается стабильная положительная динамика обучения учащихся.

Анализ результатов государственной итоговой аттестации выпускников 9 классов представлен в таблице 2.

Таблица 2

Результаты итоговой аттестации выпускников 9-х классов

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Название предмета | 2011-2012 учебный год | 2012-2013 учебный год | 2013-2014 учебный год |
| Кол-во выпускников, сдававших экзамен | Кол-во выпускников, сдавших экзамен на “4” и “5” | Коэффициент образованност,% | Кол-во выпускников, сдававших экзамен | Кол-во выпускников, сдавших экзамен на “4” и “5” | Коэффициент образованност,% | Кол-во выпускников, сдававших экзамен | Кол-во выпускников, сдавших экзамен на “4” и “5” | Коэффициент образованност,% |
| русский язык  | 85 | 79 | 92,94 | 78 | 75 | 96,15 | 71 | 61 | 85,92 |
| математика  | 85 | 60 | 70,59 | 78 | 75 | 95,15 | 71 | 48 | 67,61 |
| обществознание  | 39 | 26 | 66,67 | 18 | 17 | 94,44 | 21 | 18 | 85,71 |
| физика  | 17 | 10 | 58,82 | 12 | 11 | 91,67 | 12 | 10 | 83,33 |
| химия  | 13 | 12 | 92,31 | 18 | 18 | 100 | 9 | 8 | 88,89 |
| биология  | 14 | 12 | 85,71 | 15 | 14 | 93,33 | 4 | 3 | 75 |
| география  | 7 | 4 | 57,14 | - | - | - | - | - | - |
| литература  | 3 | 3 | 100 | - | - | - | - | - | - |
| информатика  | 13 | 12 | 92,31 | 23 | 22 | 95,65 | 26 | 23 | 88,46 |
| английский язык  | 39 | 26 | 66,67 | 18 | 17 | 94,44 | 21 | 18 | 85,71 |

Данные таблицы показывают стабильно высокие результаты сдачи экзаменов выпускниками 9-ых классов, что свидетельствует о высоком уровне профессионализма педагогов разных кафедр, прошедших специальную подготовку на курсах повышения квалификации по ГИА и ведущих дополнительные занятия для учащихся по подготовке к экзаменам в групповой и индивидуальной форме.

Таблица 3

Сравнительный анализ результатов ЕГЭ за 2011 -2014 гг.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Предмет | 2011-2012 уч.г.Ср. тестовый балл | 2012-2013 уч.г.Ср. тестовый балл | 2013-2014 уч.г.Ср. тестовый балл |
| Русский язык | 71,39 | 73,15 | 72,37 |
| Математика | 51,05 | 61,49 | 54,4 |
| Биология | 67,30 | 77,56 | 69,87 |
| Литература | 68,22 | 66,38 | 62,4 |
| Англ. язык | 73,07 | 83,61 | 78,05 |
| Обществознание | 61,64 | 66,25 | 58,22 |
| Химия | 72,21 | 77,63 | 73,5 |
| Физика | 53,41 | 67,21 | 53,05 |
| История России | 59,92 | 75,7 | 49,7 |
| Информатика и ИКТ | 72,86 | 71,15 | 59,9 |

Данные таблицы 3 позволяют сделать вывод о повышении среднего тестового балла ЕГЭ по разным предметам, что является результатом кропотливой подготовки учащихся педагогами школы. Ряд преподавателей гимназии прошли курсы подготовки учащихся к ЕГЭ и курсы экспертов ЕГЭ.

Б) Положительная динамика результатов образовательной деятельности гимназии также наблюдается по результатам участия гимназистов в предметных Всероссийских олимпиадах.

Таблица 4.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Название |  | 2011-2012 | 2012-2013 | 2013-2014 |
| «Всероссийская олимпиада школьников» | победитель | 26 | 30 | 23 |
| призер | 20 | 33 | 36 |
| «Познание и творчество» | призер | - | 7 | 8 |
| лауреат | 38 | 42 | 49 |
| «Молодые исследователи Севера» | победитель | 2 | 4 | 4 |
| призер | 5 | 6 | 7 |
| «Шаг в будущее» | победитель | - | 1 | 1 |
| призер | 4 | 3 | 5 |

В) Востребованность образовательных услуг гимназии

Социальное партнерство гимназии №1 охватывает все сферы образовательной деятельности. Сотрудничество с учреждениями дошкольного, среднего, дополнительного, высшего образования, общественными организациями, предприятиями сложилось на протяжении всего времени функционирования гимназии.

К партнерам гимназии относятся:

* Дошкольные образовательные учреждения: МБДОУ №11, МБДОУ №16, МБДОУ №50;
* Общеобразовательные учреждения ЗАТО г. Североморск (в рамках организации работы межшкольных факультативов и подготовительных курсов для поступающих СПбГЭТУ «ЛЭТИ» (г. Санкт-Петербург);
* ВУЗы

- Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет «ЛЭТИ» им. В.И.Ульянова (Ленина)

- Государственная морская академия им. адмирала С.С.Макарова (филиал, г. Мурманск)

- Государственный гуманитарный университет (г. Мурманск)

Одним из наиболее значимых социальных партнеров гимназии является «Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет «ЛЭТИ» им. В.И. Ульянова (Ленина)». Сотрудничество с этим ВУЗом осуществляется в сфере профориентационной и довузовской подготовки на базе гимназии №1. В рамках сотрудничество с 2004 г. ЛЭТИ проводит зачисление слушателей подготовительных курсов по целевому набору на бюджетные места.

|  |  |
| --- | --- |
| Факультет | Кол-во целевых мест |
| 2014 | 2013 | 2012 |
| Факультет радиотехники и телекомуникаций | 5 | 3 | 7 |
| Факультет электроники | 1 | 2 | 1 |
| Факультет компьютерных технологий и информатики | 5 | 9 | 2 |
| Факультет электротехники и информатики | - | 3 | 1 |
| Факультет информационно-измерительных и биотехнических систем | 2 | 5 | 5 |
| ВСЕГО: | 13 | 22 | 16 |

Гимназия №1 имеет богатый опыт международного сотрудничества. На протяжении 20 лет происходит обмен делегациями, работа над совместными исследовательскими проектами с гимназией Виллем Лодевейк города Гронингена(Нидерланды). С 2003 года партнерство осуществляется в рамках программы «Североморск - Гронинген - города-побратимы».

Ежегодно учащиеся 10-х классов обоих гимназий работают над исследовательскими проектами, учитывая выбранную тему научно-практической конференции, которая поочередно с интервалом в один год проводится в Североморске и Гронингене.

Таблица 5.

