**Организационно-педагогические условия**

**развития творческого потенциала коллектива**

(директор МБОУ СОШ №16 города Невинномысска)

**Содействуя успеху каждого,**

**идти к успеху образовательного учреждения**

Смысл пребывания человека в образовательной системе - максимальное раскрытие способностей, творческого потенциала, самовыражение, реализация интересов.

С первых дней работы в администрации моим управленческим кредо стали слова «Содействуя успеху каждого, идти к успеху образовательного учреждения». Для меня 16 школа – это «храм науки и добра», где прошло мое становление как учителя и администратора. За 35 лет работы в одном учреждении просто прикипаешь к нему и хочется, чтобы твоя школа стала еще лучше. А для этого есть: опыт предыдущих поколений, традиции, которые сложились в школе, есть коллектив, который хочет работать на результат.

Миссия школы сегодня определена социальным заказом, возможностями педагогического коллектива и материально-технической базой учреждения. Чтобы реализовать поставленные задачи необходимо формирование коллектива инновационного типа, обеспечивающего качество образовательного и воспитательного процесса. Это является актуальным сейчас в ситуации перехода к постиндустриальному информационному обществу. В этой связи необходимо создание эффективных условий для творческого характера образовательного процесса.

Для чего это необходимо?

-Осознается необходимость изменений, которые происходят на всех уровнях управления образованием;

-появляются новые характеристики образования, такие как вариативность, разноуровневость;

- растет конкуренция на рынке образовательных услуг;

-возрастают требования к уровню образования со стороны разных потребителей образовательных услуг: родителей, общественности, самих учащихся.

Изыскание собственных ресурсов становится насущной задачей образовательного учреждения, что настоятельно требует изменения подходов к управленческой политике администрации школы. Устойчивую основу для позитивной динамики развития творческих способностей, учащихся в образовательной среде школы создают ресурсные условия: нормативно-правовые, кадровые, материально-технические, финансовые, информационные.

Школа была открыта в 1980 году. Проектная наполняемость 858 человек. Сегодня в школе обучается 664 ученика. За последние годы наблюдается рост количества учащихся и классов. В школе обучаются дети из всех социальных слоев, как способные к обучению, так и испытывающие затруднения, здоровые и с ограниченными возможностями здоровья. Ежегодно на индивидуальном обучении обучается до 5 человек, в настоящее время два ребенка обучаются дистанционно.

Традициями школы являются:

-Открытость образовательного процесса

-Уважение к личности ученика и педагога

-Стремление педагогического коллектива оказать поддержку всем участникам образовательного процесса

-Создание условий для развития каждого учащегося с учетом его индивидуальных образовательных возможностей

Образовательное учреждение - цент организации досуга, развития творческих способностей учащихся. Широко используются ресурсы социального партнерства с ЦДТ, ДЮСШ, СЮН, центром туризма, СК «Трудовец».

В школе работает психолого-педагогическая службы. Во второй половине дня в начальной школе работает групп продленного дня, 75% учащихся посещают кружки и секции дополнительного образования учреждения.

Сложившаяся система работы дает возможность повышать эффективность работы учреждения. Школа в городском рейтинге среди общеобразовательных школ:

2012-2013 учебный год -5 место

2013-2014 учебный год -2 место

2014-2015 учебный год -3 место

 Участники образовательного учреждения видят школу как открытое информационное образовательное пространство, в котором созданы условия для личностного роста всех субъектов образовательного процесса.

**Родители хотят, чтобы школа обеспечила:**

* Возможность получения ребенком качественного основного общего и среднего общего образования; (Качество образования и обученность – важнейшие показатели успеха школы. Результаты успеваемости стабильны: обученность -100 %, качество-42%. Уровень сдачи ЕГЭ стабилен. Русский язык – средний бал за три года 66, 64, 67. Математика- средний бал за три года 55, 45,44.)
* Качественную подготовку школьников к поступлению в учреждения высшего образования

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Количество выпускников | Поступили в ВУЗы | Вузы Москвы, Петербурга | Новочеркасский политехнический  |
| 2012-2013 уч. год | 27 | 25 | 9 | 4 |
| 2013-2014 уч. год | 21 | 21 | 7 | 4 |
| 2014-2015  | 27 | 24 | 7 | - |

* Организация внеурочной деятельности детей
* информационную грамотность и овладение современными информационными технологиями
* сохранение и укрепление здоровья детей (Медицинское обслуживание, реализация программы «Здоровое поколение – будущее России», работа спортивных секций, участие в соревнованиях разного уровня, начиная со школьного, ежемесячные дни здоровья).

**Учащиеся хотят, чтобы в школе:**

* было интересно учиться
* имелись комфортные условия для успешной учебы, общения, самореализации
* возможность получить качественное образование
* имелись условия для освоения современных информационных технологий и развития творческих способностей.

