**Е. Ю. Тихонова**

**заместитель директора по УВР**

**ГБОУ СОШ №10 «ОЦ ЛИК»**

**г.о.Отрадный Самарской области**

 **Модель организации профессионального роста учителей начальных классов в процессе реализации ФГОС**

«Заинтересовать людей работой –

значит реализовать планы.

Заинтересовать учителей в профессиональном

развитии – значит надолго обеспечить

успех в развитии всей организации».

Н. В. Нелива

Педагог, ориентированный на инновационное поведение, был востребован всегда, но в период введения стандартов потребность в учителях, способных к саморазвитию и самосовершенствованию, стала как никогда актуальной. Реформа обращается к индивидуальной деятельности педагога, его педагогическому инструменту, его профессиональной позиции, однако именно данные аспекты деятельности являются сложно управляемыми и сложно контролируемыми. Здесь не властен учредитель, директор, - он управляет по-крупному, расставляет приоритеты, а «Мария Ивановна заходит в класс, закрывает за собой дверь и работает так, как считает нужным». И этот сложный момент осознания и принятия учительской массой стандартов стал главным тормозом в их внедрении.

Образовательные, социальные и иные эффекты введения стандартов нового поколения могут появиться только в случае адекватной профессиональной деятельности работников образования.

Поэтому управление современной школой в обязательном порядке предполагает процесс создания команды единомышленников-педагогов, способных к реализации требований ФГОС.

 С этой целью нами была разработана модель организации профессионального роста педагогов. (рис. 1)

**Целевой компонент:**

**Цель:** профессиональный рост педагогов школы

**Задачи:** изучить нормативно-правовые документы и литературу по ФГОС, внедрить современные технологии, методики для организации учебно-познавательной деятельности, поддержания, сохранения здоровья, повышения качества обучения; уметь разрабатывать рабочие программы по предметам и курсам внеурочной деятельности, использовать учебно-лабораторное оборудование.

**Содержательный компонент:**

нормативно-правовые документы и литература, раскрывающая содержание стандарта, основной образовательной программы, профессионального стандарта педагога, оценку достижения планируемых результатов в начальной школе; требования к современному уроку; инструкции и шаблоны по написанию рабочих программ, методические материалы по использованию учебно-лабораторного оборудования.

**Технологический компонент:**

**Формы организации:**

* проблемные группы
* экспертные группы
* индивидуальный маршрут

**Способы:**

* делегирование
* работа по инструкции
* педагогические мастерские
* открытые уроки
* участие в разработке проекта реализации ФГОС

**Диагностика:**

* мотивов профессионального роста
* затруднений педагогов
* достижений

**Ступени:**

* самоопределение
* саморазвитие
* самореализация
* самосовершенствование

**Результат**

Сформированность профессиональной мотивационной сферы

Рис. 1. Модель организации профессионального роста

Данная модель состоит из четырёх взаимосвязанных компонентов: целевого (определяет цель и задачи профессионального роста), содержательного (отражает необходимые для изучения и осмысления моменты ФГОС), технологического (включает в себя перечень направлений в работе, основные подходы, диагностику мотивов, достижений и трудностей, уровни профессионального роста, необходимых для достижения цели) и результативного.

Целевой компонент представлен единством цели и задач. Целью является профессиональный рост педагогов школы. Для реализации цели был определён целый ряд задач: изучить нормативно-правовые документы и литературу по ФГОС, внедрить современные технологии, методики для организации учебно-познавательной деятельности, поддержания, сохранения здоровья, повышения качества обучения; уметь разрабатывать рабочие программы по предметам и курсам внеурочной деятельности, использовать учебно-лабораторное оборудование. Данные задачи являются равнозначными и подлежат решению на протяжении всего периода реализации ФГОС второго поколения.

Содержательный компонент представлен перечнем необходимых для изучения нормативно-правовых документов и литературы, раскрывающей содержание стандарта, основной образовательной программы, профессионального стандарта педагога, оценку достижения планируемых результатов в начальной школе; требования к современному уроку; инструкции и шаблоны по написанию рабочих программ, методические материалы по использованию учебно-лабораторного оборудования.

