

**Муниципальное общеобразовательное учреждение
Ундоровский лицей**
433340, Ульяновская область, Ульяновский район, с.Ундоры, ул.Школьная, д.7 а
Телефон (8-84254) 61-2-88, E-mail: undori-licej@mail.ru

**Концепция
МОУ Ундоровского лицея -
областной экспериментальной площадки
«Управление горизонтальной карьерой учителя в
условиях сельского лицея»**

Авторский коллектив: директор Зюзина Н. В.,
заместитель директора по учебно-методической работе Кузина И. С.,
заместитель директора по учебно-воспитательной работе Аксенов А.Е.,
заместитель директора по учебно-воспитательной работе Гимадиева Н.А.,
руководители ШМО Чибирева, Н.Е., Милютина О.М., Кокоркина Р.В.,
Дойко С.Л., Красильникова М.И.,
учитель начальных классов Улюкина Л.С.

Научный руководитель: директор центра образовательной и проектно-
исследовательской деятельности ОГАО «Институт развития образования»
Ашлапова Тамара Валентиновна

с.Ундоры, 2022 г.

Оглавление

1. Введение.....	3
2. Основные понятия.....	4
3. Материально-техническое и кадровое обеспечение образовательной организации.....	5
4. Общая методология решения проблемы.....	9
5. Ведущие идеи, определяющие пути создания горизонтальной карьеры.....	11
6. Базовые принципы управления горизонтальной карьерой	13
7. Основные формы и методы, средства и принципы инновационных технологий горизонтальной карьеры	15
8. Модель педагогического портфолио.....	20
9. Обобщающие выводы.....	21
10. Прогнозируемый результат.....	22
Приложение 1 «Индикаторы, критерии и требования к присвоению педагогических статусов в рамках «горизонтальной педагогической карьеры».....	24
Приложение 2 «Портфолио педагогического работника».....	26
Приложение 3 «Комплекс мероприятий по созданию условий профессионального роста педагогических работников».....	31

Введение

*Система образования должна строиться
вокруг сильного, одаренного учителя. (В.В. Путин)*

Потребностью общества, особенно в условиях обновления образования, является качественная педагогическая деятельность, которая имеет важнейшее значение для развития всей системы образования.

Личностные и профессиональные качества педагога должны быть на уровне сложности стоящих перед обществом задач. Данные требования должны быть подкреплены соответствующими условиями, ибо без качественной подготовки педагога, без его социальной защиты, без обеспечения его необходимыми условиями труда, без мотивации его успешности высокого качества образования не достичь.

Настоящая модель «горизонтальной карьеры» педагогов в условиях сельского лицея разработана на основе нормативно правового обеспечения.

В статье 2 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ зафиксировано, что повышение квалификации - это обновление теоретических и практических знаний, совершенствование навыков специалистов (в данном случае – педагогов) в связи с постоянно повышающимися требованиями к их квалификации.

В профессиональном стандарте «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования), (воспитатель, учитель)» обозначено: «Педагогические работники обязаны систематически повышать свой профессиональный уровень». В соответствии с требованиями профессионального стандарта «Педагог», работник образования должен обладать универсальной образованностью, информированностью, эрудицией, компетенцией, прогрессивностью.

Модель «горизонтальной карьеры» педагогов лицея разработана с учетом основной цели Федерального проекта «Современная школа»

национального проекта «Образование»: обеспечение вхождения Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования к 2024 году путем внедрения национальной системы профессионального роста педагогических работников, охватывающей не менее 50 процентов учителей общеобразовательных организаций».

В Ульяновской области реализуется государственная программа «Развитие и модернизация образования в Ульяновской области на 2014-2024 гг.». Её цель: комплексное и эффективное развитие системы образования в Ульяновской области, обеспечивающее повышение качества образования. Одной из задач подпрограммы «Развитие общего образования детей в Ульяновской области» является внедрение национальной системы профессионального роста педагогических работников; повышение качества общего образования посредством обновления содержания и технологий преподавания общеобразовательных программ, вовлечения всех участников системы образования в развитие системы общего образования, а также за счёт обновления материально-технической базы и переподготовки педагогических кадров.

Важной задачей для Ульяновской области в ближайшей перспективе станет создание эффективной системы привлечения и закрепления педагогических кадров, в первую очередь до 35 лет. Актуальной становится целенаправленная деятельность по привлечению и закреплению выпускников организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций в общеобразовательных организациях.

Основные понятия

Карьера – это достижение успехов в каком-то направлении профессиональной деятельности.

Горизонтальная карьера—это вид карьеры, предполагающий либо перемещение в другую функциональную область деятельности, либо выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей

жесткого формального закрепления в организационной структуре; к горизонтальной карьере можно отнести также расширение или усложнение задач на прежней ступени (как правило, с адекватным изменением вознаграждения).

Профессиональный рост педагога – это процесс развития, интеграции и осуществления в педагогическом труде профессионально важных личностных свойств и способностей, профессиональных знаний и умений; функциональное высококачественное преобразование человеком собственного внутреннего мира, что в результате приводит к сознательно новому способу жизни.

Материально-техническое и кадровое обеспечение образовательной организации

Всего в лицее 40 педагогических работников, в том числе 1 педагог-психолог, 1 социальный педагог, 1 старшая вожатая, 2 воспитателя.

Все педагогические работники имеют специальное образование, соответствующее профилю преподаваемого предмета. Укомплектованность кадрами составляет 100 %.

Имеют педагогический стаж работы:

от 1 года до 5 лет – 4 (10%) человека;

от 5 до 10 лет – 4 человек (10%);

от 10 до 20 – 10 человек (25%),

от 20 и выше – 22 человека (55%).

Из общего числа педагогических работников высшую категорию имеют 16 человек (39%), первую категорию - 14 человек (34%).

- «Отличник народного просвещения» - 1 человек;

- Почётный работник общего образования Российской Федерации – 4 человека;

- Почётная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации 9 человек;

- Почётная грамота Губернатора Ульяновской области – 8 человек;

- Грамота Министерства просвещения и воспитания Ульяновской области – 17 человек.

