

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

ОГЭ – основной государственный экзамен

ЕГЭ – единый государственный экзамен

ШМО – школьное методическое объединение

ИКТ – информационно-коммуникационные технологии

ЭОР – электронные образовательные ресурсы

ИОС – информационная образовательная среда

Комплексная модель учительского роста	<i>Название ОО</i>
Цель	Создание эффективной образовательной среды для профессионального и карьерного учительского роста, укрепления и повышения его социального статуса.
Задачи:	<ol style="list-style-type: none">1. Повышение профессионального уровня администрации по вопросам организации непрерывного профессионального роста педагогического коллектива.2. Экспертиза профессиональных дефицитов педагогического коллектива школы.3. Разработка дорожной карты внедрения модели учительского роста педагогов ОО.4. Создание единой информационно-методической среды школы для педагогов ОО.5. Создание функциональной модели методической службы, способной поддерживать и сопровождать деятельность как

	<p>творческих лабораторий педагогов так и мобильные кратковременные рабочие или творческие группы учителей.</p> <p>6. Создание условий для предотвращения профессионального выгорания педагогов.</p> <p>7. Реализация комплекса мероприятий направленных на повышение социального статуса педагога (привлечение родительской общественности, выпускников прошлых лет, организация открытых мероприятий, организация внутренних конкурсов профессионального мастерства.)</p>
Специфика образовательной организации	<p>Школа с низкими результатами обучения</p> <p>Школа на протяжении нескольких лет демонстрирует низкие результаты освоения учащимися образовательных программ основного общего образования и среднего общего образования. Причём отмечается, что показатель успеваемости обучающихся растёт при снижении качества знаний.</p>
Категории участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала	<ul style="list-style-type: none"> - администрация образовательной организации; - руководители школьных методических объединений; - педагоги (в том числе учителя начального общего образования, учителя-предметники, социальные педагоги, педагоги-психологи, классные руководители, педагоги дополнительного образования, воспитатели групп продлённого дня, библиотекарь); - администрация и педагоги организаций-участников сетевого взаимодействия (вузов, институтов переподготовки и повышения квалификации работников образования, центров дополнительного образования детей); - специалисты местных органов управления образованием.
Администрация образовательной организации	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание профессионально-развивающей среды школы. 2. Формирование условий повышения мотивации и стимулирования педагогического труда. 3. Использование PR-акций, средств СМИ для информирования об успехах школы, ее выпускников. 4. Сетевое взаимодействие с социальными партнерами по привлечению молодых специалистов. 5. Принятие на работу новых кадров. 6. Повышение квалификации в условиях профессионально-развивающей среды школы. 7. Обеспечение карьерного роста. 8. Сетевое взаимодействие с вузами, ИРО, учреждениями дополнительного образования детей. 9. Пересмотр системы стимулирования педагогического труда в пользу имеющегося педагогического ресурса. 10. Разработка и внедрение индивидуальных карт эффективности и продуктивности работы педагогов ОО.
Директор	<ul style="list-style-type: none"> -общее руководство разработкой и реализацией программы; -материально-техническое обеспечение реализации программы; -организация, координация, контроль.
Заместитель директора	<ul style="list-style-type: none"> -определение приоритетных направлений работы; -корректировка составляющих элементов программы; -анализ и обобщение результатов реализации программы;