Научно-практические конференции в рамках международного сотрудничества

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Учебный год | Тема проекта | Результат |
| 2010-2011 | «Движение – это жизнь» | Международная конференция школьников в г.Гронинген , участвовали 2 учителя и 4 учащихся из гимназии |
| 2011-2012 | «Будущее в руках молодежи» | Международная конференция школьников в г.Североморске, участвовали 2 учителя и 5 учащихся гимназии г.Гронинегена. |
| 2012-2013 | «Диалог культур.Дружба и сотрудничество» | Международная конференция школьников в г.Гронинген , участвовали 2 учителя и 5 учащихся из гимназии |
| 2013-2014 | «Счастье» | Международная конференция школьников в г.Североморске, участвовали 2 учителя и 4 учащихся гимназии г.Гронинегена. |

2. Уровень профессиональной компетенции педагогов

2.1. Научность

 а) Показатель определяется % учителей, готовящих гимназистов к НПК, олимпиадам, конкурсам выше школьного уровня.

Динамика представлена на основе анализа результатов данных портфолио учителей и заявок на мероприятия:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 2011/2012 | 2012/2013 | 2013/2014 |
| 78% | 80% | 89% |

б) Показатель определяется % педагогов, принимающих участие в работе экзаменационной комиссии по проверке ГИА, задания «С» ЕГЭ.

Динамика представлена на основе анализа результатов списков комиссий:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 2011/2012 | 2012/2013 | 2013/2014 |
| 20% | 21% | 25% |

в) Показатель определяется % учителей, участвующих в профессиональных конкурсах педагогических достижений разного уровня и являющихся победителями или лауреатами

Динамика представлена на основе анализа результатов кадрового отчета:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Уровень профессионального конкурса | 2011/2012 | 2012/2013 | 2013/2014 |
| Школьный  | 20% | 21% | 23% |
| Муниципальный | 2,5% | 5% | 7% |
| Областной | 5% | 10% | 15% |
| Всероссийский  | 5% | 7,5% | 10% |

2.2. Педагогическая грамотность

А) Показатель определяется % педагогов, имеющих квалификационную категорию (ВКК, 1КК, 2КК)

Динамика представлена на основе анализа результатов годового отчета:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категория | 2011/2012 | 2012/2013 | 2013/2014 |
| II | 5% | 2% | 2% |
| I | 43% | 40% | 45% |
| высшая | 52% | 58% | 53% |

Б) Показатель определяется число педагогов, отмеченных региональными, отраслевыми, государственными наградами.

Динамика представлена на основе анализа результатов кадрового отчета

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 2011/2012 | 2012/2013 | 2013/2014 |
| 20% | 25% | 28% |

В) Показатель определяется % педагогов, прошедших курсы повышения квалификации

Динамика представлена на основе анализа результатов кадрового отчета

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 2011/2012 | 2012/2013 | 2013/2014 |
| 20% | 21% | 26% |

Г) Показатель определяется % педагогов, подававших на аттестацию и прошедших аттестационную процедуру.

Динамика представлена на основе анализа результатов кадрового отчета

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 2011/2012 | 2012/2013 | 2013/2014 |
| 100% | 100% | 100% |

Д) Показатель определяется % педагогов, посетивших открытые районные и городские мероприятия по проблемам современного образования

Динамика представлена на основе анализа результатов кадрового отчета

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 2011/2012 | 2012/2013 | 2013/2014 |
| 89% | 93% | 98% |

Е) Показатель определяется % педагогов, представивших свой опыт работы в ходе открытых уроков, семинаров, конференций разного уровня

Динамика представлена на основе анализа результатов кадрового отчета

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 2011/2012 | 2012/2013 | 2013/2014 |
| 66% | 79% | 85% |

 Ж) Показатель определяется % педагогов, использующих в своей работе различные педагогические технологии

Динамика представлена на основе анализа результатов кадрового отчета

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Педагогические технологии, используемые педагогами в работе | 2011/2012 | 2012/2013 | 2013/2014 |
| 1. Проблемное обучение | 100% | 100% | 100% |
| 2. Проектное обучение | 52,5% | 42,5% | 67,5% |
| 3. Исследовательские | 19% | 21% | 20% |
| 4. ИКТ - технологии | 75% | 89% | 92% |
| 5. Технология сотрудничества | 70% | 56% | 77% |
| 6.Здоровьесберегающие | 60% | 75% | 94% |
| 7. Развивающего обучения | 100% | 100% | 100% |
| 8. Разноуровневого обучения | 37,5% | 47,5% | 47,5% |
| 9. Игровые  | 73% | 71% | 82% |
| 10. ТРИЗ | 11% | 13% | 11% |
| 11. Портфолио | 17% | 35% | 41% |

2.3. Адаптация в профессии

А) Определяется стажем педагогической деятельности, т.е. % педагогов, имеющих: (до 5 лет – низкий уровень адаптации; от 5 до 10 лет - средний уровень адаптации; более 10 лет – высокий уровень адаптации)

Динамика представлена на основе анализа результатов кадрового отчета

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| стаж | 2011/2012 | 2012/2013 | 2013/2014 |
| до 5 лет | 3 | 0 | 2 |
| до 10 лет | 8 | 10 | 9 |
| >10 | 60 | 69 | 61 |

3. Комфортность педагога на рабочем месте

3.1. Удовлетворенность своей профессиональной деятельностью

Динамика представлена на основе анализа результатов анкетирования педагогов %:

а) полностью удовлетворен своей педагогической деятельностью – высокий уровень

б) удовлетворен частично – средний

в) не удовлетворен – низкий уровень

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| степень | 2011/2012 | 2012/2013 | 2013/2014 |
| а | 72% | 83% | 80% |
| б | 22% | 17% | 17% |
| в | 6% | 0% | 3% |

3.2. Удовлетворенность условиями труда

Динамика представлена на основе анализа результатов анкетирования педагогов %:

а) полностью удовлетворен условиями своего труда

б) удовлетворен частично

в) не удовлетворен

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| степень | 2011/2012 | 2012/2013 | 2013/2014 |
| а | 75% | 76% | 82% |
| б | 24% | 22% | 16% |
| в | 0,8% | 2% | 1,5% |

4. Уровень научной компетенции

4.1. Уровень самообразованности

Показатель определяется % педагогов, выписывающих научные издания педагогического, научно-популярного, дидактического направления и использующих ресурсы библиотеки гимназии и электронных библиотек, интернет. Динамика представлена на основе анализа результатов опроса и анкетирования.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 2011/2012 | 2012/2013 | 2013/2014 |
| 82% | 82% | 86% |

4.2. Уровень освоения новых программ

Показатель определяется % педагогов, осваивающих новые программы (ФГОС НОО)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 2011/2012 | 2012/2013 | 2013/2014 |
| 11% | 15% | 22% |

 4.3. Показатель издательской деятельности

Показатель определяется % педагогов, ежегодно печатающих свои статьи в педагогических и других изданиях.

