Реферат

"Работа с педагогическими кадрами в школе"

**Конфликт в педагогическом коллективе**

К числу факторов, препятствующих формированию положительного психологического климата, относятся конфликты, или «климатические возмущения», в педагогическом коллективе. Социально-психологический конфликт большинством специалистов рассматривается как резкое обострение противоречий, возникающих в сфере непосредственного общения людей. Конфликты, возникающие в педагогических коллективах, по своей природе являются конфликтами межличностными, так как отражают ситуации взаимодействия людей, при которых они или преследуют несовместимые цели деятельности, или по-разному понимают способы и средства их достижения.

Конфликты могут быть следствием различных причин. Причины межличностных конфликтов в педагогическом коллективе в основном связаны с нарушением взаимосвязей, установленных в процессе совместной педагогической деятельности. Это могут быть связи делового характера, возникающие между учителями, руководителями по поводу самой педагогической деятельности.

Уровень этих взаимосвязей определяется целями и задачами деятельности, уровнем профессиональной подготовки и компетенции, интересами, склонностями педагогов. Взаимосвязи «ролевого» характера возникают при необходимости соблюдения правил, норм, соответствующих профессиональной этике. Взаимосвязи личного характера устанавливаются между педагогами в процессе совместной деятельности и определяются их индивидуальными особенностями.

**Основные группы конфликтов в педагогическом коллективе**

В зависимости от названных взаимосвязей выделяются три основные группы конфликтов в педагогическом коллективе.

Первая группа – профессиональные конфликты, возникают как реакция на препятствия к достижению целей профессионально-педагогической деятельности, когда нарушаются деловые связи. Такие конфликты являются следствием некомпетентности учителя, непонимания целей деятельности, безынициативности в работе и др.

Вторая группа – конфликты ожиданий, возникают в тех случаях, когда поведение педагога не соответствует нормам взаимоотношений, принятым в педагогическом коллективе, когда поведение и деятельность не соответствуют их ожиданиям по отношению друг к другу. Это бестактность по отношению к коллегам и ученикам, нарушение норм профессиональной этики, невыполнение требований коллектива и др. Такие конфликты возникают при нарушении взаимосвязей ролевого характера.

Третья группа – конфликты личностной несовместимости, возникают в результате личностных особенностей участников педагогического процесса, особенностей характера и темперамента. Проявление несдержанности, завышенная самооценка и самомнение, эмоциональная неустойчивость, чрезмерная обидчивость лежат в основе конфликтов данной группы.

# Логика разрешения конфликтов в педагогическом коллективе

Логика разрешения конфликтов складывается из такой последовательности действий: предупреждение конфликта; управление конфликтом, если он уже возник; принятие оптимальных решений в конфликтной ситуации; разрешение конфликта. На этапе предупреждения конфликта важно выяснить, почему данный человек поступает именно таким образом. Руководителю педагогического коллектива нельзя оставаться безразличным к намечающемуся конфликту, поэтому он может вывести участников конфликта на открытый контакт, на совместный анализ и обсуждение сложившейся ситуации. На этапе управления конфликтом руководитель проводит индивидуальные беседы, обеспечивает психологическую подготовку каждого участника конфликта к предстоящей встрече, общению.

Если конфликт не удается остановить на начальном этапе, разрабатывается тактика и стратегия его разрешения. Это осуществляют директор школы или его заместители, при необходимости принимается коллективное решение. Оно может быть связано с тем, что конфликтующим членам коллектива создаются такие условия, чтобы они некоторое время не контактировали между собой или эти контакты были ограничены. Конфликты профессиональные, ролевого ожидания устраняются путем изменения условий труда, организации учебно-воспитательного процесса, внесения коррективов в режим работы школы и др. Сложнее устраняются конфликты личностной несовместимости. В таких случаях руководители избирают такие пути разрешения конфликтов, при которых конфликтующие стороны вынуждены признать факт существования другой точки зрения, другого подхода, проявления индивидуальных особенностей.

**Методическая работа в школе**

В Российской педагогической энциклопедии (1993 г.) М.М. Поташник дает такое определение: «Методическая работа в образовательных учреждениях Российской Федерации есть часть непрерывного образования преподавателей, воспитателей. Цели ее – освоение наиболее рациональных методов и приемов обучения и воспитания учащихся; повышение уровня общедидактической и методической подготовленности педагога к организации и ведению учебно-воспитательной работы. Она осуществляется в течение учебного года и ограничено соединяется с повседневной практикой педагогов».