Технологический компонент представляет собой перечень необходимых аспектов для успешного осуществления профессионального роста педагогов. Педагог, причём любой, - это творческая личность. Педагогическая деятельность - это творческая деятельность, то есть такая форма деятельности, которая направлена на создание «качественно нового, никогда ранее не существовавшего». Любое творчество нередко представляет собой перестройку уже сложившейся деятельности, ломку старых устоявшихся представлений, переход деятельности в новое качество. Для осуществления данного рода деятельности, мы считаем необходимым такие формы её организации, как создание проблемных групп, творческих групп, экспертных групп, а для осуществления индивидуализации профессионализма – создание индивидуального маршрута профессионального роста.

В нашей модели мы использовали следующие способы обучения на рабочем месте:

1. Делегирование - передача подчиненному нового круга задач с полномочиями самостоятельного принятия решений. Обучение подчиненных в ходе выполнения делегированной работы.

2. Работа по инструкции - памятке, специально разработанной методике до полного освоения новой деятельности.

3. Педагогические мастерские - обучение в процессе совместной разработки образцов профессиональной деятельности (планов уроков, учебных планов и программ и т.д.) под руководством одного из наиболее опытных и знающих учителей.

4. Открытые уроки - обучение в процессе подготовки урока по новому стандарту вместе с консультантом или наставником и в процессе его анализа вместе с посещавшими урок специалистами.

5. Участие в управлении реализацией проекта введения ФГОС - работа в составе методического объединения или творческой группы.

Для успешного осуществления процесса профессионального роста необходима качественная обратная связь (диагностика), помогающая понять мотивы профессионального роста, а также трудности, возникающие у педагогов. В ходе подобных исследований, проводимых в нашей образовательной организации, выяснилось, что значительная часть педагогов начальной школы имеют достаточно узкое рецептурное мышление, поэтому отсутствие пошаговой инструкции и шаблонов для каждого шага воспринимают как оторванность от их насущных проблем.

То есть учителя боятся сделать не так, сделать плохо или неправильно. Мы имеем дело с опытными педагогами, но их опыт базируется в других спецификах деятельности. Поэтому, чтобы мотивировать педагога, мы должны помочь ему справиться с его негативными эмоциями. Работа со страхами педагога – это очень мощный, важный и крупный момент в создании системы мотивации к профессиональному росту. Мы должны показать, что всё, что требуется в новых стандартах по силу любому из нас, что на самом деле всё достаточно просто и решаемо. Поэтому мы выделили несколько ключевых моментов и постарались создать достаточно простые, информативные шаблоны и схемы, пользуясь которыми, все педагоги смогли бы достичь желаемого результата.

Мы выделили 3 умения, которым, на наш взгляд, нужно уделить особое внимание:

- умение создать рабочую программу и программу внеурочной деятельности;

- умение грамотно выстроить урок в полном соответствии с требованиями ФГОС;

- умение грамотно и эффективно использовать ИКТ в процессе образовательной деятельности.

Большое внимание следует уделить созданию инструкции и шаблонов для написании рабочих программ по предметам и внеурочной деятельности. Имея на руках шаблон написания программы внеурочной деятельности (Приложение 1), рабочей программы по предметам (см. Приложение 2), учителя включаются в данный вид работы без страха, получая удовольствие от выполненной работы.

Второе немаловажное умение – выстроить урок в полном соответствии с требованиями ФГОС, умело применив при этом системно - деятельностный подход. Это умение базируется на способности педагога анализировать свою деятельность и в первую очередь урок, как основную её форму. Анализ открытых уроков создаёт замечательную ситуацию, при которой педагог вступает во взаимодействие с коллегами для разрешения своих профессиональных затруднений и одновременно становится источником педагогического опыта для своих коллег. Успешность педагога, подкреплённая возможностью его самореализации, при оказании помощи своим коллегам, способствует возникновению у него положительных установок и повышает стремление к саморазвитию.