3 педагога являются победителями конкурса в рамках Приоритетного национального проекта «Образование».

1 педагог победитель конкурсного отбора на присвоение категории педагог-наставник, проводимого в рамках реализации закона «О статусе педагогических работников, осуществляющих педагогическую деятельность на территории Ульяновской области».

Средняя нагрузка педагогов составляет 21 час. Средний возраст педагогических работников лицея - 42 года.

Для реализации образовательной деятельности в лицее имеется необходимое материально-техническое обеспечение. 3 кабинета оснащены передвижными мобильными тележками с ноутбуками и возможностью подзарядки. Имеются документ-камеры с программным обеспечением, микроскопы цифровые с программным обеспечением, система контроля качества знаний PROClass, модульная система экспериментов PROLog с программным обеспечением.

Есть информационно-библиотечный центр, книгохранилище. Читальный зал совмещен с библиотекой, имеет 18 посадочных мест. Информационно-библиотечный центр содержит учебную литературу, в том числе учебники с электронными приложениями, учебно-методическую литературу. Также имеется дополнительная литература: детская художественная, научно-популярная, справочно-библиографическая, периодические издания. С 2022 г. оформлен доступ к Национальной электронной библиотеке. Учащиеся лицея полностью обеспечены бесплатными учебниками. В ИБЦ имеются компьютеры, множительно-копировальная техника, телевизор, DVD, музыкальный центр, экран.

Все персональные компьютеры лицея объединены локальной сетью, имеют доступ в Интернет. Есть выделенная интернет-линия, разработан собственный сайт.

Имеется 1 компьютерный класс, в котором располагается 8 рабочих станций, подключенных к локальной сети и сети Интернет. По лицее проведена локальная сеть, есть возможность подключения к Интернету по технологии Wi-Fi.

Актный зал оснащен переносным компьютером (ноутбук), проектором, аудиотехникой, микрофонами, экраном, мебелью.

Всего в лицее 110 персональных компьютеров, 13 интерактивных досок, 21 мультимедийный проектор. На один компьютер приходится 3 учащихся лицея, что позволяет реализовывать образовательные программы в полном объеме.

Количество учебных кабинетов –27. Кабинеты информатики, химии, биологии, географии, истории, физики, иностранного языка, 3 кабинета русского языка и литературы, 2 кабинета математики, комбинированные (столярно-слесарные) мастерские для мальчиков, кабинет технологии для девочек, 7 кабинетов начальных классов, 2 помещения для проектной деятельности («Точка роста»), 1 кабинет («Успех каждого ребенка»), спортивный зал, актовый зал, информационно-библиотечный центр, медицинский кабинет, музейная комната, ДИС-центр (Центр детской инициативы и самоуправления). Кабинеты оснащены современным учебным оборудованием.

При анализе условий выявлены следующие слабые и сильные стороны:

Сильные стороны	Слабые стороны
1. Педагогические работники лицея являются достаточно квалифицированными.	1. Дефицит педагогических кадров. Тревожными является симптомы, указывающие на проявление процесса

<p>2. Накоплен значительный опыт внедрения в образовательную деятельность современных образовательных технологий.</p> <p>3. Полноценное оснащение материально-технической базы образовательной деятельности.</p> <p>4. Осуществляется информатизация через подключение к каналам связи, автоматизация процессов управления в системе образования, обеспечение лицензионным программным обеспечением.</p> <p>5. Отработана система повышения квалификации педагогических кадров.</p> <p>6. Разработана система материального стимулирования педагогических работников.</p>	<p>«профессионального выгорания» учителей.</p> <p>2. Необходимо обновлять формат трансляции педагогического опыта, методического сопровождения педагогов и реализовывать эффективные технологии наставничества.</p> <p>3. Не все возможности материально-технической базы рационально используются.</p> <p>4. Наличие профессиональных дефицитов в области информационных технологий.</p> <p>5. Не сформирована система непрерывного профессионального роста.</p> <p>6. Существующая система материального стимулирования педагогических работников не является стимулом в развитии «горизонтальной карьеры» педагогов.</p>
---	---

Решение указанных проблем в рамках Проекта позволит создать в лицее современную систему внутрикорпоративного непрерывного профессионального развития педагогических работников, направленную на

построение «горизонтальной карьеры» педагогов и обеспечивающую высокое качество образования.

Общая методология решения проблемы

Качество любой образовательной системы определяется, прежде всего, качеством педагогических кадров.

Качество образования напрямую зависит от качества подготовки педагогов, которое характеризуется их компетентностью, готовностью к решению профессиональных задач, к реализации своей обучающей и воспитательной педагогической деятельности. Для этого педагогическому работнику необходимо иметь базовый уровень педагогического образования и в дальнейшем непрерывно повышать свой профессиональный уровень. Современные социально-экономические условия делают необходимым понимание деятельности учителя как профессиональной карьеры.

Термин «карьера» был экстраполирован педагогической наукой из экономики. Карьера - это не только (и не столько) продвижение по должностным ступеням, а процесс реализации человеком себя, своих возможностей, на работе.

Вопросы карьерного развития активно разрабатываются на уровне теории и практики управления (Анисимов В.Н., Десслер Г., Комаров Е.И., Охотский Е.В., Поршнева А.Г., Романов В.А., Сотникова С.И., Туренко Б.Г., Якокка Ли).

На уровне школы рассматриваются отдельные аспекты профессиональной «горизонтальной карьеры» учителя (Д.Дрейфус, Конаржевский Ю.А., Крэмер-Хэйон Л., Магальник Л.А., Симановская О.М., Ушаков К.М., Фесслер Р.).

Различные по содержанию технологии управления карьерой предлагаются в работах Анисимова В.Н., Комарова Е.И., Охотского Е.В., Поршнева А.Г.

«Горизонтальной педагогической карьере», как инновационному механизму социальных лифтов для сотрудников сферы образования, посвящены работы В.А. Ясвина.

