

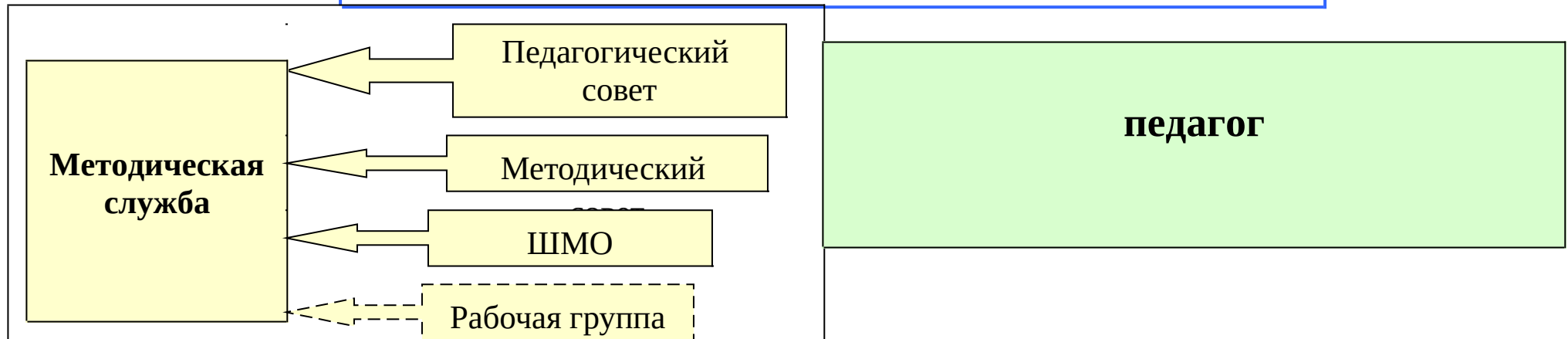
СИСТЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА МАОУ «СОШ №28»

ЦЕЛЬ: СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ ЧЕРЕЗ:

-непрерывное методическое сопровождение

-реализацию индивидуальных маршрутов развития педагогов

СТРУКТУРНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ УПРАВЛЕНИЯ СИСТЕМОЙ



МЕХАНИЗМЫ УПРАВЛЕНИЯ СИСТЕМОЙ

обмен опытом	участие в проф. конкурсах	наставничество	педагогический мониторинг	повышение квалификации	материальное и моральное стимулирование	аттестация	диагностика затруднений	внедрение эффективных технологий	самообразование	портфолио
--------------	---------------------------	----------------	---------------------------	------------------------	---	------------	-------------------------	----------------------------------	-----------------	-----------

ОЖИДАЕМЫЙ РЕЗУЛЬТАТ – РОСТ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА ПЕДАГОГА

КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ УЧАСТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ

образовательные результаты учащихся (ВсОШ, ВПР, ДКР, ОГЭ, ЕГЭ)	уровень воспитанности и социализации	повышение квалификации и квалиф. категорий	предъявление опыта работы	удовлетворенность родителей
--	--------------------------------------	--	---------------------------	-----------------------------

ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

Описание системы профессионального развития педагогического коллектива МАОУ «СОШ №28»

В МАОУ «СОШ №28» создана система сопровождения профессионального развития педагогов, основанная на изучении и удовлетворении образовательных потребностей педагогических работников. В основе профессионального развития эта модель предполагает развитие компетенций. Достоинство модели сопровождения – развитие творческих возможностей каждого педагога.

Цель: создание условий для повышения профессиональной компетентности педагогов.

Задачи:

- мотивировать педагогов на профессиональное саморазвитие и самосовершенствование через сознательную самостоятельную познавательную деятельность;
- содействовать самоопределению педагогами личностной траектории развития и самосовершенствования;

Система профессионального развития педагогического коллектива МАОУ «СОШ №28» состоит из **трех взаимосвязанных блоков:** целевого, процессуально-функционального, результативного.

Целевой блок системы профессионального развития педагогического коллектива отражает реализацию приоритетных направлений государственной политики, закрепленных в нормативных документах.

Изменения, происходящие в современной системе образования, определяют необходимость повышения профессионализма учителя. Принятый профессиональный стандарт педагога предъявляет требования к профессиональной компетентности учителя.

Под профессиональной компетентностью учителя понимается совокупность профессиональных и личностных качеств, необходимых для успешной педагогической деятельности.

