**РАБОТА ЗАВУЧА В ОСУЩЕСТВЛЕНИИ МОНИТОРИНГА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ.**

**Алексеева Людмила Васильевна**

Завуч ГККП ДМШ №7 им. Курмангазы,

 Алматы, Казахстан

 **Аннотация:** В статье рассматриваются составляющие и характеристики профессиональной компетентности педагога для отслеживания развития профессионализма педагогических работников в системе дополнительного о образования Компоненты дескрипторов   разных уровней, куда  входят знания, умения и компетентность педагогов. Отмечены ключевые составляющие компетентности педагогической деятельности. Это три блока: базовые, общепрофессиональные и специально-профессиональные.

 **Ключевые слова**: педагогика, мониторинг, роль завуча в положительной динамике роста профессионализма педагогов

**МҰҒАЛІМДЕР ҚЫЗМЕТІНІҢ НӘТИЖЕЛІЛІГІНЕ МОНИТОРИНГ ЖҮРГІЗУДЕГІ ОҚУ МЕҢГЕРУШІСІНІҢ ЖҰМЫСЫ**.

**Алексеева Людмила Васильевна**

 №7 БММ МКҚК меңгерушісі

Алматы, Қазақстан

 **Аннотация:** Мақалада педагогтардың білімі, іскерлігі мен құзыреттілігі кіретін түрлі деңгейдегі дескрипторлардың компоненттері білім туралы қосымша жүйеде педагог қызметкерлердің кәсібилігінің дамуын қадағалау үшін Педагогтің кәсіби құзыреттілігінің құрамдастары мен сипаттамалары қарастырылады. Педагогикалық қызмет құзыреттілігінің негізгі компоненттері атап өтілді. Бұл үш блок: негізгі, жалпы кәсіби және арнайы кәсіби.

 **Түйінді сөздер:** педагогика, мониторинг, мұғалімнің кәсіби өсуінің оң динамикасындағы рөлі

 Совершенно ясно, что главная задача образовательной политики государства – это достижение современного качества образования (как основного, так и дополнительного), том числе и его соответствия актуальным и перспективным потребностям личности, общества и государства.

От педагогов обновление содержания образования требует сегодня знания тенденций инновационных изменений в системе современного образования; понимания сущности педагогических технологий, знания интерактивных форм и методов обучения, критериев технологичности; владения технологиями целеполагания, диагностирования, проектирования методической системы, развитых дидактических, рефлексивных, проектировочных, диагностических умений; умения анализировать и оценивать свой индивидуальный стиль, а также особенности и эффективность применения педагогических технологий и собственной педагогической деятельности в целом. От педагога зависит успех не только реформирования образования, но и воспитание личности, способной самостоятельно мыслить, умеющей привлекать все нужные ресурсы к решений текущих проблем.

 Каковы же условия, мотивирующие, стимулирующие процесс развития самостоятельного творчества педагога в системе повышения квалификации? В качестве предпосылок обеспечения личностно-профессионального роста педагога выступают встречи со значимыми в педагогике, психологии и методике людьми, помощь в осмыслении и преодолении профессиональных затруднений. Огромную роль в становлении и росте личности педагога, его профессионализма - играет администрация общеобразовательного учреждения. Администрация школы, следя за успехами и промахами учителя, должна умело прийти на помощь: предоставить возможность ознакомления с различными профессиональными периодическими изданиями; помочь в выборе темы по самообразованию; дать возможность побывать на уроках педагогов-мастеров, методистов; к молодым учителям прикрепить опытного учителя-наставника, предоставить слово на педагогическом совете; если надо, то тактично указать на слабую научную базу разработанной темы, а в случае явного роста рекомендовать принять участие в научно-практических конференциях, семинарах муниципального, окружного уровней.