	<ul style="list-style-type: none"> -регулирование и коррекция образовательных процессов, связанных с реализацией программы; -организация и проведение семинаров; -внедрение новых эффективных способов работы с педагогическим коллективом; -осуществление взаимосвязи со структурами, участвующими в реализации программы.
Тьютор	<ul style="list-style-type: none"> - помощь учителям в разработке и апробации учебных занятий с использованием новых технологий, форм и методов обучения; -поддержка и профессиональное сопровождение молодого специалиста или вновь прибывшего учителя; -изучение профессиональных трудностей педагогов, выявление проблем в деятельности педагога, работающего в школе с низкими результатами обучения; - оказание помощи в составлении индивидуальных программ самообразования.
Руководители школьных методических объединений	<ul style="list-style-type: none"> - помощь учителям в разработке собственных вариантов интегрированных программ, методик; - организация предметных недель, круглых столов, мастер-классов; - организация школы «Молодого педагога» (наставничество); - оказание помощи участникам профессиональных конкурсов; - обобщение передового педагогического опыта учителей профильного объединения; - диагностирование затруднений учителей и планирование работы по их устранению и недопущению.
Педагоги (учителя-предметники)	<ul style="list-style-type: none"> - самоанализ профессиональной деятельности; - составление программ самообразования и профессионального роста; - участие в профессиональных сообществах, методических объединениях (школьных, городских, в том числе сетевых сообществах учителей предметников); - участие в проблемных и творческих группах; - изучение и анализ лучших педагогических практик; - изучение и освоение новых педагогических технологий, форм и методов обучения с целью достижения более высоких и стабильных образовательных результатов у обучающихся. - приобретение навыков эмоционального саморегулирования.
Социальные педагоги	<ul style="list-style-type: none"> -мониторинг социального паспорта школы; -практико-ориентированная подготовка педагогических работников к инновационным преобразованиям в ОО; - составление планов работы с учащимися «группы риска», детьми, находящимися в ТЖС, семьями, состоящими на учёте, как социально-неблагополучные; -организация взаимодействия педагогов со всеми субъектами образовательных отношений.
Педагоги-психологи	<ul style="list-style-type: none"> -организация и проведение психологических консультаций, тренингов и других мероприятий, направленных на релаксацию и сохранение профессионального долголетия, самосовершенствования, саморазвития в условиях сложного социального контингента учащихся;

	<p>-психологическому просвещению и образованию - формирование потребности в психологических знаниях, желания использовать их в интересах собственного профессионального развития, а также в своевременном предупреждении возможных конфликтных ситуаций;</p> <p>-экспертиза (образовательных и учебных программ, проектов, пособий, образовательной среды, профессиональной деятельности специалистов образовательного учреждения)</p>
Классные руководители	<p>систематизация работы классных руководителей по повышению профессионального мастерства для большей эффективности воспитательной работы по темам патриотического воспитания учащихся, социальной солидарности; гражданственности; семьи; здоровья; труда и творчества; искусства и литературы; природы; человечества.</p>
Педагоги дополнительного образования	<p>-обеспечение повышения квалификации учителей по внеурочной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС;</p> <p>-разработка программ внеурочной деятельности с учетом социального паспорта школы..</p>
Библиотекарь	<p>-формирование библиотечного фонда в соответствии с учебным планом и образовательными программами, реализующимися в образовательном учреждении с учетом запросов педагогических кадров</p> <p>-формирование банка информационных материалов “В помощь учителю, работающему в школе с низкими результатами обучения;</p> <p>-проведение педагогических чтений.</p>
Специалисты органов управления	<p>-разработка курсов повышения квалификации (очных и дистанционных) в соответствии с потребностями региона</p> <p>-расширение форм послевузовского образования.</p> <p>-установление партнерских сетевых взаимоотношений между образовательными организациями.</p> <p>-введение дополнительных образовательных программ.</p> <p>-пропаганда опыта лучших педагогов.</p> <p>-пропаганда современных учебно-методических комплектов и средств обучения и технологий.</p> <p>-интеграция образовательной и научной деятельности.</p>
Администрация и профессорско-преподавательский состав организаций-участников сетевого взаимодействия	<p>-краткосрочное обучение (не менее 72 часов) по вопросам воспитания, обучения, развития с учетом специфики школы;</p> <p>-длительное (свыше 100 часов) обучение специалистов для углубленного изучения актуальных проблем науки, техники, технологии, социально-экономических и других проблем по профилю профессиональной деятельности;</p> <p>-участие в научно-практических конференциях, круглых столах, дистанционных семинарах на базе вузов, институтов и академий переподготовки и повышения квалификации работников образования.</p>
Центры дополнительного образования детей	<p>-расширения спектра внеурочной деятельности ОО</p> <p>-распространение педагогического опыта через проведение семинаров, мастер-классов;</p> <p>-расширение возможностей для обобщения и тиражирования педагогического опыта в условиях сетевого взаимодействия с образовательными учреждениями;</p>

