

УСПЕХ КОЛЛЕКТИВА ЗАВИСИТ от роста каждого учителя

Наталья Васильевна Харина,

*начальник отдела развития государственно-общественного управления
Регионального центра развития образования г. Томска*

Нашей новой школе нужен высококвалифицированный учитель, отвечающий потребностям современной школы. При всей разветвлённой сети повышения квалификации курсы раз в пять лет не могут удовлетворить профессиональных потребностей учителя. Только повседневная методическая работа с кадрами, рост мастерства на рабочем месте — вот ответ на вызовы времени. Как же организовать эту важнейшую для учителя деятельность?

- профессиональная самоорганизация
- научно-методический совет
- кафедра
- индивидуальный профиль
- экспертный совет

От глобальных проблем — к частным

В сложное время мы живём: модернизация образования, реализация национального проекта, президентская образовательная инициатива, переход на федеральные образовательные стандарты... Всё это, как снежный ком, валится на учителя. А у него — ежедневная подготовка к урокам, тетради, классные часы, родительские собрания, открытые уроки, выступления на конференциях, участие в конкурсах, проектная деятельность, внедрение ИКТ и т.д. и т.п. Как не потеряться в громаде этих дел, в огромном море разнообразной информации? Как оставаться успешным учителем нашей новой школы? Снова твердить: «Учитель должен...»?

«Должен» учитель всем — школе, ученикам, родителям, обществу. А что же школа? Что она должна учителю? Этим вопросам мы задаёмся гораздо реже. А ведь от школы зависит самое, пожалуй, главное

(не считая здоровья) — профессиональная самореализация учителя, раскрытие его творческого потенциала. Это важно для человека любой профессии, ибо, по убеждению, Льва Толстого, ни в чём человек не реализуется с такой полнотой, как в любимом деле. Но как работает массовая школа над этой проблемой? Вся беда в том, что в школе зачастую отсутствует система научно-методической работы — основы и непрерывного повышения квалификации учителей на рабочем месте. Наверное, многие мои коллеги сочтут эту проблему неактуальной, давным-давно известной. Но дело в том, что я и имею в виду *систему эффективной научно-методической работы, направленной на повышение профессионального мастерства каждого учителя*. Это сегодня — один из важнейших аспектов управления.

Педагогический коллектив должен знать об исходном состоянии школы, о её ресурсах, желаемом будущем.

Педагоги должны знать, чего хочет от них школа, что они могут ей дать и какие результаты получить. Они должны быть психологически готовы к тому, чтобы прикладывать усилия, для получения этих результатов. Повышение уровня информированности, включённость каждого члена коллектива в реализацию значимых направлений деятельности школы — всё это должна обеспечить научно-методическая работа.

Интересен в этом отношении опыт коллектива 7-й средней школы г. Стрежевого Томской области. Начиная школа с того, что провела глубокий анализ педагогической ситуации, выяснила, что не устраивает коллектив во внутрешкольной научно-методической работе. Не устраивало многое: отсутствие у части учителей мотивации к профессиональному росту, к участию в инновациях и преобразованиях, к свободному владению компьютером, использования информационных технологий в образовательном процессе и в управлении школой.

О качестве образования учителя постоянно вели речь, но оценивали знания учеников необъективно, «приблизительно», поэтому дети нередко не понимали, почему за похожий ответ одному выставляли «тройку», а другому — «четвёрку». Словом все убедились: нужно учиться многому, и учиться ежедневно.

Детализировали план реализации программы развития школы, разработали несколько модулей, касающихся самых актуальных или «западающих» проблем (выявленных на основе диагностики), структурно перестроили методическую работу.

Во-первых, создали в школе научно-методический совет, который возглавляет директор школы; создали кафедры коррекционно-развивающего обучения, инновационных технологий и экспериментальной деятельности. Кафедры дополнили деятельностью методических объединений, в работе которых также произвели изменения.

В одно методическое объединение сегодня входят учителя географии, биологии и химии; математики, физики и информатики. Создано объединение классных руководителей в связи с актуальностью проблем воспитания.

Учителя ощутили потребность в систематизации результатов диагностики разных аспектов деятельности школы. Создали информационно-аналитический центр, деятельность которого возглавил заместитель директора по инновационно-методической работе.

Сегодня в школе составлен индивидуальный профессиональный профиль каждого учителя, по итогам работы проводится мониторинг его достижений, определяется его рейтинг, который складывается из показателей обученности детей по предмету, эффективности внеклассной и методической работы. Создана также методическая картотека учителей, состоящая из карты методической деятельности; диагностической карты педагога (итоги работы за год); методических разработок; достижений учащихся и других профессиональных достижений педагога.