 Личностно-профессиональный рост педагога понимается как непрерывный процесс раскрытия своего личностно-профессионального потенциала, влияющий на педагогическую деятельность, и представляет собой определенную целостную структурно-процессуальную характеристику личности:

- каждая личность индивидуальна, самоценна и способна к саморазвитию;

- каждый человек обладает значительным творческим потенциалом;

- личностное развитие существенно обусловливает успешность профессиональной деятельности педагога;

- личностно-профессиональный рост рассматривается как более значимый результат, нежели любые формально усвоенные знания, умения и навыки;

- пребывание в активной образовательной среде обусловливает личностно-профессиональный рост педагога и стимулирует его переход на более высокие стадии развития. Сущность профессионального роста педагога состоит в процессе самоорганизации, упорядочивания личностных и профессиональных компонентов. Изменения личностных и профессиональных установок, отношения к профессиональной деятельности, осмысление и поиск решения личных проблем (то есть педагоги становятся творцами собственной личностной и профессиональной успешности) происходит наиболее эффективно, при условиях:

- удовлетворение потребности педагога не только как профессионала, но и в первую очередь, как личности;

- предоставление свободы выбора каждому преподавателю образовательной стратегии на основе субъектного опыта;

- организация и создание среды общения для самореализации личности каждого учителя;

- использование в процессе образовательного взаимодействия метода «ломки стереотипов», способствующего осмыслению личностных проблем и разработки траектории личностных изменений;

- планирование и реализация собственной педагогической и инновационной деятельности.

 Как заместитель директора по учебно-воспитательной работе, я руководствовалась решением этих задач и претворением их в работе педагогического коллектива школы. Но в практике мной были выявлены следующие противоречия:

1. Междунеобходимостью на практике осуществлять развитие профессионального потенциала педагога и недостаточно разработанной системой мониторинга личностно-профессионального роста учителя.

2. Между уровнем развития личностно-профессионального потенциала педагога и изменяющимися требованиями к его личности и деятельности со стороны социума.

3. Между желаемым, потенциальным и реальным в проявлениях всей системы личностно-профессионального потенциала.

4. Между наличным и желаемым, потенциальным и реальным в проявлениях всей системы личностно-профессионального потенциала.

В связи свыше сказанным**,** целью моей деятельности в межаттестационный период являлосьсоздание условий для мониторинга результативности деятельности педагогов и их личностно-профессиональное развитие.

Для реализации цели был определен ряд задач:

1. Повысить собственный научно-методический уровень по данной проблеме.

2. Создать и внедрить программу мониторинга деятельности педагогов в межаттестационный период и их личностно-профессионального развития.

3. Выявить уровень результативности программы мониторинга деятельности педагогов.

 Мониторинг является наиболее совершенным способом информационного обслуживания и компонентом системы управления качеством образования. Он позволяет осуществлять оценку динамики ключевых составляющих качества образования, включая качество основных и управленческих процессов, качество участников образовательного процесса, качество содержания образования, качество реализации программ основного и дополнительного образования детей, качество инновационной деятельности.

Источниками для мониторинга являлись:

* Данные внутришкольного контроля и оперативной информации

(таблицы, графики, диаграммы, качественные характеристики).

* Школьная документация.
* Анализ посещенных уроков и воспитательных мероприятий.
* Анализ административных контрольных работ, учебного мониторинга, итоговой аттестации учащихся.
* Управленческая деятельность администрации школы.
* Работа с педагогическими кадрами.
* Материалы анкетирования обучающихся, учителей, родителей.
* Статистические данные.

 Повышение профессионального уровня относительно диагностических методик осуществлялось через изучение нормативно-правовых документов, методической и психологической литературы, педагогических технологий и диагностик, на заседаниях методического совета школы, целью которого являлось создание и развитие целостной системы взаимосвязанных мер, основанных на достижениях науки и передового педагогического опыта и направленной на развитие творческого потенциала учителя и, как следствие, на рост уровня образованности, воспитанности и развитости учащихся. Всё это позволило повысить уровень психолого-педагогической коммуникативной компетенции, актуализировать проблему и наметь пути её решения.

В итоге, сделано следующие:

1.Проанализироно состояние организации отслеживания результатов деятельности педагогов.

2. Изучены нормативно - педагогические и методические документы.

