**Семинар по аттестации.**

**Аналитическая культура учителя.**

Оценка качества труда – один из наиболее сложных объектов оценки, потому как ни один метод измерения не может обеспечить абсолютной точности, особенно труд учителя.

Поэтому, какие бы реформы не провозглашались в образовании, ни одна образовательная система не может быть лучше самого **учителя.** Учитель был и остается ключевой фигурой в образовании. Более того, они – главный ресурс любой школы. Их **профессионализм, компетентность, квалификация** обеспечивают успешность учебного процесса.

Когда мы говорили об индивидуальном подходе к личности учащихся, надо с той же уверенностью говорить о необходимости индивидуально относится к личности учителя. Варианты профессионализма учителей разные. Хороший методист у себя на уроке может не владеть навыками прогнозирования, диагностики. Хороший профессионал, мастер может не владеть коммуникативными навыками. И, наоборот, умея строить взаимоотношения с коллегами, учитель может конфликтовать с учащимися. Учителя все разные по характеру, по возрасту, потенциалу, опыту, приоритетам. Но задача управленческая одна: **мотивировать** профессиональный рост каждого учителя; вовлекать в активную педагогическую деятельность. Силой заставить человека что –то делать невозможно, можно только создать условия, содействующие профессиональному росту.

Несколько правил современного менеджмента в работе с кадрами:

* опираемся на лидеров;
* используем влияние авторитетных педагогов;
* наделяем полномочиями (делегируем часть функций руководства и контроля на нижний уровень управления);
* правильно распределяем кадры с учетом их возможностей, опыта и квалификации;
* ставим реальные задачи;
* привлекаем к реальным действиям и решению проблемы тех, кто их порождает;
* создаем возможность для каждого учителя стать лидером в каком – то деле;
* учим работать в команде, творческой группе.

Условно учителей делим на категории:

* лидеры по натуре;
* учителя – технологи (имеющие свой почерк, добивающиеся стабильных результатов);
* учителя основного состава – добросовестно выполняющие функциональные обязанности, нормативные требования;
* учителя – дебютанты, стажеры – молодые специалисты, которых еще надо «вырастить».

Если две первые категории учителей, обладающих профессионализмом и опытом желают, чтобы их опыт был обобщен и распространен, то остальные две категории нуждаются в становлении и развитии профессиональных умений.

До того , как создать модель методической службы в гимназии, изначально до каждого учителя была донесена философия развития и саморазвития.

На практике эта философия имеет отражение в **методическом досье** каждого предметника. Первоначальное название – методическая папка, которая накапливает всю важную информация о деятельности учителя. Здесь есть элементы портфолио, результативность, описание функциональных обязанностей, самообразование, диагностические материалы, элементы рефлексии (самоанализ, самодиагностика), мониторинг обученности, обучаемости учащихся, их общеучебных умений. Это методический «портфель» учителя. Ведение этого досье также является своеобразным стимулом к дальнейшему совершенствованию.

**Педсоветы -**  одна из постоянных форм мотивации учителей к саморазвитию. Форма педсоветов «Деловая игра», стала одной из действенных форм обучения учителей умениям работать в команде, сотрудничать, взаимодействовать, отстаивать точку зрения, проявлять творчество. На подобных тематических педсоветах учителя учатся работать в команде, быть представителем творческой группы. (пример педсовета ноябрь 2013г.). Группы составленные не по предметному принципу, а по профессиональному возрасту (стажеры, адепты, действующие кадры: мастера)

**Годичные творческие группы / команды** выполняют методические и образовательные задачи.

Объединяются по принципу предмета и параллели.

В каждой параллели избирает учитель – консультант, куратор, который проводит методические оперативки по прохождению программ, видам контроля, приемам работы.

1. Своевременная и действенная методическая помощь со стороны коллег;
2. Партнерские субъект – субъектные отношения;
3. Культура общения и творчества;
4. Контролирующая, обучающая функция;
5. Ощутить себя лидером каждого.

Функционирует модель кураторства молодых специалистов (до 3-х лет). Цель - помощь во вхождении в педагогическую профессию. Через определенное время молодому специалисту дается возможность проявить себя. Это методические недели к которым молодой учитель готовится вместе с куратором и аналитиками. Затем представляются фрагменты уроков. Учитель дает самоанализ, куратор высказывает свои рекомендации, аналитики (учителя равные по квалификации и опыту) анализируют урок. Таким образом учителя учатся друг у друга, получают свой собственный опыт самореализации.

Две образовательные системы получили статус лучших в мире. Это образовательные системы Сингапура и Великобритании. Нам посчастливилось познакомиться с одной из методик Сингапурской образовательной системы. После обучения мы провели практикум в рамках которого учителя представляли пробные фрагменты с презентацией 2-3 приемов новой методики. Это также же был действенный, обучающий и мотивирующий фактор в развитии учителей.

Одной из форм обучения и повышения профессионализма, методической компетенции является диагностика. Ежегодно в гимназии проводится диагностика 5, 8, 10 параллели. Отслеживаются следующие параметры учащихся:

* обученность по методике Третьякова СОУ (степень обученности по предмету);
* обучаемость по методике Подласого (степень обучаемости – восприимчивости к знаниям, уровень мышления, потенциальные возможности, темпы продвижения в учебе);
* степень сформированности общеучебных умений, надпредметных навыков по методике Реикина;
* степень сформированности информационных и коммуникативных компетенций (с этого года).

Заключительная форма методической службы – анкетирование учителей.

Цель – выявление потребностей педагогов.

* трудностей, препятствующих саморазвитию;
* уровень профессионализма и коммуникативной культуры (самооценка).

Заключение: Современный смысл методической службы – это культура взаимодействия, творчества и развития.

Задачи: научить учителей - видеть логику своего предмета в целостном виде на всех ступенях обучения.

* моделировать свою методическую и педагогическую деятельность;
* прогнозировать, диагностировать и проектировать процесс обучения;
* умениям рефлекии (самоанализ, самодиагностика);
* коммуникативной культуре (диалог, партнерские взаимоотношения).