



**Панорама лучших образовательных и управленческих практик  
по повышению качества обучения в школах**



**Система педагогического роста  
МБОУ Пригорской СШ как  
условие профессионально-  
карьерного развития педагогов**

**Миренкова Татьяна Анатольевна,  
заместитель директора  
МБОУ Пригорской СШ  
Смоленского района Смоленской области**

# **Система педагогического роста как приоритетное направление Программы развития МБОУ Пригорской СШ (2018-2021 гг.)**

## **Цель направления:**

Создать условия для профессионально-карьерного роста педагогов с получением профессиональных статусов.

## **Задачи направления:**

1. Создать модель профессиональной образовательной среды, стимулирующей каждого педагога на развитие своего потенциала.
2. Сформировать пакет диагностических методик для проведения мониторинга профессиональной деятельности учителя по основным направлениям модернизации образования, основных показателей качества образования.
3. Создать систему условий обеспечивающих профессиональное развитие учителя.
4. Создать условия для активного участия педагогов в инновационных процессах через вовлечение их в соуправление развитием качества образования.
5. Реализовать программу непрерывного педагогического образования, направленного на развитие профессиональной компетентности.

# Система педагогического роста как приоритетное направление Программы развития МБОУ Пригорской СШ (2018-2021 гг.)

## Задачи направления:

6. Создать условия для самореализации педагогов через публикации, конкурсную и научную деятельность, распространение педагогического опыта и методических разработок в рамках деятельности школы как ресурсного центра.
7. Создать условия для изменения профессионального мышления педагогов, роста потребности инновационной деятельности, построенной на принципах гуманизации и гуманитаризации образовательного процесса.
8. Создать условия для взаимодействия с региональными учебными заведениями, научно-исследовательскими учреждениями, учреждениями дополнительного образования с целью обмена опытом и эффективными технологиями в образовании и воспитании гражданина.
9. Разработать и апробировать учителями новые учебные программы, ориентированных на индивидуализацию обучения, обеспеченную современными педагогическими технологиями и средствами ИКТ, и включающих адекватные методы воспитания, развития и социализации учащихся.
10. Создать условия для внедрения современных методов педагогической диагностики.

## Разработка нормативно-правовой базы

**Управляющий Совет школы, Методический Совет, профсоюзный комитет и творческая группа учителей разработали локальные акты :**

- Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников.
- Положение об ИТРУ (Индивидуальная траектория развития учителя)
- Положение о рейтинге учителей по результатам работы по основным направлениям модернизации образования.
- Положение о рейтинге ШМО по результатам работы по основным направлениям модернизации образования.
- Договор о сетевом взаимодействии с образовательными организациями территориального округа ТРЦ №1 Смоленского района, другими образовательными организациями района, региона.

## Мониторинг профессиональной деятельности и качества работы учителей

По разработанным критериям учитель проводит самоанализ своего профессионального развития и его влияния на качество образования по следующим направлениям:

- **Организационно-педагогическая деятельность учителя**, включающая в себя сформированность у учителей компетенций по составлению учебной программы, календарно-тематического планирования, отчетов, заполнения журналов, разработка индивидуально-образовательных маршрутов учащихся. Владение современными образовательными технологиями.

- **Продуктивность и эффективность методической деятельности**, распространение собственного педагогического опыта, который включает в себя выступление на педсоветах, семинарах, проведение открытых уроков, проблемных семинаров, методические публикации, участие в исследовательской и проектной деятельности, представление собственного опыта в СМИ.

- **Продуктивность и результативность образовательной деятельности** (система работы при подготовке к итоговой аттестации в форме ЕГЭ, ОГЭ, система работы с одаренными детьми, по подготовке учащихся к предметным олимпиадам, к выступлениям на научно-практических семинарах)

- **Продуктивность и результативность работы учителя как классного руководителя** включает в себя взаимодействие с родителями, ведение документации, контроль за успеваемостью и посещаемостью учащихся.

## Экспертная оценка самоанализов учителей

- Экспертный совет проводит оценку, выявляя противоречия и объективность проведенных самоанализов. Если возникает противоречие между показателями по критериям, указанным учителем и реальным значением критерия, то с учителем проводится индивидуальная консультация, в ходе которой устанавливается объективная оценка.
- Учитель, зная свою объективную оценку, заполняет лист самоанализа к стимулирующим, премиальным, рейтинговым выплатам (выплаты проводятся по одним и тем же критериям).
- По результатам проведенного мониторинга учитель вносит коррективы в Индивидуальную траекторию своего развития и Карту положительного опыта и затруднений в своей профессиональной деятельности. Администрация школы вносит коррективы в Банк имеющегося опыта педагогов школы.
- В этом модуле происходит формирование компетенций и компетентностей учителя от субъективной до объективной оценки результатов и качества его труда.

