

Институциональная модель учительского роста в образовательной организации

Общепринятые сокращения, используемые в модели:

ОО – образовательная организация

ШНР – школа с низкими результатами обучения

КМУР – комплексная модель учительского роста

ОВЗ – ограниченные возможности здоровья

ФГОС – федеральный государственный стандарт

ООО – основное общее образование

СОО – среднее общее образование

ДОД – дополнительное образование детей

ДПО – дополнительное профессиональное образование

ОГЭ – основной государственный экзамен

ЕГЭ – единый государственный экзамен

СПО – среднее профессиональное образование

ИРО – институт развития образования

ПК – повышение квалификации

ИКТ – информационно-коммуникационные технологии

АРМ – автоматизированное рабочее место (педагога)

Комплексная модель учительского роста	<i>Наименование ОО</i>
Цель	Создание благоприятной среды в ОО для профессионального и карьерного учительского роста, формирование и развитие профессиональных компетенций педагогов, их ценностного отношения к деятельности, личностной заинтересованности с целью достижения высокого профессионального результата.
Задачи:	1. Создание условий для профессионального роста педагогов 2. Совершенствование системы управления администрации школы 3. Повышение мотивации к профессиональной деятельности педагогов

	4. Методическое сопровождение педагогов
Специфика ОО	ШНР
Категории участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала	<ul style="list-style-type: none"> – администрация ОО; – руководители школьных методических объединений; – педагоги, библиотекарь; – педагоги сетевого взаимодействия; - специалисты управления образования администрации
Функции участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала	
Администрация	<ul style="list-style-type: none"> -повышение мотивации профессиональной деятельности педагогов. -создание правовых, организационных условий для роста общекультурной компетентности педагога и его профессионального роста -стимулирование труда педагога; -стимулирование труда педагогов интеллектуально-творческими средствами, способствующими образовательному и профессиональному росту педагога -стимулирование труда педагогов ресурсными средствами, позволяющими экономить время педагога или распределять его более эффективно; -стимулирование труда педагогов статусными средствами, повышающими роль педагога в коллективе; -удовлетворение социальных потребностей педагогов; -организация и участие в сетевом взаимодействии; -тьюторская деятельность -диагностическая функция - организация взаимодействия с представителями ИРО
Руководители школьных методических служб (объединений) тьюторы	<p>методическое сопровождение педагогов:</p> <ul style="list-style-type: none"> -консультирование; -профессиональные тренинги, направленные на раскрытие внутреннего потенциала педагога; -развитие системы школьных традиций для педагогов; -разработка авторских образовательных программ; -разработка методических материалов, рекомендаций для педагогов; -участие в различных формах методической работы педагогов <p>информационно-методическое сопровождение педагогов:</p> <ul style="list-style-type: none"> -регулярная поставка информации о современных требованиях к деятельности педагога и опыте других образовательных организаций, об эффективных подходах, формах и методах организации деятельности обучающихся; -организация информационного обмена между специалистами; -семинары, консультации специалистов, методические выставки, методические рекомендации, создание информационного банка педагогического опыта работы, обеспечение методическими разработками. -составление авторской программы; -проведение комплексного анализа и оценки результатов профессиональной деятельности

	<p>консультирование по вопросам формирования мотивации;</p> <p>-тренинговые группы с учётом особенностей педагогов;</p> <p>-консультирование по вопросам компьютерных программ;</p> <p>-взаимное обучение специалистов;</p> <p>-мероприятия по обмену опытом</p> <p>Учебно-методическое сопровождение деятельности педагогов:</p> <p>-обогащение методического арсенала;</p> <p>-формирование дополнительных компетенций;</p> <p>-восполнение имеющихся дефицитов предметных и технологических знаний;</p> <p>-развитие опыта решения профессиональных задач.</p>
Педагоги (учителя начальных классов, учителя-предметники)	<p>-Овладение педагогами профессиональными компетенциями для эффективной профессиональной деятельности.</p> <p>-Участие в тренингах, направленных на раскрытие внутреннего потенциала педагога;</p> <p>-Участие в различных формах методической работы;</p> <p>-Самообразование;</p> <p>-Повышение квалификации посредством курсов ПК,</p> <p>-Участие в работе тренинговых групп с учётом особенностей педагогов;</p>
Педагог-психолог	<p>-Обеспечение психологического сопровождения учащихся, педагогов;</p> <p>-Проведение диагностических тестирований;</p> <p>-Оформление рекомендаций по работе с отдельными категориями учащихся;</p> <p>-Проведение тренингов предотвращения профессионального выгорания;</p> <p>-Психологическое сопровождение учащихся при подготовке к сдаче ЕГЭ и ОГЭ.</p>
Классные руководители	<p>- Анализ и оценка индивидуальности учащегося, состояния и условий семейного воспитания, становления и формирования классного коллектива, подростковых групп, объединений, обеспечивающих социализацию каждого ребенка;</p> <p>- Регулирование межличностных отношений между детьми, взаимоотношений с педагогами, с окружающими людьми;</p> <p>- Прогнозирование уровней индивидуального развития ребенка;</p> <p>- Обеспечение связи общеобразовательной организации с семьей;</p> <p>- Проведение консультаций, бесед с родителями (законными представителями) обучающихся;</p> <p>- Взаимодействие с педагогами, работающими в классе;</p> <p>- Стимулирование и учет разнообразной деятельности учащихся, в том числе в системе ДОД.</p>
Педагоги системы ДПО	<p>Повышение профессиональной компетенции педагогов в области:</p> <ul style="list-style-type: none"> • управления ОО, демонстрирующей низкие результаты обучения; • реализации и разработки программ внеурочной деятельности; • организации и проведения дополнительных образовательных услуг;