С информационно-аналитическим центром тесно сотрудничает библиотека классного руководителя, в которой собраны методическая и педагогическая литература, подписные издания, банк данных по использованию современных технологий обучения, комплекты CD и DVD-дисков по различным проблемам обучения и воспитания, профильного обучения, работе с одарёнными детьми, введению государственного стандарта и другой информации.

Ещё одной структурой, появившейся три года, стал экспертный совет, без которого коллектив не представляет деятельности школы. Экспертный совет анализирует работу администрации, педагогического коллектива, авторские программы, пособия, методические разработки, учителя, материалы для проведения государствен-

ной итоговой аттестации предметов по выбору школьников, а также итоговой аттестации учащихся 4–8-х и 10-х классов, даёт им оценку. В составе экспертного совета — учителя высшей и первой квалификационной категории, почётные работники общего образования РФ, награждённые значком «Отличник народного образования». Экспертный совет тесно взаимодействует с научно-методическим советом, с руководителями кафедр и методических объединений. Таким образом, распределение функций методической работы выглядит следующим образом (см. табл.).

ные недели, научно-исследовательские конференции.

В системе повышения квалификации педагогов в школе прочно утвердились подходы, ориентированные на индивидуальное развитие и саморазвитие каждого учителя.

Индивидуальная программа повышения квалификации каждого учителя состав-

Орган	Функции управления научно-методической работой (состав)	Руководитель
Педагогический совет	Определение стратегических направлений в научно-методической работе школы (педагоги школы)	Директор школы
Научно-методический совет	Реализация стратегических задач, выработка тактических решений, оценка эффективности научно-методической работы (администрация, руководители кафедр и МО, психолог и логопед)	Директор школы
Экспертный совет	Экспертиза и контроль авторских программ, создаваемых и реализуемых учителями школы, исследовательских работ учащихся (педагоги школы, утверждённые педагогическим советом)	Заместитель директора по НМР
Кафедры	Организация исследовательской работы и самообразования, контроль качества педагогической деятельности (педагоги-предметники)	Руководители кафедры
Школьные методические объединения	Обучение учителей, организация исследовательской работы и самообразования учителей, помощь в преодолении профессиональных затруднений (педагоги-предметники)	Руководитель МО
Служба качества	Проведение и анализ мониторинга качества образования в школе (администрация, руководители кафедр и МО)	Заместитель директора по НМР
Информационно-аналитический центр	Проведение диагностики, анализа, консультаций для учителей, учеников и родителей (администрация, руководители кафедр и МО, психолог и логопед)	Заместитель директора по НМР

Повышение квалификации учителей

Разнообразными и более адресными стали формы организации научно-методической работы в школе. Регулярно проводятся в школе, тематические педагогические советы; школьные методические семинары, мастер-классы; Дни открытых дверей для педагогов других школ, для социальных партнёров, для общественности. На итоговых методических конференциях анализируются работа кафедр, методобъединений, научно-методического и экспертного советов, информационно-аналитического Центра, службы качества. Регулярными стали предмет-

ляется на пять лет, на основе этих программ разрабатывается общешкольная программа повышения квалификации. В неё входят все формы работы учителя — аттестация, курсовая подготовка, работа на кафедре и в методобъединении, самообразование. Особое внимание уделяем освоению учителями новых технологий, новых учебно-методических комплексов, разработке и апробированию новых курсов и авторских программ, проектной и научно-исследовательской деятельности учителя со школьниками.

 ОТВЕЧАЕМ НА ВОПРОСЫ руководителей школ
Сергей Борисович Хмельков, заместитель заведующего правовым отделом ЦК профсоюза работников народного образования и науки РФ
<p>? Будет ли в связи с введением нового порядка ● аттестации сохранена квалификационная категория, присвоенная педагогическому работнику до 1 января 2011 года на соответствующий срок?</p> <p>Приказом Министерства образования и науки РФ от 24 марта 2010 г. № 209 (зарегистрирован Минюстом России 26 апреля 2010 г. регистрационный № 16999) предусмотрено, что квалификационные категории, присвоенные педагогическим и руководящим работникам государственных и муниципальных образовательных учреждений до введения в действие Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, сохраняются в течение срока, на который они были присвоены.</p> <p>? Работник принят на работу с испытательным сроком на должность учителя в среднюю общеобразовательную школу на полную ставку. Будет ли засчитан период испытания в стаже, дающем право на досрочное назначение трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью в учреждениях для детей?</p> <p>Утвержденные постановлением Правительства РФ от 11 июля 2002 г. № 516 Правила исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, в пункте 10 устанавливают, что период испытания при приеме на работу, дающую право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, включается в стаж независимо от того, выдержал ли испытание работник.</p> <p>? Я проработала учителем в сельской местности ● 22 года. Затем была уволена в связи с сокращением численности и штата работников. Разъясните, имею ли я теперь право на льготы по оплате жилья и отопления, предусмотренные для педагогических работников?</p> <p>В настоящее время пунктом 5 статьи 55 Закона РФ «Об образовании» предусмотрено, что педагогические работники образовательных учреждений в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, пользуются правом на бесплатную жилую площадь с отоплением и освещением в сельской местности, рабочих посёлках (посёлках городского типа).</p> <p>Работники — это лица, состоящие в трудовых отношениях. Следовательно, не являясь в настоящее время педагогическим работником образовательного учреждения в сельской местности, Вы не имеете права на указанные меры социальной поддержки.</p>