Говоря о профессиональной карьере педагога, мы имеем в виду не карьеру в обычном понимании, как продвижение человека по должности в организационной иерархии, которую определяют, как «вертикальную», а карьеру внутри профессии, карьеру становления профессионала. Данный вид карьеры, на наш взгляд, является особенно важным для людей, выбравших педагогическую профессию. Мы определяем ее как «горизонтальную» профессиональную карьеру учителя. Сущностью развития профессиональной горизонтальной карьеры педагога является осознанный профессиональный рост, определяющий профессиональную уверенность и повышающий ответственность учителя за результаты собственной деятельности, что делает его конкурентоспособным.

Сущность управления горизонтальной профессиональной карьерой педагогического работника заключается в создании механизма развития этой карьеры, в котором внутришкольная система расширения профессионализма органически сочетается с аттестацией педагогических кадров и различными формами общественной поддержки и признания учителя, такими как конкурсы педагогических достижений, являющиеся важным стимулом развития горизонтальной профессиональной карьеры учителя.

Необходимость создания эффективных условий для повышения педагогического мастерства, которые позволили бы обеспечить непрерывный профессиональный рост педагогов, обусловила появление инновационного проекта «Управление горизонтальной карьерой учителя в условиях сельского лица».

Основная идея: «горизонтальная» педагогическая карьера представляет собой специфический механизм обеспечения социальных лифтов для работников образовательной организации в рамках их педагогической деятельности.

Цель проекта: создание модели управления «горизонтальной карьерой» педагогических работников.

Управление «горизонтальной профессиональной карьерой» учителя включает в себя:

- создание школьной структуры управления карьерным развитием;
- оптимальное сочетание системы обучения педагогических работников и их деятельности по самообразованию;
- взаимосвязь индивидуально и коллективно направленной кадровой внутриорганизационной работы.

Задачи проекта:

- создание внутриорганизационной структуры управления карьерным развитием;
- изучение зависимости между процессом горизонтального карьерного развития с одной стороны и совершенствованием навыков самоанализа и рефлексии, повышением мотивации учителя на профессиональное саморазвитие с другой;
- разработка диагностической программы эффективности управления карьерным развитием;
- определение модели стратегического управления карьерой в школьной организации;
- разработка методических рекомендаций по проблеме управления профессиональной карьерой учителя;
- изменение системы материального стимулирования педагогических работников.

Ведущие идеи, определяющие пути создания горизонтальной карьеры

Для достижения высокого педагогического мастерства педагогу требуется профессиональное педагогическое образование, практика, способности, непрерывное самовоспитание, самообразование и

мотивационное стремление стать мастером своей педагогической деятельности.

Условия успешной реализации проекта:

наличие нормативно-правовых основ деятельности проекта;

наличие финансовых ресурсов для организации обучения педагогических работников с целью повышения уровня их профессиональных компетенций;

наличие административных и кадровых ресурсов, готовых к внедрению и реализации проекта;

наличие необходимой материально-технической базы для организации внутрилицейского обучения педагогических работников;

наличие мотивационных ресурсов педагогических работников, направленных на повышение уровня профессиональных компетенций и применение на практике полученных знаний, готовность к ведению инновационной деятельности;

наличие партнерских связей с учреждениями, оказывающими образовательные услуги по основным программам профессионального обучения – программам переподготовки и повышения квалификации педагогических работников.

Приоритетные направления проекта:

Направление 1. Создание в образовательной среде точек роста для профессионального и карьерного лифта педагогов.

Направление 2. Модернизация системы работы с молодыми специалистами, педагогическими работниками с длительным перерывом в профессиональной деятельности, педагогическими работниками не имеющими базового педагогического образования, вовлечение их в различные формы поддержки и сопровождения.

Направление 3. Развитие системы непрерывного повышения профессионального мастерства и квалификации педагогических работников.

Практическая значимость проекта заключается в том, что опыт позитивного решения указанной проблемы выбранными методами может быть использован в условиях других образовательных организаций.

Базовые принципы управления горизонтальной карьерой

Новые требования, предъявляемые к современному педагогу и проблемы, сдерживающие его развитие, обуславливают необходимость непрерывного последипломного образования педагогических работников, которое осуществляется синхронно с профессиональной педагогической деятельностью. Прежде всего, содержание внутрикорпоративного непрерывного профессионального развития педагогических кадров лица, связаны с введением ФГОС НОО, ООО и СОО (далее–Стандарты), Профессионального стандарта педагога, реализации проекта «Современная школа» Национального проекта «Образование».

Новые задачи, требования к результатам освоения основных образовательных программ, технологии обучения на системно-деятельностной основе, новая система диагностики, контроля и оценивания образовательных достижений учащихся, вносимые Стандартом, требуют проведения диагностики и выявления уровня профессиональной компетентности педагогов, их готовности к успешной реализации всех требований Стандартов.

В качестве базовых принципов создания и управления горизонтальной карьерой определяем следующие:

соответствие деятельности в рамках управления «горизонтальной карьерой» задачам в сфере развития образования;

активное сетевое взаимодействие с партнерами в рамках методического сопровождения педагогических работников в системе непрерывного профессионального роста;

эффективное использование кадровых, финансовых и инфраструктурных ресурсов;

ориентация на запросы педагогических работников;
взаимная ответственность и доверие.

Важным структурным компонентом создаваемой в рамках Проекта системы горизонтального профессионального развития педагогических кадров лицея является модель методического процесса, включающая четыре основных уровня:

I уровень. Индивидуальная методическая работа педагогов Предполагает непрерывное самообразование и рост профессиональной культуры каждого учителя, согласно разработанному индивидуальному плану профессионального саморазвития.

II уровень - предметные методические объединения учителей.

III уровень - постоянно действующие школьные научно-методические семинары для всех учителей в рамках «Школы современного учителя», выполняющей важнейшие функции:

- выработка системы основных понятий и единства подходов, действий в учебной, инновационной, поисково-исследовательской научно-методической деятельности;

- активное межпредметное общение и обмен педагогическим опытом;

- коллективное обсуждение проектов и результатов инновационной деятельности и др.

