**«Маленькие шаги к большому успеху»**

**Модель повышения мотивации саморазвития педагога на основе личностно-ориентированного подхода к профессиональному росту**

Авторы: Ратайко Ирина Ивановна

Волчёнкова Галина Петровна

Научный руководитель:

Щербова Татьяна Вадимовна

Профессия учителя не терпит шаблона, отставания от требований времени.

Ш.А. Амонашвили

Норма развития – это не что-то среднее, что есть, а то лучшее, что возможно в каждом конкретном возрасте для каждого … при существующих условиях.

В. И. Слободчиков

# 1. Актуальность представляемой модели

Цель комплексной модернизации системы образования состоит в достижении нового, отвечающего современным потребностям государства, общества и личности, качества образования. Об этом гласит Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2016-2020 годы, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.12.2014 N2765-р, Концепция развития системы образования Калининского района Санкт-Петербурга на 2016-2020 годы, Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования, утвержденный приказом Минобрнауки России от 06.10.2009 №373. − Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования, утвержденный приказом Минобрнауки России от 17.12.2010 №1897 и вступающий в силу с 2017 года Профессиональный стандарт педагога.

В связи с повышением требований к качеству образования сегодня школа стремится найти новые инструменты влияния на повышение мотивации педагогического коллектива, найти те инструменты влияния, благодаря которым можно повысить качество образовательных услуг. Как и прежде, особенно востребованы в школе высококлассные педагоги, постоянно совершенствующие свое мастерство, мобильно реагирующие на изменения, происходящие в образовательном пространстве. То есть в основе обновления системы образования сегодня лежит "человеческий фактор" - личность педагога. Но за последние 15 лет непрерывного реформирования образования мотивация педагогов работать творчески, с энтузиазмом, снизилась. Молодые педагоги, приходящие в образовательные учреждения, в основной своей массе пассивны. Поэтому можно говорить, что эпоха перманентных перемен в образовании повлекла за собой ряд противоречий, которые проявляются в следующем:

|  |  |
| --- | --- |
| Возрастающие требования к уровню профессиональной деятельности педагога | Неготовность педагога к созданию педагогического пространства, обеспечивающего реализацию индивидуальных учебных программ, формирование социальных компетенций |
| Утвердившийся образ профессиональной деятельности педагога с творческой направленностью педагогического мышления | Сложившаяся модель профессионального образования, ориентированного преимущественно на традиционную «знаниевую» парадигму педагогической деятельности |
| Необходимость мобильно реагировать на непрерывно меняющиеся требования к  развитию субъектов образовательного процесса | Консервативный характер деятельности  педагога |
| Социальный заказ на высококомпетентного педагога | Отсутствие разработанных механизмов в преодолении таких негативных явлений, как ранние педагогические кризы, педагогическое истощение, замедление и прекращение профессионального роста педагога |
| Желание педагога повышать свое профессиональное мастерство | Затруднения в формулировании своего профессионального "заказа" методической службе школы**,** района, города |
| Осознание педагогом своего высокого социального предназначения | Отсутствие реальных возможностей его осуществить |

В итоге суть современных противоречий в образовательном пространстве сводится к высокой востребованности в профессиональном, мотивированном на постоянное профессиональное развитие педагоге и отсутствием вариативности и систематичности повышения его квалификации, в отсутствии адресных (подходящих конкретному образовательному учреждению) моделей **и средств** методической поддержки.

# 2. Проблемы и задачи, которые решает школа, реализуя данную модель

В центре внимания предлагаемой нами модели находится решение проблемы **модернизации системы** *(методов и форм)* **методической поддержки** повышения квалификации **педагога** через **развитие индивидуального стиля педагогической деятельности,** который является профессионально-личностным основанием для выстраивания **индивидуальной** траектории в повышении мастерства **педагога,** находящегося на разных этапах профессионального становления: от начала профессиональной карьеры (молодой специалист) до уровня мастера (наставника).

**Работая над построением модели, мы пытались ответить на следующие вопросы:**

— Как создать благоприятную мотивационную среду для работы учителей?

— Что побуждает педагогов хорошо работать?

—Почему работники, имеющие одинаковую квалификацию, трудятся с различной эффективностью?

 — Почему один и тот же учитель в одинаковых ситуациях работает по-разному?