	<p>-проведение методических семинаров, мастер-классов (обучающих, практико-ориентированных и др.); -распространение педагогического опыта через публикацию на сайтах ОО, личные сайты педагогов.</p>
<p>Ожидаемые результаты и риски внедрения модели учительского роста</p>	<p>Ожидаемые результаты:</p> <ul style="list-style-type: none"> - укрепление кадрового потенциала ОО; - создание системы индикаторов и показателей модели учительского роста; - профессиональный рост и личностная самореализация педагога; - удовлетворенность учителя профессиональной деятельностью; - мотивационная готовность и практическая ориентированность учителя на инновационные процессы и использование современных образовательных технологий; - создание службы мониторинга качества образования, компетентностей учителя; - положительная динамика основных показателей, характеризующих здоровье обучающихся и педагогов; - проектирование педагогом индивидуального образовательного маршрута профессионально-личностного развития; - повышение качества образования в школе; - успешное прохождение педагогами аттестации; - повышение рейтинга школы среди школ города; - укрепление социального статуса учителя. <p>Риски:</p> <ul style="list-style-type: none"> - некомпетентность учителей по планированию развития своего потенциала; - недостаточная материально – техническая база для реализации модели учительского роста и изношенность имеющегося оборудования; - уменьшение норм часов учебной нагрузки при увеличении обязательной методической нагрузки на учителей (старший учитель, ведущий учитель) в связи с изменением должностных обязанностей; - отсутствие нормативных правовых актов, регламентирующих формирование штатного расписания школы с учетом введения новых должностей; - переход на типовую модель может создать психологическое напряжение у части педагогического коллектива; - недостаточный уровень мотивации у педагогов; - отсутствие молодых кадров и увеличение работников пенсионного и предпенсионного возраста.
<p>Условия реализации модели учительского роста</p>	
<p>Нормативно-правовые условия реализации модели учительского роста</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Приказ о внедрении системы учительского роста 2. План внедрения системы учительского роста в образовательной организации 3. Утвержденная Программа внедрения системы учительского роста в образовательной организации 4. Утвержденная Программа контроля внедрения системы учительского роста 	

5. План контроля внедрения системы учительского роста

Документальное обеспечение модели учительского роста в образовательной организации

Примерная локальная нормативная база внедрения модели учительского роста в образовательной организации

Нормативно - правовые условия реализации модели учительского роста, должны содержать перечень документов, которые будут регулировать:

- профессиональный рост педагога;
- карьерный рост педагога;
- укрепление и повышение социального статуса учителя.

Нормативно-правовые акты, направленные на профессиональный рост педагогов:

- Программа развития кадрового потенциала;
- Положения об аттестации (на основе 3-х уровневого стандарта педагогов); - Положение об ИТРУ (Индивидуальная траектория развития учителя- мониторинг профессиональных компетенций учителя);
- Положение о комплексной модели учительского роста;
- Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников ОО;
- Должностные инструкции работников ОО;
- Положение о порядке организации и проведения аттестации педагогических работников в новой форме;
- Положение о внутреннем повышении квалификации педагогических работников;
- Положение о дополнительном профессиональном образовании педагогических работников ОО;
- Положение о порядке учета мнения выпускников ОО;
- Профессиональный стандарт педагога;
- Положение о сетевой форме реализации образовательных программ в ОО;
- Положение о профессиональной этике педагогических работников ОО;
- Положение о соотношении учебной и другой педагогической работы педагогических работников ОО;
- Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников ОО;
- Положение о премировании;
- Положение о школьном методическом совете;
- Положение о конкурсе «Учитель года»;
- Положение о мониторинге качества.

Нормативно-правовые акты, направленные на укрепление и повышение социального статуса педагога:

- Договор о сетевом взаимодействии с образовательными учреждениями округа;
- Положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- Положение о медицинской комиссии;
- Положение о профессиональном союзе работников ОО;
- Положение о формировании и использовании материально- технической базы.

Программа (план) внедрение модели учительского роста в образовательной организации	Этап осмысления и принятия типовой модели руководством и педагогическим коллективом образовательной организации	<p>- анализ социальных условий, в которых функционирует школа;</p> <p>- анализ состояния профессиональных затруднений педагогических работников (посещение уроков, индивидуальные собеседования, анкетирование учителей, учащихся, родителей).</p> <p>- анализ и обсуждение результатов итоговой аттестации, промежуточной аттестации на заседаниях педагогического совета.</p> <p>- активизация самообразовательной позиции каждого учителя с учетом его профессиональных интересов и склонностей на развитие его учительского роста;</p> <p>- презентация КМУР на педагогическом совете, административном совещании, методическом совете, методических объединениях, заседании Совета школы;</p>			
	Этап адаптации типовой модели к условиям (внешним и внутренним) образовательной организации	<p>1. Проведение анализа конкретных условий деятельности школы: особенности микрорайона школы, наличие учреждений образования, культуры, спорта, с которыми необходимо построить сетевое взаимодействие; особенности ученического контингента: наличие школьного подвоза, наличие обучающихся с ОВЗ; особенности педагогического коллектива: возрастной состав, наличие учителей по профилю, уровень квалификации, результаты аттестации.</p> <p>2. Обсуждение действующей модели повышения квалификации: сильные и слабые стороны, опыт и проблемы.</p> <p>3. Подготовка к внедрению модели учительского роста как необходимому условию успешности профессиональной деятельности.</p> <p>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.</p>			
	Этап разработки дорожной карты внедрения адаптированной модели и создания рабочей группы руководящих и педагогических работников по внедрению	№	Мероприятия	Результат	Отчетная документация
	1.	Создание совета и рабочей группы	Создание совета и рабочей группы для управления программой учительского роста в ОО	Положение о создании рабочей группы	Руководители общеобразовательной организации, рабочая группа.
	2.	Инструктивно-методическое совещание	Анализ нормативно – правовой базы	Аналитическая справка	Рабочая группа