Методическая работа – это основной вид образовательной деятельности, представляющей собой совокупность мероприятий, проводимых администрацией школы, учителями и воспитателями в целях овладения методами и приемами учебно-воспитательной работы, творческого применения их на уроке и во внеклассной работе, поиска новых, наиболее рациональных и эффективных форм и методов организации, проведения и обеспечения образовательного процесса.

Методическая работа в школе – это целостная система, основанная на достижениях передового педагогического опыта и на конкретном анализе учебно-воспитательного процесса.

Прямой целью методической работы является рост уровня педагогического мастерства отдельного учителя и всего педагогического коллектива, оказание действенной помощи учителям и классным руководителям в улучшении организации обучения и воспитания, обобщении и внедрении передового педагогического опыта, повышении теоретического уровня и педагогической квалификации преподавателей и руководства школы.

**Различны формы методической работы**

– Коллективные формы: семинары, практикумы, практические конференции, школы передового опыта, методические объединения, творческие группы, открытые уроки, предметные месячники, творческие отчеты учителей, внеклассные мероприятия по предмету, экскурсии, встречи с педагогами-новаторами, педсоветы.

– Индивидуальные: самообразование, стажировка, разработка творческой темы, взаимопосещение уроков, самоанализ, наставничество, собеседование, консультации, посещение уроков администрацией с последующим анализом, рекомендации по их (недостатков) устранению, анализ планов уроков.

Постепенно вошедшие в практику педагогики организационные формы методической работы в основном сформировались к 60-м годам и были систематизированы В.Т. Рогожкиным. Центром методической работы В.Т. Рогожкин считает педагогический совет. Указывая на три основных формы методической работы – педсовет, методобъединения, самообразование. За следующих более чем тридцать лет добивалось лишь 3–4 формы: проведение ролевых и деловых игр, решение педагогических задач; можно считать вновь возродившейся формой проведение конкурсов «Учитель года», «Школа года».

Значит, можно утверждать, что организационные формы методической работы консервативны: единожды сформировались, они вошли в число форм повышения квалификации, предоставляя право выбирать более приемлемые для данной школы в определенные периоды.

Более подвижно содержание методической работы. Оно обновляется постоянно в соответствии с практическими потребностями школы.

В 70-е годы в связи с переходом школ на новые учебные планы пришлось во всех формах методической проводить опережающее изучение учителями планов и программ, новых учебников и методических пособий.

В 80-е годы уделялось внимание изучению вопросов воспитания школьников, возрастной психологии, поэтому в содержание методической работы включались такие вопросы, как изучение сложных тем и разделов, решение задач повышенной трудности. Как правило, эта работа проходила в школьных методических объединениях. В настоящее время структура внутришкольной методической работы значительно обогатилась и может быть выражена следующей схемой:

**Структура методической работы**

**Методические объединения**

Внутришкольные методические объединения наиболее известная форма помощи учителям. Внутришкольной методической работой руководит заместитель директора по учебно-воспитательной работе, а руководителями методических объединений назначаются лучшие учителя, мастера педагогического дела, пользующиеся у коллег заслуженным авторитетом.

Количество методообъединений зависит от численности педагогического коллектива, от данной конкретной школы. Обычно создаются следующие методообъединения: учителей начальных классов, учителей-предметников, классных руководителей средних и старших классов и другие, при этом учитывается количество учителей по каждому предмету.

Количество членов ШМО от 6 педагогов.

С учетом деятельности за истекший период и конкретных задач, стоящих перед педколлективом, составляется годичный план работы каждого методобъединения. Обычно планируются вопросы конкретные: составление и обсуждение текстов контрольных и проверочных работ, изучение личности учащихся и организация индивидуальной работы с ними и другие.

Распределение работы методообъединений обычно планируется по месяцам. Например: в сентябре – информация учителей о методических новинках, внесение корректив в план методической работы на год, обсуждение содержания самообразования членов данного объединения. В ноябре – взаимопосещение уроков и их анализ. В декабре – заслушиваются сообщения о самообразовании, знакомятся с новинками научно-методической литературы. В феврале – обмен опытом учителей по различным вопросам воспитания и обучения. В апреле – подготовка контрольных работ для учащихся. В мае – готовятся итоги на методический совет, где заслушиваются сообщения руководителей школьных методообъединений о выполнении намеченных планов и т.п., а также составляются планы на следующий учебный год.