**Педагоги ожидают:**

* создание в школе комфортных психолого-педагогических и материальных условий для осуществления профессиональной деятельности
* создание условий для творческой самореализации в профессиональной деятельности.

 Учитывая государственную стратегию развития образования и социальный запрос педагогическим коллективом определены **потенциальные результаты**, к достижению которых должна стремиться школа. Это:

* модернизация содержательной и технологической стороны образовательного процесса в школе
* создание в рамках школы открытого информационного образовательного пространства
* создание условий, обеспечивающих личностный рост всех субъектов образовательного процесса
* внедрение технологий здоровьесбережения и обеспечения медико-социально-психолого-педагогического сопровождения учащихся.

Все эти направления перспективного развития отражены в Программе развития образовательного учреждения.

 **Остановлюсь только на одном из пунктов: «Создание условий, обеспечивающих личностный рост всех субъектов образовательного процесса».**

1. **Нормативно-правовой ресурс**

В учреждении разработана нормативно-правовая база, соответствующая уровню и характеру, содержанию и направленности деятельности в управлении процессом развития творческих способностей, учащихся и педагогов. Документы локального уровня регламентируют деятельность всех участников образовательных отношений и позволяют:

-администрации системно осуществлять управление процессом творческого потенциала учителей и учащихся;

-педагогам иметь определенную степень самостоятельности при организации учебно-воспитательного процесса, проводить качественный мониторинг образовательных результатов учащихся, оценивать уровень своей профессиональной деятельности;

-обучающимся проявлять свою инициативу и самостоятельность в выборе, развивать различного рода социальные компетентности;

-родителям участвовать в создании среды образовательного учреждения через общественно-государственное управление.

**2. Кадровый ресурс**

Профессиональная компетентность педагога – главный ресурс качества образовательного процесса, выступает как главный фактор.

Каждый директор школы заинтересован сегодня в высоком уровне профессионализма педагогов и призван с этой целью совершенствовать все управленческие механизмы.

Профессиональное развитие учителя осуществляется двумя путями:

- через самообразование;

- за счет осознанного участия учителя в организованных школой мероприятиях; (влияние окружающей профессиональной среды на мотивацию учителя и его желание профессионально развиваться).

 Оба пути неразрывно связаны: учитель сам выбирает содержание, формы, методы из предлагаемой ему методической работы, и потому последняя приобретает характер самообразования; с другой стороны, отмечает М. М. Поташник, как бы учитель сам не заботился о своём профессиональном росте, сколько бы ни думал о нём, как бы тщательно сам ни проектировал его, он не сможет не воспользоваться внешними источниками, которые ему предлагает школа. Таким образом, управление в школе, руководство педагогическим коллективом является необходимым фактором профессионального развития любого педагога.

Образовательное учреждение полностью укомплектовано педагогическими кадрами, уровень образования педагогических работников соответствует требованиям занимаемых должностей. В школе работает 45 педагогов. Образовательное учреждение полностью укомплектовано кадрами, состав педколлектива стабилен, средний возраст составляет 45 лет. Сегодня в школе сложился коллектив единомышленников, в котором трудятся 9 учителей, имеющих звание «Почетный работник общего образования РФ», 87% педагогов имеют высшее профессиональное образование, 80 % - первую и высшую квалификационную категории.

Приведенные данные говорят о достаточно высоком уровне профессионализма, вместе с тем, о возможности профессионального выгорания отдельных педагогов, старения коллектива.

 Одним из показателей наличия здоровой профессиональной среды в школе, мотивации педагогической деятельности и профессионального развития в коллективе является постоянное участие педагогов в конкурсах, проведение мастер-классов, открытых уроков для педагогического сообщества.

 С целью повышения уровня педагогического мастерства внутри учебного заведения используются следующие формы методической работы:

1. Тематические педагогические советы. Темы педагогических советов актуальны: «Успешный учитель-успешный ученик. Причины невысокого качества знаний в школе и пути их устранения», «Творчество классного руководителя, отказ от шаблонов и стереотипов или как добиться успехов и избежать неудач в деятельности классного руководителя». Заседания педагогических советов проходят как в традиционных, так и в форме педагогиад, круглых столов, проблемных дискуссий, организационно-деятельностных игр.

 В педсоветы включалась:

-работа творческих групп учителей в рамках педсовета для решения поставленных задач и обоснования сделанных выводов

-демонстрация фрагментов уроков по теме педсовета с использованием современных технологий

-анализ и самоанализ деятельности педагогического коллектива

-анкетирование учащихся, педагогов и родителей

-выступление творческих групп с презентациями.

Работа педсоветов показала следующие положительные моменты:

-заинтересованное участие многих педагогов в подготовке и проведении педсоветов

-создание благоприятного климата педсовета.