IV уровень. Научно-методический совет. Научно-методический совет (НМС) – орган, объединяющий и координирующий методическую работу в лицее. На заседаниях НМС рассматриваются различные актуальные для работы лицея вопросы, посвящённые повышению аналитической культуры учителя, рациональному планированию и созданию условий для творческого роста педагогов, унификации аналитической и планирующей документации и многое другое.

Методическая работа в лицее на каждом из указанных уровней строится дифференцировано, с учетом реального уровня профессиональной компетентности педагогов:

I – репродуктивном, при котором традиционная методическая работа ориентирована на сообщение каких-либо знаний педагогам без выработки у них положительной мотивации и учета того, как понимают и, главное, принимают ли они сообщаемую информацию, без изучения «эффекта последствий» проводимых методических занятий;

II – частично-поисковом, в котором заключено главное отличие методической работы: желание и педагогов, и руководителей внести изменения в традиционную систему обучения и воспитания, «активизировать» участников педагогической деятельности, чаще всего путем использования так называемых активных форм и методов;

III – творческом, в рамках которого осуществляется опытно-экспериментальная деятельность и отличается от предыдущего уровня целенаправленностью, научной обоснованностью, системностью, благодаря научному консультированию специалистов.

Для организации работы на творческом уровне создаются проектные команды педагогов, команды качества, творческие группы, временные творческие объединения и пр.

Основные формы и методы, средства и принципы инновационных технологий горизонтальной карьеры

«Горизонтальная педагогическая карьера» в лице основывается на структуре педагогических статусов «педагог-мастер», «педагог-методист», «педагог-наставник», «педагог-исследователь».

Для присвоения каждого педагогического статуса педагог должен соответствовать определенным требованиям в рамках единых критериев педагогического опыта, профессиональной компетентности и эффективности персональной деятельности в сфере образования. Присвоение каждого педагогического статуса предполагает соответствие педагогическим работником определенных критериев, соответствие определенным индикаторам (Приложение 1).

Статус «Педагог-мастер» присваивается педагогическим работникам, имеющим первую квалификационную категорию и стаж педагогической работы не менее 4 лет, в данной образовательной организации не менее 1 года, которые оказывают помощь педагогам в разных направлениях, в том числе направленной на распространение опыта по преподаваемой дисциплине.

Кандидаты на присвоение статуса «педагог-мастер» одновременно должны соответствовать следующим требованиям:

- наличие высшего педагогического образования,
- наличие стажа педагогической работы продолжительностью не менее 4 лет, в данной образовательной организации не менее 1 года,
- наличие курсов повышения квалификации (1 раз в три года),
- наличие у кандидата первой квалификационной категории,
- наличие у кандидата ведомственных наград Министерства просвещения и воспитания Ульяновской области,
- наличие достижений в подготовке отдельных учащихся призеров и победителей олимпиад и конкурсов, утвержденных приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации (не ниже муниципального уровня),
- создание и систематическое пополнение персонального сайта или страницы в социальной сети методико-педагогической направленности,
- очное участие в конкурсах профессионального мастерства не ниже муниципального уровня,
- наличие педагогических публикаций регионального уровня не менее 1 раза в год,
- наличие выступлений на школьном методическом объединении не менее 1 раза в год,
- преподавание в «Школе современного учителя»,
- курирование индивидуального проекта у ученика (-ов) 1-11 классов,
- участие в экспертной деятельности ОГЭ, ЕГЭ, ВСОШ.

Статус «Педагог-методист» присваивается педагогическим работникам, имеющим первую или высшую квалификационную категорию и стаж педагогической работы не менее 6 лет, в данной образовательной организации не менее 1 года, которые распространяют передовые образовательные технологии и оказывают методическую помощь педагогическим работникам лицея, проводят консультации педагогам по составлению рабочих программ, форм, методов и средств обучения учащихся.

Кандидаты на присвоение статуса «педагог-методист» одновременно должны соответствовать следующим требованиям:

- наличие высшего педагогического образования,
- наличие стажа педагогической работы продолжительностью не менее 6 лет, в данной образовательной организации не менее 1 года,
- наличие курсов повышения квалификации (1 раз в три года),
- наличие у кандидата первой или высшей квалификационной категории,
- наличие у кандидата ведомственных наград Министерства просвещения и воспитания Ульяновской области,
- наличие достижений в подготовке отдельных учащихся призеров и победителей олимпиад и конкурсов, утвержденных приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации (не ниже муниципального уровня),
- создание и систематическое пополнение персонального сайта или страницы в социальной сети методико-педагогической направленности,
- быть победителем или призером очных конкурсов профессионального мастерства не ниже муниципального уровня,
- наличие педагогических публикаций регионального уровня не менее 2 раз в год,
- наличие выступлений на районном методическом объединении не менее 1 раза в год,
- преподавание в «Школе современного учителя»,

- курирование индивидуального проекта у ученика (-ов) 1-11 классов,
- участие в экспертной деятельности ОГЭ, ЕГЭ, ВСОШ.

Статус «Педагог-наставник» присваивается педагогическим работникам, имеющим высшую квалификационную категорию и стаж педагогической работы не менее 8 лет, в данной образовательной организации не менее 1 года, которые осуществляют наставническую деятельность в лице, то есть оказывают другим педагогическим работникам содействие в успешном овладении профессиональными знаниями, умениями и навыками, в их профессиональном становлении и в приобретении ими необходимого опыта.