Анализ результатов отчета методической и редакционной деятельности гимназии.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 2011/2012 | 2012/2013 | 2013/2014 |
| 25% | 30% | 37,5% |

 **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

1. Система инновационной методической работы, построенная на основе представленной модели, помогает повысить уровень предоставляемых образовательных услуг в ОУ, повысить профессиональную компетентность работающих педагогов, включить большинство педагогов в инновационную педагогическую деятельность.

2.Все компоненты представленной модели объединены принципами ориентации на личностные достижения учащихся, успешности и развитие  навыка самоанализа, способствующего самоопределению. Это позволяет рассматривать  представленную модель как систему, направленную на построение гармоничной, комфортной образовательной среды, ориентированной, с одной стороны, на саморазвитие и самореализацию педагогов, а с другой - на удовлетворенность школьников и родителей ходом и результатами образовательного процесса, становление полноценной системы социального партнерства.

3. Комплексная работа служб научно-методического совета влияет на мотивацию педагогов - участников инновационной деятельности, сделав саму  деятельность более привлекательной, востребованной на уровне личных профессиональных инициатив учителей-предметников и классных руководителей. Это позволило обеспечить накопление учителями культуры применения педагогических технологий, проектной деятельности, практики социализации учащихся. Существенно снизился «порог профессионального страха» перед новыми идеями, проектами и инициативами, предлагаемыми как группами учителей, так и администрацией гимназии.

3. Все педагоги гимназии за три года освоили ИКТ – технологии и активно применяют их в своей работе наряду с другими технологиями.

4. За три года работы методической службы гимназии педагогическим коллективом были освоены технология проблемного и проектного обучения, образовательное путешествие, технология оптимизации взаимоотношений участников образовательного процесса; разработаны модель становления информационной компетентности педагога и модель создания здоровье сберегающей среды в образовательном учреждении.

5. Каждый год педагоги гимназии становятся лауреатами, призерами и победителями профессиональных конкурсов разного уровня.

6. Благодаря профессиональной подготовке педагогического коллектива переход учителей к ФГОС НОО произошел спокойно, учителя активно включились в процесс перехода к ФГОС ООО, осваивая педагогические технологии, ориентированное на личностно – деятельностный подход к обучению.

7. Несмотря на разновозрастной состав педагогического коллектива, работа методической службы способствовала повышению мотивации педагогов к обучению и желанию работать качественно по достижению высоких результатов.

Возможные риски при использовании модели научно-методической служб

и пути их преодоления

|  |  |
| --- | --- |
| **Риски** | **Возможные пути решения** |
| Устойчивая консервативная ориентация педагогов на доминирование «традиционной системы» повышения квалификации. | Организация корпоративного обучения и апробация диагностических инструментов в рамках открытых уроков, творческих лабораторий, семинаров, круглых столов. |
| Отсутствие единых критериев оценки качества результатов профессиональной деятельности учителя | Согласование создаваемых   критериев  оценивания педагога на уровне методических объединений, Научно-методического Совета и в ходе диалога с учащимися и родителями |
| Недостаточная вариативность форм учета профессиональных достижений педагогов. | Расширение практики награждения и публикации достижений педагогов за счёт внедрения широкой линейки сертификатов, грамот, свидетельств, рейтинга участия, в т.ч. с использованием потенциала школьного сайта. |
| Недостаточный уровень готовности всех педагогов к участию в системе поиска сферы самореализации в образовательном процессе, выбору форм профессиональных достижений, диалогу по обсуждению собственного маршрута профессионального развития. | Создание профессиональных сообществ педагогов.Создание сетевого взаимодействия на уровне отдельных методических объединений разных школ. |
| Невостребованность педагогами города содержательных и организационных форм деятельности отдельной школы.  | Создание действенной системы информирования коллег из разных районов города о проводимых мероприятиях.Создание сетевого взаимодействия сотрудников. |