Исходя из внутренней потребности образовательного учреждения, мы поставили перед собой следующие **задачи:**

1. Провести мониторинговые исследования индивидуальных потребностей педагогов, с целью выяснения факторов, влияющих на и их профессиональные мотивы учителя.
2. Сформировать модель педагога в качестве конечного результата деятельности в соответствии с требованиями профстандарта и с учётом его личностного социально - педагогического типа.
3. Определить возможные направления работы администрации, коллектива и самого педагога в поддержке педагогического потенциала учителя и развитии профессионального мастерства

Проведя мониторинги мотивации учителей, мы пришли к выводу: профессиональные мотивы педагога можно сгруппировать в три блока:

* мотивы выбора педагогической профессии;
* мотивы, проявляющиеся в процессе труда учителя;
* мотивы совершенствования педагогической деятельности.

Первый блок включает в себя интерес к работе с детьми, подражание (например, своим учителям, родителям, коллегам и т.д.), а также способность к организаторской деятельности. По мере работы учителя, приобретения им своего опыта педагогической деятельности у него складывается интерес к работе с детьми определённого возраста, происходит осознание важности, значимости своего труда для общества, появляется интерес к развитию своих педагогических способностей.

    В отличие от других профессий, учителя предрасположены к тому типу мотивации труда работников, для которого основу составляют высокие идейные и человеческие ценности. Это люди, стремящиеся своей деятельностью принести людям добро и гуманизм. Большинство из них работают ради дела, которым занимаются, несмотря на то, что при этом они получают от государства и общества очень скромное материальное вознаграждение.

Мы выяснили, что эффективность трудовой деятельности работников выше в тех случаях, когда их усилия определяются именно внутренней мотивационной доминантой. Поэтому в работе с персоналом мы ориентировались не только на материальные стимулы или различные формы обеспечения признания труда работников (всевозможные поощрения, повышение квалификационных категорий в результате аттестации, обобщение передового опыта и т.п.).

# Описание модели: компоненты, содержание, взаимодействие

В основе предлагаемой нами модели заложена идея непрерывного саморазвития педагога на основе инновационной деятельности образовательного учреждения. Именно новое, инновационное, содержание образования способно поддерживать интерес педагогов к своей работе, к участию в управлении коллективом, к саморазвитию. Особенно это значимо по отношению к достаточно молодым сотрудникам, которые скорее, чем их более опытные коллеги, готовы покинуть учреждение, если оно не обеспечивает удовлетворения их потребностей в профессиональном росте. Для педагогов с опытом данная модель тоже применима, так как она помогает предотвратить синдром профессионального «выгорания». Кроме того, мы учитываем, что все люди мотивируются разными факторами. Залог успеха состоит в том, чтобы дать сотрудникам то, чего они действительно хотят, к чему стремятся. Другими словами, личностно-профессиональное развитие – это и есть саморазвитие педагога. Поэтому немаловажным фактором всё же остаётся личностный подход к становлению не просто педагога, соответствующего нормам профессионального стандарта, но и обладающего ярким индивидуальным стилем педагогической деятельности.

Немаловажную роль играет и то, кто будет оказывать влияние на формирование такого педагога. В нашем случае это не только администрация школы, но и педагоги-наставники, и предметные МО, и Школа молодого учителя. Все эти социальные группы имеют свои функции в формировании мотивации. Ближе всего к молодому учителю стоит его наставник. Именно ему больше всего видно, какая компетенция специалиста требует большего внимания. Благодаря подвижности модели и её кластерной плоскости и центростремительной направленности мы видим, что, несмотря на возможность разных траектории движения всех областей: от молодых специалистов до профессионалов, - конечная цель мотивации педагога - педагогическая компетентность. Она состоит из следующих областей:

* В компетентности в разработке программы, методических и дидактических материалов к уроку и принятия педагогических решений,
* В организации педагогической деятельности,
* В области личностных качеств педагога
* В постановке целей и задач педагогической деятельности,
* В мотивировании обучающихся и воспитанников,
* В обеспечении информационной основы педагогической деятельности и др.

За гранью схемы лишь остаётся индивидуальный стиль педагогической деятельности специалиста. Он складывается медленно и здесь заложено влияние многих факторов, в том числе и посещение уроков других учителей, относящихся к различным педагогическим типам. Молодой специалист должен понять, чем отличается урок «творца» от урока «пунктуала». Возможно, влияние этих разных типов, их симбиоз и ляжет в основу его личной профессиональной деятельности, индивидуального педагогического стиля. С этой целью предметными МО организовывается график взаимопосещения уроков, и не только открытых.