Кандидаты на присвоение статуса «педагог-наставник» одновременно должны соответствовать следующим требованиям:

- наличие высшего педагогического образования,
- наличие стажа педагогической работы продолжительностью не менее 8 лет, в данной образовательной организации не менее 1 года,
- наличие курсов повышения квалификации (1 раз в три года),
- наличие у кандидата высшей квалификационной категории,
- наличие у кандидата ведомственных наград Министерства просвещения РФ, правительства Ульяновской области,
- наличие достижений в подготовке отдельных учащихся призеров и победителей олимпиад и конкурсов, утвержденных приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации (не ниже регионального уровня),
- создание и систематическое пополнение персонального сайта или страницы в социальной сети методико-педагогической направленности,
- быть победителем или призером очных конкурсов профессионального мастерства не ниже муниципального уровня,
- наличие педагогических публикаций Всероссийского и Международного уровня не менее 1 раза в год,

- наличие выступлений на районном методическом объединении не менее 1 раза в год,
- преподавание в «Школе современного учителя»,
- курирование индивидуального проекта у ученика (-ов) 1-11 классов,
- участие в экспертной деятельности ОГЭ, ЕГЭ, ВСОШ.

Статус «Педагог-исследователь» присваивается педагогическим работникам, имеющим высшую квалификационную категорию и стаж педагогической работы не менее 8 лет, в данной образовательной организации не менее 1 года, которые осуществляют помощь педагогическим работникам в работе по реализации инновационной и исследовательской деятельности.

Кандидаты на присвоение статуса «педагог-исследователь» одновременно должны соответствовать следующим требованиям:

- наличие высшего педагогического образования,
- наличие стажа педагогической работы продолжительностью не менее 8 лет, в данной образовательной организации не менее 1 года,
- наличие курсов повышения квалификации (1 раз в три года),
- наличие у кандидата высшей квалификационной категории,
- наличие у кандидата ведомственных наград Министерства просвещения РФ, правительства Ульяновской области,
- наличие достижений в подготовке отдельных учащихся призеров и победителей олимпиад и конкурсов, утвержденных приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации (не ниже регионального уровня),
- создание и систематическое пополнение персонального сайта или страницы в социальной сети методико-педагогической направленности,
- быть участником конкурсов исследовательских работ не ниже муниципального уровня,
- наличие педагогических публикаций Всероссийского и Международного уровня не менее 2 раз в год,

- участие в научно-практических мероприятиях (выступление, мастер-класс, открытый урок, педагогическая мастерская и др. по теме исследования) не ниже муниципального уровня, не менее 1 раза в год,
- преподавание в «Школе современного учителя»,
- курирование индивидуального проекта у ученика (-ов) 1-11 классов,
- участие в экспертной деятельности ОГЭ, ЕГЭ, ВСОШ.

Решение о присвоении статусов принимается экспертной комиссией лица, членами которой являются администрация лица и руководители школьных методических объединений на основании профессионального портфолио педагогического работника. Присвоение статусов педагогам осуществляется на основе локальных актов организации.

«Горизонтальная педагогическая карьера» является социальным инструментом повышения качества образования на основе стимулирования стремления педагогов к повышению уровня своей профессиональной компетентности и общественной активности.

«Горизонтальная педагогическая карьера» в лице представляет собой специфический механизм обеспечения социальных лифтов для педагогов в рамках их педагогической деятельности. При этом система горизонтальной педагогической карьеры не дублирует систему квалификационных требований к педагогической деятельности, предусмотренных соответствующими стандартами и положениями, а также систему научных степеней и академических званий.

Педагогические статусы предполагают определенные преференции для их обладателей, в частности, при распределении стимулирующих средств образовательной организации.

Модель педагогического портфолио

Предлагаемая модель педагогического портфолио основывается на компетентностном подходе к оценке деятельности педагогического работника. Портфолио включает документы отчетного и статистического

характера (Приложение 2). Оно может быть представлено как на бумажном, так и на электронном носителе.

В основе структуры предлагаемой модели портфолио лежит представление о содержании профессиональной компетентности педагогического работника, как совокупности общих педагогических и управленческих способностей, основанных на знаниях, опыте, ценностях и склонностях. Педагогическая компетентность рассматривается как совокупность индивидуальных навыков в образовательной сфере, в сочетании с инициативностью, адекватным социальным поведением, эффективной коммуникацией, способностью сотрудничества. Педагогическая компетентность включает результаты профессионального образования, систему ценностных ориентаций и т.д.

Многофункциональность и многомерность педагогической компетентности позволяют решать самые различные профессиональные и социальные проблемы, актуализируя различные психологические процессы и механизмы.

Обобщающие выводы

Комплекс мероприятий по созданию условий профессионального роста педагогических работников представлен в Приложении 3.

- Ожидаемые эффекты проекта (программы)

1. Комфортные условия для осуществления профессиональной деятельности педагогов, способствующие сохранению психологического и физического здоровья администрации и педагогов лицея, снижению уровня тревожности и конфликтности.

2. Личностный рост педагогов и повышение степени их самореализация в профессиональной деятельности.

3. Формирование позитивного имиджа образовательной организации и повышение ее конкурентоспособности.

4. Совершенствование профессионального мастерства администрации и педагогов лицея, обеспечивающее повышение эффективности и результативности образовательной деятельности.

5. Рациональное использование возможностей информационной среды лицея для стабильного функционирования и развития образовательной организации.

- Основные подходы к оценке эффективности проекта (программы)

Эффективность Проекта оценивается ежегодно на основании сравнения фактически достигнутых значений целевых индикаторов с их планируемыми значениями.

Контроль за реализацией проекта обеспечивается такими мероприятиями как:

- тесты, опросы, диагностические исследования участников проекта;
- регулярное (не менее 1 раза в год) предоставление общественности отчета о результатах реализации проекта посредством официальных сайтов, предоставление информации в СМИ, публикации методических, аналитических и иных информационных продуктов.

Мониторинг результатов реализации осуществляется на основании оценки достижения запланированных результатов.

Разработанный в рамках проекта «Управление горизонтальной карьерой учителя в условиях сельского лицея» позитивный педагогический опыт может быть полезным для образовательных организаций Ульяновской области.