	<ul style="list-style-type: none"> • использования образовательных технологий в учебном процессе; • совершенствования предметных знаний; • совершенствования методов обучения; • совершенствования форм и методов взаимодействия с детьми с ОВЗ в учебном процессе
Библиотекарь	<p>Организация просветительской деятельности по вопросам связанной с работой с разными источниками информации:</p> <ul style="list-style-type: none"> • поиск и обмен разнородной информации в рамках локальной сети библиотеки; • осуществление доступа к внешним информационным ресурсам с помощью средств Интернета.
Администрация и профессорско-преподавательский состав организаций-участников сетевого взаимодействия	<ul style="list-style-type: none"> - Проведение конференций, семинаров по обмену опытом, профессиональных конкурсов; - Информирование педагогов о современных требованиях к деятельности педагога; - Информирование о передовом педагогическом опыте, эффективных формах и методах организации деятельности учащихся; - Содействие в распространении положительных практик других образовательных организаций
Центры дополнительного образования детей	<p>Расширения спектра внеурочной деятельности в рамках сетевого взаимодействия с организациями дополнительного образования детей</p>
Ожидаемые результаты и риски внедрения модели учительского роста	<p>Риски:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Неполнота отдельных нормативно-правовых документов, не предусмотренных на момент разработки и начало внедрения Программы. -Нестабильность и недостаточность бюджетного финансирования; -Недостаток внебюджетных, спонсорских инвестиций и пожертвований в связи с изменением финансово-экономического положения партнеров социума. -Некомпетентное внедрение сторонних структур (организаций, учреждений) и лиц в процессы принятия управленческих решений по обновлению образовательного пространства школы в образовательный процесс. -Недостаточность профессиональной инициативы и компетентности у отдельных педагогов по реализации углубленных программ и образовательных технологий. Неготовность отдельных педагогов выстраивать партнерские отношения с другими субъектами образовательного процесса, партнерами социума. - Неполнота ресурсной базы для реализации новых направлений и отдельных программ, и мероприятий Программы; <p>Ожидаемые результаты:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Сформирована потребность саморазвития, самосовершенствования у педагогов ОО. - Найдены и реализованы новые формы и методы работы с обучающимися, обеспечивающие качество образования. - Применение учителями современных образовательных технологий, продуктивность и эффективность методической деятельности. -Увеличение доли учителей, аттестованных на высшую и первую квалификационную категорию. -Положительная динамика качества знаний.