Третье умение - грамотное и эффективное использование ИКТ. Чтобы добиться включения в урок ИКТ, нужны две вещи: само оборудование и умение с ним работать. Здесь на помощь приходят старые, но действенные методы: система обучающих внутришкольных семинаров (см. Приложение 3), наставничество, взаимопомощь учителей. Сложные вещи, переведенные на простой язык, если мы умеем объяснить, умеем хорошо интерпретировать и уложить для педагогов, перестают быть сложными. Они становятся интересными.

Профессиональный рост педагогов – это поступательное движение от самоопределения через саморазвитие и самореализацию к самосовершенствованию. Не все педагоги способны достигнуть последней стадии профессионального роста – самосовершенствования, это напрямую зависит от личностных качеств и его профессиональной компетентности. Однако это и не является целью реализации заявленной модели организации профессионального роста .

Результативный блок модели предусматривает достижение запланированного результата – сформированности профессиональной мотивационной сферы педагога, причём каждый педагог будет находиться на определённой стадии: самоопределение, саморазвитие, самореализация или самосовершенствование.

Таким образом, предложенная модель может быть использована для организации профессионального роста учителей начальных классов в процессе реализации ФГОС

**Литература**

1. Бакурадзе А., Джамулаев А. Мотивация учителей: актуальные потребности и принципы их удовлетворения или компенсации // Директор школы. - № 10. – 2007.

2. Кирдянкина С.В. Концепция «Мотивация профессионального роста педагогов» // Управление современной школой. - № 6. – 2010.

3. Кузнецова А.Г. ректор ХК ИРО, д.п.н., Формирование нового образа профессионализма руководителя образовательной организации как условие достижения современного качества образования. <http://www.ippk.ru/index.php/24/2010-04-05-14-34-32>

4.Кухарев Н.В. На пути к профессиональному совершенству // М., 1990.

5. Лепешова Е. Мотивационный инструментарий руководителя школы // Директор школы. - № 4. – 2009.

6. Мальцева Т. И. Система управления персоналом образовательного учреждения [Текст] / Т. И. Мальцева // Проблемы и перспективы развития образования: материалы II междунар. науч. конф. (г. Пермь, май 2012 г.).  — Пермь: Меркурий, 2012. — С. 43-44.

7. Структурно-функциональная модель мотивации и поддержки профессионального роста педагогов <http://pacad.ru/index.php?id=1072&Itemid=99999999&option=com_content&task=view>

*Приложение 1*

**Шаблон для написания программ внеурочной деятельности**

Таблица 1

Структура программы:

|  |  |
| --- | --- |
| № | Содержание |
| 1. | **Титульный лист** |
| -наименование ОУ; |
| -название курса, для изучения которого написана программа; |
| -название направления внеурочной деятельности; |
| - вид программы |
| - указание возраста обучающихся; |
| - указание срока реализации программы; |
| - гриф утверждения программы (МО, зам. директора по УВР, директор школы); |
| -название города |
| -год составления программы |
| 2. | **Пояснительная записка** |
| -актуальность программы(для модифицированных и авторских), её новизна (для авторских) |
| - на основании какой конкретной программы разработана программа (для модифицированных программ); |
| -цель и задачи программы; |
| -количество часов, на которое рассчитана рабочая программа: всего, в год.в неделю, периодичность проведения занятий;  |
| - краткое содержание разделов программы с указанием количества часов; |
| -Отличительные особенности программы: базовые теоретические идеи; ключевые понятия; этапы реализации, их обоснование и взаимосвязь |
| -тематический план с указанием количество часов аудиторных занятий и внеаудиторных активных (подвижных) занятий. При этом количество часов аудиторных занятий не должно превышать 50% от общего количества занятий. |
| -планируемые результаты и способы их проверкиУровень результатов работы по программе:Первый уровень результатов — приобретение школьником социальных знаний (об общественных нормах, устрой­стве общества, о социально одобряемых и неодобряемых формах поведения в обществе и т. п.), первичного понимания социальной реальности и повседневной жизни.Второй уровень результатов — получение школьником опыта переживания и позитивного отношения к базовым ценностям общества (человек, семья, Отечество, природа, мир, знания, труд, культура), ценностного отношения к социальной реальности в целом.Третий уровень результатов — получение школьником опыта самостоятельного общественного действия. Система отслеживания и оценивания результатов обучения детей (могут быть представлены на выставках, соревнованиях, конкурсах, учебно-исследовательские конференциях и т.д.). |
| 3 | **Календарно-тематический план** |
| -№ урока; тема урока,  |
| -основное содержание темы; |
| -количество часов |
| -дата |
| -вид деятельности, формы работы |
| -планируемые результаты; |
| - универсальные учебные действия |
| 4. | **Материально-техническое обеспечение образовательного процесса** |