Этому способствовало:

-делегирование управленческих полномочий педагогам

-личностно-ориентированная организация работы творческих групп учителей.

2. Работа методического совета

3.Школьные методические объединения. Работа МО способствует повышению профессиональной мотивации, методической культуры учителей, развитию их творческого потенциала. В школе проходят предметные недели, организовывается участие педагогов и учащихся школы в предметных олимпиадах и конкурсах различного уровня.

4.Работа учителей по самообразованию

5.Работа творческих групп по внедрению инновационных технологий или решение какой-либо проблемы

6.Теоретические семинары, семинары-практикумы

7.Работа школы молодого учителя

8.Участие в конкурсах «Учитель года», «Педагогический дебют», «Самый классный классный»

9.Аттестация учителей

 Это не формальные мероприятия на которых можно просто поприсутствовать, а интерактивные живые обсуждения насущных проблем. Содержание и средства делового общения влияют на изменения психологического климата и всей организационной культуры ОУ. Активные групповые формы принятия коллективных решений позволяют найти оптимальные решения из создавшихся проблемных ситуаций, выбрать общую стратегию практической реализации.

Педагоги делятся своими наработками не только в школе, но и на городских фестивалях «Талант» (Кожинова Е.П., Назарова Л.В.), «Содружество» (Яковенко С.Н., Калева Е.В., Александрова Т.Г., Сулима Н.Е.), ежегодно участвуют в работе международной научно-практической конференции «Кавказский диалог».

Одним из ведущих факторов в работе с кадрами является мотивация профессионального развития – процесс побуждения педагога к активной педагогической деятельности, направленной на получение нового качественного результата и сфокусированной на достижении личного смысла в профессии.

 Заинтересовать людей работой - значит реализовать планы. Заинтересовать учителей в профессиональном развитии – значит обеспечить успех в развитии школы.

Задачей администрации школы становится создание условий, которые мотивировали бы учителей на профессиональное развитие.

* **Система мотивации и стимулирования к профессиональному развитию**
1. Мотив личного развития, приобретение новой информации:

-Направление на курсовую подготовку

- Предоставление времени на методическую работу (работа на дому)

- Творческий отпуск в каникулярное время.

- Содействие в переподготовке по интересующей учителя, руководителя школы специальности.

2. Мотив самоутверждения, достижения социального успеха:

- Предоставление возможности распространения опыта работы через проблемные конференции, педагогические чтения, семинары.

-Организация обобщения опыта, содействие в подготовке собственных публикаций и пособий в печати

-Привлечение к руководству школьных методических объединений и творческих групп

- Рекомендация учителя для работы в экспертных группах.

3. Мотив состязательности:

- Методическое сопровождение различных конкурсов профессионального мастерства.

* **Методы и приемы мотивации**
1. Административные:

- Издание приказов и распоряжение;

- объявление благодарностей

- Аттестация педагогов

- Предоставление дополнительных отпусков

- Разумное распределение учебной нагрузки

2. Экономические:

- Премирование

- Построение системы финансового поощрения (с обозначенными критериями)

- Предоставление возможности коммерческой деятельности на территории школы (платные кружки, платные дополнительные услуги и т.п.)

3. Социально-психологические:

- Аттестация на более высокую квалификационную категорию

- Привлечение к управленческой деятельности в составе различных советов, комиссий, групп и т.д.

- Включение в резерв руководящих кадров

- Перевод на самоконтроль, предоставление большей самостоятельности в действиях

- Организация внутришкольных конкурсов, направление на городские конкурсы

- Рекомендация на присвоение званий

- Благодарственные письма, грамоты

- Поддержка существующих традиций

- Совместное проведение досуга (вечера, экскурсии, поездки и т.д.)

- Поздравление со знаменитыми событиями в жизни педагога

 Использование приемов мотивирования должно быть комплексным, сочетающим методы административного, экономического, социально-психологического воздействия. Я считаю, что только такая комплексность гарантирует эффективность управленческого влияния.

Большую роль в формировании творческого работоспособного коллектива играет управленческая команда, которая объединена совместной деятельностью по достижению общей цели, исходя из компетентности каждого и ориентированной на общий успех. Главное для нашей команды: сплоченность, сработанность, совместимость. Мы считаем, что главным в работе коллектива должно быть:

-уважение и поддержка каждого учителя к освоению новшеств

- трансляция опыта педагога в новых условиях

-создание и поддержка благоприятного эмоционального климата

- должны учитываться индивидуальные особенности педагогов, цениться способности каждого

-необходимо устранение препятствий, мешающих педагогам продуктивно работать

-необходимо создавать позитивную обратную связь.