адаптированной модели		«Нормативное правовое и учебно-методическое обеспечение по внедрению модели учительского роста			
	3.	Анализ нормативного правового обеспечения образовательной организации, регламентирующего формирование модели учительского роста в ОО	Проведён анализ нормативного правового обеспечения, с целью повышения качества образования в ОО	Аналитическая записка	Руководители общеобразовательной организации
	4.	Разработка анкет: - для изучения запросов родителей по использованию часов вариативной части учебного плана; - для выявления затруднений педагогов, сопротивления педагогов по внедрению модели учительского роста	Проведение анкетирования, опроса с целью выявления запросов родителей по использованию часов вариативной части учебного плана, затруднений педагогов, связанных с внедрением модели учительского роста	Анкеты, результаты опроса родителей, педагогов	Рабочая группа
	5.	Педсовет «Анализ работы школы по введению модели учительского роста в образовательной организации»	Педсовет	Протокол	Руководитель общеобразовательной организации, зам.директора по УВР, ВР
	6	Анализ имеющихся педагогических кадров,	Анализ педагогических	Аналитическая записка	Руководитель общеобразовательной

			с целью определения актуальных потребностей в создании единого информационного пространства для педагогических работников школы	кадров, с целью определения актуальных потребностей повышения качества образования в школе		организации, рабочая группа
		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.
		8.	Мониторинг по внедрению модели учительского роста (методическое обеспечение, внеурочная занятость, результативность обучения)	Мониторинг учительского роста, с целью выявления повышения качества образования в школе	Мониторинг	Руководитель общеобразовательной организации, рабочая группа
	Этап первичной реализации адаптированной модели, мониторинга достигаемых результатов и коррекции	<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> <p>- <u>мониторинг итогов первого этапа</u>: повышение профессиональных компетенций педагога через внедрение модели учительского роста,</p>				

	адаптированной модели	изменение мотивации, повышение качества работы учителя.			
Программа (план) внутреннего контроля внедрения модели учительского роста в образовательной организации	Мониторинги:				
	1) Анализ нормативных документы ОУ 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	Анализируемые документы и мероприятия
	Стадия определения проблемы и постановки стратегической цели				
	1.	Формирование стратегических целей. Регламентация работы группы. Определение проблемы, которую необходимо решить. Обоснование рентабельности достижения стратегических целей	1 месяц работы группы	Руководитель группы.	1. План работы группы (Обоснованность цели, задачи, регламент работы группы, мероприятия). 2. Наличие сформированной нормативной базы. 3. Финансовое обоснование.
	Стадия сбора информации				
1.	Дорожная карта реализации КМУР 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.					
Организация процедур методической поддержки педагогических работников школы					
1	Создание проблемных групп педагогов.	2 месяц работы	Руководители, наставники групп.	Объективность создания групп.	

	2	Планы работы групп по устранению затруднений у педагогов			Планы руководителей групп. Наличие планов самосовершенствования, 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	Постоянно	Заместители директора	Уровень организации, проведения мероприятий (согласно программе). Востребованность мероприятий и

		обновлению содержания общего образования.			актуальность тем мероприятий.
	3	Диагностика, корректировка планов методического сопровождения	Ежемесячно	Заместители директора	Промежуточная диагностика, корректировка планов методического сопровождения групп педагогов.
	4	Общественно - профессиональная экспертиза деятельности учителя	По плану.	Общественные эксперты	Диагностические карты 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