В течение года учителя участвуют в занятиях районных методических объединений, готовят учащихся для участия в различных олимпиадах, НОУ, участвуют сами в различных мероприятиях разного уровней. Конечно, возможно и другое содержание, иная периодичность работы методических объединений.   
Внутришкольные методические объединения оказывают действенную помощь учителям в совершенствовании методики работы по новым программам и учебникам. План школьного методического объединения включает:

– Анализ работы за учебный год

– Основные задачи и направления

– Взаимосвязь с другими формами методического объединения

– Повышения квалификации

**Работа методических объединений включает**

– Проведение заседаний методических объединений.

– Выполнение нормативных документов.

– Знакомство с передовым опытом и внедрение его в деятельность учителей ШМО.

– Подготовка и проведение предметных недель.

– Подготовка и проведение семинаров и конференций.

– Проведение и подготовка учащихся к интеллектуальным играм, олимпиадам, НОУ.

– Посещение учебных, факультативных, групповых и индивидуальных занятий по предметам МО.

– Углубленное изучение методики преподаваемого предмета.

– Информация о новых книгах, статьях.

**Школа передового опыта**

Если в школе работает учитель, чей опыт заслуживает глубокого и постоянного изучения всем педагогическим коллективом, то составляется план регулярного изучения его деятельности с посещением уроков и теоретическими сообщениями. Такая форма ознакомления с практикой лучших учителей получила название «школа передового опыта». После того, как опыт изучен, как учитель изложил все «секреты своего мастерства», школа прекращает свою деятельность. Но опыт творчески работающего учителя не должен быть забыт, его нужно изучить, обобщить, порекомендовать учителю, чтобы он обобщил сам.

**Научно-практические конференции и педагогические чтения**

Опыт многих лет показывает, что деятельность школьных методических объединений помогает выявить, обобщить, систематизировать и распространить опыт лучших учителей.

Нередко материалы, подготовленные для выступлений на заседаниях внутришкольных методических объединений, после обсуждения и доработки рекомендуется для заслушивания вначале на школьных, а затем районных и областных конференциях или педагогических чтениях.

При правильной организации педагогические чтения и конференции становятся определенным звеном в работе по обобщению передового опыта, а также активной формой повышения квалификации учителей.

**Педагогические советы**

Давно проверенной и традиционной формой, настоящей школой профессионального мастерства являются в ряде школ заседания педагогических советов. Происходит это там, где содержание их работы нацелено на внедрение в практику достижений педагогической науки и передового опыта. Педагогические советы рассматривают, например, такие вопросы, как пути совершенствования урока; психолого-педагогическое изучение школьников в классных коллективах; методы обучения и их оптимальный выбор; методика анализа урока знаний, умений и навыков учащихся; развитие самоуправления – важный фактор школьной жизни и другие.

На педагогических советах как высшем органе коллективного руководства школой ставятся важнейшие проблемы повышения мастерства учителей, исходя из его теснейшей связи с результатами процесса обучения и воспитания. На педсоветах заслушиваются теоретические сообщения, выступления из опыта работы учителей, их творческие отчеты. Все это усиливаеи влияние педсоветов на рост мастерства учителей, повышает их значимость как органа коллективного управления. Повестка тематических педсоветов сообщается учителям заранее, лучше за два-полтора месяца до заседания. Создается комиссия, которая разрабатывает план подготовки педсовета, включающий изучение соответствующей литературы, посещение уроков, анализ личного опыта учителей, оформление тематических выставок, стендов и т.п. Основной доклад, как правило, готовит директор или его заместитель. Проект предстоящего педсовета также подгатавливается заранее и доводится до сведения учителей. Четко сформированное решение или рекомендации, своевременный контроль за их выполнением повышают действенность и эффективность заседаний педагогического совета школы.

**Методический совет**

Методический совет – совещательный орган при директоре школы, способствующий решению приоритетных психолого-педагогических проблем деятельности педагогического учреждения.