Реализация модели руководства профессиональным развитием педагогов способствует формированию профессиональных кадров и, как следствие, повышению эффективности деятельности образовательного учреждения, достижению им уровня конкурентоспособности на рынке образовательных услуг.

**3. Материально- технический ресурс**

В школе созданы условия для интеллектуального, физического, трудового и нравственного развития детей. В учебно-воспитательном процессе школы задействовано 34 учебных кабинета, 8 кабинетов обеспечены лаборантскими, 21 оснащен современным оборудованием частично или полностью. Кабинет биологии, химии, все кабинеты начальной школы, два кабинета информатики оборудованы в соответствии с современными требованиями. В ОУ 60 компьютеров (50 используются в учебном процессе), 24 мультимедийных проектора, 10 интерактивных досок, 20 МФУ. В школе проводится переоснащение кабинетов, морально устаревшее оборудование списывается, заменяется на новое. Для более качественной организации учебно-воспитательного процесса все учебные кабинеты подключены к сети ИНТЕРНЕТ для возможности использования его ресурсов на уроках. Это дает положительные результаты, учитель на уроке может использовать образовательные сайты.

 Для проведения занятий на уроках технологии в школе оборудована мастерская для мальчиков, где есть комплекты инструментов для работы, оборудованы рабочие места.

 Для занятий физкультурой и спортом в школе большой и малый спортивные залы, два кабинета оборудованы тренажерами. Школа имеет земельный участок, где расположена гимнастическая и спортивная площадки, детский городок, учебно-опытный участок.

 В школе столовая на 150 посадочных мест, где проведен ремонт и установлено современное технологическое оборудование.

 Все внеклассные мероприятия проходят в школьном актовом зале, здесь проходят репетиции творческих музыкальных, танцевальных и театральных коллективов.

 Сегодня качество материально-технических ресурсов способствует определению поля деятельности и созданию ситуации успеха для каждого ученика и педагога. Задача административной команды – обеспечить эффективное использование имеющихся ресурсов и спланировать обновление материально-технической базы.

**4. Реализация школьной программы «Одаренные дети»**

 Благодаря ресурсному подходу в учреждении успешно реализовывается программа «Одаренные дети», которая направлена на развитие творческого потенциала учащихся. В рамках программы работа строится по следующим направлениям:

-развитие системы проектной, учебно-исследовательской деятельности: развитие проектных и учебно-исследовательских компетенций учащихся.

-внедрение новых форм работы с учащимися: марафоны, научно-практические конференции. В учреждении работают кружки, секции, проводятся мероприятия, выходящие за рамки учебной программы: конкурсы, соревнования, мастер-классы, творческие отчеты кружков и секций.

 Работает научное общество «Эврика», возглавляет которое учитель музыки Кожинова Е.П. Традиционными в школе стали научно-практические конференции, где учащиеся получают первый опыт публичного выступления. Коллектив педагогов старается создать одаренным детям максимально-благоприятные условия для индивидуальной образовательной активности.

Проводимая работа дает определенные результаты:

Всероссийская олимпиада школьников:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Учебный год | Школьный уровень | Городской и краевой уровень |
| Кол-во участников  | Кол-во победителей и призеров | Кол-во участников | Кол-во победителей и призеров |
| 2012-2013 | 302 | 141 | 49 | 11 |
| 2013-2014 | 249 | 201 | 52 | 14 |
| 2014-2015 | 254 | 254 | 55 | 12 |

Результаты научно-практической конференции:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Уч. год | Школьный уровень | Муниципальный и краевой уровень |
| Кол-во участников | Кол-во победителей и призеров  | Кол-во участников | Кол-во победителей и призеров |
| 2012-2013 | 16 | 12 | 12 | 7 |
| 2013-2014 | 17 | 15 | 15 | 8 |
| 2014-2015 | 17 | 14 | 14 | 13 |

 В 2014-2015 уч. году 408 учащихся (65%) приняли участие в различных олимпиадах, смотрах, конкурсах муниципального, краевого, всероссийского и международного уровня. Победителями и призерами стали 153 ученика, что составило 24%.

 «Кто не думает о далеком будущем, тот его не имеет» - говорили древние. А наше будущее в образовании. Сегодня конкурентоспособность человека труда во многом зависит от его способности овладевать новыми технологиями, адаптироваться к изменяющимся условиям труда. Образование должно быть нацелено на формирование у выпускников ключевых компетенций, адекватных социально-экономическим условиям, что и старается делать коллектив школы.

 Подводя итог, хочу отметить, что ресурсный подход к управлению процессом развития творческого потенциала коллектива позволяет сегодня говорить о планомерной работе и качественных результатах, которые достигнуты педагогическим и ученическим коллективом за последние годы, обеспечивающие сохранение темпов развития и ритма жизнедеятельности образовательного учреждения.