**Список литературы:**

1. Нормативно-правовые и другие официальные документы
	1. Государственная программа Российской Федерации «Развитие Образования» на 2013-2020 годы: утверждена постановлением правительства РФ 22.11.2012г. №2148-р [электронный документ] // Министерство Образования и Науки РФ - Режим доступа: [http//минобрнауки.рф];
	2. Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа»: утверждена Президентом Российской Федерации от 04.02.2010 № Пр-271 [электронный документ] // Министерство Образования и Науки РФ - Режим доступа: [http//минобрнауки.рф];
	3. Приказ Минтруда России «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» » (№544-н от 18 октября 2013 г.) [электронный документ] // Министерство Образования и Науки РФ- Режим доступа: [http//минобрнауки.рф];
	4. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»; ФЗ № 273 от 29.12.2012 [электронный документ] // Министерство Образования и Науки РФ- Режим доступа: [http//минобрнауки.рф];
	5. Федеральный государственный образовательный стандарт. Приказ Минобрнауки России от 17.12.10 №1897 [электронный документ] // Министерство Образования и Науки РФ- Режим доступа: [http//минобрнауки.рф];
2. Специальная литература
	1. Акулова О.В., Писарева С.А., Пискунова Е.В., Тряпицына А.П. Современная школа: опыт модернизации: Книга для учителя / Под общ. Ред. А. П. Тряпицыной. - СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2005. — 290 с.
	2. Алдакаева Н.Г., Яковлева Л.Ю. *Тетрадь* по самообразованию с заметками на полях. Салехард: ИМЦ, 2009.
	3. Афанасьева Т.П., Немова Н.В. Профессиональное развитие кадров муниципальной системы образования. Книга 1. Развитие профессионального мастерства педагогических кадров: Методическое пособие / Под ред. Н.В. Немовой. – М.: АПКиПРО, 2004. – 116 с.
	4. Бершадский М.Е., Гузеев В.В. Дидактические и психологические основания образовательной технологии. Москва, 2003.
	5. Блохина, Е.В. Методическая работа: понятие, сущность, управление / Курган, 2003. С. 34.
	6. Дружинин В.И. Методическая работа в образовательном учреждении: учебно-методическое пособие. 2-ое изд. / В.И.Дружинин; ГАОУ ДПО ИРОСТ. – Курган, 2012. – 154с.
	7. Дружинин, В.И. Методическая работа в образовательном учреждении.–Курган, ИРОСТ, 2011.-138с.
	8. Дружинин, В.И., Бекишева С.Н., Васенева С.П. Методический кабинет образовательного учреждения, -Курган, 2009, - 38 с.
	9. Дружинин, В.И. Управление муниципальной системой образования / Дружинин В.И. Управление муниципальной системой образования: учебно-методическое пособие, М.:Мнемозина. -2007.-167с.
	10. Жук А.И., Казимирская И.И., О.Л. Жук, Е.А. Коновальчик Основы педагогики –Минск, 2003 .
	11. Жук Н.Н. Материалы к анализу урока руководителем. Энциклопедия административной работы в школе. 2005.
	12. Ильенко, Л.П. Новые модели методической службы в общеобразовательных учреждениях/ Л.П.Ильенко.- Мн АРКТИ, 2000. - 76с.
	13. Ильенко, Л.И. Теория и практика управления методической работой в образовательных учреждениях. - М.: АРКТИ, 2003.-90с.
	14. Лизинский,В.М. О методической работе в школе/ В.М. Лизинский.- М.: Центр «Педагогический поиск», 2002.- 160с.
	15. Матрос Д.Ш., ПолевД.М., Мельникова Н.Н. "Управление качеством образования на основе новых информационных технологий и образовательного мониторинга", Москва, 2001 г.
	16. Методические рекомендации по организации методической работы в школе. Тамбов, ИПКРО,1993
	17. Моисеев А.М., Моисеева О.М. Заместитель директора школы по научно-методической работе (функции, полномочия, технология деятельности) /Под ред. М.М. Поташника. -М.: Педагогическое общество России, 2001.- 256 с.
	18. Молчанов С.Г. Профессиональная компетентность педагога// Актуальные проблемы управления качеством образования: Сб.науч. статей. Вып.6, 2001. С 136.
	19. Мякинченко Л.П., Ушакова Т.В. Настольная книга завуча школы. Ростов-на-Дону, 2006.
	20. Немова Н.В. Управление методической работой в школе. М.: Сентябрь, 1999.
	21. Никишина И.В. Мастер-класс для руководителей школы. – М., Глобус, 2010.
	22. Педагогическое мастерство и педагогические технологии: Учебное пособие//
	под ред. Л.К.Гребенкиной, Л.А.Байковой. - М.: Пед. общество «Россия», 2000. -
	256с.
	23. Пискунова Е.В. Социокультурная обусловленность изменений профессионально-педагогической деятельности учителя– монография, изд. РГПУ им. А.И. Герцена. Санкт-Петербург, 2005 г.
	24. Применение информационных технологий в управлении щколой, Чашников Леонид Алексеевич , ИТО-2001 (<http://ito.bitpro.ru/index.html>)
	25. Радионова Н.Ф.Становление современных учителей как важнейший ориентир в развитии педагогического образования.
	26. Роботова А.С., Леонтьева Т.В. и др. Введение в педагогическую деятельность. Москва, 2002,-208с.
	27. Селевко Г.К. Современные образовательные технологии. Москва, 1998.
	28. Сыромятникова Л.М. Настольная книга завуча: Методическая работа в школе. - Москва. -«Глобус», 2007.
	29. Третьяков П.И. Практика управления современной школой. – М., 1995.
	30. Тряпицына А.П., Беркалиев Т.Н., Заир – Бек Е.С. Развитие образования. Опыт реформ и оценки прогресса школы. – изд. «Каро», 2007 г.
	31. Обоскалов А.Г., Жукова Е.И. Описание форм методической работы. – ГУОН, Челябинск , 2002.
	32. Ушаков К.М. Управление школьной организацией: организационные и человеческие ресурсы. – М.: Сентябрь, 2000.
	33. Фалюшина Л.И. Управление качеством образовательного процесса - М.: АРКТИ, 2004. -262 с.
	34. Шилова О.Р. Психологические особенности профессиональной мотивации учителей, работающих в разных дидактических системах. – автореферат дисс. На звание к.п.н. – М.. 2003 г.
	35. Шишов С.Е., Кальней В.А. Мониторинг качества образования. - М.: Педагогическое общество России, 1999.
	36. Щепотин А.Ф. Эффективная система методической работы с педагогическими кадрами. // Профессиональное образование – 2006-8.
	37. <http://cirthmao.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=180:technique-of-study-motivation-of-professional-activity-zamfir&catid=52:diagnosis&Itemid=103> Мотивация профессиональной деятельности (методика К. Замфир в модификации А. Реана).
	38. Якиманская И.С. Личностно-ориентированная школа – критерии и процедуры анализа и оценка ее деятельности. Энциклопедия административной работы в школе. 2005.
3. Периодическая печать
	1. Авдеева С.М. Российская школа на пути к информационному обществу: проект "Информатизация системы образования"/С.М. Авдеева, А.Ю. Уваров//Вопросы образования.-2005.-№3.-С.33-53.
	2. Афанасьева Т.П., Немова Н.В. Поддержка деятельности образовательных учреждений муниципальной методической службой: Методическое пособие / Под ред. \ Н. В. Немовой. - М.: АПКиПРО, 2004,- 87с.
	3. Баязитов С.Б. Материалы для организации методической работы. / Практика административной работы в школе. №7, 2004.
	4. Безрукова В.С. Директору об исследовательской деятельности школы.// Библиотека журнала «Директор школы». - М.: Сентябрь, 2002. - № 2.
	5. Бессолицына Р.В. Инновационные подходы к организации научно-методической работы / Методист, №1, 2006
	6. Блинова И.К., Чикурова М.В. Организация научно-методической работы в общеобразовательном учреждении. / Практика административной работы в школе. №1, 2004.
	7. Вершловский С.Г. Система образования взрослых как объект прогнозирования. / журнал «Человек и образование, №1, 2010.
	8. Вершловский С.Г. [Становление андрагогики как науки и как учебного предмета](http://periodika.websib.ru/node/8923) // Методист. – 2002. - № 2. – С. 17.
	9. Вершловский С.Г. [Стиль и характер руководства](http://periodika.websib.ru/node/2800) // Открытая школа. – 1999. - № 3. – С. 12.
	10. Гнездилова О.Н. Психологические аспекты инновационной деятельности педагога// Психологическая наука и образование. №4. 2006г. С.61-65.
	11. Евланова Л.И. Анализ способности педагога определять и формулировать цель своей деятельности / Методист №3, 2005.
	12. Евстифеева О.В. Вопросы для самоанализа степени индивидуализации образовательного процесса. / Практика административной работы в школе. №1, 2005.
	13. Загородникова Г.А. Рябов А.В. Методика измерения степени удовлетворенности педагогов своим трудом. / Директор школы, №9, 2001
	14. Калачникова О.Н. Исследование содержания и этапов вхождения педагогов в инновационную деятельность// Вестник Томского государственного университета, №316. 2008. С 174-177.
	15. Коростелева Н.В. Методическая работа в инновационных образовательных учреждениях // Методист.-2005.-№4.-С. 17-21.
	16. Кульневич, С.В. Организация и содержание методической работы/ С.В.Кульневич, В.И.Гончарова, Т.ПЛакоценина. Управление современной школой. Выпуск - 2. - Ростова-н/Д: Учитель, 2003,- 288с.
	17. Кутовая Е.А. Из опыта работы по организации методической службы в муниципальном образовательном учреждении. / Методист, №3, 2005г.
	18. Никишина,И.В. Организация внутри школьной методической работы/ И.В.Никишина. -М.:Учитель, 2006..-127с.
	19. Пахомова Е. Методическая служба: современные требования и пути преобразования. // Методист-2004-2
	20. Пахомова Е.М. Проблемы выявления, изучения, обобщения и распространения педагогического опыта в работе учреждений методической службы // Методист.-2005.-№2.-С.29-33.
	21. Петренко А.А. Современные подходы к деятельности методических служб в условиях муниципального образования / Методист, №3, 2005
	22. Федорова Т.Т. Научно-методическая работа в школе: формы организации и способы осуществления. / Директор школы. №6, 2005.
	23. Федорова Т.Т. Приоритетные направления деятельности методической службы / Методист, №5, 2005.
	24. Ханин А.Н., Косырева Н.П., ЧистяковаН.В. Изучение системы работы учителя и оценка результатов учебного процесса. / Практика административной работы в школе. №1, 2004.
	25. Ширяева В.А. ТРИЗ – педагогика менеджеру современной школы. // Библиотека журнала «Директор школы». - М.: Сентябрь, 2008. - № 8.

