**Внутришкольная модель развития учительского потенциала**

Ключевым направлением работы в рамках президентской инициативы "Наша новая школа" является совершенствование учительского потенциала. По данным западных исследователей наибольший вес среди средств влияния школы на результаты обучения учащихся имеет развитие кадрового потенциала школьного образования. В мире выработана успешная стратегия улучшения преподавания. Реформаторы говорят, что «реформа стоит на трех китах:

- в профессиональном развитии,

- в профессиональном развитии и

- в профессиональном развитии.

Поэтому в школе все ресурсы должны быть направлены на профессиональное развитие учителей. Можно иметь в своем распоряжении самую лучшую программу, великолепную инфраструктуру и лучшие принципы управления, но если нет хороших учителей, тогда все потеряно.

Качество образования не может быть выше качества работающих в нем учителей. Каждая школа должна сохранять и приумножать свой кадровый капитал.

 И именно работа по совершенствованию учительского потенциала, поддержке лучших, талантливых учителей школы, повышению престижа профессии учителя легла в основу Программы развития нашей школы на 2011-2015 учебные годы.

Выстраивая кадровую политику школы, мы дополняем принцип «ответственности учителя» принципом «ответственности за учителя» и ставим перед собой следующие задачи:

1. подбор и расстановка кадров

2. совершенствование формата и качества системы повышения квалификации;проектирование индивидуального образовательного маршрута педагогов

3. развитие сетевого взаимодействия и внутришкольной модели ПК;

4.создание организационных условий и информационной поддержки учителя;

5. организация системы наставничества;

6. нормирование труда учителя в контексте новых ФГОС;

7 внедрение системы моральных и материальных стимулов для сохранения в школе лучших педагогов;

8. повышение статуса профессии учителя.

 Эффективность научно-методического сопровождения педагогического персонала сегодня существенно зависит от новых методов, форм, технологий, обеспечивающих рост профессиональной компетенции специалиста**.** Предлагаемая нами внутришкольная модель развития учительского потенциаластроится исходя из потребностей школы в уровне владения учителями различными педагогическими технологиями, формами и методами обучения, а также качества использования различных средств обучения (мультимедийного оборудования, компьютеров, интерактивных досок и т.п.) в образовательном процессе. Чтобы обучение было мотивированным, мы организуем его с учетом реальных потребностей педагогов, которые мы определяем с помощью диагностики, анкетирования и индивидуального собеседования.

 Затем педагогам предлагается выбрать вид сопровождения в соответствии с их запросами, а также с учетом степени готовности к тем или иным способам использования различных технологий, форм и методов обучения.

Формы сопровождения могут быть разными и подбираются под каждого педагога индивидуально.

Собственно деятельность по развитию учительского потенциала может быть организована в форме тьюторства, так как здесь предполагается большая степень самостоятельных действий. Мы выделяем для себя следующие виды поддержки:

* *Методическая поддержка* (Эта форма сопровождения педагогов предполагает прохождение корпоративного обучения. Корпоративное обучение осуществляется как через традиционные формы развития профессиональной компетентности (семинары, лекции, педагогические советы, круглые столы), так и через технологии развития профессиональной компетентности с использованием активных методов обучения (проектировочные семинары, решение профессиональных задач, деловые и ролевые игры, дебаты, анализ видеоматериалов, тренинги). Взаимообучение и развитие профессиональной компетентности педагогов происходит через различные формы презентации педагогического опыта (открытые уроки, мастер-классы, презентации на педагогических советах и семинарах, проектная деятельность, участие в создании банка научно-методических разработок).
* *Организационная* и информационная поддержка (работа ресурсных кабинетов, создание АРМ) *Информационная поддержка* участия педагогов в различных педагогических мероприятиях.
* *Психолого-педагогическое сопровождение.*

