РОСТ

ШКОЛА · ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ РОСТ

Развитие кадрового потенциала школы МБОУ СОШ №167

Знания, умения, мотивация и ценности педагога: методическое сопровождение, наставничество и индивидуальная цель роста.

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ

Компетентность педагога — не сумма знаний, а знания, умения, мотивация, ценности и готовность брать ответственность

10

педагогических и управленческих работников имеют высшую категорию(из них Почетный работник образования)

14

работников имеют первую категорию (молодые специалисты)

26

педагогов соответствуют занимаемой должности(молодые специалисты)

Задача школы — переводить ресурс кадрового состава в развитие мотивированного педагога.

ЕДИНАЯ СИСТЕМА СОПРОВОЖДЕНИЯ

Структура школы задаёт контур профессионального развития

Педагога нельзя считать «компетентным» только на основании его диплома или стажа. Он становится компетентным, когда у него есть **инициатива, лидерство и искренний интерес** к тому, как работает наша школа и как развиваются ученики..

Директор

Заместители по УВР и ВР

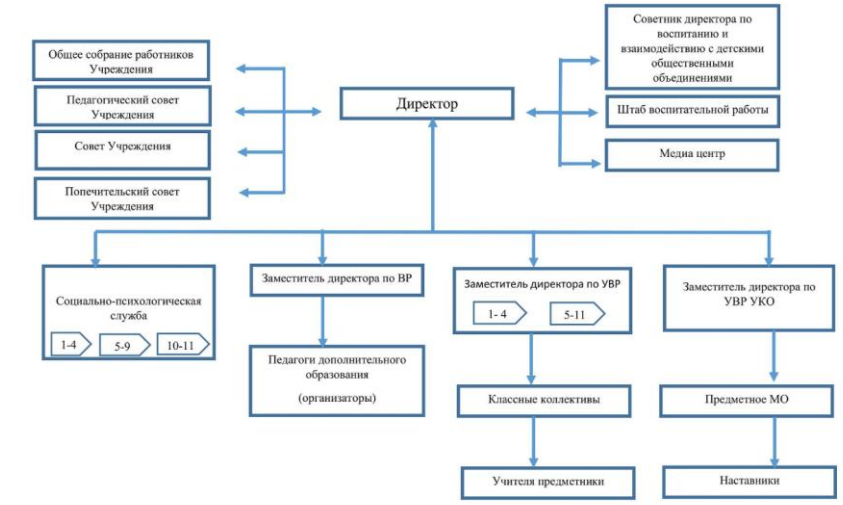
ЗД по УКО, методисты

Предметные методические объединения

Классные коллективы

Социально-психологическая служба

Наставники



Методическое сопровождение

1. Диагностика не только дефицитов, но и сильных сторон, ценностей и мотивации.
2. Совместное определение цели роста, важной для самого педагога.
3. ИОМ и наставник: развитие сильных сторон, а не только устранение дефицитов.
4. Практика, обратная связь, рефлексия и корректировка маршрута.

ДИАГНОСТИКА

Диагностика отвечает не только на вопрос «что не получается?», но и «что важно педагогу?»

Карта урока

От среза знаний — к карте мотивации: ценности, интересы и готовность брать ответственность.

ШКАЛА 0–3

PAEI

Система не ограничивается P и A: в центре I — человек с его ценностями и мотивацией.

P · результат

A · порядок

E · изменения

I · ценности и мотивация

Открытый микрофон (со всеми педагогами) — практика выявления ценностей: педагог говорит, что для него важно в работе. Диагностика показывает мотивацию и ценности, а не только дефициты.

ЦЕЛЬ РОСТА

Цель роста педагога: сильные стороны, ценности и мотивация превращаются в результат

Цель формулируется не как «устранить недостатки», а как результат, который важен самому педагогу и улучшает обучение и воспитание детей.

Смысл и ценности в работе — ресурс профилактики профессионального выгорания, а не только вопрос нагрузки

ЗНАНИЕ

Что освою

НАВЫК

Что начну применять

МОТИВАЦИЯ

Зачем это мне и моим ученикам

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Какой результат предъявлю

ИОМ · УЧЕБНЫЙ ГОД

ИОМ развивает сильные стороны и переводит цель роста в последовательные действия

Сентябрь–октябрь
диагностика сильных сторон, ценностей и дефицитов; наблюдение уроков.

До 1 ноября
утверждение индивидуального образовательного маршрута.

Ноябрь–март
обучение, изучение литературы, апробация методов.

В течение года
взаимопосещения, открытые уроки, участие в ПСО.

Май
итоговая рефлексия и оценка динамики.

НАСТАВНИЧЕСТВО

Наставничество развивает сильные стороны и соединяет методику с практикой



Взаимопосещение

Ежемесячно: что получается у коллеги и что можно перенять.



Открытые уроки

Обсуждение на методическом объединении.



Исследование урока

Совместная работа в профессиональном сообществе обучения.



Трансляция опыта

Публикация и представление опыта.

ИЗМЕРИМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Рост измеряется не количеством мероприятий, а изменениями в работе и жизни учеников

48 %

запланированных действий выполнено

↑

зоны затруднений к маю перешли на более высокий уровень

+

качество знаний и социальная, гражданская компетентность учеников растут

→

педагог мотивирован, увереннее действует самостоятельно и включается в жизнь школы

КУЛЬТУРА РОСТА

Главный результат — культура профессионального роста

Педагог понимает свою цель и ценности, получает поддержку, пробует новое, видит эффект для детей и становится носителем опыта для коллег.

СЛЕДУЮЩИЙ ШАГ

Поддержка не просто опытных, а именно **уникальных** педагогов (с одаренными детьми, с инновационными проектами). Создание условий для их участия в грантах и конкурсах регионального уровня.

Развитие системы внутреннего коучинга: Подготовка из числа опытных педагогов 2–3 внутренних коучей, которые будут помогать молодым специалистам не только в методике, но и в эмоциональной разгрузке, сохранении профессионального баланса.