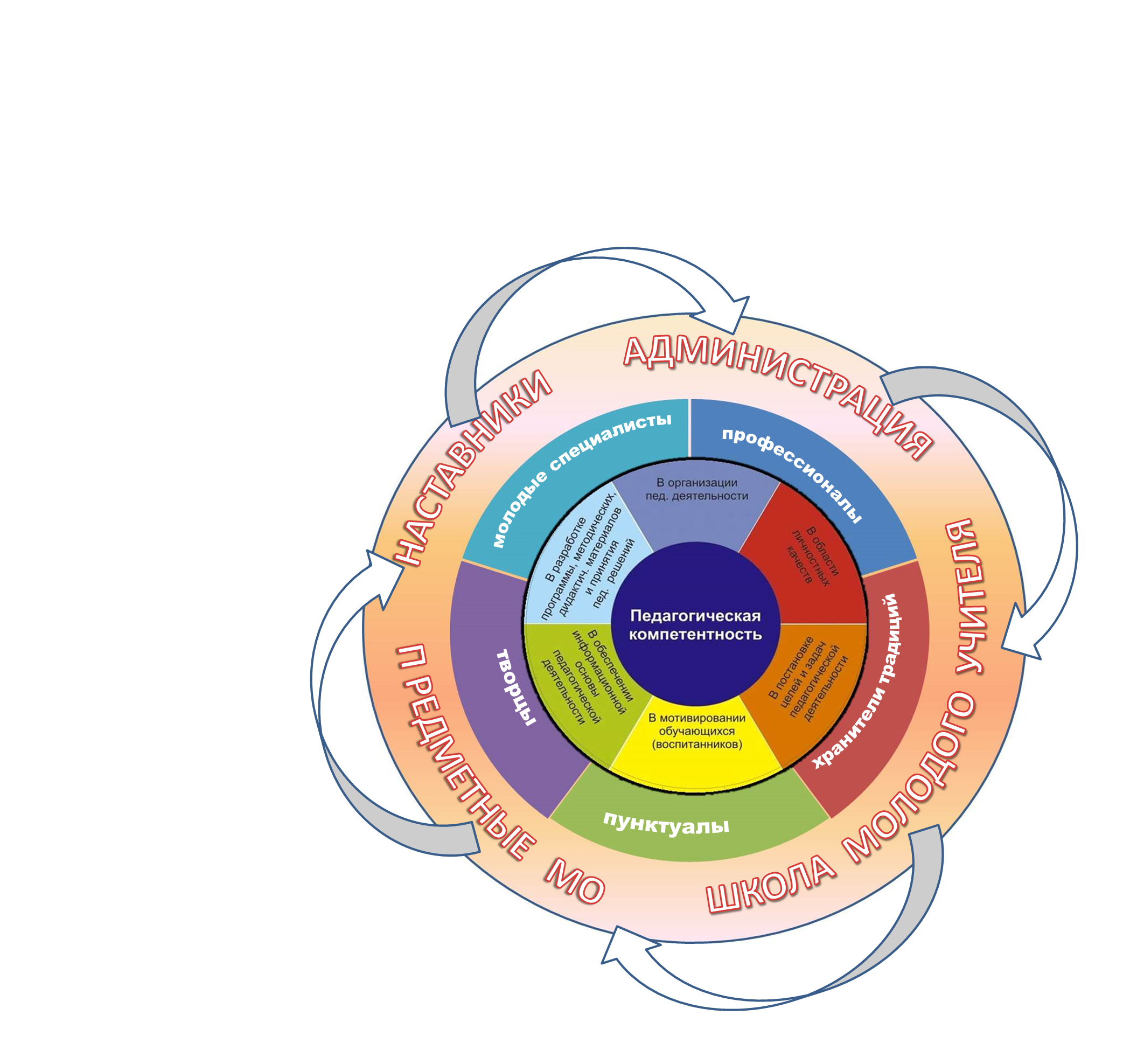


Рис. 1 Модель повышения мотивации саморазвития педагога на основе личностно-ориентированного подхода к профессиональному росту

Если в школе не один молодой специалист, а сразу несколько, то возможно организовать работу «Школы молодого учителя». Функция этой внутришкольной организации состоит в том, чтобы развить активность педагогов. Особенности её работы и план будут указаны ниже. Эта структура может стать основной площадкой для подготовки и проявления молодых специалистов в методическом направлении. Здесь каждый может проявить себя, так как, выступая, педагог растёт, в том числе и в глазах своих коллег. И хотя это ещё не выступление на педагогическом совете, но всё же место, трибуна, с которой твой голос будет услышан.