*Приложение 2*

**Шаблон для написания рабочих программ по предметам**

Таблица 2

Структура рабочей программы:

|  |  |
| --- | --- |
| № | Содержание |
| 1. | **Титульный лист** |
| -наименование ОУ; |
| -название курса, для изучения которого написана программа; |
| -указание класса, в котором изучается курс; |
| -гриф утверждения программы (МО, зам. директора по УВР, директор школы); |
| -год составления программы |
| 2. | **Пояснительная записка** |
| - на основании какой конкретной программы разработана программа; |
| -используемый УМК; |
| -количество часов, на которое рассчитана рабочая программа; |
| -цели и задачи; |
| -краткое содержание разделов программы с указанием количества часов; |
| -тематический план; |
| -планируемые результаты. |
| 3 | **Календарно-тематический план** |
| -№ урока; тема урока, тип урока |
| -основное содержание темы; |
| -планируемые результаты; |
| - универсальные учебные действия |
| 4. | **Материально-техническое обеспечение образовательного процесса** |
| 5. | **Контрольно-измерительные материалы** |

***Приложение 3***

**План-график**

**по обучению педагогов навыкам работы на оборудовании**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Мероприятие** | **Сроки проведения** | **Ответственные** |
| АРМ педагога – технология сборки, общая характеристика. Документ-камера.Обучающий семинар по работе со Смарт-доской |  февраль 2014г. |  зам. директора по УВР, руководитель ШМО |
| Индивидуальные консультации по работе на Смарт-доске | в течение года |  зам. директора по УВР, руководитель ШМО, учителя  |
| Обучающий семинар по работе с системой мониторинга и контроля качества знаний PROCLASS | 5 марта 2014г. |  зам. директора по УВР, руководитель ШМО, учитель информатики |
| Обучающий семинар по составлению тестов в системе мониторинга и контроля качества знаний PROCLASS | 25 марта 2014 | руководитель ШМО |
| Индивидуальные консультации по работе с системой мониторинга и контроля качества знаний PROCLASS | в течение года | зам. директора по УВР, руководитель ШМО |
| Обучающий семинар по работе с микроскопом и модульной системой экспериментов PROLOG | 9 апреля 2014г. | зам. директора по УВР, руководитель ШМО |
| Индивидуальные консультации по работе с микроскопом и модульной системой экспериментовPROLOG | в течение года | зам. директора по УВР, руководитель ШМО |
| Обучающий семинар по работе с программно-методическим комплексом «Академия младшего школьника» | 14 мая 2014г. | зам. директора по УВР, руководитель ШМО, учителя |
| Индивидуальные консультации по работе с программно-методическим комплексом «Академия младшего школьника» | в течение года | зам. директора по УВР, руководитель ШМО, учителя |
| Обучающий семинар по работе с программно-методическим комплексом «Фантазеры МУЛЬТИТВОРЧЕСТВО» и «Мир музыки» | 21 мая 2014г. | зам. директора по УВР, руководитель ШМО, учителя |
| Индивидуальные консультации по работе с программно-методическим комплексом «Фантазеры МУЛЬТИТВОРЧЕСТВО» и «Мир музыки» | в течение года | зам. директора по УВР, руководитель ШМО,учителя. |