Профессиональную компетентность педагога определяют:

- предметная компетентность (знания в области преподаваемого предмета);
- надпредметная компетентность;
- профессиональная культура.

Развитие профессиональной компетентности происходит через непрерывное методическое сопровождение и реализацию индивидуальных маршрутов развития педагогов.

Методическая служба – управленческий механизм системы профессионального роста. Управление в школе, руководство педагогическим коллективом является необходимым фактором профессионального развития любого учителя.

Структура методической службы:

- Педагогический Совет
- Методический Совет школы
- Школьные методические объединения учителей-предметников
- Рабочие группы педагогов, направленные на реализацию определенных задач деятельности школы.

Педагогический совет является постоянно действующим коллегиальным органом управления, в задачи которого входит совершенствование качества образовательной деятельности, ее условий и результатов

Методический совет школы является основным структурным элементом методической службы школы, обеспечивающим сопровождение учебно-воспитательной, методической, экспериментальной работы в школе.

Цель деятельности Методического совета - обеспечить гибкость и оперативность методической работы школы, повышение квалификации педагогов, формирование профессионально значимых качеств педагога, классного руководителя, рост их профессионального мастерства.

Содержание деятельности Методического совета определяется целями и задачами работы, особенностями развития школы и образовательной политикой города.

Основными формами работы Методического совета являются:

- заседания, посвященные вопросам методики обучения и воспитания обучающихся;
- круглые столы, семинары по учебно-методическим проблемам, которые проводятся в течение учебного года в соответствии с планом методической работы школы.

Школьное методическое объединение является элементом комплексной системы методической работы в МАОУ «СОШ №28», осуществляющим проведение учебно-воспитательной, методической, опытно-экспериментальной и внеклассной работы по одному или нескольким родственным учебным предметам.

Работа ШМО нацелена на эффективное использование и развитие профессионального потенциала педагогов, на сплочение и координацию их усилий по совершенствованию методики преподавания соответствующих учебных дисциплин и на этой основе – на улучшение образовательной деятельности.

В МАОУ «СОШ №28» организованы школьные методические объединения:

- учителей начальных классов,
- учителей предметов гуманитарного цикла,
- учителей математики и информатики,
- учителей естественнонаучного цикла,
- учителей физкультуры и ОБЖ,
- учителей иностранных языков,
- педагогов предметов художественно-эстетического цикла.

Основными формами работы ШМО являются:

1. Проведение педагогических экспериментов по проблемам методики обучения и воспитания учащихся и внедрение их результатов в образовательную деятельность;
2. «Круглые столы», совещания и семинары по учебно-методическим вопросам, творческие отчеты учителей и т.п.;
3. Заседания ШМО по вопросам методики обучения и воспитания учащихся;
4. Открытые уроки и внеклассные мероприятия по предмету;
5. Лекции, доклады, сообщения и дискуссии по методике обучения и воспитания, вопросам общей педагогики и психологии;

6. Изучение и реализация в образовательной деятельности требований нормативных документов, передового педагогического опыта;

7. Взаимопосещение уроков

8. Проведение предметных недель и методических дней.

(Приложение – «Положение о методическом совете МАОУ «СОШ №28», «Положение о ШМО» планы ШМО, планы и итоги Предметных недель, отчет о методической работе за 2017-2018 учебный год)

Рабочая группа педагогов – это структурный элемент методической службы школы №28, объединяющий педагогов на добровольной основе, работающих над одной темой или проблемой.

Рабочие группы педагогов создаются в режиме временного коллектива для решения проблемы или задачи, под которые была создана группа.

Результат деятельности рабочей группы представляется педагогической общественности в любой форме:

- Семинар-практикум.
- Научно-методическая конференция.
- Проект.
- Мастер-класс.
- Методические рекомендации.
- Проект нормативного локального акта школы.
- Статья.

Непрерывное методическое сопровождение педагогов проходит через разнообразные формы: обмен опытом, участие в конкурсах профессионального мастерства, наставничество, педагогические диагностика и мониторинг, повышение квалификации, аттестация.

Педагоги школы являются активными участниками конференций, мастер-классов. Участвуют в дистанционных очных и заочных мероприятиях по представлению своего педагогического опыта. Наши учителя возглавляют городские Ассоциации учителей начальных классов, педагогов естественно-научного цикла, учителей русского языка и литературы.

