

## **МБОУ "Мозжухинская ООШ" Кемеровского муниципального округа в условиях введения национальной системы учительского роста**

Целью формирования и введения национальной системы учительского роста является повышение престижности и привлекательности учительской профессии, в том числе, через расширение возможностей карьерного роста учителей, вариантов повышения их личного социально – профессионального статуса, увязанных с повышением уровня владения педагогическими компетенциями, непрерывным профессиональным развитием.

Традиционная методическая работа в нашей школе **МБОУ "Мозжухинская ООШ"** предполагает повышение профессионального уровня учителя посредством наращивания количества знаний о новых методиках, приемах, технологиях и умений за счет копирования их в своей деятельности. Надо отметить, что именно так строилась методическая работа в школе. Но, учитывая новые ценности образования и подходы к методической работе в целом, нами были определены новые цели и разработана модель методической службы в школе.

Качество педагогической деятельности имеет важнейшее значение для развития всей системы образования. Сегодня чрезвычайно востребован педагог, личностные и профессиональные качества которого оказались бы на уровне сложности стоящих перед обществом задач. Такие требования должны быть подкреплены соответствующими условиями, ибо без качественной подготовки педагога, без обеспечения его необходимыми условиями труда, без мотивации его успешности высокого качества образования не достичь.

Главная цель деятельности центра – создание благоприятных условий для обеспечения профессионального роста и развития педагогических кадров, оказание им методической поддержки.

Задачи деятельности школьного методического объединения:

1. Выявление трудностей, потребностей, образовательных запросов учителей;

2. Обеспечение каждого учителя необходимыми информационными и научно-методическими ресурсами;
3. Создание мотивационных условий, благоприятных для развития педагогов;
4. Организация работы творческих групп для решения новых задач профессиональной деятельности;
5. Обеспечение реализации индивидуальных программ профессионального роста педагога;
6. Выявление, анализ и тиражирование эффективных педагогических практик.

Школа стремится реализовывать концепцию личностно-ориентированного образования. Необходима длительная и кропотливая работа с педагогическим коллективом в целом и с каждым учителем в отдельности. Акцент в новой методической системе необходимо перенести на то, чтобы педагог проводил анализ профессиональных затруднений, формулировал профессиональные задачи, созвучные миссии и ценностям школы. Методическая работа становится не просто средством повышения компетенции учителя, но и средством его профессионального роста.

Методическая работа в школе разворачивалась в основном в форме организации деятельности методических объединений и повышения квалификации на курсах, а также путём самообразования. Между тем, такая ситуация не соответствует особенностям современного этапа модернизации образования. Мы осознали, что комплексное и коллективное обучение педагогов даст больше результатов, чем отдельное обучение педагогов. Мы решили развернуть такую модель работы с учителями, которая в мировой практике называется корпоративным обучением педагогов.

Направления деятельности:

1. Планирование, организация, координация и оперативное управление учебным процессом;
2. Анализ учебного процесса и результатов промежуто;
3. Изучение, обобщение и внедрение передового опыта по повышению эффективности образовательного процесса;
4. Контроль образовательного процесса, методического обеспечения дисциплин, курсов, модулей.

Таким образом, сместились целевые ориентиры и обновлены формы методического воздействия и взаимодействия педагогического коллектива.

Приведем пример направлений деятельности структурного подразделения «Учебная деятельность».

### **Содержание методической работы в 2018-2019 уч.году**

- Координация разработки учебных планов и программ их согласование по смежным и взаимообеспечивающим дисциплинам

- Обсуждение проблем информатизации

образования повышения качества профессиональной подготовки учителей на основе информационной техники

- Анализ и коррекция подготовки учащихся по результатам текущей успеваемости зачетов и экзаменов контрольных посещений занятий

- Организация теоретических и научно-практических семинаров по вопросам педагогики и психологии

новым достижениям в науке по проблемам обучения и воспитания обучающихся методики проведения отдельных видов занятий

- Выявление обобщение и распространение положительного опыта учебной воспитательной и методической работы отдельных педагогов и методических объединений учителей

- Изучение и внедрение в образовательный процесс положительного опыта методической работы других образовательных организаций

Формы методической работы:

<b>Коллективные</b>	<b>Групповые</b>	<b>Индивидуальные</b>
Методические центры	Работа проблемных групп	Взаимопосещение уроков
Педсоветы	Предметные недели	Самообразование

Выпуск методических газет	Экспериментальная и инновационная деятельность	Мастер-классы
Фестиваль открытых уроков	Круглые столы	Курсовая подготовка
	Педконсилиумы	Разработка коррекции программ
		«Молодой педагог»

### **Стимулы профессионального развития учителей**

Ниже приводится перечень стимулов, которые наиболее часто используются в школе и могут служить вознаграждением за эффективное профессиональное развитие и активное участие в научно-методической работе.

<i>Мотивы к труду</i>	<i>Вознаграждения</i>
Мотив самостоятельности, реализации себя в творческой педагогической деятельности	Открытие собственного мастер-класса для учителей школы.  Повышение самостоятельности учителя: возможность работать по интересующей теме.
Мотив личного развития, приобретения новой информации	Направление на стажировку, курсы.  Творческий отпуск в каникулярное время.
Мотив самоутверждения, достижения социального успеха	Направление на различные проблемные конференции, семинары для выступления и обмена опытом. Содействие в обобщении опыта, подготовке собственных публикаций.
Потребность в причастности к делам коллектива	Вхождение в состав различных органов, решающих важные проблемы жизни школы

Мотив стабильности, защищенности	Гарантия имеющегося статусного положения в коллективе, повышение статуса за счет выполнения новых функций.
Мотив состязательности	Содействие в выдвижении на престижные конкурсы. Присвоение звания победителя школьного Фестиваля профессионального мастерства.  Финансовая поддержка победителей и вручение премий лучших учителей года

#### Критерии оценки результатов методической работы в школе

- Рост удовлетворенности педагогов собственной деятельностью
- Положительный психолого-педагогический климат
- Заинтересованность педагогов в творчестве и инновациях
- Овладение современными методами обучения и воспитания
- Хорошо организованный процесс обучения и воспитания
- Положительная динамика качества образования
- Высокий уровень профессиональной самостоятельности педагогов
- Своевременное распространение передового педагогического опыта
- Постоянное внимание администрации к деятельности педагогов

Наличие системы стимулирования педагогической деятельности

Качественно организованная система повышения квалификации педагогов