Прогнозируемый результат

1. Освоение учителями ценного продуктивного педагогического опыта:
 - самостоятельный поиск новых идей и знаний для решения своих профессиональных проблем;
 - самостоятельное приобретение новых знаний;
 - присвоение новых знаний для решения собственных проблем;

- встраивание их в индивидуальный стиль деятельности;
 - проверка действенности идей на практике.
2. Обобщение собственного продуктивного педагогического опыта.
 3. Создание собственных методических разработок: учебно-методических комплексов учителя и учащихся
 4. Создание условий для успешной деятельности каждого учителя, включения в инновационную деятельность на основе диагностики, рефлексии педагогической деятельности и ее результатов;
 5. Освоение и использование новых, эффективных форм внутрикорпоративного непрерывного профессионального развития педагогических работников, включая корпоративное обучение и научно-методическое консультирование на базе лицея;
 6. Освоение современных информационных и коммуникационных технологий в повышении профессиональной компетентности педагогов;
 7. Включение учителей лицея в различные формы сетевого взаимодействия педагогов, направленного на разработку дидактического обеспечения обновления содержания и технологий образования и взаимную методическую поддержку;
 8. Создание механизмов распространения эффективного педагогического опыта в лицее, в муниципальной (региональной) образовательной сети, в сети «Интернет», в федеральных педагогических изданиях;
 9. Постоянное обновление и реализация индивидуальных программ развития педагогов лицея.

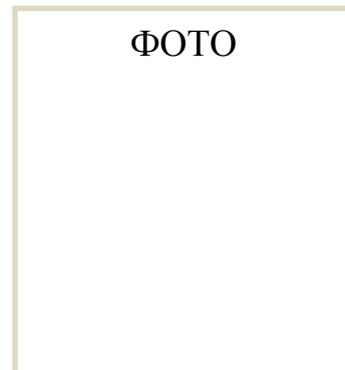
Индикаторы, критерии и требования к присвоению педагогических статусов в рамках «горизонтальной педагогической карьеры»

Индикаторы	Критерии	Требования к присвоению педагогических званий			
		Педагог-мастер	Педагог-методист	Педагог-наставник	Педагог-исследователь
Профессиональная компетентность	Основное профессиональное образование	Высшее педагогическое образование			
	Стаж педагогической деятельности	Не менее 4 лет	Не менее 6 лет	Не менее 8 лет	
		В данной образовательной организации не менее 1 года			
	Курсовая переподготовка	Повышение квалификации 1 раз в три года		Повышение квалификации 1 раз в три года	
	Квалификационная категория	первая квалификационная категория	первая или высшая квалификационная категория	Высшая квалификационная категория	Высшая квалификационная категория
	Награды, звания	Наличие ведомственных наград Министерства просвещения и воспитания Ульяновской области		Наличие ведомственных наград Министерства просвещения РФ, правительства Ульяновской области	
Педагогическая деятельность	Достижения в подготовке отдельных учащихся	Подготовка призеров и победителей олимпиад и конкурсов, утвержденных приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации (не ниже муниципального уровня)		Подготовка призеров и победителей олимпиад и конкурсов, утвержденных приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации (не ниже регионального уровня)	
	Общие показатели эффективности педагогической деятельности	Создание и систематическое пополнение персонального сайта или страницы в социальной сети методико-педагогической направленности			
	Участие в профессиональных конкурсах и грантах	Очное участие в конкурсах профессионального мастерства не ниже	Победитель или призер очных конкурсов профессионального мастерства не ниже муниципального уровня		Участник конкурсов исследовательских работ не ниже муниципального

		муниципального уровня			уровня
Инновационная и методическая деятельность	Разработка методических и учебных материалов	Педагогические публикации регионального уровня не менее 1 раза в год	Педагогические публикации регионального уровня не менее 2 раз в год	Педагогические публикации Всероссийского и Международного уровня, не менее 1 раза в год	Педагогические публикации Всероссийского и Международного уровня, не менее 2 раза в год
	Участие в деятельности научно-методического сообщества	Выступление на школьном методическом объединении не менее 1 раза в год	Выступление на районном методическом объединении не менее 1 раза в год		Участие в научно- практических мероприятиях (выступление, мастер- класс, открытый урок, педагогическая мастерская, другое по теме исследования не ниже муниципального уровня (не менее 1 раза в год)
	Преподавательская, экспертная и консультативная деятельность	-Преподавание в «Школе современного учителя», -курирование индивидуального проекта у ученика (ов) 1-11 класса, -экспертная деятельность ОГЭ, ЕГЭ, ВСОШ			

Портфолио педагогического работника

Информационный лист



Фамилия

Имя

Отчество

Образование

Какое образовательное учреждение закончил (в соответствии с дипломом)

Год окончания

Специальность по диплому

Специальность в ОУ

Общий стаж

Педагогический стаж

Стаж в ОУ

Категория

№ приказа, дата присвоения

Адрес персонального сайта (страницы в социальной сети)

Курсовая переподготовка

1. Предметная курсовая переподготовка

Дата	Тема КПК	Количество часов

2. Курсовая переподготовка общей педагогической направленности

Дата	Тема КПК	Количество часов

Разработка методических и учебных материалов

Название программы, статьи, публикации	Название журнала, сборника, адрес сайта	Место и год издания (№ журнала)

Участие в деятельности научно-методических сообществ

Учебный год	Тема выступления	Формат и статус Мероприятия (очно/онлайн)

Результаты педагогического труда

1. Самообразование

Учебный год	Тема	Вид деятельности

2. Успеваемость (Сетевой Город)

3. Конкурсы профессионального мастерства педагога

Конкурс	Уровень (школьный, муниципальный, региональный, всероссийский)	Учебный год

4. Олимпиады и конкурсы учащихся

ФИО учащегося	Конкурс, олимпиада, мероприятие	Уровень (школьный, муниципальный, региональный, всероссийский)	Учебный год

5. Экспертная и консультативная деятельность

Учебный год	Вид деятельности	Результат

6. Методическая работа

Дата	Вид деятельности

7. Наставническая деятельность

Дата	ФИО наставляемого	Вид деятельности

8. Награды, звания

Награда, звание	Уровень (школьный, муниципальный, региональный, всероссийский)	Дата награждения

Приложение

Грамоты, дипломы, копии статей и публикаций, сертификаты, удостоверения и т.д.