Модель финансирования внедрения модели учительского роста в образовательной организации	<ol style="list-style-type: none"> 1. Бюджетные средства. 2. Спонсорские средства. 3. Добровольные пожертвования 4. Социальное партнёрство. 5. Средства, полученные от предоставления ОО платных дополнительных образовательных услуг
Программа (стратегия, план) финансирования внедрения модели учительского роста в образовательной организации	<ol style="list-style-type: none"> 1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда по критериям эффективности качества образования 2. Дополнительное финансирование на решение вопросов модернизации учебной базы школы. 3. Финансирование обучения и повышения квалификации педагогических кадров. 4. Финансирование новаторства. 5. Целевое финансирование программ качества результатов, потребностей в педагогах – психологах и социальных педагогах.
План контроля за реализацией Программы финансирования	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проверка протоколов комиссии по распределению стимулирующих выплат. 2. Использование бюджетных средств по целевому назначению. 3. Проверка правильности составления штатного расписания и тарификационного списка согласно действующему Положению по оплате труда.

внедрения модели учительского роста в образовательной организации	<p>4. Проверка соответствия деятельности школы учредительным документам.</p> <p>5. Использование бюджетных средств по целевому назначению.</p> <p>6. Обоснованность получения и расходования внебюджетных средств.</p>
Материально-техническая обеспеченность модели учительского роста в образовательной организации	
Модель материально- технического обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной организации	<ul style="list-style-type: none"> - Наличие учебных кабинетов, которые оборудованы: АРМ учителя, МФУ/ лазерный принтер, стереосистема, проектор, локальная сеть, доступ к сети интернет, оснащены необходимым оборудованием, дидактическими и техническими средствами, учебно-вспомогательными материалами и соответствуют требованиям для успешной реализации теоретической и практической частей основных общеобразовательных программ. - Мобильный класс min на 15 человек. - Школьная медиатека. - Видеокамера, фотоаппарат, DVD –проигрыватель. - Оборудованный спортивный зал.
Программа (план) материально- технического обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной организации	<p>Цель программы: укрепление и совершенствование материально-технической базы школы как одно из условий внедрения модели учительского роста в образовательной организации.</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оснащение образовательного процесса необходимым оборудованием, программным обеспечением для учительского роста, повышения качества учебно-воспитательного процесса. 2. Пополнение фонда школьной библиотеки (увеличение книжного фонда, пополнение медиатеки). 3. Дооснащение оборудованием и инвентарем спортивных залов. 4. Повышение активности в использовании сетевого ресурса. 5. Обеспечение технических ресурсов для повышения доступности дистанционного образования (увеличение скорости сети Интернет).. <p>Основные этапы реализации модели:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Анализ состояния материально-технического обеспечения образовательной организации и выявление потребностей с точки зрения его влияния на профессиональный рост учителя. 2. 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. Мониторинг эффективности использования оборудования в образовательном процессе, его влияния на профессиональный рост учителя. <p>План реализации программы</p>

	<p>1. Анализ материально-технической базы ОО. 2. Разработка плана мероприятий по укреплению материально-технической базы ОО. 3. Определение перечня учебников, учебных и методических пособий для педагогов, работающих по разным основным образовательным программам в соответствии с контингентом учащихся. 4. Пополнение фонда школьной медиатеки. 5. Обеспечение доступа к электронным образовательным ресурсам. 6. Дооснащение оборудованием учебных кабинетов.</p> <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>		
<p>План контроля за реализацией Программы материально-технического обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной организации</p>	<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>		
	<p>Мероприятия</p>	<p>Сроки реализации</p>	<p>Ответственный</p>

	<p>Анализ материально-технического обеспечения Обеспечение соответствия материально-технической базы ОО требованиям ФГОС Наличие доступа к электронным образовательным ресурсам (ЭОР), размещённым в федеральных и региональных базах данных Обеспечение контролируемого доступа участников образовательного процесса к информационным образовательным ресурсам в сети Интернет Разработка печатных брошюр (рекомендаций) для педагогических работников: — по организации внеурочной деятельности учащихся — по организации текущей и итоговой оценки достижения планируемых результатов — по организации внеурочной деятельности учащихся; — по организации текущей и итоговой аттестации</p>	В течение года	<p>Зам.дир. по АХЧ Зам.дир. по УВР</p> <p>Зам.дир. по НМР</p> <p>Зам.дир. по УВР, НМР</p> <p>Зам.дир. по УВР, НМР</p>
Организационно-кадровое обеспечение			
Модель организационно-кадрового обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной организации	Создание условий для профессионального роста, саморазвития и самосовершенствования педагогов		
Программа (стратегия, план) развития кадрового потенциала при внедрении модели учительского роста в образовательной организации	Создание правовых, организационных условий для роста общекультурной компетентности педагога и его профессионального	<ul style="list-style-type: none"> - Совершенствование нормативной базы (положений, приказов, нормативных локальных актов), способствующих эффективному профессиональному росту педагогов. - Организация мероприятий, направленных на развитие профессиональных компетенций педагогов: 1. Внешнее направление: <ul style="list-style-type: none"> - курсы повышения квалификации в ИРО; - конкурсы педагогического мастерства; - выступления на семинарах и конференциях; - публикации в СМИ 	