	<ul style="list-style-type: none"> -Повышение уровня обученности обучающихся. -Повышение мотивации у педагогов. - Повышение социального статуса педагогов. - Карьерный рост педагогов. - Уменьшение профессиональных дефицитов педагогов. 	
Условия реализации модели учительского роста в образовательной организации		
Нормативно-правовые условия реализации модели учительского роста		
<ol style="list-style-type: none"> 1.Приказ о внедрении модели учительского роста 2.План внедрения модели учительского роста в образовательной организации 3. Утвержденная Программа внедрения модели учительского роста в образовательной организации 4. Утвержденная Программа контроля внедрения модели учительского роста 5.План контроля внедрения модели учительского роста 		
Документальное обеспечение модели учительского роста в образовательной организации		
Примерная локальная нормативная база внедрения модели учительского роста в ОО	<ol style="list-style-type: none"> 1.Программа внедрения модели учительского роста в образовательной организации 2.Программа контроля внедрения модели учительского роста в образовательной организации 3. Положение об индивидуальном плане профессионального развития педагога в образовательной организации 4.Положение об эффективном контракте 5.Положение о стимулирующих выплатах в образовательной организации 6. Положение об аттестации педагогических работников 7.Положение о повышении квалификации педагогических работников 8. Положение о проведении семинаров в образовательной организации 9. Положение о проведении мастер - классов в образовательной организации 10. Положение о проведении ярмарки - выставки педагогических идей в образовательной организации 11.Положение о методической службе в образовательной организации 12. Положение о работе творческих и проблемных групп 13. Положение о работе коллектива в командах 14. Положение о работе с молодыми педагогами 15. Положение о социально- психологической службе 16.Положение о педагогическом совете 17. Положение о службе информационного обеспечения 	
Программа (план) внедрения модели учительского роста в ОО	Этап осмысления и принятия типовой модели	<ul style="list-style-type: none"> - самообследование с целью выяснения причин сложившейся ситуации; - анализ состояния профессиональных затруднений педагогических работников (посещение уроков, индивидуальные собеседования, анкетирование учителей, учащихся, родителей). - анализ и обсуждение результатов итоговой аттестации, промежуточной аттестации на заседаниях

	руководством и педагогическим коллективом образовательной организации	<p>педагогического совета.</p> <ul style="list-style-type: none"> - активизация самообразовательной позиции каждого учителя с учетом его профессиональных интересов и склонностей на развитие его учительского роста; - презентация КМУР на педагогическом совете; - создание школьных команд 				
	Этап адаптации типовой модели к условиям (внешним и внутренним) образовательной организации	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение SWOT-анализа деятельности школы. 2. Обсуждение действующей модели повышения квалификации. 3. Подготовка к внедрению модели учительского роста как необходимому условию успешности профессиональной деятельности. 4. Проведение цикла методических семинаров с целью постановки проблемы о необходимости создания в школе условий для повышения профессиональной компетентности педагогов с целью повышения качества образования. 				
	Этап разработки дорожной карты внедрения адаптированной модели и создания рабочей группы руководящих и педагогических работников по внедрению адаптированной модели	№	Мероприятия	Результат	Отчетная документация	Ответственный
		1.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление проблемных зон каждого учителя - проведение диагностических мероприятий по определению уровня профессиональной компетентности педагогов. Проведение самооценки педагогами уровня соответствия качества своей профессиональной деятельности требованиям профессионального стандарта. 2. Составление плана повышения квалификации и самообразования для каждого педагога. 3. Разработка программы повышения квалификации по развитию 	<p>Программы повышения квалификации педагогов</p> <p>Организация мониторинга и контроля</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Анализ профессиональных затруднений. 2. План повышения квалификации педагогов 3. КМУР ОО. 4. План внутришкольного тьюторского сопровождения 	<p>Руководители ОО.</p> <p>Специалисты местного управления образования</p>

			<p>профессионального роста учителя в ОО.</p> <p>4.Разработка КМУР ОО и включение мероприятий комплексной модели учительского роста, в программу развития школы.</p> <p>4.Реализация программ повышения квалификации по развитию профессионального роста учителя.</p>			
		2.	<p>Проведение цикла установочных семинаров для разных категорий представителей образовательных организаций по реализации модели взаимодействия соседних школ</p>	<p>Осуществление методической поддержки учителям -предметникам</p>	<p>Индивидуальные планы самообразования для каждого педагога.</p>	<p>Тьюторы, руководители творческих групп, руководители групп педагогов.</p>
		3.	<p>Формирование банка методических рекомендаций по сопровождению развития профессионального роста учителя с учетом специализации учителя и перечня направлений обновления содержания общего образования.</p>	<p>Банк методических рекомендаций</p>	<p>Банк методических рекомендаций.</p>	<p>Рабочая группа ОО</p>
		4.	<p>Участие педагогов в учебно-методических мероприятиях по обновлению содержания общего образования,</p>	<p>Программы мероприятий</p>	<p>План мероприятий по обновлению содержания общего образования, методов обучения на</p>	<p>Рабочая группа ОО</p>