(Приложение- распоряжение об утверждении руководителей предметных Ассоциаций, справка о представлении опыта работы в 2018 году, сертификаты участников областных методических мероприятий)

Учителя нельзя заставить быть творческим педагогом. Он должен сам хотеть этого. Именно ситуация успешности должна быть создана в школе. Важным механизмом является система материального и морального стимулирования. Мотивация педагогических работников на потребность в постоянном профессиональном развитии может рассматриваться с нескольких позиций:

- Материальная заинтересованность. Чем большими компетентностями обладает педагог, чем лучше он ориентируется в изменяющейся образовательной ситуации, тем у него больше шансов на достижения, как личных результатов, так и результатов его учеников. Любое достижение – это часть стимулирующей оплаты труда.

- Реализация себя в профессиональной деятельности как творческой личности. Признание достигнутых результатов в профессиональном сообществе – это стимул к дальнейшему совершенствованию.

- Личное развитие, приобретение новой информации. Успех в профессиональной деятельности во многом зависит от уверенности в своем профессиональном мастерстве.

- Самоутверждение, достижение социального успеха. Любому педагогу важно признание учеников, коллег, родителей, администрации школы.

- Потребность быть в коллективе. Профессионала всегда радушно принимают в любом коллективе, с его мнением считаются, его точку зрения уважают.

Признанием профессионализма и высоких результатов деятельности всего педагогического коллектива является присвоение школе статуса Муниципального ресурсного центра (2017), победы в муниципальном конкурсе моделей воспитательных систем (2018), муниципальном конкурсе программ летнего отдыха (2018).

Признание достигнутых результатов в профессиональном сообществе – это стимул к дальнейшему совершенствованию. Выдвижение эффективно работающих учителей на присвоение почетных званий, на получение грамот и благодарностей, на участие в профессиональных конкурсах – одно из направлений методического сопровождения. Мотивами к участию служат профессионально-личностный интерес, потребность в передаче приобретенного опыта и принятие опыта других преподавателей по предмету.

(Приложение - итоги муниципальных профессиональных конкурсов педагогов 2017,2018,2019гг., «Положение о моральном стимулировании педагогов в МАОУ «СОШ №28», итоги муниципальных конкурсов 2018, Сертификат муниципального ресурсного центра)

Ежегодно в состав педколлектива вливаются молодые учителя, которым необходима специально организованная поддержка. В нашей школе развита система наставничества. Наставничество - разновидность индивидуальной работы с впервые принятыми учителями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Наставник - опытный учитель, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

В рамках договора о сотрудничестве с ГБПОУ СО «Ревдинский педагогический колледж» наиболее опытные педагоги становятся руководителями педагогической практики студентов.

(Приложение – «Положение о наставничестве»).

Основным элементом методической работы с педагогами является диагностика и мониторинг. Важно своевременно выявить педагогические затруднения и дефициты, отследить развитие предметных и надпредметных компетентностей педагогов. И на основе анализа предложить учителю скорректировать профессиональную деятельность.

(Приложение - экспертный лист для оценивания эффективности деятельности педагога на уроке)

Одним из путей коррекции является повышение квалификации.

Дополнительное профессиональное образование направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие педагогических работников, обеспечение соответствия их квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды.

(Приложение – справка о прохождении курсовой подготовки)

Аттестация является наиболее важным вопросом профессионального развития педагогических работников. Аттестация педагогических работников – кадровое мероприятие, призванное оценить навыки и знания педагогов школ.

Цели аттестации:

-Повышение общего уровня профессиональной подготовки педагогического состава, постоянное повышение квалификации сотрудников;

-Определение необходимости в повышении профессионализма работников из педагогического состава;

-Улучшение эффективности работы педагогических работников, повышение уровня преподавательской деятельности;

-Определение потенциала педагогических работников;

-Проверка исполнения требований, которые указаны в федеральных государственных образовательных стандартах;

-Определение уровня заработной платы для педагогических работников, с учетом их квалификации.

(Приложение – справка об образовании, квал.категориях, стаже педагогических работников)

Но, ни один из перечисленных способов не будет эффективным, если педагог сам не осознает необходимости повышения собственной профессиональной компетентности, необходимости создания и реализации индивидуального маршрута развития.

Индивидуальный маршрут развития педагога предполагает:

-педагогическую диагностику затруднений,

-внедрение эффективных технологий, приемов, методов,

-самообразование,

-портфолио учителя.