Ещё один фактор, который заложен в схеме, но явно не выражен, это соревновательный характер отношений между предметными объединениями. Только рейтинг предметных МО. Заставляет чувствовать личную сопричастность к общему делу, стремление не подвести своих коллег. Рейтинг предметных МО проводится в мае. Он позволяет мотивировать не только молодых специалистов, но и всех педагогов школы. Рейтинг проводится по следующим показателям:

* Ведение документации предметного МО,
* Теоретическое наполнение заседаний МО,
* Мастерство педагогов, участие в профессиональных конкурсах,
* Посещение уроков,
* Качество знаний по предметам,
* Результативность участия детей в конкурсах.

Победитель рейтинга награждается званием «Лучшее методическое объединение» и награждается вымпелом.

Формируя личностно-ориентированную систему мотивации, необходимо учитывать социально-психологические типы педагогов. Система этих типов представлена ниже.

***1. Молодые специалисты*** часто готовы работать за скромный оклад, на небольшой нагрузке ради получения опыта и соответствующей квалификации. Они достаточно инертны, пассивны в делах коллектива, стремятся впитывать, усваивать, а не влиять. Юные работники не умеют планировать, прогнозировать свою работу, определять конечный результат. Их сверхзадача — справиться с возложенными должностными обязанностями. Однако проходит год-два — и все меняется.

***2. Профессионалы —*** высококлассные специалисты, работающие, прежде всего на результат. Они реалистичны, активны, инициативны, стремятся к участию в руководстве организацией, берут на себя разные общественные поручения.

***3. Творцы*** — это креативные личности, интеллектуалы, предпочитающие эвристические формы работы. Они ищут интересные приемы, подходы, стремясь модернизировать учебный процесс. Творцы способны выдвигать идеи и реализовывать их, но непросто уживаются в коллективе, так как излишне критичны и самокритичны.

***4. Пунктуалы***, скорее всего, педанты-аккуратисты, которые особенно ценят комфортность работы, ее своевременное начало и завершение, четкость и спланированность действий руководства.

***5. Хранители традиций*** чувствуют себя наставниками, неформальными лидерами. Находясь несколько в стороне от привычной суеты, мэтры владеют механизмом влияния на начальство, формируют общественное мнение и определяют судьбоносные решения.

Для изучения мотивации педагогов нами применяются довольно распространенные методы опроса и анкетирования, диагностического интервью и собеседования, кейс-анализа, фокус-группы. Стартовый мониторинг может выглядеть следующим образом: <https://goo.gl/forms/wqM2UvsLBVFWf4G03>

Анализ ответов учителей проводится администрацией по следующим направлениям:

1. Факторы, которые в наибольшей степени вызывают у ваших педагогов неудовлетворенность своим трудом.

2. Какие из них, по мнению большинства педагогов, имеют место в школе?

3. Какие отсутствуют?

4. Какие действия по ослаблению влияния факторов неудовлетворенности трудом можно предпринять?

5. Действия каких факторов, кроме выделенных большинством учителей, можно ослабить и как?

Проведённый мониторинг в целом помогает понять сложившийся один из двух типов педагогического коллектива:

педагогические коллективы с ориентацией на саморазвитие и самореализацию;

педагогические коллективы с ориентацией на защищенность и материальное благополучие.

В соответствии с данными мониторинга действия администрации выстраиваются по следующим направлениям:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Направление усиления мотивации профессиональной деятельности учителя** | **Характеристики направления** | **Способы повышения мотивации** |
| 1 | *Удовлетворение материальных потребностей педагогов* | Достигается через: - заработную плату (должна соответствовать выполненной работе); - возможность приобретения нужных вещей (предметов обихода, научно-ме­тодической и учебной литературы, и т.д.). | Экономические  Ресурсные |
| 2 | *Удовлетворение социальных потребностей педагогов* | Достигается через: - информированность (зна­комство с достижениями коллег, что позволяет сравнить их с результатами своей работы и порождает чувство соревновательности; получение обратной связи о своей деятельности; получение сведений о критериях успеха); - общение с коллегами (посредством творческих встреч, конференций, семинаров, создания и функционирования профессиональных сообществ и т.д.). | Интеллектуально-творческие |
| 3 | *Удовлетворение потребностей педагогов в личностном росте и самоактуализации* | Достигается через: - разработку и принятие программы развития каждого педагога, перспективное планирование, выстраивание его профессиональной карьеры. | Статусные |

## Основная задача администрации: предпринять шаги по переориентации педагогов на саморазвитие. Делается это опять же с учётом социально-педагогических типов педагогов.