			методов обучения на стажерских площадках и у учителей–наставников		стажерских площадках и у учителей–наставников	
		5.	Проведение промежуточной диагностики, корректировка планов внутришкольного методического сопровождения педагогов	Обобщенные результаты диагностики	Экспертные заключения	Руководители ОО, тьюторы, рабочая группа ОО
		6.	Организация и проведение общественной - профессиональной экспертизы деятельности учителя.	1.Диагностические карты общественной - профессиональной экспертизы 2.Экспертные заключения		
		7.	Проведение родительских собраний с целью информирования о результатах деятельности ОО, реализации ФГОС, по проблемным вопросам в сфере воспитания	Информирование родительской общественности о результатах работы ОО	Программа воспитательной работы. Программа дистанционного обучения.	Руководители ОО, тьюторы, рабочая группа ОО.
		8.	Организация дистанционного обучения по различным образовательным программам и сетевого взаимодействия.	Создание пространства профессионального образования педагогов		
	Этап первичной реализации адаптированной модели, мониторинга достигаемых	<p><u>- входной мониторинг:</u> выявление имеющихся рисков, профессиональных компетенций педагога, его самообразовательные позиции;</p> <p><u>- мониторинг промежуточных результатов:</u> выявление позитивных тенденций, внедрение модели учительского роста, профессионального роста, повышение социального статуса;</p>				

	результатов и коррекции адаптированной модели	- <u>мониторинг итогов первого этапа:</u> повышение профессиональных компетенций педагога через внедрение модели учительского роста, изменение мотивации, повышение качества работы учителя.			
Программа (план) внутреннего контроля внедрения модели учительского роста в ОО	Мониторинги: 1) Анализ нормативных документов ОО для реализации КМУР. 2) Мониторинг сформированных профессиональных компетенций учителей. 3) Мониторинг работы сетевого взаимодействия. 4) Контроль за пополнением и использованием материально-технического обеспечения. 8) Мониторинг динамики результатов обучения.				
	№	Объект контроля	Сроки	Ответственный	Анализируемы документы и мероприятия
	Стадия определения проблемы, постановки стратегической цели				
	1.	Формирование стратегических целей. Регламентация работы рабочей группы ОО. Определение проблемы, которую необходимо решить. Обоснование рентабельности достижения стратегических целей	1 месяц работы группы	Руководитель рабочей группы ОО	1. План работы группы ОО. 2. Наличие сформированной нормативной базы. 3. Финансовое обоснование.
	Стадия сбора информации				
	1.	Дорожная карта реализации КМУР в ОО	1 месяц работы группы		Мероприятия дорожной карты и их обоснованность.
	2.	Программа КМУР ОО	1 месяц работы группы		Обоснованность, наполненность и реальность выполнения программы. Соответствие мероприятий программы целям и задачам. Корректировка программы.
	Стадия начала реализации КМУР в ОО				
1	Создание проблемных групп педагогов школы.	2 месяц работы	Руководители ОО, наставники групп.	Объективность создания групп.	
2	Планы работы групп по устранению затруднений у			Наличие планов самосовершенствования,	

	педагогов			саморазвития педагогов. Их обоснованность. Выполнение мероприятий планов.
3	Организация и проведение консультаций педагогов.			Востребованность мероприятий. Организация ведения сопровождения педагогов. Обеспечение проведения самооценки педагогами уровня соответствия качества своей профессиональной деятельности требованиям профессионального стандарта
4	Организация мероприятий (подготовка тематических педагогических советов, творческих отчетов, конференций, круглых столов)			Уровень подготовки и сроки проведения мероприятий, соответствие тем мероприятий запросам.
5	Список экспертных групп.			Включение представителей от родителей, общественных организаций в экспертную рабочую группу по внедрению модели учительского роста,
Организация мероприятий по укреплению, развитию кадрового потенциала школы				
1	Программа повышения квалификации по развитию профессионального роста учителя	Постоянно	Руководители, наставники групп.	Количество педагогов, успешно прошедших курсы ПК
2	Организация и проведения учебно-методических мероприятий по обновлению содержания общего образования.	Постоянно	Заместители директора	Уровень организации, проведения мероприятий (согласно программе). Востребованность мероприятий и актуальность тем мероприятий.
3	Диагностика, корректировка планов методического сопровождения	Ежемесячно	Заместители директора	Промежуточная диагностика, корректировка планов методического сопровождения групп педагогов.
4	Общественно -	По плану.	Общественные	Диагностические карты

	профессиональная экспертиза деятельности учителя		эксперты	Результаты диагностики
5	Диагностика удовлетворенностью мероприятиями по повышению квалификации педагогических работников	Конец учебного года	Руководители рабочих групп	Диагностические карты Анкетирование учителей. Результаты ГИА.