Психолого-педагогическое сопровождение учителей позволяет нам преодолевать психологические барьеры, связанные с готовностью к нововведениям, овладевать конструктивными способами общения, строить позитивное взаимодействие с коллегами, руководством школы, родителями и детьми. В рамках психолого-педагогического сопровождения мы выделяем два аспекта работы:

* *Психолого-методическая помощь*, связанная с внедрением личностно ориентированных технологий обучения в учебный процесс (как в сфере взаимодействия, так и во взаимоотношениях с детьми).
* *Профилактическая направленность*, связанная с приобретением учителями навыков эмоционального саморегулирования, развитием способности сохранять и активизировать компенсаторные, защитные и регулятивные механизмы с целью сохранения эмоционального здоровья, профессионального долголетия.

Оно осуществляется педагогами-психологами школы совместно с заведующей кабинетом здоровья, наставниками молодых специалистов. Более подробно с формами сопровождения вас познакомят наши ведущие педагоги на площадках.



По словам Али Апшерони, «педагоги не могут успешно кого-то учить, если в это же время усердно не учатся сами». Формы сопровождения предполагают приоритетным направлением самостоятельное обучение. Самообразование педагога реализуется через работу с научной и методической литературой, посещение и взаимопосещение занятий, самодиагностику, курсы повышения квалификации, самостоятельное освоение образовательных технологий, разработку проекта и т.д. Занимающийся самообразованием педагог имеет возможность получить необходимую помощь и поддержку у заместителя директора, педагога-психолога, председателя методического объединения, специалистов ТОИУУ, с которыми мы тесно сотрудничаем. В соответствии с требованиями ФГОС мы сейчас ведем разработку индивидуальных образовательных маршрутов с педагогами начальной школы и молодыми специалистами.

Деятельность педагогов осуществляется через участие в методическом объединении либо совместную работу педагогов на основе создания малых творческих групп. В нашем случае это работа педагогов в малых творческих группах в образовательных проектах школы. («Успешный ребенок», «Наша электронная школа»,

В нашей школе основной формой сопровождения выступает тьюторство, при котором педагог, лично определив направление повышения своей квалификации, может рассчитывать на помощь в подборе курсов, в том числе дистанционных, мероприятий для участия по обобщению опыта, по представлению результатов своей работы, поддержке и сопровождению в профессиональных конкурсах.

3. Третий этап – это практическая деятельность педагогас использованием новых технологий, форм и методов обучения в образовательном процессе.

Опять же условно, все направления деятельности можно разделить на четыре вида *(схема 4)*:

*Схема 4*

**Виды деятельности педагогов в условиях тьюторского сопровождения**



Каждое из направлений предполагает свой набор конкретных способов использования различных технологий, форм и методов обучения, а приоритетность того или другого определяется как уровнем готовности педагога, так и потребностями школы.

4. Четвертый этап – оценочный, в рамках которого принимается решение о степени готовности преподавателей к использованию различных педагогических технологий, форм и методов обучения, о приобретении навыков эмоционального саморегулирования. Оценивание включает в себя самооценку учителя и внешнюю оценку его деятельности.

В *Приложении 2* даны диагностики для проведения оценивания.

**Критерии сформированности профессиональной компетентности педагогов**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Критерии** | **Используемые диагностики** | **Периодичность проведения** |
| *Уровень мотивации* | Методика И.Л. Соломина «Психосемантическая диагностика скрытой мотивации»Тест для педагога «Какова моя мотивация?» (Теория мотивации Ф.Герцберга) | 1 раз в год (ноябрь – декабрь) |
| *Уровень проектных умений* | Анкетирование, опросы, беседы с учителями, анализ подготовленных педагогами информационно-образовательных продуктов | 2 раза в год (октябрь – ноябрь,март – апрель) |
| *Уровень инновационного потенциала* | Анкетирование, анализ разработанных учителями программ учебных и элективных курсов, методических разработок ит.п. | постоянно |
| *Уровень ИКТ-компетенций* | Анкетирование, анализ посещенных уроков, анализ методических разработок, представленных на конкурс «Мой лучший медиаурок» | постоянно |