Цель деятельности: организация и координация методического обеспечения образовательного процесса, методической учебы педагогических кадров.

Задачи:

– диагностика состояния методического обеспечения образовательного процесса и методической работы в школе;

– изучение и внедрение новых технологий в организации образовательного процесса в школе;

– создание условий для развития педагогического и методического мастерства учителей.

**Творческие группы**

В связи с движением педагогов – новаторов, которое способствовало пробуждению педагогических поисков и педагогического творчества на местах, направленных на обучение и воспитание, а также на создание авторских приемов и методов, разработку авторских программ, в школах появилась новая форма методической работы – творческие группы.

В отличие от методических объединений их состав менее стабилен; объединение же проводится не по принципу одних и тех же родственных предметов, а по принципу общности интересов, увлеченности единой идеей. Численность группы может быть различной, но практика свидетельствует, что в большой группе теряется душевность и открытость в общении, без чего невозможноо творческое общение. Официальный руководитель, как правило, в творческой группе не назначается. Лидерство берут на себя один или два – три ее наиболее активных и инициативных участников. Работа такой группы начинается с возникновения новой идеи, с поисков единомышленноков, с определения плана, разработки возникшей идеи. Затем каждый член группы самостоятельно изучает имеющиеся теоретические публикации и передовой опыт по разрабатываемому или смежному с ним направлению. Пополнив свои знания, обогатившись новыми данными по интересующему направлению, члены второй группы обмениваются полученными сведениями, исправляя и допролняя друг друга. Возникают споры, дискусии, диспуты. Теоретические рекомендации проверяются на практике, в ходе проведения учебных занятий и внеклассных мероприятий. Активизируется взаимопосещение уроков, факультативных и кружковых занятий и взаимопомощь учителей-единомышленников. В результате творческое усвоение нового, разработка авторских программ, приемов и методов проходит значительно быстрее, чем в других формах методической работы.

**Практические конференции**

Как бы продолжением самообразования, самостоятельного изучения научно-методической литературы и на этой основе анализа собственной педагогической деятельности являются школьные практические конференции. На такой конференции, опираясь на изученную научную литературу, анализируя на научной основе собственный опыт, учителя глубоко и всесторонне обсуждают важные для современных условий проблемы.

Школьные конференции способствуют расширению интересов учителей, их духовному обогащению, повышению их общей культуры. Они помогают выявить общественное мнение коллектива по многим актуальным проблемам школы и научно-педагогической жизни страны.

Предметом обсуждения на школьной конференции могут стать наиболее значительные научные публикации, педагогические книги и статьи, вызывающие особый интерес. Подготовка и проведение школьной конференции требует от учителей высокого профессионализма, подготовки, педагогической эрудиции, умения возглавить обсуждение, сделать его интересным и квалифицированным. Там, где такие конференции проводятся регулярно и качественно, между учителями часто непроизвольно возникает разговор о книгах и статьях, когда обмен мнениями, впечатлениями постепенно превращается в потребность.

**Методическая помощь молодым учителям**

Ежегодно университеты, педагогические институты и училища направляют на работу в школы страны тысячи своих выпускников. Выпускники с желанием идут на работу. Однако бывает и так: через некоторое время молодой учитель начинает сомневаться в праильности избранного пути. Почему? Прежде чем выпускник станет мастером своего дела, опытным учителем, ему предстоит приложить немало усилий. Время вхождения вхождения в педагогическую профессию, когда учитель остро нуждается в поддержке, может быть сокращено, если помощь начинающему учителю будет целенаправленной, а не от случая к случаю.

Учебно-методическая работа в школе строится на принципе открытовки и системности, целостности и целесообразности, практической направленности и конкретности. Методическая работа не должна сводится к разовым мероприятиям.

Одной из самых важных форм методической работы является работа над единой методической темой /проблемой/. При правильном выборе единой методической темы и целеустремленной работе по данной проблеме, она организует, делает целостным весь комплекс форм, является своего рода системообразующим фактором.

Единая методическая тема должна быть актуальной для всего коллектива, соответствовать уровню его развития; должна быть созвучна современным педагогическим идеям. Важно, чтобы методическая тема охватила как учебную, так и воспитательную работу.

**Аттестация педагогических работников**

Аттестация проводится в целях установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) или подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности.