Финансово-экономическая обеспеченность модели учительского роста в образовательной организации

<p>Модель финансирования внедрения модели учительского роста в ОО</p>	<p>Источники финансирования ОО:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) бюджетное финансирование ОО; 2) внебюджетное финансирование ОО: <ul style="list-style-type: none"> -доходы, полученные за счёт оказания дополнительных платных образовательных услуг; - доходы, полученные от участия в проектной деятельности; - добровольные пожертвования и целевые взносы физических и юридических лиц. <p>Центральным звеном финансовых механизмов реализации системы учительского роста должна стать справедливая модель финансирования, предполагающая формульное финансирование, учитывающее не только численность, но характеристики социальных условий, контингента. Должен обеспечиваться дополнительный штат специалистов, предоставляться преференции для реализации специальных образовательных программ, учебных планов. Дополнительно регулярное финансирование, обеспечивающее устойчиво эффективное функционирование, обеспечивается целевым финансированием программ качества результатов, новых видов деятельности и потребностей в соответствующих квалификациях персонала.</p> <p>Принципы использования:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Целевое использование выделенных и самостоятельно заработанных средств.
<p>Программа (план) финансирования внедрения модели учительского роста в ОО</p>	<p>Увеличить размеры регионального финансирования на различные формы поощрения и вознаграждения, финансирование обучения и повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров, их участия в мероприятиях профессионального развития.</p>
<p>План контроля за реализацией Программы финансирования внедрения модели</p>	<p>Контроль осуществляется со стороны государственных органов и органов местного самоуправления за целевым и рациональным расходованием средств.</p> <p>Бюджетное учреждение использует бюджетные средства в соответствии с утвержденной сметой доходов и расходов.</p> <p>Целью финансового контроля являются подтверждение достоверности бухгалтерского учета и отчетности ОО, соблюдение действующего законодательства РФ, регулирующего порядок осуществления финансово хозяйственной деятельности.</p>

учительского роста в
ОО

Система финансового контроля призвана обеспечить:

- точность и полноту документации бухгалтерского учета;
- своевременность подготовки достоверной бухгалтерской отчетности;
- предотвращение ошибок и искажений;
- исполнение приказов и распоряжений руководителя ОО;
- выполнение планов финансово хозяйственной деятельности ОО.

Основные задачи финансового контроля:

- установление соответствия проводимых финансовых операций в части финансово хозяйственной деятельности и их отражения в бюджетном учете и отчетности требованиям нормативных правовых актов;
- соблюдение установленных технологических процессов и операций при осуществлении функциональной деятельности;
- анализ системы внутреннего контроля учреждения, позволяющий выявить существенные аспекты, влияющие на ее эффективность.

Основные направления финансового контроля

1. Определение подлинности и правильности оформления документов, а также проверку отражения первичных документов в бюджетном учете.
2. Арифметическую проверку, заключающуюся в оценке арифметической точности данных, отраженных в первичных документах и бюджетном учете.
3. Сопоставление документов, то есть сверку документов с документами, оформленными другими структурными подразделениями для проверки достоверности операций и выявления нарушений и ошибок
4. Анализ и оценку соответствия бухгалтерского учета и отчетности
5. Проверку соответствия совершаемых операций действующему законодательству, нормативным документам, внутренним документам.

Периодичность проведения контрольных мероприятий

Проводимое мероприятие контроля	Периодичность проведения
Сверка расчетов с распорядителями бюджетных средств, налоговыми и другими контролерами	Раз в год
Проверка поступлений и расходования учреждением бюджетных средств согласно смете доходов и расходов, средств субсидий согласно плану финансово-хозяйственной деятельности	Ежемесячно (ежеквартально)
Проверка поступлений и расходования учреждением внебюджетных средств согласно смете доходов и расходов, средств субсидий согласно плану финансово-хозяйственной деятельности	Ежемесячно (ежеквартально)
Контроль оформляемых учреждением документов	Ежемесячно

		(ежеквартально)	
	Инвентаризация материальных ценностей	Раз в год	
	Инвентаризация расчетов с поставщиками, подрядчиками, заказчиками	Раз в год	
	Проверка расчетов с персоналом по оплате труда, по гарантиям и компенсациям	Раз в год	