Комплекс мероприятий по созданию условий профессионального роста педагогических работников

№	Направление и содержание деятельности	Сроки	Ответственные	Ожидаемые результаты	Система мониторинга за реализацией проекта
1. Разработка системы мониторинга профессиональных компетенций и компетентностей педагогов лица по реализуемым педагогическим функциям:					
1.1.	Формирующая функция	2022	Заместители директора, педагог-психолог	Разработана система мониторинга профессиональных компетенций и компетентностей педагогов лица по реализуемым педагогическим функциям	Экспертиза диагностических методик для выявления профессиональных компетенций и компетентностей педагогов лица по реализуемым педагогическим функциям
1.2.	Диагностическая функция	2022	Заместители директора, педагог-психолог		
1.3.	Прогностическая функция	2022	Заместители директора, педагог-психолог		
1.4.	Конструктивная функция	2022	Заместители директора, педагог-психолог		
2. Выявление и оценка уровня профессиональных компетенций и компетентностей педагогов лица по реализуемым педагогическим функциям:					
2.1.	Формирующая функция	2022	Заместители директора, педагог-психолог	Разработана система по выявлению и оценке уровня профессиональных компетенций и компетентностей педагогов лица по реализуемым педагогическим функциям	Выявление рейтинговых групп педагогов по уровню профессиональных компетенций и компетентностей в реализации педагогических функций
2.2.	Диагностическая функция	2022	Заместители директора, педагог-психолог		
2.3.	Прогностическая функция	2022	Заместители директора, педагог-психолог		
2.4.	Конструктивная функция	2022	Заместители		

			директора, педагог-психолог		
3. Разработка модели и запуск системы внутрикорпоративного непрерывного профессионального развития педагогических кадров лицея на диагностической основе					
3.1.	Создание и организация работы проектных команд педагогов с высоким уровнем владения формирующей и прогностической функциями для разработки дидактического обеспечения учебного процесса на системно-деятельностной основе	2022-2024	Администрация лицея	Создана и организована работа проектных команд педагогов с высоким уровнем владения формирующей и прогностической функциями для разработки дидактического обеспечения учебного процесса на системно-деятельностной основе	Выявление эффективности работы проектных команд педагогов с высоким уровнем владения формирующей и прогностической функциями для разработки дидактического обеспечения учебного процесса на системно-деятельностной основе
3.2.	Создание и организация работы творческих групп педагогов с высоким уровнем владения конструктивной функцией для разработки дидактического обеспечения проектной и учебно-исследовательской деятельности учащихся начальной, основной и старшей школы	2022-2024	ШМО	Создана и организована работа творческих групп педагогов с высоким уровнем владения конструктивной функцией для разработки дидактического обеспечения проектной и учебно-исследовательской деятельности учащихся начальной, основной и старшей лицея	Выявление эффективности работы творческих групп педагогов с высоким уровнем владения конструктивной функцией для разработки дидактического обеспечения проектной и учебно-исследовательской деятельности учащихся
3.3.	Создание и организация работы команд качества педагогов с	2022-2024	ШМО	Создана и организована работа команд качества	Выявление эффективности работы команд качества

	высоким уровнем владения диагностической функцией по разработке контрольно-оценочных материалов для выявления образовательных результатов учащихся в соответствии с требованиями ФГОС общего образования (начального, основного, среднего)			педагогов с высоким уровнем владения диагностической функцией по разработке контрольно-оценочных материалов для выявления образовательных результатов учащихся в соответствии с требованиями ФГОС общего образования (начального, основного, общего)	педагогов с высоким уровнем владения диагностической функцией по разработке контрольно-оценочных материалов для выявления образовательных результатов учащихся в соответствии с требованиями ФГОС общего образования
3.5.	Разработка и реализация программы внутрикорпоративного непрерывного профессионального развития педагогических кадров лицея на диагностической основе	2022-2024	Администрация лицея, ШМО	Разработана и реализуются программы внутрикорпоративного непрерывного профессионального развития педагогических кадров лицея на диагностической основе	Выявление эффективности реализации программы внутрикорпоративного непрерывного профессионального развития педагогических кадров лицея
3.4.	Проведение методических панорам, педагогических лабораторий, выставок – презентаций программно-методического и дидактического обеспечения учебного процесса на системно-деятельностной основе, контрольно-диагностических и контрольно-измерительных материалов для выявления	2023-2024	Администрация лицея, ШМО	Проводятся методические панорамы, педагогические лаборатории, выставки – презентации программно-методического и дидактического	Выявление эффективности методических форм презентации программно-методического и дидактического обеспечения учебного процесса на системно-деятельностной основе, контрольно-измерительных материалов для

	образовательных результатов учащихся с позиций требований ФГОС общего образования			обеспечения учебного процесса на системно-деятельностной основе, контрольно-диагностических и контрольно-измерительных материалов для выявления образовательных результатов учащихся с позиций требований ФГОС общего образования	выявления образовательных результатов учащихся с позиций требований ФГОС общего образования
4. Обеспечение непрерывного профессионального развития педагогических кадров лицея на диагностической основе					
4.1.	Создание и реализация индивидуальных программ развития педагога по преодолению выявленных дефицитов в реализации педагогических функций	2022-2024	Администрация лицея, педагог-психолог	Создана и реализуются индивидуальные программы развития педагога по преодолению выявленных дефицитов в реализации педагогических функций	Выявление эффективности работы по индивидуальным программам развития педагога
4.2.	Совершенствование содержания и форм методической работы ШМО учителей по преодолению выявленных дефицитов в реализации педагогических функций	2022-2024	Администрация лицея, ШМО	Совершенствуются содержание и формы методической работы ШМО учителей по преодолению выявленных дефицитов в реализации	Выявление эффективности работы ШМО учителей по преодолению выявленных дефицитов в реализации педагогических функций