Такая интенсивная программа повышения квалификации уже дала свои результаты. Учителя (даже те, кто прежде проявлял пассивность) сегодня охотно дают открытые уроки, обобщают, осмысливают свой опыт, проявляют готовность выступать на семинарах и конференциях, участвовать в конкурсах профессионального мастерства (городских и региональных). А главное — гораздо большее число членов педагогического коллектива способно создавать свой образовательный продукт — статьи, разработки актуальных тем, методические рекомендации.

Непрерывная система повышения квалификации педагогов основана на модульно-накопительном и сетевом принципах обучения. Программа реализуется на договорной основе с различными учреждениями, начиная с Академии повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования, Института инноваций Томского государственного университета и кончая передовыми школами Томской области (например, академическим лицеем г. Томска). Десять модулей отражают самые насущные проблемы современного образования: менеджмент в образовании, подготовка публичных докладов, компетентностный подход в работе учителя-предметника, инновационная деятельность классного руководителя, инновационный опыт школ-победителей конкурса в рамках приоритетного национального проекта, работа с одарёнными детьми и другие.

Заметно вырос рейтинг школы в оценке профессионалов и общественного мнения. Так, например, на базе 7-й школы прошло обучение директоров общеобразовательных учреждений города по обобщению опыта учителей — победителей в рамках национального проекта, заместителей директоров по воспитательной работе и классных руководителей. В качестве победителя конкурса в рамках проекта «Образование» школа делалась опытом работы по внедрению здоровьесберегающих технологий.

С введением государственного образовательного стандарта особенно актуальной становится информатизация образовательного

процесса. Нам удалось создать информационно-образовательную среду, которая открывает каждому участнику образовательного процесса возможность выбирая направление самореализации в учебной, научно-исследовательской, творческой деятельности.

В школе единая локальная сеть с выходом в Интернет (14 кабинетов, включая библиотеку), 59 современных компьютеров, восемь интерактивных досок, девять проекторов, восемь ноутбуков и т.д. Но учителя прекрасно понимают: можно иметь много современной техники, но использовать её неэффективно. Поэтому единой темой методической работы педагогического коллектива в прошлом учебном году выбрали «Формирование информационной компетентности участников образовательного процесса».

В организации методической работы школа широко использует свои внутренние ресурсы по принципу «учитель — учителю». Педагоги обмениваются опытом и умениями со своими коллегами (принцип сети), обучают их. Например, учителя биологии, информатики, математики провели семинар «Возможности интерактивной доски». Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, прошедшая обучение в г. Томске, обучила учителей начальной школы работе с символ-тестами, которые используются для мониторинга качества обученности школьников.

От эксперимента к признанию

Экспериментальная деятельность из планов-намерений перешла в повседневную практику. За период 2006–2009 гг. на базе школы работало восемь экспериментальных, пилотных или инновационных площадок (школьного, муниципального, регионального, федерального уровней). Муниципальные площадки апробировали технологию публичного доклада, внедрение модели классного руководства. Региональная площадка участвовала в областном эксперименте по предшкольному образованию, по гражданскому образованию в Томской области. Учителя сотрудничали в реализации Федеральной целевой программы «Одарённые дети».

Приказом Управления образования г. Стрежевого школа получила статус городской ресурсной методической площадки по апробации



ОТВЕЧАЕМ НА ВОПРОСЫ руководителей школ

? Разъясните, в чём разница между педагогическим стажем и стажем для досрочного назначения трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью в учреждениях для детей?

Педагогический стаж учитывается при установлении оплаты труда в образовательных учреждениях в бюджетной сфере, а также при исчислении стажа, необходимого для предоставления педагогическим работникам длительного отпуска продолжительностью до 1 года, предусмотренного статьёй 55 Закона РФ «Об образовании».