Материально-техническая обеспеченность модели учительского роста в ОО

<p>Модель материально-технического обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной организации</p>	<p>Направления развития материально-технической обеспеченности модели учительского роста в ОО:</p> <ol style="list-style-type: none"> Оснащение необходимым оборудованием: <ul style="list-style-type: none"> - компьютерный класс - оборудование автоматизированных рабочих мест (АРМ) педагогов - оснащение кабинетов мультимедийными проекторами и интерактивными досками - лингафонный кабинет - кабинет робототехники - системы электронного голосования, <u>документ-камеры</u>. - кабинеты биологии, физики, химии - кабинеты технологии (домоводства, швейная, столярная мастерские) - реконструкция спортивного зала В целях обновления содержания образования приобретение необходимого программного обеспечения. Пополнение и оснащение методической литературой школьной библиотеки – медиатеки. Оснащение доступной среды для детей с ОВЗ.
<p>Программа (план) материально-технического обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной организации</p>	<p>Цель программы: укрепление и совершенствование материально-технического обеспечения как одно из условий внедрения модели учительского роста в ОО.</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> Оснащение образовательного процесса необходимым оборудованием, программным обеспечением для учительского роста, повышения качества учебно-воспитательного процесса. Повышение квалификации сотрудников школы в области информационных технологий и информационной компетентности. Своевременное пополнение информационного банка школы. <p>Основные этапы реализации модели:</p> <ol style="list-style-type: none"> Анализ состояния материально-технического обеспечения ОО, выявление потребностей с точки зрения его влияния на профессиональный рост учителя. Этап ресурсного обеспечения школы: насыщения образовательной среды цифровым оборудованием, накопления и

систематизации цифрового контента, обеспечения компьютерной грамотности учителей, создания и освоения новых программ внеурочной деятельности.

3. Внедрение информационно-коммуникационных технологий в учебный процесс, реализация программ, индивидуализация образовательного процесса.

4. Мониторинг эффективности использования оборудования в образовательном процессе, его влияния на профессиональный рост учителя.

План реализации программы

№	Мероприятия	Срок реализации	Ответственный	Планируемые результаты
1	Проведение инвентаризации материально-технической, учебно-методической, информационной базы школы с целью ее соответствия задачам проекта	На начало 2018, 2019 финансовых годов	Рабочая группа	Экспертная оценка. План мероприятий по укреплению материально-технической базы (определение приоритетов в приобретении оборудования)
2	Формирование заявки на приобретение необходимого оборудования для обеспечения готовности к введению ФГОС СОО	На начало 2018, 2019 финансовых годов	Директор школы	Материальные средства, выделенные из муниципального бюджета на оснащение школы для готовности к внедрению ФГОС СОО
3	Приведение материально-технических условий школы в соответствие с требованиями ФГОС СОО	2018 - 2020 г.г.	Директор школы	Обновление материально-технической базы школы
4	Паспортизация кабинетов	1 раз в год	Заведующие кабинетами	Паспорт учебного кабинета
5	Разработка учебных дистанционных курсов для работы с детьми. Разработка программ внеурочной деятельности с учетом использования нового оборудования	2018 г.	Педагоги	Включение в систему дистанционного образования 5-6 педагогов школы. Обновление перечня курсов внеурочной деятельности и создание

					условий их реализации
	6	Создание возможностей для внедрения дистанционных форм обучения детей	2018 г.	Педагоги, заместители директора по учебной работе	Обучение ряда учащихся на учебных курсах в рамках дистанционного обучения
	7	Поиск партнеров и заключение договоров сетевого взаимодействия по использованию оборудования с учреждениями системы дополнительного и профессионального образования	2018 - 2020 г.г.	Директор, заместители директора	Решение проблемы в условиях отсутствия средств на приобретение оборудования или отсутствие собственных кадров
<p>Ожидаемые результаты: Обеспечение материально-техническими средствами привело к повышению профессионализма учителей, способствовало повышению образовательных результатов и расширению инновационной составляющей в деятельности образовательной организации.</p>					
План контроля за реализацией Программы материально-технического обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной организации	<p>Качество материально-технического обеспечения образовательного процесса оценивается по следующим показателям: -наличие и в перспективе расширение, а также обновление парка мультимедийной и интерактивной техники; -программно-информационное обеспечение, наличие и эффективность использования интернет-ресурсов в учебном процессе; -оснащенность учебных кабинетов современным оборудованием, средствами обучения и мебелью; -обеспеченность методической и учебной литературой.</p>				
	№	Мероприятия	Срок реализации	Ответственный	Результат
	1	Организация мониторинга по вопросу оснащенности учебного процесса и оборудования учебных помещений школы в соответствии с требованиями ФГОС СОО	ежегодно	Заместитель директора по АХР, Заместители директора по УВР	Экспертная оценка
	2	Паспортизация кабинетов	1 раз в год	Заведующие кабинетами	Паспорт учебного кабинета. Выявление потребностей, контроль соответствия материально-технического