				педагогических функций	
4.3.	Совершенствование работы научно-методического совета лицея по преодолению выявленных у педагогов дефицитов в реализации педагогических функций	2022-2024	Администрация лицея, ШМО, педагог-психолог	Совершенствуется работа научно-методического совета лицея по преодолению выявленных у педагогов дефицитов в реализации педагогических функций	Выявление эффективности участия педагогов в работе научно-методического совета лицея
5. Создание условий для успешной деятельности каждого учителя, включения в инновационную деятельность на основе диагностики, рефлексии педагогической деятельности и ее результатов					
5.1.	Создание условий для подготовки к аттестации на статус педагог-методист, педагог-наставник	2022-2024	Администрация лицея, ШМО	Созданы условия для подготовки к аттестации на статус педагог-методист, педагог-наставник	Выявление эффективности созданной в лицее системы подготовки педагогов к аттестации на статус педагог-методист, педагог-наставник
5.2.	Создание условий для прохождения педагогами профессиональной онлайн-диагностики профессиональных дефицитов	2022-2024	Администрация лицея	Созданы условия для прохождения педагогами профессиональной онлайн-диагностики профессиональных дефицитов	Мониторинг успешности прохождения педагогами профессиональной онлайн-диагностики профессиональных дефицитов
5.3.	Определение социально-педагогических и временных условий для успешной деятельности каждой уровневой группы педагогов по реализуемым функциям педагогической деятельности	2022	Администрация лицея, ШМО	Определены социально-педагогические и временные условия для успешной деятельности каждой уровневой группы педагогов по реализуемым функциям педагогической деятельности	Мониторинг выявления успешности деятельности каждой уровневой группы педагогов по реализуемым функциям педагогической деятельности

				деятельности	
5.4.	Разработка методического обеспечения работы наставника с молодыми педагогами (секция «Школа молодого учителя»)	2022	Администрация лицея, ШМО, педагог-психолог	Разработано методическое обеспечение работы наставника с молодыми педагогами.	Выявление эффективности использования методического обеспечения работы наставника с молодыми педагогами
6. Включение учителей лицея в различные формы сетевого взаимодействия педагогов, направленного на разработку дидактического обеспечения обновления содержания и технологий образования и взаимную методическую поддержку					
6.1.	Участие проектных групп педагогов в сетевых сообществах по разработке дидактического обеспечения учебного процесса на системно-деятельностной основе	2022-2024	Администрация лицея, ШМО	Принимают участие проектные группы педагогов в сетевых сообществах по разработке дидактического обеспечения учебного процесса на системно-деятельностной основе	Выявление эффективности участия проектных групп педагогов в сетевых сообществах по разработке дидактического обеспечения учебного процесса на системно-деятельностной основе
6.2.	Участие команд качества педагогов в сетевых сообществах по разработке контрольно-диагностических и контрольно-измерительных материалов для выявления образовательных результатов учащихся (предметных, метапредметных, личностных)	2022-2024	Администрация лицея, ШМО	Принимают участие команды качества педагогов в сетевых сообществах по разработке контрольно-диагностических и контрольно-измерительных материалов для выявления образовательных результатов учащихся (предметных, метапредметных, личностных)	Выявление эффективности участие команд качества педагогов в сетевых сообществах по разработке контрольно-диагностических и контрольно-измерительных материалов для выявления образовательных результатов учащихся

7. Создание механизмов распространения эффективного педагогического опыта в муниципальной (региональной) образовательной сети, в сети «Интернет», в федеральных методических изданиях					
7.1.	Проведение открытых уроков, занятий, мероприятий для коллег и молодых специалистов, в том числе онлайн-формате.	2022-2024	Заместители директора	Трансляция педагогического опыта, уровня профессиональной компетентности	Выявление результативности научно-методического сопровождения педагогов методической службой лица
7.2.	Презентация опыта на семинарах, видеоконференциях, педагогических форумах, выставках-ярмарках инновационных идей педагогов Ульяновской области.	2022-2024	Заместители директора, учителя - предметники	Обмен методическими материалами, пополнение методической копилки учителями	Экспертиза рабочих программ по профильным предметам, элективным курсам, факультативным курсам
7.3.	Проведение онлайн-уроков для обучающихся Ульяновской области.	2022-2024	Заместители директора, учителя - предметники	Трансляция педагогического опыта, уровня профессиональной компетентности	Экспертиза банка методических приемов педагога-новатора
7.4.	Создание карт инновационного опыта педагогов, претендующих на присвоение званий «Учитель – наставник», «Учитель – методист»	2022-2024	Администрация лица	Созданы карты инновационного опыта педагогов, претендующих на присвоение званий «Учитель – наставник», «Учитель – методист»	Выявление эффективности работы педагогов-претендентов на присвоение званий «Учитель – наставник», «Учитель – методист»
7.4.	Участие и обмен опытом в работе школ, являющихся стажировочными площадками в Ульяновской области.	2022-2024	Заместители директора	Обмен опытом работы, трансляция педагогического мастерства	Выявление эффективности работы педагогов лица на базе стажировочных площадок Ульяновской области
7.5.	Сотрудничество с научно-методической школой П.П. Головина, школой педагогического	2022-2024	Заместители директора	Освоение новых инновационных технологий, методик и	Изучение опыта работы, создание банка методических приемов педагога – новатора

	мастерства Ю.И. Латышева.			приемов обучения.	
7.6.	Участие в конкурсах педагогического мастерства: «Учитель года», «Лучший учитель», «Педагогическое мастерство – формула успеха», «Самый классный классный» и др.	2022-2024	Заместители директора	Обеспечение условий для непрерывного профессионального роста педагогов. Профессиональный рост и положительная мотивация педагогов, повышение престижа учреждения	Мониторинг успешности участия в конкурсах.
7.7.	Обобщение и распространение педагогического опыта в региональных методических изданиях Института развития образования Ульяновской области, федеральных методических изданиях и др.	2022-2024	Заместители директора, педагоги	Издание научно-методических публикаций, повышение интереса педагога к обобщению и распространению педагогического опыта	Динамика числа педагогов, представляющих свой педагогический опыт