## Зависимость способов мотивирования педагогов от их социально-педагогических типов учителей

***Экономические способы***

Наиболее реалистичны малозатратные разовые варианты, которые выполняют больше психологическую задачу и могут оказаться полезными на некоторое время. Они ни к чему не обязывают и могут применяться в отношении всех членов коллектива.

К таким вариантам относят:

* премию по итогам работы или определенного периода (учебной четверти, года);
* ценный подарок (на день рождения, юбилей, семейное торжество, праздник);
* экскурсии и другие виды досуга (поездка в театр, цирк и проч.);
* корпоративные празднества и вечеринки.

Можно назвать долгосрочные и более затратные способы поддержки, применять которые следует избирательно, отдавая себе отчет, что вряд ли когда представится возможность мотивировать сотрудника сильнее. Здесь важна степень личного доверия, уважения в коллективе, ценности педагога для учреждения.

К таким способам стимуляции можно отнести:

* аттестацию на более высокую категорию;
* содействие в получении гранта на реализацию значимого педагогического проекта;
* предоставление возможности вести дополнительные часы кружковой деятельности (при условии предоставления интересной программы);
* разрешение на работу по совмещению;
* назначение на руководящую должность (председателем методического объединения, заместителем директора и др.);
* содействие в улучшении жилищных условий.

Следует помнить, что экономические способы стимулирования мотивации обладают ограниченной эффективностью. Поэтому руководству чаще необходимо задумываться о других, нематериальных, стимулах (интеллектуально-творческих, ресурсных, статусных).

***Интеллектуально-творческие способы***

Это способы мотивации творческих кадров (**Творцов**), способствующие их образовательному и профессиональному росту, в том числе карьерному. Данные подходы востребованы в работе с активными профессионалами, креативными личностями. Даже разовое использование такой мотивации может быть полезно. Оно необходимо одаренному педагогу для дальнейшего саморазвития.

Среди таких приемов выделяют:

* доброжелательный предметный разговор с позитивной оценкой выполненной работы, устная похвала после посещения урока (занятия) или мероприятия;
* проведение открытых уроков, семинаров;
* направление слушателем на различные проблемные семинары и конференции;
* содействие в выдвижении на престижный конкурс;
* возможность представлять свою организацию на значимых мероприятиях (форумах, конференциях), в том числе международных;
* помощь в обобщении опыта, подготовке авторских учебников и пособий, публикаций к печати;
* содействие в разработке и утверждении авторской программы и т. д.

***Ресурсные способы***

Сюда относят способы мотивации, позволяющие экономить время специалиста или распределять его более эффективно. Эти приемы окажутся близки пунктуалам, желающим оптимизировать свое пребывание на работе.

Данное стремление, прежде всего, связано с семьей (строительство семейного гнезда, воспитание детей, уход за больными родственниками), а также может быть вызвано занятостью на другой работе, общественной деятельностью, наличием любимого увлечения и проч.

**Пунктуалы** предпочитают:

* дополнительные отгулы (в течение года или к отпуску);
* удобный график отпуска, а также его непрерывность;
* наиболее компактный (без окон) график работы;
* методические часы и дни;
* возможность выбора учебной нагрузки.

К ресурсным способам стимулирования относят такие инструменты руководителя, как предоставление постоянного кабинета, дополнительного оборудования или новой мебели, создание комфортной рабочей обстановки (шторы, жалюзи, кашпо, стенды, картины и т. п.).

***Статусные способы***

Данные методы призваны повышать роль педагога в коллективе. Они особенно ценны для **хранителей традиций** образовательного учреждения. В их число входят:

* оказание административной помощи в разрешении конфликтных ситуаций (между педагогами или родителями учащихся);
* публичная похвала на совещании или педсовете;
* вынесение благодарности в приказе;
* представление к грамоте или званию;
* помещение фотографии на стенд;
* признание успехов детей (организация выставки работ учащихся, концерта творческого коллектива, выступления спортивной команды и т. п.);
* выражение признательности со стороны детей и их родителей.

Параллельно с этим разрабатываются подходы к построению характеристик и оценок состояния (хода) процессов личност­но-профессионального развития и самораз­вития педагогов. Для этого выделяются основные задачи, которые решаются на каждой стадии развития педагогов в соответствии с запросами педагога, его принадлежности к конкретной группе социально-педагогических типов. Это по­зволяет сформировать систему диагностиче­ских индикаторов, структурированную по за­дачам личностно- профессионального развития (саморазвития) педагогов.