Приложение 1.

**Диагностика уровня готовности педагога к саморазвитию**

  **Анкета 1. "Выявление способности учителя к саморазвитию"**

**Инструкция**. Отвечая на вопросы анкеты, поставьте, пожалуйста, напротив каждого утверждения балл:

5 – если данное утверждение полностью соответствует вашему мнению;
4 – скорее соответствует, чем нет;
3 – и да, и нет;
2 – скорее не соответствует;
1 – не соответствует.

|  |  |
| --- | --- |
| **Утверждение** | **Баллы** |
| Я стремлюсь изучить себя |   |
| Я оставляю время для развития, как бы ни был занят работой и домашними делами |   |
| Препятствия стимулируют мою активность |   |
| Я ищу обратную связь, т. к. это помогает мне узнать и оценить себя |   |
| Я рефлексирую свою деятельность, выделяю для этого время |   |
| Я анализирую свои чувства и опыт |   |
| Я много читаю |   |
| Я активно дискутирую по интересующим меня вопросам |   |
| Я верю в свои возможности |   |
| Я стремлюсь быть более открытым человеком |   |
| Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди |   |
| Я управляю своим профессиональным развитием и получаю положительные результаты |   |
| Я получаю удовольствие от освоения нового |   |
| Возрастающая ответственность не пугает меня |   |
| Я положительно отнесся бы к продвижению по службе |   |

Спасибо!

**Обработка результатов**

Подсчитайте общую сумму баллов.

**55 и** **более баллов** – Вы активно реализуете свои потребности в саморазвитии.

**36–54** **балла** – у Вас нет сложившейся системы саморазвития, ориентация на развитие сильно зависит от условий.

**15–35** **баллов** – Вы находитесь в стадии остановившегося развития.

**Приложение 2.**

**Анкета 2 «Факторы, стимулирующие обучение и препятствующие развитию**
**и саморазвитию учителей в школе»**

**Инструкция.** Оцените, пожалуйста, перечисленные ниже факторы по пятибалльной шкале:

5 – «да (препятствуют или стимулируют)»;

4 – «скорее да, чем нет»;

3 – «и да, и нет»;

2 – «скорее нет»;

1 – «нет».

|  |
| --- |
| **Препятствующие факторы** |
| Собственная инерция |   |
| Разочарование из-за имевшихся ранее неудач |   |
| Отсутствие поддержки и помощи со стороны руководителей |   |
| Враждебность окружающих (зависть, ревность и т. П.), плохо принимающих перемены в Вас и стремление к новому |   |
| Неадекватная обратная связь с членами коллектива и руководством, т. Е. отсутствие объективной информации о себе |   |
| Состояние здоровья |   |
| Недостаток времени |   |
| Ограниченные ресурсы, стесненные жизненные обстоятельства |   |
|  |  |
| **Стимулирующие факторы** |
| Методическая работа |   |
| Обучение на курсах |   |
| Пример и влияние коллег |   |
| Пример и влияние руководителей |   |
| Организация труда в школе |   |
| Внимание руководителей к обозначенной проблеме  |   |
| Доверие |   |
| Новизна деятельности, условия работы и возможность экспериментирования |   |
| Занятия самообразованием |   |
| Интерес к работе |   |
| Возрастающая ответственность |   |
| Возможность получения признания в коллективе |   |

Спасибо!

Обработка результатов.

Подсчитайте сумму баллов и занесите в таблицу «Обучение, развитие и саморазвитие педагога»

Коэффициент развития (К) вычисляется по формуле:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| К = | К факт | , |
| Кмакс |

где Кфакт – сумма баллов, проставленных в анкетах;

Кмакс – максимально возможное количество баллов в анкетах.

Занесите данные в таблицу.

**Обучение, развитие и** **саморазвитие педагога**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Способность педагогов к самообразованию** | **Ф. И. О.** **педагога** | **Стимулирующие** **факторы** | **Препятствующие** **факторы** | **Система мер** |
| Активное развитие |   |   |   |   |
| Не сложившееся развитие |   |   |   |   |
| Остановившееся развитие |   |   |   |   |

**Приложение 3.**

Система мотивации и стимулирования к профессиональному развитию (по Немову Н.В.)