					обеспечения учебных кабинетов нормативным требованиям
3	<p>Мониторинг использования ИКТ оборудования в учебном процессе:</p> <p>Экспертиза рабочих программ по предметам с включением в календарно-тематическое планирование информации об использовании информационно - коммуникационных технологий и соответствующего оборудования.</p> <p>Мониторинг участия педагогов, в вебинарах, сетевых сообществах, использования дистанционных форм повышения квалификации</p>	ежегодно	Руководители школьных методических объединений, заместители директора	Наличие у учителей первоначальных навыков проектирования уроков и внеурочных занятий с использованием инновационного оборудования: уверенный пользователь ПК, активное использование ЦОР и ЭОР в образовательной практике, формирование информационной, образовательной среды, активизация сетевого взаимодействия	
4	Обеспечение контролируемого доступа участников образовательного процесса к информационным образовательным ресурсам в сети Интернет	ежегодно	Заместители директора, библиотекарь	Обеспечение информационной безопасности образовательного процесса	
5	Анализ работы дистанционных курсов	ежегодно	заместители директора	Наличие объективных показателей результативности реализации проекта	
6	Мониторинг эффективности использования нового оборудования в образовательном процессе	ежегодно	Педагоги, заместители директора	Выявление взаимосвязи в изменении образовательных результатов с использованием оборудования и внедрения новых программ	

Организационно-кадровое обеспечение

<p>Модель организационно-кадрового обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной организации</p>	<p>Заключение договоров с ИРО по целевому обучению будущих педагогических кадров.</p>	
<p>Программа (план) развития кадрового потенциала при внедрении модели учительского роста в образовательной организации (описание технологии и структуры проведения мероприятий по укреплению кадрового потенциала школы)</p>	<p>Создание правовых, организационных условий для роста общекультурной компетентности педагога и его профессионального роста</p>	<p>Совершенствование нормативно-правовой базы школы: положений, приказов, договоров, позволяющих обеспечить стабильные, устойчивые условия для профессионального роста педагогов</p>
	<p>Совершенствование управленческой компетенции администрации образовательной организации</p>	<p>Прохождение административным составом повышения квалификации по курсу «Правовые и социально-экономические аспекты формирования модели управления успешностью обучения и воспитания в образовательной организации»</p>
	<p>Научно-методическое сопровождение педагогов</p>	<p>научно-методическое сопровождение педагогов (Ответственные : Заместитель директора по МР): -консультирование; -профессиональные тренинги, направленные на раскрытие внутреннего потенциала педагога; -развитие системы школьных традиций для педагогов; -разработка авторских образовательных программ; -разработка методических материалов, рекомендаций для педагогов; -участие в различных формах методической работы педагогов информационно-методическое сопровождение педагогов (Ответственные -руководители ШМО): -регулярная поставка информации о современных требованиях к деятельности педагога и опыте других образовательных организаций, об эффективных подходах, формах и методах организации деятельности обучающихся; -организация информационного обмена между специалистами. -семинары, консультации специалистов, методические выставки,</p>

		<p>методические рекомендации, создание информационного банка педагогического опыта работы, обеспечение методическими разработками.</p> <ul style="list-style-type: none"> -составление авторской программы; -разработка новой образовательной технологии; -проведение комплексного анализа и оценки результатов профессиональной деятельности <p>консультирование по вопросам формирования мотивации;</p> <ul style="list-style-type: none"> -тренинговые группы с учётом особенностей педагогов; -консультирование по вопросам компьютерных программ; -взаимное обучение специалистов; -мероприятия по обмену опытом <p>учебно-методическое сопровождение деятельности педагогов (Ответственные : Методическая служба школы)</p> <ul style="list-style-type: none"> -обогащение методического арсенала; -формирование дополнительных компетенций; <p>восполнение имеющихся дефицитов предметных и технологических знаний;</p> <ul style="list-style-type: none"> -развитие опыта решения профессиональных задач.
	<p>Повышение мотивации профессиональной деятельности педагогов</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Проведение диагностики на определение ведущих мотивов профессиональной мотивации 2) Исходя их результатов диагностики создание условий для реализации интересов педагога исходя из ведущих мотивов: <ol style="list-style-type: none"> 1.1.Открытие собственного мастер – класса для учителей округа или города. 1.2.Повышение самостоятельности, возможность работать по интересующей программе, выбирать класс, устанавливать желаемый и наиболее удобный график работы (расписание). 1.3.Содействие в получении гранта на реализацию интересующего учителя проекта. 1.4.Содействие в разработке, утверждении и распространении авторской программы. 2.1.Направление на стажировку или <p>Мотив самостоятельности, реализация себя в профессиональной деятельности как творческой личности</p> <p>Мотив личного развития,</p>