Так как развитие педагогов происходит непрерывно в связи с введением ФГОС НОО и ООО, то можно говорить, что данная модель может быть применима практически ко всему педагогическому коллективу. Таким образом, каждый из социально-педагогических типов, живя и действуя в одной образовательной среде, объединенной одной инновационной идеей, рано или поздно начинает понимать, что что-то может пройти мимо него, что у кого-то из коллег уже есть большие наработки и он готов ими поделиться, что на уроках должно быть всегда интересно, а качество образования учеников должно радовать всех участников образовательных отношений. Выбрав наиболее слабое звено, своей деятельности он маленькими шагами, но начинает движение вперёд, в направлении к педагогической компетентности. Шаги эти рассматриваются в данной модели как три стадии личностно-профессионального развития.

## Характеристика специфики первой стадии и задачи личностно-профессионального развития (саморазвития) педагогов

**Задача: переосмыслить свою профессиональную деятельность в новой образовательной среде**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *Ведущее*  *противо­речие* | *Основная направлен­ность характери­зуемых*  *процессов* | *Задачи развития (саморазвития)* |
| Система индивиду­альных ценностей и норм, умений и навыков молодого педагога не соот­ветствует | Формиро­вание понимания значимости своей про­фессио­нальной деятельно­сти, ее ценностной ориента­ции. | 1. Осмыслить свою профессиональную деятельность в про­странстве учебного процесса (воспитатель­ного процесса). 2. Педагогически освоить содержание и методы преподавания своего предмета. |

## Характеристика второй стадии и задачи личностно-профессионального развития (саморазвития) педагогов

Задача: освоить методико-технологическим базис осуществления эффективной педагогической деятельности.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *Ведущее*  *противо­речие* | *Основная направлен­ность характери­зуемых*  *процессов* | *Задачи развития (саморазвития)* |
| Потребность осуществить профессиональную самоидентификацию, стать частью профессионального сообщества не согласуется со стремлением педагога к максимально возможной персонализации. | 1. Осмысление ценностно-смысловых оснований и ориентации своей профессиональной деятельности («В чём смысл обучения и воспитания?) 2. Наработка умений и навыков осуществлять свою педагогическую деятельность как целостный процесс обучения и воспитания. 3. Овладеть методами психолого­-педагогического анали­за проблемных ситуаций, диагностики процессов обучения и воспитания. | 1. Переосмыслить свою профессиональную деятельность в про­странстве профессионально-педагогической культуры. 2. Освоить методико-технологическим базис осуществления эффективной педагогической деятельности. 3. Сформировать умения ставить тактические цели деятельности и разрабатывать про­грамму их достижения 4. Овладеть методами психолого – педагогического анализа проблемных ситуаций в образовательном процессе. 5. Отработать навыки решения актуальных задач педагогической деятельности |

**Характеристика специфики третьей стадии и задачи личностно-профессионального развития (саморазвития) педагогов**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *Ведущее*  *противо­речие* | *Основная направлен­ность характери­зуемых*  *процессов* | *Задачи развития (саморазвития)* |
| Стремление педагога быть максимально полно представленным своими индивидуальными особенностями в профессиональном сообществе не согласуется с готовность сообщества принять, одобрить только те особенности, которые соответствуют целям, ценностям и специфике развития общества | Осмысление ценностно-смысловых оснований совместного развития и саморазвития, освоение гуманистической установки по отношению к личности учащихся и педагогов.  Наработка умений и навыков оценивать влияние принимаемых решений на общество.  Осуществлять педагогическую деятельность с учётом вероятных последствий.  Проектировать необходимые изменения в реальности. | 1. Переосмыслить свою профессиональную деятельность в процессе усвоения знаний и смыслов. 2. Сформировать отношение к реальности (в том числе педагогической) как к системному и развивающемуся объекту. 3. Освоить совокупность эвристических методов, обеспечивающих индивидуальные проявления педагогического творчества. 4. Создать основы индивидуальной системы решения разнообразных задач собственной педагогической деятельности. 5. Владеть навыками профессионального взаимодействия и общения, следовать нормам жизни коллектива |