|  |  |
| --- | --- |
| Мотивы к   профессиональному развитию | Стимулы, которые можно использовать для профессионального развития |
| Мотив самостоятельности, реализация себя в профессиональной деятельности как творческой личности | 1.1.Открытие собственного мастер – класса для учителей округа или города.1.2.Повышение самостоятельности, возможность работать по интересующей программе, выбирать класс, устанавливать желаемый и наиболее удобный график работы( расписание).1.3.Содействие в получении гранта на реализацию интересующего учителя проекта.1.4.Содействие в разработке, утверждении и распространении авторской программы.  |
| Мотив личного развития, приобретения новой информации. | 2.1.Направление на стажировку или престижные курсы.2.2.Предоставление времени на методическую работу (работа на дому)2.3.Творческий отпуск в каникулярное время.2.4.Дополнительные дни к отпуску.2.5.Оплата научно-методической литературы. 2.6.Содействие в переподготовке по интересующей учителя, руководителя школы специальности.  |
| Мотив самоутверждения, достижения социального успеха. | 3.1.Предоставление возможности распространения опыта работы через  проблемные конференции, педагогические чтения, семинары.3.2.Организация обобщения опыта, содействие в подготовке собственных публикаций и пособий в печати.3.3.Представительство от школы на ответственных мероприятиях городского, областного значения.3.4.Привлечение к руководству структурными подразделениями методической службы школы.3.5.Получение права на проведение семинаров для своих коллег.3.6.Назначение на должность методиста, ответственного за стажировку молодых учителей.3.7 Рекомендация учителя для работы в вузе на подготовительном отделении.3.8.Рекомендация учителя для работы в экспертных группах. |
| Потребность быть в коллективе | 4.1.Вхождение в состав различных органов, решающих важные проблемы жизни школы. |
| Мотив стабильности, защищенности | 5.1.Гарантия защищенности от посягательств на профессиональную честь учителя  со стороны недобросовестных вышестоящих руководителей, методистов, родителей.5.2.Предоставление оплачиваемых часов на методическую работу.5.3.Гарантия имеющегося статусного положения в коллективе. |
| Мотив состязательности | 6.1.Методическое сопровождение различных конкурсов профессионального мастерства.6.2.Присвоение звания победителя школьного конкурса профессионального мастерства |

1.Изучение мотивов педагогической профессии (методика Т.Н.Сильченковой)

Цель применения данной методики – выявить значимость для педагогов мотивов к своей профессии.

Описание методики: Методика может применяться для диагностики мотивов выбора своей  профессии. Испытуемым предлагалось заполнить бланк методики (Приложение 1).

Инструкция: Проранжируйте в 5 бальной шкале (0-1-2-3-4-5) значимость для вас того или иного мотива к своей профессии.

Обработка результатов.

Подсчитывается ранг значимости (средний балл выборов) тех или иных факторов, влияющих на выбор профессии.

Интерпретация

На основании полученных результатов определяются основные мотивы осознанного выбора педагогической профессии.

2. Изучение мотивации профессиональной деятельности (методика К. Замфира в модификации А. Реана).

Цель применения данной методики – выявить значимые для педагогов мотивы профессиональной деятельности.

Описание методики: Методика может применяться для диагностики мотивации профессиональной деятельности. В основу положена концепция о внутренней и внешней мотивации. О внутреннем типе мотивации следует говорить, когда для личности имеет значение деятельность сама по себе. Если же в основе мотивации профессиональной деятельности лежит стремление к удовлетворению иных потребностей внешних по отношению к содержанию самой деятельности (мотивы социального престижа, зарплаты и т.д.), то в данном случае принято говорить о внешней мотивации. Сами внешние мотивы дифференцируются здесь на внешние положительные и внешние отрицательные. Внешние положительные мотивы, несомненно, более эффективны и более желательны со всех точек зрения, чем внешние отрицательные мотивы. Испытуемым предлагалось заполнить бланк методики (Приложение 2).

Инструкция: Прочитайте ниже перечисленные мотивы профессиональной деятельности и дайте оценку из значимости для Вас по пятибалльной шкале. Насколько для Вас актуален тот или иной мотив?

Обработка результатов.

Подсчитываются показатели внутренней мотивации (ВМ), внешней положительной (ВПМ) и внешней отрицательной (ВОМ) в соответствии со следующими ключами.

ВМ = (оценка пункта 6 + оценка пункта 7)/2

ВПМ = (оценка п.1 + оценка п.2 + оценка п.5)/3

ВОМ = (оценка п. З + оценка п. 4)/2

Показателем выраженности каждого типа мотивации будет число, заключенное в пределах от 1 до 5 (в том числе возможно и дробное).

Интерпретация

На основании полученных результатов определяется мотивационный комплекс личности. Мотивационный комплекс представляет собой тип соотношения между собой трех видов мотивации: ВМ, ВПМ и ВОМ.

К наилучшим, оптимальным, мотивационным комплексам следует относить следующие два типа сочетания: ВМ>ВПМ>ВОМ и ВМ=ВПМ>ВОМ.

Наихудшим мотивационным комплексом является тип ВОМ>ВПМ>ВМ.

Между этими комплексами заключены промежуточные с точки зрения их эффективности иные мотивационные комплексы.

При интерпретации следует учитывать не только тип мотивационного комплекса, но и то, насколько сильно один тип мотивации превосходит другой по степени выраженности.

По данным исследований, удовлетворенность профессией имеет значимые корреляционные связи с оптимальностью мотивационного комплекса (положительная значимая связь, r = + 0,409). Иначе говоря, удовлетворенность избранной профессией тем выше, чем оптимальнее мотивационный комплекс: высокий вес внутренней и внешней положительной мотивации и низкий - внешней отрицательной.

Чем оптимальнее мотивационный комплекс, чем более активность мотивирована самим содержанием деятельности, стремлением достичь в ней определенных позитивных результатов, тем ниже эмоциональная нестабильность. И наоборот, чем более деятельность обусловлена мотивами избегания, порицания, желанием «не попасть впросак» (которые начинают превалировать над мотивами, связанными с ценностью самой деятельности, а также над внешней положительной мотивацией), тем выше уровень эмоциональной нестабильности.

**Приложение 4.**

А. СТРУКТУРА ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПОРТФОЛИО

(на конкурс)

1. Резюме (специальность, стаж, разряд и пр.)
2. Результаты педагогической деятельности. Достижения (награды, участие и победы в конкурсах, творческие работы).
3. Повышение квалификации.
4. Описание педагогического опыта.
5. Научно - методическая деятельность (публикации, выступления в школе, районе, городе)
6. Учебная работа:
	1. Динамика успешности учащихся;
	2. научно – исследовательская работа учащихся;
	3. участие в конкурсах и олимпиадах.
7. Внеклассная работа.
8. Внеурочная деятельность.
9. Учебно – методическая база.
10. Работа с родителями.
11. Проектная деятельность
12. Отчеты
13. Отзывы о работе.
14. Рецензии
15. Педагогическая позиция (педагогическое кредо).
16. Рефлексия деятельности

Рубрикатор портфолио

1. позитивная динамика учебных достижений обучающихся;
2. позитивные результаты внеурочной деятельности учащихся по учебным предметам;
3. позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя;
4. использование современных образовательных технологий, в том числе ИКТ, в процессе обучения предмету и воспитательной работе;
5. обобщение и распространение собственного педагогического опыта на муниципальном и региональном уровне;
6. список публикаций;
7. участие в районных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах;
8. повышение квалификации и профессиональная переподготовка.