В специальный педагогический стаж, учитываемый при досрочном назначении трудовой пенсии, включается только работа в должностях и учреждениях, предусмотренных «Списком должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 19 пункта 1 статьи 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», утверждённом Постановлением Правительства РФ от 29 октября 2002 г. № 781. Следует обратить внимание на то, что в этом специальном педагогическом стаже учитывается работа, выполняемая в соответствии с определёнными условиями, установленными указанным постановлением Правительства РФ.

? Имеют ли право участвовать в конкурсе лучших учителей педагоги-пенсионеры по возрасту?

Положение о денежном поощрении лучших учителей, утверждённое Указом Президента РФ от 28.01.2010 № 117 «О денежном поощрении лучших учителей» в пункте 3 устанавливает, что на участие в конкурсе имеют право учителя со стажем педагогической работы не менее трёх лет, основным местом работы которых являются образовательные учреждения, реализующие образовательные программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования.

Лица, осуществляющие в образовательных учреждениях только административные или организационные функции, право на участие в конкурсе не имеют.

Таким образом, никаких ограничений для лиц, достигших пенсионного возраста, не предусмотрено.



ОТВЕЧАЕМ НА ВОПРОСЫ руководителей школ

? В классе городской общеобразовательной школы число учащихся составляет 20 человек, т.е. меньше установленной наполняемости (25 человек). Оплата за классное руководство производится пропорционально — в зависимости от числа учащихся. Правомерно ли это?

В пункте 3 «Правил предоставления в 2010 году субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов РФ на выплату денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений субъектов РФ и муниципальных образовательных учреждений» (утверждены постановлением Правительства РФ от 30.12.2009 № 1122) установлено, что средства, предоставляемые в виде субсидий, направляются на софинансирование денежных выплат педагогическим работникам из расчёта 1 тыс. рублей в месяц за классное руководство в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях, либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в общеобразовательных учреждениях, вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, кадетских школах, кадетских школах-интернатах, общеобразовательных школах-интернатах, образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, общеобразовательных школах-интернатах с первоначальной летней подготовкой и образовательных учреждениях для детей дошкольного и младшего школьного возраста, расположенных в сельской местности.

Для классов, наполняемость которых меньше установленной, размер средств софинансирования, предоставляемых в виде субсидий из федерального бюджета, уменьшается пропорционально численности учащихся.

и внедрению технологии разработки публичного доклада. Этому обучены директора общеобразовательных школ г. Стрежевого. Сегодня публичное представление результатов деятельности педагогических коллективов прочно вошло в практику работы школ города.

Участие школы в региональном эксперименте по введению предшкольного обучения положило начало открытию в городе групп предшкольной подготовки.

Три года назад школа стала экспериментальной площадкой Института развития образовательных систем Российской академии образования. Ежегодно коллектив представляет научному руководителю отчёт об экспериментальной работе,

открытые информационно-аналитические доклады директора, публикации в региональных и центральных изданиях, статьи, методические пособия учителей школы.

Всё это способствует расширению социального партнёрства, обеспечивает открытость школы, гласность работы педагогического коллектива.

Расширение взаимодействия с родителями, социальными партнёрами, органами власти, общественностью, требует от педагогов и руководителей широкой информированности, владения ораторским искусством, публичным представлением результатов своей деятельности. Иными словами — высокого уровня общей культуры.

Пожалуй, одним из важнейших ресурсов повышения квалификации и активного участия учителей 7-й школы в научно-методической работе является мотивация. Проблема повышения мотивации решается программными методами. В школе создан уже второй проект — «Мотивация инновационной деятельности коллектива» (первый проект «Управление мотивацией коллектива» был разработан ещё в 2001 году и вошёл в финал всероссийского конкурса «Лидер в образовании»).

В проекте предусмотрены направление и содержание деятельности, руководящей школы, позволяющей создавать благоприятные условия для учителей — удобное расписание, методический день, проведение проблемных семинаров, мастер-классов, открытых уроков и так далее. Итоги этой работы подводятся на итоговой методической конференции, которая ежегодно проходит в мае. Акцент в отчёте руководителя делается на индивидуальном вкладе каждого педагога в работу методического объединения, кафедры в повышение качества образования в школе. По итогам конференции формируется рейтинг учителей, методических объединений, поощряются лучшие.

Научно-методическая работа в школе, непрерывное повышение квалификации убедили учителей: успех коллектива зависит от профессионального роста каждого учителя. Это реальный путь к новой школе. **НО**