# Механизмы реализации модели

1. [Мониторинг степени удовлетворённости педагогического коллектива](https://goo.gl/forms/wqM2UvsLBVFWf4G03)
2. [Результаты диагностики уровня эмоционального выгорания педагогического коллектива](https://docs.google.com/document/d/1lNce2PK0NGWk9RKkNpMtZsZCAAxH86Lg_Jxi9CEkbp0/edit)
3. [Мониторинг «Эффективное управление образовательным процессом»](https://docs.google.com/forms/d/1uUf75kFvXlhlj1jTh9mtkWAIvtsPs9LsiU183jTcE2g/viewform)
4. [Мониторинг готовности к инновационной деятельности](https://docs.google.com/document/d/1d762xvrFPHseXHpdPtZUpwVb5unTz9659kXsnS0Yvrc/edit)
5. [Мониторинг "Профессиональные компетенции педагогов ОУ в рамках ОЭР"](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScGuM9Vn0Eh7wbuh7mFsNoxwKMDPvqdqlQz5w-LaRAA_7rxFQ/viewform)
6. [Должностная инструкция учителя по ФГОС](https://drive.google.com/drive/u/0/folders/0B2qBtprP1yloM1E1cWY3N3VkME0)
7. [Положение о наставничестве](https://drive.google.com/drive/u/0/folders/0B2qBtprP1yloM1E1cWY3N3VkME0)
8. [Положение о школе молодого учителя](https://drive.google.com/drive/u/0/folders/0B2qBtprP1yloM1E1cWY3N3VkME0)
9. [План работы школы молодого учителя](https://drive.google.com/drive/folders/0B2qBtprP1yloM1E1cWY3N3VkME0)
10. [Положение о рейтинге МО учителей-предметников](https://drive.google.com/drive/u/0/folders/0B2qBtprP1yloM1E1cWY3N3VkME0)
11. [Положение об эффективности труда педагога](https://drive.google.com/drive/u/0/folders/0B2qBtprP1yloM1E1cWY3N3VkME0)
12. [Самоанализ учебной работы учителя](https://drive.google.com/drive/u/0/folders/0B2qBtprP1yloM1E1cWY3N3VkME0)

## Эффекты реализации (с указанием индикаторов достижения заявленных результатов)

Предлагаемая нами модель помогает педагогам осмыслить свою профессиональную деятельность в пространстве образовательного процесса, сформировать отношение к педагогической реальности как к системному и развивающемуся объекту, формировать и развивать методико-технологический базис профессиональной деятельности педагога. Индикаторами в данной области можно считать:

* готовность к самообразованию по совершенствованию своей квалификации,
* формирование системы представлений о структурной, методической и процессуальной сторонах педагогической деятельности,
* становление индивидуального стиля педагогической деятельности,
* понимание и реализация творческой природы своей педагогической деятельности.