В. Структура портфолио педагогического работника

(на аттестацию )

Раздел 1. Общие сведения об аттестуемом работнике

* ФИО, год рождения педагога
* место работы, занимаемая должность
* образование (что и когда окончил, полученная специальность и квалификация по диплому, ***копия диплома***);
* общий трудовой и педагогический стаж. Педагогический стаж работы в данном ОУ;
* квалификационная категория, срок ее действия (***копия аттестационного листа*** предыдущей аттестации);
* награды и звания (***копии документов, подтверждающих наличие ученых и почетных званий и степеней,*** *заверенных руководителем ОУ)*;

Раздел 2.Пояснительная записка

* цель портфолио;
* задачи портфолио;
* структура портфолио

 Раздел 3. Инвариантная часть. Владение современными образовательными технологиями и методиками, эффективность их применения

* образовательные программы и описания комплектов учебно-методической литературы с обоснованием их выбора;
* описание используемых образовательных технологий с обоснованием их выбора;
* владение навыками пользователя ПК (копия документа о прохождении курсов пользователя ПК или владения ИКТ, заверенная руководителем ОУ);
* Использование электронных образовательных ресурсов (ЭОР) в образовательном процессе: лицензионных, созданных самостоятельно, наличие страницы на сайте ОУ (перечень ЭОР к разделам программы, скриншоты страниц сайтов, других электронных ресурсов);
* Использование элементов дистанционного обучения участников образовательного процесса (материалы, подтверждающие использование дистанционного обучения участников ОП: обучающихся, родителей, педагогов);

Раздел 4. Вариативная часть.

4.1. Результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ и показатели динамики их достижений

* Материалы, характеризующие результаты освоения обучающимися образовательных программ и сформированность у них ключевых компетенций в динамике (справка, заверенная директором ОУ);
* Качество знаний обучающихся по результатам итоговой аттестации в форме ЕГЭ (справка, заверенная руководителем ОУ);
* Качество знаний обучающихся по результатам итоговой аттестации в форме ГИА (ОГЭ) (справка, заверенная руководителем ОУ);
* Качество знаний по итогам внешнего мониторинга, проводимого городскими и районными методическими службами (справка, заверенная руководителем ОУ);
* Наличие среди учеников медалистов (справка, заверенная руководителем ОУ);
* Данные о поступлении в вузы по предметной направленности (справка, заверенная руководителем ОУ);
* Список творческих работ, рефератов. Учебно-исследовательских работ, проектов, выполненных учащимися по предмету ;
* Сценарии внеклассных мероприятий, фото- и видеоматеиалы по проведенным мероприятиям, программы кружков и дополнительных занятий, элективных курсов по предмету;
* Результаты участия обучающихся в предметных олимпиадах (грамоты, дипломы и другие документы, подтверждающие победу и призовые места, документы, подтверждающие роль учителя в подготовке победителей/призеров олимпиад);
* Результаты участия обучающихся в конкурсах, соревнованиях (грамоты, дипломы, подтверждающие победы и призовые места обучающихся; документы, подтверждающие роль учителя в подготовке победителей/призеров, лауреатов/дипломантов конкурсов, соревнований.
* Анализ успеваемости и качества знаний учащихся класса в классном руководстве;
* Информация об участии учащихся класса в школьных мероприятиях, социальных проектах, акциях и т.д.;
* Сведения о сохранении контингента учащихся класса;
* Информация о правонарушениях в классе.

4.2. Вклад в повышение качества образования, распространение собственного опыта

* Участие в декадах педагогического мастерства и предметных неделях (копия приказа/распоряжения, заверенная руководителем ОУ);
* Разработка авторских программ, научно – методических материалов;
* Наличие опубликованных собственных учебно – методических пособий, методических разработок, имеющих соответствующий гриф и выходные данные районного, городского, всероссийского уровня (титульный лист печатного издания, страница «содержание сборника», в котором помещена публикация, интернет адрес, скриншот или сертификат);
* Наличие опубликованных статей, научных публикаций, имеющих соответствующий гриф и выходные данные (титульный лист печатного издания, страница «содержание» сборника, в котором помещена публикация, интернет адрес, скриншот или сертификат);
* Публичное представление собственного педагогического опыта в форме открытого урока/занятия (отзывы с рекомендацией к тиражированию или без тиражирования положительный отзыв, не менее 2 уроков/занятий, написанные педагогом УДО, методистом, экспертом, членом жюри профессионального конкурса; лист регистрации присутствующих на уроке, заверенный руководителем ОУ);
* Выступления на НПК, семинарах, секциях, круглых столах , проведение мастер – классов районного, городского, всероссийского/международного уровня (программа мероприятия, заверенная руководителем ОУ)
* Материалы диссертации;
* Повышение квалификации (название структур, в которых были прослушаны курсы, год, месяц, проблематика курсов, ***копии документов***);
* Результативность участия в профессиональных конкурсах ***(копии дипломов, грамот, приказов/распоряжений, заверенные руководителем ОУ)***;
* Общественная активность педагога: участие в экспертных комиссиях, апелляционных комиссиях, предметных комиссиях по проверке ГИА и ЕГЭ, в жюри профессиональных конкурсов, творческих группах;
* Исполнение функций наставника (***копия локального акта, заверенная руководителем ОУ);***
* Участие в реализации образовательных программ экспериментальных площадок, лабораторий, ресурсных центров (***копия приказа/распоряжения исполнительного органа государственной власти*** соответствующего уровня о переводе ОУ в режим РЦ);
* Материалы, подтверждающие результат личного участия педагога в реализации образовательной программы РЦ;
* Результат личного участия в конкурсе инновационных продуктов (***копия диплома***, заверенная руководителем ОУ, копия приказа/распоряжения исполнительного органа государственной власти соответствующего уровня о результатах конкурса)
* Отчет о работе в МО.