Большое значение для эффективного профессионального саморазвития имеет диагностика профессиональных возможностей педагога. Она может проводиться как самими педагогом (самообследование, самодиагностика), так и администрацией образовательной организации, и ее результат выступает в качестве условия определения перспективных линий развития, выбора адекватных методов и курсов повышения квалификации.

Создание портфолио – хорошая мотивационная основа деятельности педагога и развития его профессиональной компетентности. Портфолио педагога – набор материалов, документов и иных свидетельств достижений и прогресса в профессиональной педагогической деятельности, предназначенные для систематизации

накопленного опыта, определения направления развития педагога, для объективной оценки его профессионального уровня.

Портфолио обеспечивает накопление информации необходимой педагогу для:

- для получения стимулирующих выплат;
- прохождения аттестации;
- представления к государственным наградам;
- представления к различным видам поощрения по итогам учебного года.

(Приложение – карта «Критерии и показатели успешного непрерывного профессионального развития педагогов», «Карта профессиональных затруднений педагогов», «Положение о портфолио педагога», примеры портфолио педагогов, примеры интернет-страниц педагогов)

Результативный блок системы профессионального развития педагогического коллектива предусматривает достижение запланированного результата каждым педагогом. Профессионально компетентным можно назвать учителя, который на достаточно высоком уровне осуществляет педагогическую деятельность, педагогическое общение, достигает стабильно высоких результатов в обучении и воспитании учащихся.

Профессиональная компетентность педагога – основа успешного развития компетенций учащихся, повышения качества образования обучающихся.

Для оценки эффективности системы используются следующие критерии:

1. образовательные результаты учащихся (Всероссийская олимпиада школьников, ВПР, ДКР, ОГЭ, ЕГЭ);
2. уровень воспитанности и социализации;
3. повышение квалификации и категорированности педагогов;
4. предъявление опыта работы на разных уровнях;
5. удовлетворенность родителей деятельностью педколлектива.

Таким образом, оценка эффективности системы профессионального развития педагогов производится по качеству обученности учащихся; по активности использования учителями новых образовательных технологий; по количеству участников и победителей олимпиад, интеллектуальных и творческих конкурсов; по количеству участников и победителей профессиональных конкурсов; по отзывам родителей и учеников о качестве образования; по отзывам микросоциума о деятельности школ; по отзывам организаций-партнеров.

(Приложение – Отчет о самообследовании за 2018 год, результаты НОКО 2018г.)

Меняются образовательные стандарты, формы, методы и технологии обучения. Качество любой системы образования не может быть выше уровня работающих в ней учителей. В настоящее время востребованы учителя, способные обучаться и переобучаться быстро и качественно, способные организовать со школьниками исследовательскую и проектную деятельность, разрабатывать новые курсы и быть не просто в ногу с веяниями времени, а хотя бы на шаг впереди. Учитель должен воспитывать и образовывать не тех, кто нужен сейчас, а тех, кто будет более всего востребован хотя бы лет через пять.

Приложения к описанию системы профессионального развития педагогического коллектива МАОУ «СОШ №28»

- 1) «Положение о методическом совете МАОУ «СОШ №28»
- 2) «Положение о школьном методическом объединении в МАОУ «СОШ №28»
- 3) планы ШМО
- 4) планы и итоги Предметных недель
- 5) примеры методических мероприятий текущего учебного года
- 6) отчет о методической работе за 2017-2018 учебный год
- 7) распоряжение об утверждении руководителей предметных Ассоциаций
- 8) справка о представлении опыта работы в 2018 году
- 9) сертификаты участников областных методических мероприятий в 2019 г.
- 10) итоги муниципальных профессиональных конкурсов педагогов 2017,2018,2019гг.
- 11) итоги муниципальных конкурсов 2018г.
- 12) Сертификат муниципального ресурсного центра
- 13) «Положение о моральном стимулировании педагогов»
- 14) «Положение о наставничестве»
- 15) экспертный лист для оценивания эффективности деятельности педагога на уроке
- 16) справка о прохождении курсовой подготовки
- 17) справка об образовании, квал.категориях, стаже педагогических работников школы
- 18) карта «Критерии и показатели успешного непрерывного профессионального развития педагогов»
- 19) Карта комплексной диагностики профессиональных затруднений педагогов
- 20) «Положение о портфолио педагога»
- 21) примеры портфолио педагогов
- 22) примеры интернет-страниц педагогов
- 23) Отчет о самообследовании за 2018 год
- 24) результаты НОКО 2018г.