Короткова Татьяна Борисовна,

заместитель директора по учебно-воспитательной работе

МАОУ СОШ №14

г.о. Железнодорожный

***Опыт работы МАОУ СОШ №14, направленный на мотивацию профессионально-личностного развития педагога.***

МАОУ СОШ № 14 – это молодое общеобразовательное учреждение, построенное по индивидуальному проекту и оснащённое современным оборудованием. Особенностью школы является то, что педагогический коллектив находиться в стадии формирования.

Мотивация – один из важнейших факторов, который учитываем при приёме на работу. Для успешной мотивации изучаем систему ценностей каждого вновь прибывшего педагога. Дело – это очень сложное. Изучаем представленную педагогом документацию, проводим индивидуальную беседу. Именно в индивидуальной беседе люди часто говорят о себе то, что кажется не имеет ни какого отношения к делу, а на самом деле это составляет смысл жизни человека, характеризует его потребности и мотивационную среду. Стараемся слышать, видеть и анализировать полученную информацию. Потому что считаем, что для профессионального развития педагогов необходимо выявлять и учитывать индивидуальную мотивацию, поскольку для одного педагога наиболее значимым стимулом является публичное признание заслуг и возможность презентации опыта, а для других – предоставление особых условий труда и дополнительных дней к отпуску.

Мы учитываем, что положительная мотивация учителя возникает тогда, когда он знает, что школа может его вознаградить. Причём формы вознаграждения используем материальные и нематериальные (моральные), включаем позитивные и негативные элементы. Стараемся, чтобы поощрения были безотлагательными, непредсказуемыми, имели эффект неожиданности и новизны. Поощряем любые успехи, берём во внимание даже самые малые.

Для стимулирования работы педагогов применяем следующие виды поощрений:

* благодарность в приказе;
* публичная похвала в докладе или выступлении на собрании, совещании;
* доброжелательный предметный разговор с позитивной оценкой конкретной работы, выражение личной благодарности;
* похвала, высказанная после посещения занятия;
* присвоение более высокого разряда по итогам аттестации;
* выдвижение на обобщение накопленного педагогического опыта педагога;
* направление на муниципальные или региональные конкурсы профессионального мастерства (планируем ПНПО, учитель года);
* выдвижение на награждение городской грамотой, гра­мотой главы администрации, органа образования;
* награждение педагога благодарственным письмом, грамотой, дипломом ОУ;
* предоставление права самоконтроля, самоанализа, самообобщения накопленного опыта и предоставления полученных результатов педагогическому коллективу;
* организация персональной выставки творческих работ педагога;
* предоставление права выступить с научным отчетом на педагогическом совете;
* проведение научно-практического семинара или конференции по изучению опыта педагога (планируем);
* выдвижение педагога в резерв на повышение;
* включение в состав жюри конкурсов, экспертные советы, привлечение к рецензи­рованию документов, разработок, программ и т. п.;
* предоставление дополнительных дней, освобожденных от работы (творческого отпуска в дни осенних, весенних, зимних каникул), педагогам, обучающимся на курсах, получающим высшее образование;
* отгул или предоставление дополнительных дней к ежегодному отпуску;
* освобождение от работы в дни сдачи экзаменов обучающимися педагогами с со­хранением заработной платы;
* публикация о педагоге на сайте ОУ;
* выпуск буклета, брошюры с изложением инноваций и достижений педагога;
* подготовка публикации по итогам серии открытых мероприятий, проведенных пе­дагогом;
* подготовка и проведение творческого вечера успешного педагога (планируем);
* направление на престижные курсы переподготовки и повышения квалификации.

Курсам переподготовки и повышения квалификации уделяем большое внимание.

 «*Залогом профессионального успеха уже не могут служить полученные один раз в жизни знания. На первый план выходит способность людей ориентироваться в огромном информационном поле, умение самостоятельно находить решения и их успешно реализовывать»*

*В.В. Путин*

Развитие образования делает сегодня все более актуальным решение проблемы профессионализма педагога, уровня его компетентности.

Меняющаяся ситуация в системе общего образования формирует и новые образовательные потребности педагогов. Она волнует любого учителя, сознательно стремящегося к повышению своей профессиональной компетенции, желающего быть способным и готовым к действиям в новых социокультурных условиях. В этом, очевидно, проявляется тенденция формирования нового образа педагога. Она связана с четким различием понятий о педагоге, как хорошо обученном специалисте, и учителе-профессионале, не только виртуозно владеющим педагогической технологией, но и способным к самооценке собственной деятельности.