3.Подготовлены нормативно-методические документы.

4.Разработана структуры мониторинга результативности деятельности педагогов .

5.Разработаны теоретические подходы к данной проблеме.

6.Подготовлены материалы для обеспечения функционирования мониторинга.

 Что было включено мной в мониторинг результативности деятельности педагогов? Это:

1.Проведение открытых уроков.

2. Повышение теоретического уровня подготовки (выступление на за методических заседаниях отделений и педсоветах).

3. Работа в роли эксперта на академических прослушиваниях и выпускных экзаменах учащихся.

4. Качество посещенных у учителя рабочих уроков (учитывается эффективность избранной учителем модели обучения, оптимальность сочетания отобранных форм, методов и форм обучения, использование материально-технической дидактической баз кабинета, работа учителя над предложениями по итогам предыдущих посещений).

5. Работа по теме самообразования. Уровень освоения государственного образовательного стандарта по преподаваемому предмету ( общая динамика). 6. Результаты государственных итоговых экзаменов выпускников (качество результатов, средний балл, соответствие экзаменационных отметок годовым).

7. Участие учащихся педагога в предметных олимпиадах различного уровня.

 В блок мониторинга также входит контроль за организационно-педагогической деятельностью, где мной отслеживаются такие параметры как: работа со школьной документацией (своевременность, правильность, систематичность ведения), программа по учебной дисциплине (график выполнения практической части программы), классный журнал, дневники учащихся.

 Таким образом, каждый объект мониторинга оценивался критериями, для которых были определены показатели, т. е. данные, по которым можно судить об уровне работы каждого учителя..

На основании вышеизложенной программы на каждого педагога школы был оформлен индивидуальный мониторинг личностно-профессионального развития. В течение учебного года происходил сбор, обработка, хранение информации и оценка всех направлений деятельности педагога.

Как заместитель директора по учебно-воспитательной работе в я организовала:

- текущее и перспективное планирование деятельности педагогического коллектива;

- работу по подготовке и проведению экзаменов;

- просветительскую работу для родителей, принимала родителей (лиц их заменяющих) по вопросам организации учебно-воспитательного процесса;

- работу по соблюдению в образовательном процессе норм и правил охраны труда;

 -организовывала и координировала разработку необходимой учебно-методической документации;

 -осуществляла систематический контроль за качеством образовательного процесса и объективностью оценки результатов образовательной подготовки обучающихся;

- контроль за учебной нагрузкой обучающихся;

- контролирование правильного и своевременного ведения педагогами классных журналов, другой документации;

- контроль за своевременным проведением инструктажа обучающихся и его регистрацией в журнале;

- контроль за соблюдение обучающимися Правил для учащихся;

- обеспечивала качественную и своевременную замену уроков временно отсутствующих учителей, вела журнал учета пропущенных и замещенных уроков; своевременное составление установленной отчетной документации;

посещала уроки и другие виды учебных занятий, проводимых учителями, анализировала их форму и содержание, доводила результаты анализа до сведения педагогов;

- оказывала помощь педагогическим работникам в освоении и разработке инновационных программ и технологий;

- составляла расписание учебных занятий и других видов образовательной деятельности,

- участвовала в комплектовании школы, принимала меры по сохранению контингента обучающихся;

- участвовала в подборе и расстановке педагогических кадров, организовывала повышение их квалификации и профессионального мастерства,

- руководила работой методических объединений и методического совета;

- вносила предложения по совершенствованию образовательного процесса, участвовала в работе педагогического совета школы;

- соблюдала этические нормы поведения в школе, в быту, в общественных местах соответствующие общественному положению педагога

- координировала работу учителей по выполнению учебных программ.

 Положительная динамика личностно-профессионального роста педагогов свидетельствует об эффективности организации нормативно-правового, научно-методического, организационного, информационного обеспечения образовательного процесса в школе. Педагоги постоянно находятся в творческом поиске, процессе саморазвития и совершенствования, представляют свой опыт работы на различных уровнях образовательного сообщества.