В рамках подготовки к педсовету мы недавно провели тест для выявления наиболее принимаемых теми или иными сотрудниками факторов мотивации при выборе средств управленческого воздействия на функцию стимулирования. Результат: для более 70% педагогов нашей школы важны моральные, социальные факторы мотивации, такие как Удовлетворенность от успехов, достижения цели, осознание полезности труда, возможность для творчества, взаимоотношения в коллективе, признание труда педагога со стороны социума, окружения, преобладают над материальными

Ключевой фигурой в организации внутришкольной модели развития учительского потенциала является тьютор, в роли которого выступают замдиректора по УВР, председатели методических объединений, наставники молодых специалистов, методисты школы т.е. наиболее опытные специалисты, чьими силами и реализуется данная модель.

Общее требование к тьюторам –

знание предметной области, методики, принципов функционирования сложных социальных систем, опыт организации экспериментальной работы, а также хорошие организаторские и коммуникативные способности. Приведу только один пример. В рамках работы над единой методической темой в нашей школе осуществляются 4 образовательных проекта, руководят которыми лучшие педагоги школы:

Проект «Многопрофильная школа» - Иванова А.А.

Проект «Новая начальная школа» - Ломаченко Е.С

Образовательный «Проект «Успешный ребенок» - **(** руководитель проекта Кейн С.В.

 Проект «Электронная школа» - Медовникова Т.В.

.

Для определения эффективности представленной модели мы используем две группы критериев: качественные и количественные. Они позволяют проводить оценку деятельности педагогов с точки зрения развития их профессионального потенциала.

Количественные показатели представлены исходя из имеющихся данных в школе на 2012-2013 уч. г.(таблица)**еличение**

В результате реализации представленной модели

**Позитивные изменения кадрового потенциала**

|  |  |
| --- | --- |
| Рост категорийности педагогов | 60% |
| Приход в школу молодых специалистов | 13 педагогов в возрасте до 30 лет |
| Владение учителями ИКТ | 74% |
| Активная инновационная деятельность | 46% |
| «Омоложение педколлектива» | Средний возраст 45 лет |
| Создание системы стимулирования педагогов |  |

**Трудности в кадровом обеспечении**

|  |  |
| --- | --- |
| Слабая (несовременная) подготовка молодых специалистов |  |
| Нехватка учителей по некоторым специальностям |  |
| Отсутствие педагогов-мужчин | 6% |
| Профессиональное выгорание (в т.ч. из-за непедагогической нагрузки) |  |
|  |  |
| **показатели** Количественные показатели результативности представленной модели определяем исходя из имеющихся данных в школе на 2012-2013 уч. г.**увеличение количества** |
| Профессиональная квалификация | Специалистов I и высшей квалификационной категорий - 40 |
| Количество педагогов – победителей конкурса «Лучшие учителя России» | 8 |
| Количество педагогов - участников и победителей профессиональных конкурсов | 15 |
| Победители конкурса творчески работающих педагогов Тверской области | 2 |
| Количество авторских программ, реализуемых в школе | 13 |
| Востребованность научно-методических разработок, осуществляемых МОУ СОШ №46 | * Опубликованных статей, сборников и т. п. – 15
* Выступлений и участий педагогов на конференциях и семинарах различного уровня - 13
 |

**Заключение**

 Модель развития учительского потенциала, используемая в нашей школе, способствует повышениюквалификации и профессиональному росту каждого учителя.

Предлагаемая модель позволяет:

* расширить «пространство возможных действий» педагогов в области совершенствования собственных умений по использованию педагогических технологий, форм и методов обучения;
* каждому учителю построить собственную траекторию совершенствования профессионального мастерства, творческого саморазвития;
* объединить усилия администрации и педагогов для решения задач совершенствования образовательного процесса.

Это формируеткадровыйпотенциал школы в соответствии с ее задачами и потребностями.