(описание технологии и структуры проведения мероприятий по укреплению кадрового потенциала школы)	роста	-участие в экспертных группах, аттестационных комиссиях. 2. Внутреннее направление: - круглые столы и семинары; - педсоветы и методсоветы, - педагогические мастерские; - методические недели, - открытые уроки, - наставничество, - самообразование; - педагогические проекты, аттестация; - консультации и беседы с педагогом-психологом.
	Совершенствование управленческой компетенции администрации образовательной организации	- Повышение управленческой, правовой и профессиональной культуры - Выравнивание управленческой траектории, принятие продуктивных управленческих решений - Постоянный контроль обратной связи от управленческих воздействий, их корректировка.
	Научно-методическое сопровождение педагогов	-Внесение изменений в работу методических объединений с учетом изменений в образовательной среде ОО (программа развития школы, внедрений инновационных технологий, профессиональный рост педагогов).
	Повышение мотивации профессиональной деятельности педагогов	1. Поощрение педагогов, (премии, подарки, цветы, бланки грамот и благодарственных писем). 2. Организация и проведение профессиональных конкурсов среди педагогов (с выплатой грантов победителям): "Учитель года " в номинациях: "Учитель года", "Классный руководитель", "Молодой учитель" 3. Награждение педагогических работников - победителей методических конкурсов дипломами и благодарственными письмами 4. Создание психологических комфортных условий через проведение тренингов, круглых столов по интересам, возможно совместно с обучающимися 5. Организация выездов в театры, музеи и т.д. 6. Предоставление социальных льгот по санаторно-курортному оздоровлению педагогических работников.
План контроля за	– Введение единой независимой оценки качества образования;	

<p>реализацией Программы (плана) развития кадрового потенциала при внедрении модели учительского роста в образовательной организации</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Оценка педагога выпускниками ОО; – Оценки учителя Аттестационной комиссией; – Участие общественности в контроле над ОО.
<p>Научно-методическое сопровождение</p>	
<p>Информационно-методическое сопровождение педагогов</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Выявление потребностей профессиональных групп и отдельных педагогов в сопровождении и поддержке. - Актуализация внутренних сил и резервных возможностей педагогов и профессиональных групп. - Консультирование по конкретным проблемам и проектам. - Информационная и аналитическая поддержка, обеспечение методическими разработками. - Помощь в поиске оптимальных технологий и методик. - Организация информационного обмена и контактов между педагогами. - Повышение уровня адаптации к профессионально-стрессовым ситуациям (инновационная деятельность, опытно-экспериментальная работа и т.д.). -Поддержка и развитие профессиональных инициатив и экспериментальных проектов.
<p>Консультативно-методическое сопровождение деятельности педагогов</p>	<ul style="list-style-type: none"> - помощь учителю в составлении программ, - консультирование по вопросам формирования мотивации к учебной деятельности; - создание тренинговых групп по психолого-педагогическим вопросам; - организация взаимного обучения педагогов, - проведение мероприятий по обмену опытом – открытые занятия, взаимопосещения уроков, мастер-классы, профессиональные тренинги, обучающие игры, конкурсы, семинары, творческие отчёты.
<p>Учебно-методическое сопровождение деятельности педагогов</p>	<ul style="list-style-type: none"> - обогащение методического арсенала учителей, - формирование дополнительных компетенций учителей; - восполнение имеющихся дефицитов предметных и технологических знаний; - организация бесед со специалистами; - организация консультаций с экспертами, - использование технологии мастерских, - консультирование.
<p>Направления обновления</p>	<ul style="list-style-type: none"> - приведение содержания общего образования в соответствие с изменяющимися запросами личности и семьи, ожиданиями общества и требованиями государства в сфере образования

содержания общего образования	- обеспечение гуманизации содержания образования, придание результатам образования социально и личностно значимого характера -ориентирование содержания образования на формирование и развитие метапредметных умений обучающихся.
--------------------------------------	--