Мы акцентируем внимание на процессе самообразования учителя.

Учитель учит – пока он учиться сам.

Самообразование есть необходимое условие профессиональной деятельности педагога. Чтобы не отстать от времени, педагог должен постоянно совершенствоваться, потому что высокая мобильность, сложность и многогранность современного мира, требуют от педагога более практичных, разносторонних научных знаний, умений, навыков и подходов.

Мы создаём в коллективе условия, при которых у педагогов проявлялось бы ответственное отношение к своему профессиональному росту, особенно тогда, когда они знают, что от них обязательно потребуют результата. Правило ответственности делает сам процесс самообразования более качественным и результативным. Педагог должен чувствовать (и быть озабочен этим), что его подготовка и переподготовка заключаются не только в ответах на вопросы "что и как преподавать", но и в развитии у него исследовательских и практических способов деятельности, которые позволят ему оперативно и самостоятельно находить конкретные ответы в стремительно изменяющихся ситуациях.

При таком подходе к организации процесса необходимо соблюдать ряд принципов:

- гуманистичность и демократизм;(осознанная свобода выбора педагогом содержания и форм самообразования)

- непрерывность; (постоянство процесса самообразования)

- опережающий характер содержания обучения; (ориентация не только на актуальные, но и прогнозируемые (инновационные) изменения в образовательном процессе)

- вариативность; (разнообразие, гибкость подхода в содержании, методах, формах образования педагогов)

- дифференциация и индивидуализация обучения; (учет реального уровня профессиональной подготовки и личностного развития педагога)

В школе работают учителя с разным педагогическим стажем. Для молодых специалистов организуем консультирование, наставничество, оказываем учебно-методическую помощь. Для учителя со стажем создаём условия для профессионального роста (работа в проектных и творческих группах, инновационная и исследовательская деятельность, обобщение опыта). Каждый педагог нашего учреждения имеет гарантии в получении квалифицированной помощи от администрации и других коллег.

В школе организован и функционирует методический кабинет. В сборе методической копилки принимают активное участие все педагоги школы.

Начинаем работу над формированием профессионального портфолио педагога, что буквально означает "папка специалиста", которая содержит многообразную информацию приобретенного опыта и достижений учителя, формирующих рефлексию его деятельности. Портфолио позволяет учитывать результаты, достигнутые педагогом в разнообразных видах деятельности: деловой (профессиональной), социальной, коммуникативной. Он может являться не только современной, эффективной формой оценивания, но и помогает решать вопрос о мотивации педагога за счет стимулирования его профессиональной самостоятельности и активности. Структура творческого досье учителя может быть разнообразной в зависимости от индивидуальности работника, но унифицированной по форме в рамках ОУ.

Планируем, что портфолио будет включать:

- общие сведения о педагогическом работнике (информация об образовании, о курсах повышения квалификации)

- методический раздел (результаты работы по методической теме, теме самообразования);

- публикации (статьи, тезисы выступлений, доклады, презентации);

- сертификаты достижений педагога (наиболее значимые сертификаты, грамоты, дипломы, отзывы родителей. коллег, администрации, обучающихся,);

-результаты работы (лучшие наработки уроков, мероприятий, дидактические и методические материалы;

- диагностика успешности (анализ работы, результаты анкетирования родителей, характеристика, резюме педагога, подготовленное с оценкой собственных профессиональных достижений);

Мечта любого руководителя (высокого или среднего звена) – это идеально слаженная работа коллектива.

Атмосфера и настроения в коллективе – это немаловажный фактор, влияющий на продуктивность и результаты работы.

Формируя постоянный коллектив стараемся дорожить каждым сотрудником и стремимся построить лояльные отношения и поддерживать коллектив в режиме взаимопомощи взаимозаменяемости.

Наш век – это время команд, коллективной работы. Команда напоминает семью. Она позволяет человеку – члену команды чувствовать себя в большей безопасности, увереннее. Там легче заработать определенную репутацию и признание. Команда – среда самореализации, где освобождается законсервированная в человеке жизненная энергия, объединение людей деятельностно-духовными устремлениями.

Наша команда, которую мы создаём в школе, скреплена узами функционирования, творческим духом, единым мироощущением.

Команда педагогического коллектива школы №14 призывает к сотрудничеству другие школы г. Железнодорожный.