«Растим тех, кто растит»

Уважаемые коллеги!

Кадровый потенциал — это главный, а во многом единственный возобновляемый ресурс образовательной организации. Учитель, который растёт профессионально, — растит и своих учеников. И наоборот: педагог, остановившийся в развитии, тихо останавливает целый класс.

Анализ работы даёт возможность посмотреть на этот вопрос не абстрактно, а через конкретные дела коллектива. Я хочу показать взаимосвязанные механизмы развития кадров: **конкурсное движение**, **экспертную деятельность** и **обмен опытом**, — и продемонстрировать, как они дают видимый результат, измеряемый не только грамотами педагогов, но и достижениями наших детей.

1. Конкурсы как инструмент профессионального роста

Профессиональный конкурс — это не «мероприятие для отчёта». Это интенсив**:** за несколько недель педагог проходит путь, на который в обычном режиме уходит год. Он переосмысливает свой опыт, оформляет его в систему, выдерживает внешнюю экспертизу и получает обратную связь. Именно поэтому мы рассматриваем участие в конкурсах как управляемый инструмент развития кадров, а не как личную инициативу энтузиастов.

И так:

Учитель истории набрал **100 баллов из 100** во Всероссийском Большом этнографическом диктанте — очно, на площадке НГУЭиУ. Это не только личный результат: учитель, который сам умеет учиться и соревноваться на высоком уровне, по-другому ведёт урок. Во втором полугодии он стал **победителем IV Всероссийского конкурса научных, методических и творческих работ «Россия: новое поколение и знание»** — в год Единства народов России.

Учитель начальных классов получила **диплом победителя первой степени** Всероссийской онлайн-олимпиады по теме «Возрастные кризисы развития школьников и психологическая помощь». Обратите внимание: это повышение квалификации через состязание — педагог **углубил** психологическую компетенцию, которая напрямую работает с нашими детьми.

Другой учитель начальных классов завоевал **первое место** во Всероссийском конкурсе по теме «Как помочь родителю адаптировать ребёнка к первому классу» — это результат, который тут же превращается в практику работы с родителями первых классов. Ещё один его сертификат — за лучший методический материал по формированию читательской грамотности в первом классе.

Учитель физики прошел **региональный этап педагогической олимпиады** естественно-научной и физико-технической направленности по физике — это заявка на следующий уровень и одновременно сигнал молодым коллегам: выходить на конкурсы можно и нужно.

Учитель математики прошел конкурсный отбор и принял очное участие в форуме классных руководителей в городе Москва.

Учителя химии стал победителем Всероссийской олимпиады руководителей и педагогов общеобразовательных организаций «Преподавание химии в условиях обновлённого ФГОС»
Учитель русского я зыка и литературы и учитель химии получили диплом 1 степени за участие в XVI Открытом межрегиональный конкурсе методических материалов «Секрет успеха» , номинация «Территория взаимодействия»

Если взглянуть на картину в целом, мы видим важную тенденцию: в конкурсах участвуют педагоги **разных ступеней и разных предметов** — от начальной школы до физики и обществознания. Это значит, что конкурсное движение перестало быть делом одиночек и превращается в норму профессиональной культуры школы.

2. Экспертная работа и обмен опытом: от потребителя к транслятору

Вторая ступень профессиональной зрелости педагога — когда он не только участвует, но и **оценивает других и делится своим опытом**. Это высшая форма признания компетентности: тебя приглашают в жюри, на экспертизу, в качестве спикера.

В этом году наши педагоги работали в экспертных группах на районном уровне: входили в экспертную комиссию районного этапа городского конкурса проектов обучающихся 5–8 классов, исследовательских проектов младших школьников «Моё первое открытие». Учитель обществознания провела городской методический мастер-класс «ЕГЭ по обществознанию на 100 баллов».

Обобщение опыта у нас идёт в нескольких форматах, и это принципиально. Во-первых, **публикации**: среди них, опубликованные во Всероссийском педагогическом издании «Учительский журнал», а практико-ориентированное занятие вошло в печатный сборник. Во-вторых, **выступления на профессиональных площадках**: *на региональном методическом семинаре по курсу «История нашего края» она представила тему «Нескучное краеведение: теория и практика», а в мае провела открытый урок «Картина мира профессий» в рамках курса «Россия — мои горизонты» — уже в присутствии методиста города.*

Почему это важно для кадрового потенциала? Потому что трансляция опыта запускает **эффект мультипликации**: один сильный педагог, оформивший свои наработки, поднимает сразу несколько коллег. А сам педагог, готовясь выступать, структурирует и углубляет собственные знания — по закону, известному каждому учителю: объяснить другому — лучший способ понять самому.

3. Главный результат: развитие детей

И вот теперь — самый весомый аргумент. Всё, о чём я говорила, имеет смысл, если оно конвертируется в результаты детей. И оно конвертируется, причём массово.

Исследовательская деятельность.

Предметные олимпиады и технологические состязания.

Интеллектуальное движение.

Творческие и спортивные направления.

Массовое участие младших школьников.

Что это означает с точки зрения кадрового потенциала? Прямую закономерность: **там, где педагог сам растёт и делится опытом, дети побеждают**. Фамилии учителей повторяются и в педагогических достижениях, и в детских победах. Это и есть работающая система.

5. Выводы и перспективы

Подведу итог.

.Учитель, который учится, — самый ценный актив школы. Конкурсы, экспертиза и обмен опытом — это единый цикл: участвуй — оценивай — делись — расти. Наш коллектив этот цикл запустил, и, мы надеемся, результаты будут только расти.

Спасибо за внимание!