«Учитель. Школьная команда» как ключевое направление роста и развития кадров

Педагогический коллектив нашей гимназии успешно участвует в реализации проекта «Школа Минпросвещения России» с 2022 года. И за эти годы мы убедились, что направление «Учитель. Школьная команда» играет важную роль в повышении качества образования в целом, поскольку предусматривает активную поддержку и развитие личностных и профессиональных компетенций педагогов при максимальном и разумном использовании потенциала каждого члена педагогического коллектива.

16 сентября **школьная команда** 39-ой отметила свое 70-летие. И все эти годы коллектив учителей и управленческих кадров объединен общими профессиональными ценностями и целями, направленными на стратегическое развитие Гимназии, и доказал свою способность реализовать проекты любой направленности и сложности.

Значимым мотивационным инструментом являются созданные в гимназии условия для эффективного педагогического труда. Помимо мер материального стимулирования, на которые работает «Положение о стимулирующих выплатах» мы мотивируем стремление педагогов к росту и развитию средствами ежегодной Общественной премии «Человек года» по 7-ми номинациям.

Сегодня мы можем уверенно говорить, что учитель 39-ой – это цельная личность, высококвалифицированный профессионал, уверенный в успешности своего дела. А это, в свою очередь подтверждает, что выведенная нами много лет назад ***формула успешной личности*** (профессионализм + активность + саморазвитие + креативность + эмпатия + гармония души и дела + самореализация) работает, позволяя каждому учителю добиваться успеха на пути к своей мечте.

Но согласитесь, коллеги, что стремление к успеху никогда не появится, если учиться только на своих ошибках. Именно поэтому мы уделяем серьезное внимание критерию «Методическое сопровождение кадров и система наставничества».

В гимназии создан Центр учительской карьеры «Восхождение». Разработано «Положение о реализации моделей наставничества», «Дорожная карта их реализации», изданы необходимые приказы, в т.ч. «О деятельности научно-методической службы», которым утверждены все разработанные Центром планы.

Курс обучения в Центре для молодых педагогов составляет 3 года и вся работа нацелена на то, чтобы помочь начинающему учителю уверенно пройти 3 основных уровня личностного развития (I уровень – «Я-контакт», II уровень – «Я-Ты-контакт», III уровень – «Мы-контакт») и стать полноправным членом команды творческих единомышленников.

В Центре успешно действует «ФАКУЛЬТЕТ молодого учителя». 1-2 раза в месяц занятия на нем проводят представители администрации и наши учителя-ветераны. Темы этих плановых встреч связаны, как правило, с особенностями организации гимназического образовательного процесса, обязательными трудовыми и воспитательными функциями учителя, его правами и

обязанностями, требованиями к документации и т.д.

А начинается их знакомство со своим вторым домом традиционно в Музее славы родственников учащихся гимназии, где они узнают о славной истории школы, ее традициях, знакомятся с достижениями педагогического коллектива и его заслуженными представителями. И именно от них молодые педагоги впервые слышат «10 заповедей учителя 39-ой».

И все же наиболее значимым для профессионального становления молодого педагога мы считаем многоплановую деятельность «ИНСТИТУТА наставничества». Со своим наставником каждый начинающий учитель знакомится в начале учебного года. Сегодня – это 16 творческих дуэтов. Разумеется, у каждого наставника свой методический почерк и свое видение подходов к педагогической деятельности. Но все они едины в понимании своей роли в профессиональном становлении молодого учителя: *научить его задавать вопросы – значит мотивировать на развитие, на желание знать…*

Работа Института обязательно выстраивается с учетом индивидуальной траектории профессионального роста каждого. И разрабатывается она только совместно, с расстановкой всех необходимых акцентов и с последующим ведением подробного «Дневника наставника». Официальный статус «педагог-наставник» присвоен уже двоим учителям в рамках аттестации педагогических работников.

Как правило, обязательными составляющими этих планов, помимо активной работы внутри педагогического объединения, являются также:

- участие в открытых днях различного уровня, проводимых на базе гимназии;
- помощь в подготовке и реализации образовательных проектов в формате Ассоциированной школы ЮНЕСКО.

Завершая обучение в Центре, молодой педагог может получить (по запросу) Сертификат установленного образца.

Не могу не отметить, что работа Центра постоянно совершенствуется с учетом реалий. Так с октября 2022 г. занятия в «Школе мастерства» стали проходить у нас в новом формате – «Методические субботы в гимназии № 39». И теперь в это день мы общаемся не только с учеными, психологами и друг с другом, но и с коллегами из других школ республики и России.

Действующая система научно-методической работы также позволяет нам успешно решать задачи, стоящие перед предметными кафедрами и методическими объединениями. Работа координируется и направляется Научно-методическим советом и состоит, из ставших традиционными, методических событий года.

При планировании работы педагогические объединения придерживаются установленной структуры, учитывают обязательность традиционных мероприятий и анализа результатов научно-методической деятельности.

Опыт прошедшего года показал, что правильная мотивация учителя к профессиональному росту способствует повышению его самоактуализации и снимает внутренние барьеры к составляющим самоконтроля. Учителя на практике начинают осваивать необходимый алгоритм профессионально выверенных действий.

Важное место в магистральном направлении «Учитель. Школьная команда»

мы, конечно, отводим критерию «Развитие и повышение квалификации». Результаты, которые вы видите на экране, коллеги, вполне достижимы, если педагогическая команда строго следит за выполнением перспективного плана, составленного до 20230 г.

Системное включение каждого учителя в непрерывный процесс самосовершенствования превратило нашу рутинную педагогическую деятельность в активное развивающее образовательное пространство, эффективное с точки зрения современных образовательных целей. И учителя из года в год продолжали это подтверждать. В среднем 26,4% учителей приняли активное участие в 110 конкурсах профессионального мастерства различного уровня, став их победителями и призерами. В их числе, конечно, и пять «Учителей года» и «Лучшая методическая команда республики».

Благодаря именно этим «чудным мгновениям» профессионального восторга для подавляющего большинства педагогов 39-ой слово «учитель» сегодня не является абстрактным пониманием какой-то профессии. Для нас – учителей родной 39-ой – это внутренний зов, сила духа и уверенность в глобальной значимости дела, которое мы делаем каждый день. Школа для нас стала и остается не просто местом работы, а профессиональным и эмоциональным домом, делая образование по-настоящему качественным и гуманным.

Сегодня мы без преувеличения говорим, что наши кадры – это главное достояние гимназии № 39 – ее лицо, ее престиж и ее уверенность в завтрашнем дне. И да – они требуют к себе постоянного внимания. Но наш опыт подтверждает, и, надеюсь, мне удалось это показать, что только целостная кадровая политика помогает нам сегодня участвовать в эффективной реализации магистрального направления «Учитель. Школьная команда» проекта «Школа Минпросвещения России».

Просто мы всегда помним слова *В.А. Сухомлинского* о том, что «коллектив – не какая-то безликая масса. Он существует как богатство индивидуальностей».