**Основными задачами аттестации являются**

– стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, личностного профессионального роста, использования ими современных педагогических технологий;

– повышение эффективности и качества педагогического труда;

– выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников;

– учет требований федеральных государственных образовательных стандартов к кадровым условиям реализации образовательных программ при формировании кадрового состава образовательных учреждений;

– определение необходимости повышения квалификации педагогических работников;

– обеспечение дифференциации уровня оплаты труда педагогических работников.

Основными принципами аттестации являются коллегиальность, гласность, открытость, обеспечивающие объективное отношение к педагогическим работникам, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

**Формирование аттестационных комиссий, их состав и порядок работы**

Аттестация педагогических работников образовательных учреждений субъекта Российской Федерации и муниципальных образовательных учреждений проводится аттестационной комиссией, формируемой органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющим управление в сфере образования; аттестация педагогических работников федеральных государственных образовательных учреждений – аттестационной комиссией, формируемой федеральными органами исполнительной власти, в ведении которых они находятся.

Состав аттестационной комиссии и экспертных групп формируются таким образом, чтобы была исключена возможность конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые аттестационными комиссиями решения. Заседание аттестационной комиссии считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей ее членов. Педагогический работник имеет право лично присутствовать при его аттестации на заседании аттестационной комиссии, о чем письменно уведомляет аттестационную комиссию. При неявке педагогического работника на заседание аттестационной комиссии без уважительной причины комиссия вправе провести аттестацию в его отсутствие.

Решение аттестационной комиссией принимается в отсутствие аттестуемого педагогического работника открытым голосованием большинством голосов присутствующих на заседании членов аттестационной комиссии. При равном количестве голосов членов аттестационной комиссии считается, что педагогический работник прошел аттестацию. При прохождении аттестации педагогический работник, являющийся членом аттестационной комиссии, не участвует в голосовании по своей кандидатуре. Результаты аттестации педагогического работника, непосредственно присутствующего на заседании аттестационной комиссии, сообщаются ему после подведения итогов голосования. Графики работы аттестационных комиссий утверждаются ежегодно распорядительным актом федерального органа исполнительной власти, органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере образования. Решение аттестационной комиссии оформляется протоколом, который вступает в силу со дня подписания председателем, заместителем председателя, секретарем и членами аттестационной комиссии, принимавшими участие в голосовании, и заносится в аттестационный лист педагогического работника. В аттестационный лист педагогического работника в случае необходимости аттестационная комиссия заносит рекомендации по совершенствованию профессиональной деятельности педагогического работника, о необходимости повышения его квалификации с указанием специализации и другие рекомендации.

**Порядок аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности**

Аттестация с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности проводится один раз в 5 лет в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий (первой или высшей).

Аттестации не подлежат:

– педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;

– беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам; педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Педагогические работники в ходе аттестации проходят квалификационные испытания в письменной форме по вопросам, связанным с осуществлением ими педагогической деятельности по занимаемой должности.

По результатам аттестации педагогического работника с целью подтверждения соответствия занимаемой должности аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

– соответствует занимаемой должности (указывается должность работника);

– не соответствует занимаемой должности (указывается должность работника).

**Порядок аттестации педагогических работников для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей)**

**Первая квалификационная категория** может быть установлена педагогическим работникам, которые:

– владеют современными образовательными технологиями и методиками и эффективно применяют их в практической профессиональной деятельности;

– вносят личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания;

– имеют стабильные результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ и показатели динамики их достижений выше средних в субъекте Российской Федерации.

**Высшая квалификационная категория** может быть установлена педагогическим работникам, которые:

– имеют установленную первую квалификационную категорию;

– владеют современными образовательными технологиями и методиками и эффективно применяют их в практической профессиональной деятельности;

– имеют стабильные результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ и показатели динамики их достижений выше средних в субъекте Российской Федерации, в том числе с учетом результатов участия обучающихся и воспитанников во всероссийских, международных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях;

– вносят личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания, инновационной деятельности, в освоение новых образовательных технологий и активно распространяют собственный опыт в области повышения качества образования и воспитания.

По результатам аттестации аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

а) уровень квалификации (указывается должность) соответствует требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории;

б) уровень квалификации (указывается должность) не соответствует требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории.