**Система деятельности руководителя образовательного учреждения по раскрытию творческого потенциала педагогических работников**

**МОШИ школы-интерната с. Некрасовка Охинского района Сахалинской области.**

**Директор школы Ильюк С.А.**

**Стимулирование - это стержневая социально-психологическая функция управления, призванная поощрять и активизировать стремление учителя хорошо работать и добиваться более высоких результатов своего труда. От чего же зависит его результативность? Что необходимо учитывать руководителю учебного заведения при создании и реализации соответствующей программы? Здесь многое зависит как от профессиональной компетентности руководителя, так и от характера сотрудничества учителя с учащимися и коллегами, от его профессионального мастерства и педагогической культуры, от включенности в разнообразные формы профессионально-творческой деятельности и общения. И еще - от доступности информации об инновационных технологиях. Все это и побуждает педагога к творческому саморазвитию, которое, в свою очередь, обладает самостимулирующим потенциалом.**

## Принципы и пути их реализации

**Методические рекомендации для руководителей школ по проектированию и реализации педагогической системы стимулирования творческого саморазвития учителя в условиях инновационной деятельности. В чем же их суть?**

Стимулирование мотивации творческого саморазвития учителя осуществляется на основе закономерностей, принципов и правил их реализации**.**

**1 принцип-учет индивидуального стиля творческой деятельности.**

А это значит, что необходимо,

**во-первых**, всесторонне изучать мотивационные, эмоциональные, волевые и интеллектуальные компоненты индивидуального творческого стиля.

**Во-вторых,** на этой основе отбирать формы, методы, приемы стимулирования.

**В-третьих**, применять те или иные стимулы необходимо дифференцированно, на основе учета индивидуального стиля творческой деятельности.

**В-четвертых**, оказывать учителю практическую помощь в корректировании индивидуальной программы творческого саморазвития. Проектируя и реализуя программу стимулирования, необходимо определить для каждой конкретной задачи наиболее значимый стимул.

**2 принцип-** **это принцип личностной значимости творческого саморазвития.**

Для его реализации необходимо создавать условия для развития личностно значимых мотивов, таких, как стремление понять и оценить свои проблемы, повысить ответственность перед самим собой, учитывать мнение авторитетного наставника, завоевать престиж в глазах учащихся, уважение со стороны коллег и администрации. Необходимо оказывать учителю практическую помощь в повышении уровня профессионального мастерства, культуры педагогического общения, создавать условия, способствующие развитию его способностей, объективно оценивать результаты своего труда.

**3 принцип - включенности учителя в творческое саморазвитие, в разнообразные формы профессионально-творческой деятельности и общения**  - предусматривает создание в коллективе творческой атмосферы, условий для общения, активного включения учителя в сотрудничество с учащимися и коллегами, в процесс освоения эффективных инновационных технологий обучения и воспитания.

В определении основного направления и содержания стимулирования важно исходить из индивидуальной программы творческого саморазвития учителя.

**4** **принцип индивидуализации и дифференциации.**

А это означает, что такую работу необходимо осуществлять на основе диагностики индивидуально-типологических особенностей, профессионального мастерства, методологической и педагогической культуры учителя с учетом его возрастных особенностей и опыта профессионально-творческой деятельности.

**5 Принцип единства и взаимосвязи педагогической диагностики и творческого саморазвития учителя**

реализуется через осознание руководителем школы значимости педагогической диагностики и творческого саморазвития учителя, знания им диагностических методик и умения применять их на практике.

Педагогическая диагностика должна быть направлена на выявление наиболее актуальных профессионально-личностных качеств, которые необходимо развивать и совершенствовать, стимулируя учителя к самоанализу, самооценке, к развитию умений выявлять и корректировать проблемы и добиваться их творческого решения. Педагогическая диагностика должна проводиться периодически, как необходимый компонент, обеспечивающий объективный анализ эффективности профессионально-творческой деятельности.

**6 Принцип - как самостоятельный принцип учета особенностей творческого саморазвития учителя.**

Он означает, что цели, содержание, формы и методы стимулирования должны соответствовать характеру, целям самого педагога, учитывать как приемлемые им стимулы, так и возникающие на пути саморазвития барьеры.

## Видеть перспективу

Как отбирать соответствующие **стимулы**? На мой взгляд, руководителю учебного заведения полезно пользоваться

**рейтингом их значимости.** Вот как он выглядит:

1 - применение эффективных технологий;

2 - престиж учителя в глазах учащихся;

3 - уважение учителей и администрации;

4 - сотрудничество с учащимися и коллегами;

5 - доброжелательные взаимоотношения с администрацией;

6 - творческая атмосфера;

7 - одобрение успехов со стороны администрации;

8 - творческое использование опыта инновационной деятельности;

9 - повышение квалификации;

10 - получение материального поощрения;

11 - участие в работе методического объединения;

12 - осуществление личнозначимых творческих замыслов и их признание коллегами и администрацией;

13 - проведение открытых уроков и мероприятий;

14 - посещение уроков коллег;

15 - достижение высоких результатов творческой деятельности;

16 - участие в экспериментально-исследовательской работе.

Надо учитывать и то,

**что сдерживает педагога, тормозит его усилия.**

**рейтинг барьеров, препятствующих творческому саморазвитию:**

1 - низкий уровень заработной платы;

2 - формализм требований администрации;

3 - слабая учебно-материальная база;

4 - необъективная оценка со стороны администрации;

5 - неудовлетворенность методами самореализации;

6 - отсутствие информации об эффективных инновационных технологиях;

7 - неблагоприятный морально-психологический микроклимат в коллективе;

8 - отсутствие у учащихся желания учиться;

9 - излишняя регламентация работы учителя со стороны администрации.

Руководителю школы необходимо предвидеть перспективу стимулирования. Это внешне управляемый целенаправленный процесс, основанный на гармонизации целей стимулирования и творческого саморазвития.

Содержание стимулирующей функции руководителя должно быть направлено **на два компонента управленческой деятельности**:

1) формирование у учителя потребностей, побуждающих его к активной творческой деятельности, способствующей не только повышению качества педагогического труда, но и развитию школы как открытой социально-педагогической системы;

2) создание условий, ослабляющих и устраняющих действие внешних и внутренних барьеров творческого саморазвития учителя. **Деятельность руководителя школы по проектированию и реализации педагогической системы стимулирования творческого саморазвития учителя в условиях инновационной деятельности предполагает:**

1. принятие решения о необходимости такого стимулирования;
2. проектирование его системы и работу по реализации соответствующей программы;
3. корректирование;
4. проблемный анализ хода выполнения программы и ее эффективности;
5. постановка последующих целей.  
     
   **Технология включает следующие основные этапы:**

1) системный анализ и оценка микроклимата профессионально-педагогического взаимодействия учителя и его затруднений;

2) проблемный анализ эффективности стимулирующей деятельности руководителя школы и выделение проблем и причин, ее снижающих;

3) постановка целей и формирование концепции стимулирования;

4) выбор стратегии и стимулов, адекватных содержанию профессионально-творческой инновационной деятельности учителя и его индивидуальным особенностям;

5) конкретизация ожидаемого результата на данном этапе стимулирования в соответствии с критериями диагностики уровней мотивации творческого саморазвития учителя;

6) фиксация исходного уровня объекта стимулирования и составление плана творческого саморазвития;

7) организация выполнения программы стимулирования, обеспечение необходимых условий для ее реализации;

8) отслеживание процессов, результатов, выполнение контрольных срезов;

9) анализ эффективности стимулирования, сравнение показателей достигнутого уровня с исходным.

Повышение квалификации специалистов , а такими и являются педагогические работники школы, - часть управления персоналом.

**Смысл управления персоналом состоит в том , чтобы педагогу стало необходимо повышать свою квалификацию, чтобы он не мог её не повышать.**

Повышение квалификации должно обеспечивать решение профессиональных проблем педагогов и руководителей , а «создавать» эти проблемы должны их « начальники».

**Дискуссионное утверждение**: **проблем методической работы в образовательном учреждении нет и быть не может , поскольку никакой такой работы как отдельного вида деятельности в природе ( в образовательном учреждении) не существует**.

Есть некоторые специфические формы , способы работы и управления образовательной организации, которые условно можно обозначить терминов « методическая работа». Большинство школьных администраторов , убеждены , что они должны учить педагогов. Но ведь это – очевидное заблуждение.

**Повышение квалификации , профессионального мастерства , творческого саморазвития есть профессиональная обязанность и руководителей , и педагогов.**

**В зависимости от готовности к усвоению**

Как же воспринимают новации учителя?

Первая группа **- новаторы.** Обычно это 2,5 процента коллектива. Они поглощены новшествами, и для них характерен дух авантюризма. Они всегда открыты к новому, извлекая его из любых контактов.

Вторая **группа - ранние реализаторы.** Это- 13,5 процентов. Они следуют за новаторами, хотя и отличаются от них тем, что в большей степени интегрированы в свое местное объединение и тем самым сильно влияют на него. Обычно на «ранних» смотрят как на информаторов и советников, потому что они не рискуют, а только рассчитывают и поэтому ценятся как разумные реализаторы.

Третья группа - **предварительное большинство.** Это 34 процента. Они осваивают новшества непосредственно после «ранних реализаторов», но до «средних», представляя очень значительную связь между предыдущими и последующими категориями. Отличаются свободой действий. Интенсивно общаясь с первыми группами, редко выступают в роли лидеров. Им требуется гораздо больше времени для принятия решения, они не хотят ни выступать вперед, ни плестись в хвосте у других.

Четвертая группа **- позднее большинство.** Обычно - 34 процента. Общая характеристика - скепсис. Они осваивают новшества, как «средние» субъекты, в результате оценки собственных потребностей, а также под давлением социальной среды, но только тогда, когда коллектив начинает ясно высказываться в их пользу.

Пятая группа - **колеблющиеся.**

Обычно - 16 процентов. Они последними осваивают новшества, поскольку ориентируются на традиционные ценности. Зачастую они социально изолированы. Решения принимают с учетом опыта предыдущих поколений, контактируя в первую очередь с себе подобными. Являются тормозом для распространения новшеств, ибо изменения в мире их не интересуют.

**Методическая работа в МОШИ школе – интернате среднего (полного) общего образования с. Некрасовка Охинского района, Сахалинской области.**

МЕТОДИЧЕСКАЯ РАБОТА (см. далее) – это основной вид образовательного деятельности представляющий собой совокупность мероприятий, проводимых администрацией школы, учителями и воспитателями в целях овладения методами и приемами учебно- воспитательной работы, творческого применения их на уроках и во внеклассной работе, поиска новых, наиболее рациональных и эффективных форм и методов организации, проведения и обеспечения образовательного процесса.

Повышение профессиональной компетентности учителя, как условие перехода к личностно – ориентированной направленности образования.

ЦЕЛЬ

М..Р.

Методическая тема.

Овладение научно – обоснованными методами и приемами организации творческого взаимодействия: учитель – ученик.

Структура методической службы МОШИ школы – интерната среднего (полного) общего образования с. Некрасовка Охинского района, Сахалинской области.

Педагогический совет.

Директор

Методический совет.

Медицинская служба.

Социологическая служба.

Психологическая служба.

Библиотечно-информационная служба.

Зам. директора по УВР и методической службе.

ЛАБОРАТОРИЯ ОБОБЩЕНИЯ ППО.

ШКОЛА ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МАСТЕРСТВА.

ВРЕМЕННЫЕ И ПОСТОЯННЫЕ ТВОРЧЕСКИЕ ГРУППЫ УЧИТЕЛЕЙ.

ПРЕДСЕДАТЕЛИ МЕТОДИЧЕСКИХ ОБЪЕДИНЕНИЙ.

Лозовская Н.П.

М/О классных руководителей и воспитателей.

Федорова Л.С.

М/О учителей начальных классов

Князева Е.С.

М/О учителей политехнического цикла.

Дранкина Т.Н.

# М/О

«Единомышленник».

Вот некоторые формы работы, которые применя­ются в нашем учреждении:

### Наставничество

Цель использования данной формы - передача опыта более опытными коллегами менее опытным молодым педагогам Это по­мощь в работе над обновлением содержания курса Главное - совме­стная работа наставника и его подопечных над программой и учебным материалом, поиск новых методов обучения, анализ полученных пер­воначальных результатов Это может быть опережающий показ новых элементов содержания, проведение открытых уроков их анализ, взаимопосещение.

#### Самостоятельная работа учителя

Цель - повышение квалификации, восполнение пробелов и не­достатков учебного курса, его усовершенствование Содержание дея­тельности работа над учебным планом, программой, собственным ва­риантом содержания учебного курса, фрагментами учебника, самостоя­тельные эксперименты по апробированию нового варианта содержания и внесение в него соответственных корректив В качестве методов ис­пользуется изучение литературы, самостоятельное проведение опыт­ной работы по проверке нового содержания, участие в эксперименте на­ряду с другими коллегами

##### Открытый урок

Цель -демонстрация опыта, накопленного лучшими педагогами их педагогического мастерства Содержание деятельности опере­жающий показ новых элементов содержания и связанных с ним новых методов, демонстрация отдельных наиболее трудных разделов курса Чаще всего открытый урок является элементом какого-то мероприя­тия, например, проведения тематического предметного месячника, семинара по обмену опытом или очередного занятия школы педагогического мастерства. В качестве методов используются показ, рассказ, демонстрация, выставка и т.д.

Наибольший эффект дает открытый урок, запланированный в ря­ду других форм и методов и подчиненный определенной цели. К наибо­лее распространенным формам работы по повышению профессио­нального мастерства начинающих педагогов в образовательном учреж­дении относятся, школа молодого специалиста, школа начинающего учителя, наставничество во всех образовательных учреждениях, где есть молодые специалисты или педагоги, не имеющие базового обра­зования.

###### Педагогический совет

В новых условиях по-новому стали проводиться и педсоветы. Цель их проведения - коллективно выработать управленческое решение по созданию условий для эффективного сотрудничества членов школьного коллектива по той или иной методической проблеме. Содержание дея­тельности: заслушивание творческих отчетов учителей, их теоретических сообщений по конкретной методической проблеме, изложение результа­тов проделанной работы, принятие управленческого решения по про­блеме. В качестве методов используется рассказ, показ, демонстрация, подготовка рекомендаций и т.д.

**Перечень инноваций (предложений) для создания ситуации успеха в учебном процессе МОШИ школы-интерната.**

**Педагогический совет: «Создание ситуации успеха в учении для всех» с. Некрасовка 2004год.**

**VI. Деятельность учителя, модернизация оценки труда учителя.**

1. Денежная премия по итогам года.

2. Отгулы в течении года за активное участие в М.Р.

3. Персональная выставка методических достижений учителя.

4. Творческий отпуск во время каникул.

5.Содействие в обобщении опыта.

6.Оплата современной научно-методической литературы.