# Механизмы развития учительского потенциала

**По результатам самоанализа и экспертной оценки выстраивается пошаговый механизм развития учительского потенциала. С этой целью в школе организуется проведение следующих мероприятий:**

- **Корректировка ИТРУ** (Индивидуальной траектории развития учителя).
- Организация работы «**стажерских**» **площадок** по выявленным затруднениям учителей
- Ведение портфолио учителя
- Проведение Рейтинга учителя по результатам работы по основным направлениям модернизации образования:
- Проведение Рейтинга ШМО по результатам работы по основным направлениям модернизации образования. Руководителю ШМО, набравшего наибольшее количество баллов устанавливается стимулирующая выплата.
- Организация сетевого взаимодействия и установление партнерских взаимоотношений с образовательными учреждениями, социальными партнерами, расположенными на территории ТРЦ №1.
- Проведение корректировки Банка данных имеющегося педагогического опыта
- В этом модуле учитель сам определяет маршрут развития своего потенциала, используя созданные в школе условия.

# Линейка педагогических статусов:

**Учитель-молодой специалист**

**Учитель-стажер**

**Учитель года**

**Учитель-лидер**

**Учитель-исследователь**

**Учитель-методист**

**Учитель-наставник**

**Учитель-эксперт**

**Учитель-новатор**





## **Учитель-молодой специалист**

**Учитель с высшим или средним профессиональным образованием, впервые приступивший к работе в школе и работающий в ней до 3 лет**

## **Учитель-стажёр**

**Статус, установленный на период прохождения стажировочной деятельности**

## **Учитель года**

**Победитель (лауреат, победитель номинации) очных профессиональных конкурсов различных уровней**



## Учитель-лидер

Активно принимает участие в мероприятиях муниципального, регионального уровней (семинары, конференции, круглые столы, педагогические чтения, вебинары).

Инициатор и организатор проведения воспитательных, учебных, методических мероприятий на школьном уровне, а также на межшкольном уровне в рамках работы территориального ресурсного центра.

Руководитель общественного движения («Волонтеры», «Юнармия» и др.).

Инициатор и организатор проведения мероприятий для родительской общественности.

## Учитель-исследователь

Осуществляет исследовательскую деятельность

Участвует в проектах, работе экспериментальных площадок.

Имеет реализованные проекты или апробированные программы исследовательской работы, опытно-экспериментальной работы с отзывами, рецензиями. Выступает на научно-практических конференциях, педагогических чтениях, семинарах, секциях, РМО, на базе территориального ресурсного центра.

Имеет публикации в профессиональных изданиях федерального, регионального и муниципального уровней

В школе организовано творческое объединение педагогов, готовых включиться в процесс накопления и передачи конкретного профессионального опыта, отвечающего требованиям современного общества, учителя активно представляют опыт своей работы на методических объединениях, дают мастер-классы внутри и вне школы, выступают на районных, региональных, международных конференциях.



# Целевая модель наставничества

**Цель проекта:** создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ Пригорской СШ.

**Сроки реализации проекта:** 2023 – 2027гг.

## **Задачи проекта:**

- Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели.
- Разработка и реализация программ наставничества.
- Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль деятельности наставников, принимающих участие в программе наставничества.
- Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.
- Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.

# Программа развития кадрового потенциала

**Цель проекта:** Сохранение и развитие кадрового потенциала МБОУ Пригорской СШ

**Сроки реализации проекта:** 2023 – 2027гг.

**Задачи проекта:**

- Обеспечение образовательного учреждения высококвалифицированными педагогическими кадрами.
- Создание правовых, организационных условий для развития профессионализма педагогов.
- Подготовка педагогов к работе в условиях новых ФГОС.
- Совершенствование системы стимулирования деятельности педагогов.
- Формирование «внутренней» мотивации к профессиональному саморазвитию



Миренкова Татьяна Анатольевна  
[mirenkovatatiana@yandex.ru](mailto:mirenkovatatiana@yandex.ru)