		<p>приобретения новой информации.</p> <p>Мотив самоутверждения, достижения социального успеха.</p> <p>Потребность быть в коллективе</p> <p>Мотив стабильности,</p>	<p>престижные курсы.</p> <p>2.2.Предоставление времени на методическую работу(работа на дому)</p> <p>2.3.Творческий отпуск в каникулярное время.</p> <p>2.4.Дополнительные дни к отпуску.</p> <p>2.5.Оплата научно-методической литературы.</p> <p>2.6.Содействие в переподготовке по интересующей учителя, руководителя школы специальности.</p> <p>3.1.Предоставление возможности распространения опыта работы через проблемные конференции, педагогические чтения, семинары.</p> <p>3.2.Организация обобщения опыта, содействие в подготовке собственных публикаций и пособий в печати.</p> <p>3.3.Представительство от школы на ответственных мероприятиях городского, областного значения.</p> <p>3.4.Привлечение к руководству структурными подразделениями методической службы школы.</p> <p>3.5.Получение права на проведение семинаров для своих коллег.</p> <p>3.6.Назначение на должность методиста, ответственного за стажировку молодых учителей.</p> <p>3.7.Рекомендация учителя для работы в вузе на подготовительном отделении.</p> <p>3.8.Рекомендация учителя для работы в экспертных группах.</p> <p>4.1.Вхождение в состав различных органов, решающих важные проблемы жизни школы.</p> <p>5.1.Гарантия защищенности от</p>
--	--	--	---

		защищенности	<p>посягательств на профессиональную честь учителя со стороны недобросовестных вышестоящих руководителей, методистов, родителей.</p> <p>5.2.Предоставление оплачиваемых часов на методическую работу.</p> <p>5.3.Гарантия имеющегося статусного положения в коллективе.</p> <p>5.4 Материальное стимулирование творчески работающих педагогов</p> <p>6.1.Методическое сопровождение различных конкурсов профессионального мастерства.</p> <p>6.2.Присвоение звания победителя школьного конкурса профессионального мастерства</p>
		Мотив состязательности	
План контроля за реализацией Программы (плана) развития кадрового потенциала при внедрении модели учительского роста в ОО	<p>Направления контроля:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Административный контроль 2. Результаты электронного тестирования учителя при прохождении аттестации 3.Контроль и мониторинг, оценка результатов формирования актуальных профессиональных компетенций, изучение и обобщение успешного опыта; 4.Персональная траектория развития педагога в ОО; 5.Результаты деятельности профессиональных сообществ (проблемных и творческих групп, методических объединений) по повышению квалификации педагогов, с учетом полученных результатов диагностики и самодиагностики. 6. Оценка педагогов выпускниками школы (анкетирование) 7. Итоги диагностик соответствия профессиональному стандарту «Педагог» 		
Научно-методическое сопровождение			
Информационно-методическое сопровождение педагогов	<ul style="list-style-type: none"> - специалисты муниципальных методических служб; - администрация ОО; - сетевое взаимодействие с другими образовательными организациями, педагогическими коллективами 		
Консультативно-методическое сопровождение деятельности педагогов	<ul style="list-style-type: none"> - специалисты муниципальных методических служб; - специалисты института развития образования и повышения квалификации: <p>Организация сетевого взаимодействия с другими образовательными организациями – субъектами образовательного процесса</p>		

<p>Учебно-методическое сопровождение деятельности педагогов</p>	<ul style="list-style-type: none"> - заместитель директора по УВР; - руководители методических объединений; - руководители творческих групп; - педагоги-кураторы; - педагоги-наставники; - педагог-психолог; - библиотекарь <p>Мониторинг эффективности сопровождения</p>
<p>Направления обновления содержания общего образования</p>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>специалисты института развития образования и повышения квалификации;</i> - <i>специалисты муниципальных методических служб;</i> <p>Обеспечение повышения профессиональной компетенции педагогических работников по вопросам ФГОС. Планирование деятельности по повышению квалификации педагогов, с учетом полученных результатов диагностики и самодиагностики. Обновление программно-методического обеспечения образовательной деятельности ОО в условиях реализации ФГОС Организация сетевого взаимодействия с другими образовательными организациями в рамках реализации программ предпрофильного и профильного обучения в условиях реализации ФГОС Мониторинг эффективности сопровождения</p>