

Потребность в постоянном развитии и саморазвитии учителя возникает, когда ставятся новые цели, требования. Сегодня ФГОС в сфере образования направлены на изменение роли педагога, возрастание требований к его профессиональной компетентности.

Современная школа — это учителя, открытые ко всему новому, понимающие детскую психологию и особенности развития школьников, хорошо знающие свой предмет. ФГОС предъявляет педагогу новые требования к его профессиональному мастерству, оттачиванию собственных профессиональных компетенций.

Одним из механизмов реализации данного направления может быть аттестация педагогических и руководящих работников, в ходе которой диагностируется уровень профессионального развития педагогов

Впервые аттестация была проведена в 1937 году, целью которой было установление соответствия работника званию учителя. По итогам работы учителя делились на три группы:

1. Получившие персональное звание учитель.
2. Допущенные к педагогической работе при условии получения соответствующего образования в установленные комиссией сроки.
3. Отстраненные от работы в школе вследствие профессиональной непригодности

В настоящее время аттестация определяет квалификацию учителя, уровень знаний работника, становится проверкой его личностного роста, является экзаменом на компетентность. А главное, формирует педагогическое мировоззрение, в основе которого - стремление к созданию своей педагогической системы, к достижению высокого уровня профессионализма. Решение этой задачи осуществляется прежде всего методической деятельностью, которая направлена на обеспечение роста квалификации педагога, непрерывность и преемственность в получении им квалификационных категорий.

Одним из основных критериев творческого роста учителя является саморазвитие. Подавляющее большинство учителей понимает, что саморазвитие - это стремление вперед, оптимистичное отношение к жизни. Только оптимист способен положительно воздействовать на окружающих. Общение с оптимистом обогащает любого человека, рождает у человека стремление к познанию окружающего, а в дальнейшем - к саморазвитию. Правильно выбранная система управления кадрами — основа успешной работы школьных управленцев.

На первом этапе можно провести диагностику, которую хочу вам предложить

## **Карта рефлексивной оценки профессионального саморазвития учителя**

Настоящий тест может Вам оценить свой уровень профессионального саморазвития, а значит лучше познать самого себя, наметить перспективы своего самосовершенствования. Для

этого Вам необходимо определить степень выраженности той или иной характеристики (качества, аспекта) своего профессионального роста, которая предлагается в данной таблице, по следующей оценочной шкале: (ответ по каждой строке): 3 балла – в полной мере; 2 – в основном; 1 – незначительно (частично); 0 – отсутствует.

Я могу сказать о себе, что:	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
1. Испытываю интерес к своему профессиональному саморазвитию	3	2	1	0
2. Удовлетворен результатами своего профессионального саморазвития	3	2	1	0
3. Удовлетворен условиями для профессионального саморазвития в педагогическом коллективе	3	2	1	0
4. Для меня представляют интерес аксиологические (этические теории, моральные категории и отношения) знания	3	2	1	0
5. Владею основными законами психолого-педагогической науки	3	2	1	0
6. Умею анализировать свой профессиональный опыт	3	2	1	0
7. Могу при необходимости пересмотреть свои мотивы, цели, ценности и смыслы профессиональной деятельности (ценностно-смысловое содержание)	3	2	1	0
8. Обладаю способностью к совершенствованию способов своего профессионального саморазвития	3	2	1	0
9. Умею оценивать свои возможности в работе, видеть свои плюсы и минусы профессионального саморазвития	3	2	1	0
10. Способен осознавать ход и ценностный смысл своих педагогических действий и их результатов	3	2	1	0
11. Умею творчески решать педагогические задачи, взаимодействовать с учащимися на гуманистических принципах	3	2	1	0

Суммируйте все обведенные вами цифры и разделите на 11. Высокий уровень развития – выше 2.5 балла, средний – 2.5-1.5 балла, низкий – ниже 1.5 балла.

По результатам диагностики заместитель директора составляет план методической работы по саморазвитию профессиональной компетентности учителя и продумывает внутришкольную систему повышения квалификации учителей, профессионального развития педагога.

Учитель – это не профессия, а образ жизни. Современный ритм жизни требует от учителя непрерывного профессионального роста, творческого отношения к работе, самоотдачи. Желательно, чтобы каждый учитель составил план профессионального роста педагога. Он может включать пояснительную записку, направления самообразования, цель, задачи, этапы, содержание работы, практическую деятельность.

Проведение диагностики педагогической деятельности и ее оценки – неотъемлемая часть управления. Администрация школы, которая заботится о каждом педагоге, способствует его мотивации на профессиональную самоотдачу, должна владеть данными обо всех, даже не очень значительных, результатах учителя – его победах и промахах. Такой процесс диагностики труда учителя упрощается, если разработать критерии оценки деятельности учителей. В разработке

критериев должен принимать участие весь педагогический коллектив. Рейтинг учителя может подсчитываться по итогам полугодия или учебного года и примерно складывается из следующих параметров:

- ◇ результативность учебной деятельности;
- ◇ результативность методической деятельности учителя;
- ◇ общественная работа;
- ◇ работа с документами, с электронным образованием;
- ◇ трудовая дисциплина;
- ◇ классное руководство;
- ◇ техника безопасности и охрана жизни и здоровья детей.

Расчет рейтинга учителя должен мотивировать педагогов на поиск решений выявленных с помощью данной технологии проблем, ориентировать на дальнейшее саморазвитие. Также важным моментом является форма подачи результатов рейтинга коллективу.

Школа молодого учителя – одно из направлений методической работа, которая способствует оптимальной адаптации к практической деятельности молодых учителей, даёт возможность планировать их самообразование и профессиональный рост. Для организации работы «Школы молодого учителя» назначается руководитель, имеющий высшую или первую квалификационную категорию. В годовой план работы включается график проведения занятий, открытых уроков по определенной тематике. В течение учебного года проводится не менее четырех занятий школы молодого педагога.

К основным формам работы относятся:

- круглые столы, семинары по учебно-методическим вопросам, творческие отчеты учителей;
- открытые уроки и внеклассные мероприятия по предмету;
- лекции, сообщения и дискуссии по методике обучения и воспитания;
- изучение передового педагогического опыта;
- конкурсы;
- рефлексия педагогической деятельности.

Новое время требует новых идей, таких, например, как тьюторство, сетевые сообщества учителей, которые в последнее время в связи с развитием информационных технологий стали особенно популярны. В Казани в настоящее время успешно действуют виртуальные объединения учителей-предметников.

Информационная деятельность нашей гимназии представлена работой школьной библиотеки и методическим кабинетом. Обеспечение данных кабинетов методическими пособиями, периодическими журналами и газетами, методическими и дидактическими рекомендациями, ноутбуками, проектором, интерактивной доской сделало их одними из важнейших подразделений методической службы гимназии. Систематическое информирование о новинках педагогической, психологической, методической литературы, формирование банка

педагогической информации в процессе подготовки к семинарам, заседаниям методических объединений – это повседневная работа заместителя директора и библиотекаря. Методический кабинет содержит материал, позволяющий педагогам повысить свою профессиональную компетентность.

Практика показала, что методическое и психологическое сопровождение педагогов в период аттестации и в межаттестационный период создает условия веры педагога в свои силы, что позволяет повысить качество образования и мастерство наших педагогов, служит мощным стимулом для роста квалификации, профессионализма, продуктивности педагогического и управленческого труда, развитию творческой инициативы педагогических кадров.