Каждый пункт имеет свой балл. Педагогический работник, собрав портфолио, может провести самоэкспертизу и определить сумму баллов. Педагог сам определяет «набор» документов (в соответствии со своей педагогической деятельностью), которые он может собрать в межаттестационный период.

|  |
| --- |
| Полное наименование образовательного учреждения по Уставу**Портфолио** **профессиональной деятельности****Фамилия** **Имя Отчество (в род. падеже),** должность(с указанием: преподаваемого предмета для учителя,направления деятельности для иных педагогических работников)Североморск |

**Приложение 5.**

Алгоритм подготовки к аттестации педагогических работников гимназии

Цель: определение уровня профессиональной компетентности и создание условий для повышения квалификации педагогических работников.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Содержание работы | сроки | исполнители | Планируемый результат |
| 1. | Подача заявлений на аттестацию | май | Зам. директора по УВР | Бланки заявлений |
| 2. | Изучение критериев оценки профессионального портфолио и его подготовка. | В течение года | Зам. директора по УВРПредседатель НМС | Профессиональное портфолио педагога |
| 3. | Уточнение списка аттестуемых педагогов в учебном году | сентябрь | Зам. директора по УВР | Списки педагогов |
| 4. | Оформление информационного стенда по аттестации. | сентябрь | Председатель НМС | Систематизация материалов к аттестации |
| 5. | Индивидуальные консультации с аттестующимися педагогами. | В течение года | Председатель НМС, педагоги, администрация | Психологическое сопровождение процесса аттестации |
| 6. | Изучение деятельности педагогов, оформление необходимых документов для прохождения аттестации. | Согласно графику | администрация | Экспертные замечания |
| 7. | Проведение открытых мероприятий | Согласно графику | Аттестуемые педагоги | Материалы для экспертных замечаний |
| 8. | Творческий отчет педагогов, аттестовавшихся на категорию. | март | Аттестуемые педагоги | Участие в методических семинарах и педсоветах |
| 9. | Оформление аналитических материалов о прохождении аттестации | Апрель-май | ПедагогиПредседатели МО | Отчеты МО |

Приложение 6.

План организации повышения квалификации педагогов через районную, городскую системы повышения квалификации педагогических работников.

Цель: совершенствование системы работы с педагогическими кадрами по самооценке деятельности и повышению профессиональной компетентности.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Содержание работы | Сроки  | Ответственные  | Прогнозируемый результат |
| 1. | Составление плана прохождения курсов повышения квалификации. | сентябрь | Зам. директора по УВР | Перспективный план курсовой переподготовки |
| 2. | Составление отчетов о прохождении курсов повышения квалификации. | В течение года | Председатели МОПредседатель НМС | Отчеты по кафедрам |
| 3. | Составление перспективного плана повышения квалификации. | май | Зам. директора по УВР | Повышение квалификации |

**Приложение 7.**

**Этапы работы над индивидуальной методической темой**

|  |  |
| --- | --- |
|  **Этапы** | **Выступления по теме самообразования** |
| **1‑й** **год** |
| Определение темы, знакомство с передовым педагогическим опытом, наработанным коллегами в городе, регионе, стране; сбор библиографии по данной теме; постановка целей и задач | Выступление с сообщением на МО |
| **2‑й** **год** |
| Выбор теоретического материала, практических методов; формирование научной основы будущей работы | Выступление с докладом на педсовете |
| **3‑й год** |
| Адаптация теоретического материала к конкретной ситуации (классу, предмету); апробирование на практике выбранных методов; мониторинг, анкетирование | Выступление на городском МО, семинаре |
| **4‑й год** |
| Создание собственных наработок в русле выбранной темы с опорой на теоретический материал; апробация, коррекция, отслеживание результативности, рекомендации | Выступление на муниципальной, региональной конференциях, открытые уроки |
| **5‑й год** |
| Систематизация материала по теме, обобщение, оформление в виде творческой работы, рецензирование научным руководителем, подготовка к защите | Выступление на городской, окружной, региональной конференциях, открытые уроки, публикации в специализированных научно-методических журналах, мастер-классы для педагогов |

 Приложение 8.

**Карта профессионального роста педагога**

Сведения об учителе:

· Ф.И.О. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ год рождения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

· Образование \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

· Предмет преподавания \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |
| --- | --- |
| Критерий роста (по годам)  |  |
| Стаж работы |  |
| Курсы повышения квалификации |  |
| Аттестация |  |
| 1.Учебная деятельность  |  |
| Качество обучения по предмету:-ГИА;- ЕГЭ;-годовые контрольные работы; |  |
| Результаты предметных олимпиад:- муниципальный уровень;- городской уровень;- всероссийский уровень;Учебно-исследовательская конференция: - муниципальный;- городской;- региональный; |  |
| Освоение современных педагогических технологий:- изучение;- внедрение;- обобщение; |  |
| 2. Работа по обновлению содержания образования  |  |
| Разработка программ:- авторские;- адаптивные; |  |
| Апробация УМК, учебников, пособий |  |
| Разработка материалов к уроку:- дидактические;- методические;- другие; |  |
| 3. Научно-методическая работа  |  |
| Тема по самообразованию |  |
| Участие:- круглый стол;-школьный лекторий;- практический семинар;- тематический педсовет;- нм/конференция; |  |
| 4. Обобщение и распространение опыта  |  |
| Открытые уроки:- школа;- район;- город;- регион; |  |
| Профессиональные конкурсы |  |
| Педагогические конференции |  |
| Публикации в: научный сборник; методич. журнал, газета; сайт Интернета |  |
| Другое |  |

Приложение 9

План работы с молодыми специалистами

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Виды деятельности молодого специалиста | сроки |
| 1. | Знакомство с нормативно-правовой базой, действующими образовательными программами по предмету и УМК. | август |
| 2.  | Составление методического планирования учебной деятельности по предмету. | Август-сентябрь |
| 3. | Изучение психологических и физиологических особенностей учащихся, избранных для обучения. | Август - сентябрь |
| 4. | Изучение характеристики успеваемости классов в прошедшем учебном году, психологических особенностей коллективов  | сентябрь |
| 5. | Знакомство и подбор необходимой методической литературы для планомерной работы | В течение учебного года |
| 6. | Изучение имеющихся методических наработок учителями методического объединения. | В течение учебного года |
| 7. | Изучение материалов видеотеки и включение их в работу. | В течение года |
| 8. | Посещение заседаний МО, ГМО, «Школа молодого учителя" | В течение года |
| 9.  | Участие в педагогических советах | В течение года |
| 10.  | Посещение лекций, круглых столов, семинаров, участие в мероприятиях декад педмастерства, школьном конкурсе педагогических достижений  | В течение года |
| 11. | Посещение уроков коллег | По договоренности |
| 12. | Активное участие в месячнике предметов | Согласно графику |
| 13. | Посещение курсов повышения квалификации для молодых специалистов в районе и городе | В течение года |

**Приложение 10**

**УЧЕНИК**

**Служба подготовки к аттестации**

**Зам.директора УВР**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Изучение состояния преподавания предметов и уровня обученности учащихся | Планирование и организация | Оказание практической методической помощи | Обобщение и пропаганда опыта | Руководство самообразованием учителей |

**Служба информационной поддержки**

**Служба наставничества**

**Служба международных контактов**

**С а м о р а з в и т и е**

**С а м о о б р а з о в а н и е**

Исследователь-**УЧИТЕЛЬ**-Профессионал

**Консультационная служба**

**Предметные МО**

**НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ СОВЕТ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Системный подход | Личностно-деятельностный подход | Компетентностный подход |
| Целевой компонент | Содержательный компонент | Процессуальный компонент |