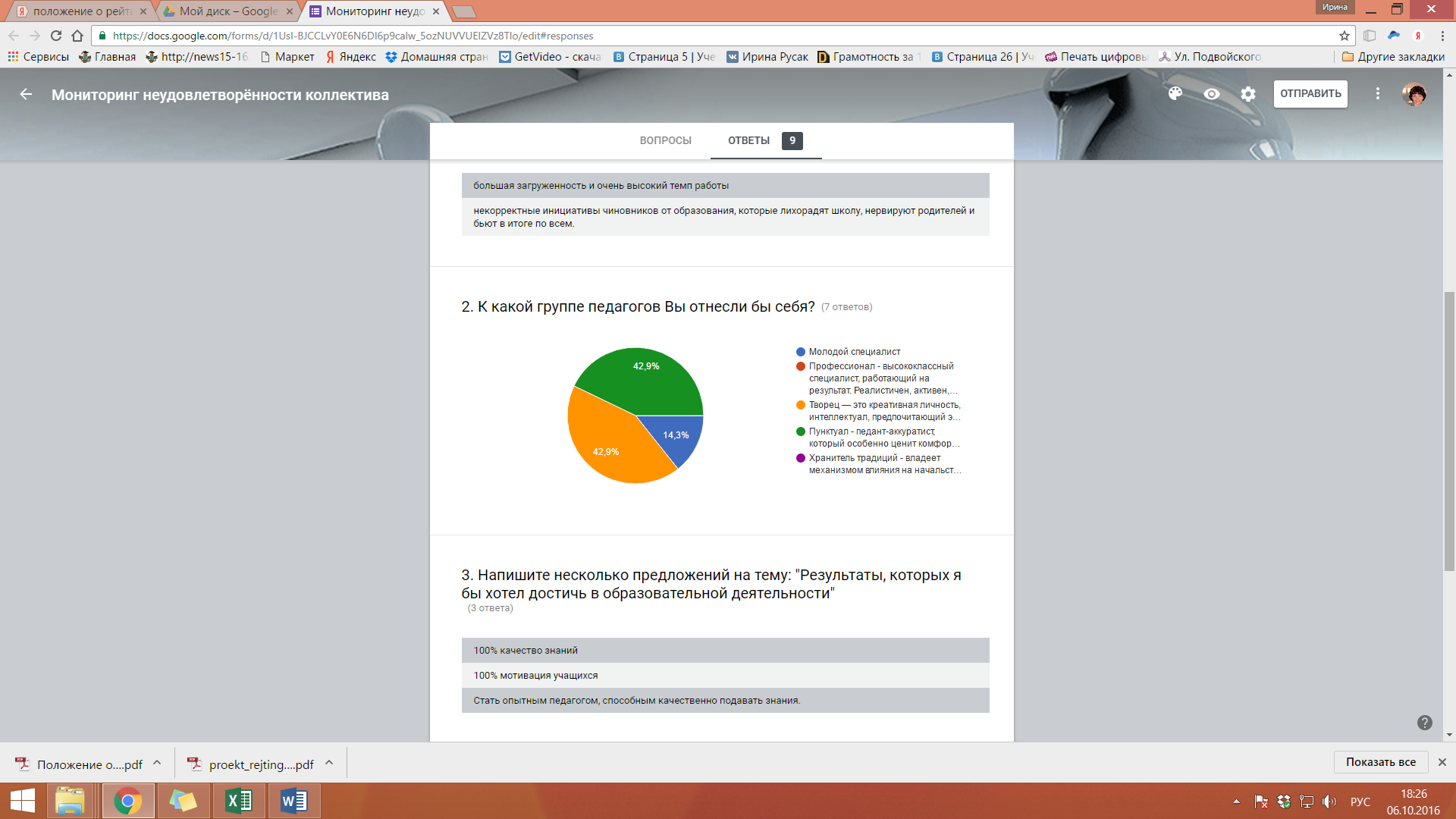


Рис. 2 Результаты самодиагностики педагогического коллектива

Результаты самооценки педагогического коллектива показали, что в основном педагоги высоко оценивают свою деятельность. Но есть в коллективе и те, кто действительно желает повысить свой уровень методической подготовки. Данную оценку можно считать реальной, так как учителя школы не раз доказывали высокий уровень своего педагогического мастерства в районе и городе. В 2016 году Совет по образовательной политике при Комитете по образованию Санкт-Петербурга утвердил предложение о признании школы № 139 ресурсным центром общего образования. С 1 сентября 2016 года распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга №1443-р от 16.05.2016 «О признании образовательных учреждений экспериментальными площадками Санкт-Петербурга и ресурсными центрами общего образования Санкт-Петербурга» Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 139 с углубленным изучением математики Калининского района Санкт-Петербурга получила статус ресурсного центра общего образования Санкт-Петербурга по теме «Электронный учебно-дидактический комплекс «Мониторинг  сформированности универсальных учебных действий по предметам».

Сегодня школа продолжает свою работу по повышению качества образования, используя инновационные подходы в обучении, а также обновляя традиционные.

## Возможность диссеминации

Модель полностью разработана и готова к реализации в другом образовательном учреждении. Основные методические материалы и локальные акты размещены в п. 4.

## Список литературы

1. Взаимосвязь общей и профессиональной культуры педагога как фактор повышения педагогической компетентности: сборник научных статей . Под ред. Браже Т. Г. – СПб.: РАО ИОВ, 1992
2. Воронцова В. Г. Гуманитарно-аксиологические основы постдипломного образования педагога. – Псков,1997
3. Куликова Л. Н. Проблемы саморазвития личности. – Хабаровск, Изд ХГПУ, 1997.

## Список интернет-ресурсов

1. Федеральные государственные образовательные стандарты общего образования <http://xn--80abucjiibhv9a.xn--p1ai/documents/543>
2. [Профессиональный стандарт педагога](http://xn--80aaaaoadbi1fjidfjfmsf6a.xn--p1ai/%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%84%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%80%D1%82-%D0%BF%D0%B5%D0%B4%D0%B0%D0%B3%D0%BE%D0%B3%D0%B0/)
3. [Концепция развития системы образования Калининского района Санкт-Петербурга на 2016 – 2020 годы](http://oo-kalina.ru/modern-obraz/koncept-razv)
4. [Программа развития школы на период 2016-2020 гг.](http://school139.edusite.ru/DswMedia/2016-2020programmarazvitiyagbousosh-139.pdf)