

Региональная модель учительского роста, ориентированная на поддержку школ, функционирующих в сложных социальных условиях

Комплексная модель учительского роста	Школа, функционирующая в сложных социальных условиях
Цель	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработка комплекса мер, направленных на формирование системы учительского роста с учетом современных тенденций развития системы общего образования.</li> <li>2. Организация работы внутренней и внешней системы оценки качества образования путем проведения независимой оценки профессиональных компетенций руководящих и педагогических работников, в том числе с использованием результатов ГИА и ЕГЭ (в 9 и 11 классах) и ВПР.</li> <li>3. Разработка механизмов материального и морального поощрения качественного, творческого учительского труда, стимулирующих развитие и непрерывный профессиональный и карьерный рост педагогических работников.</li> <li>4. Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности, карьерного роста и социального статуса педагогического коллектива школы.</li> </ol>
Задачи:	<p style="text-align: center;"><b>1. Повышение профессионального роста</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1. Разработать программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников системы образования с учетом индивидуальных потребностей педагогов.</li> <li>1.2. Оказывать методическую помощь образовательным организациям в процессе внесения изменения в локальную нормативную базу образовательных организаций, с учетом функционирования школы в сложных социальных условиях.</li> <li>1.3. Обеспечить постоянный доступ к информации о курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовки, а так же к процедуре аттестации педагогов образовательной организации (далее по тексту ОО).</li> <li>1.4. Осуществлять мониторинг профессиональных компетенций педагогов образовательных организаций, функционирующих в сложных социальных условиях.</li> <li>1.5. Разработать типовую модель кадрового обеспечения школ, функционирующих в сложных социальных условиях.</li> </ol> <p style="text-align: center;"><b>2. Повышение карьерного роста</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1. Подготовить типовую модель введения в образовательных организациях региона эффективного контракта.</li> <li>2.2. Обеспечить методическую поддержку ОО в процессе внедрения нового стандарта педагога (введение новых должностей; определение новой системы финансирования; заключение эффективных контрактов; внесение изменений в систему стимулирования и др.).</li> </ol>

	<p align="center"><b>3. Укрепление социального статуса педагога</b></p> <p>3.1. Всячески способствовать укреплению и повышению уровня взаимодействия между участниками образовательных отношений с целью поднятия статуса учителя на более престижный уровень (с помощью родительской общественности, спонсоров, общественных организаций).</p>
<p>Специфика образовательной организации</p>	<p>Характеристика школ, пребывающих в сложных социальных условиях:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- школы расположены в высокогорье, в сельской местности, где имеется проблема с доступом к Интернет-ресурсам (возникают сложности в организации полноценного дистанционного обучения учащихся и педагогов, а так же в использовании электронных образовательных ресурсов в учебном процессе);</li> <li>- высокий уровень безработицы в горной местности;</li> <li>- многонациональная республика, большой процент учащихся, для которых русский язык не является родным языком;</li> <li>- низкий уровень образования и педагогической культуры родительской общественности;</li> <li>- отсутствие финансирования дополнительного образования педагогов;</li> <li>- низкая заработная плата учителей;</li> <li>- сложный контингент обучающихся (отсутствие возможностей выявления талантливых и одаренных обучающихся и увеличение доли обучающихся, имеющих ОВЗ; дети с девиантным поведением);</li> <li>- наличие учащихся из семей мигрантов и разных национальностей;</li> <li>- старение педагогического коллектива;</li> <li>- мало молодых специалистов;</li> <li>- дефицит высококвалифицированных педагогических кадров.</li> </ul>
<p>Категории участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- администрация образовательной организации;</li> <li>- руководители школьных методических служб (объединений, кафедр);</li> <li>- педагоги (в том числе учителя начального общего образования, учителя-предметники, социальные педагоги, педагоги-психологи, классные руководители, педагоги дополнительного образования, воспитатели групп продлённого дня, библиотекарь);</li> <li>- администрация и педагоги организаций-участников сетевого взаимодействия (вузов, институтов и академий переподготовки и повышения квалификации работников образования, центров дополнительного образования детей);</li> <li>- специалисты местных органов управления образованием;</li> <li>- институт развития образования (институт повышения квалификации).</li> </ul>
	<p>Функции участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала</p>
<p>Администрация образовательной</p>	<p>Обеспечивает для специалистов ОО условия для эффективной работы, осуществляет внутришкольные мониторинги, контроль и текущую организационную работу.</p>

<p>организации</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- повышает мотивацию профессиональной деятельности педагогов всеми доступными средствами;</li> <li>- создает правовые, организационные условия для роста общекультурной компетентности педагога и его профессионального роста;</li> <li>- внедряет эффективные механизмы организации непрерывного образования;</li> <li>- создает условия для результативной работы в инновационном режиме в условиях введения ФГОС;</li> <li>- способствует повышению уровня профессионального мастерства работающих педагогов;</li> <li>- создает условия для закрепления педагогических кадров и организации процесса адаптации, обучения, тренинга;</li> <li>- обеспечивает условия для стимулирования труда педагога материальными средствами;</li> <li>- стимулирует труд педагогов интеллектуально-творческими средствами, способствующими образовательному и профессиональному росту педагога;</li> <li>- стимулирует труд педагогов ресурсными средствами, позволяющими экономить время педагога или распределять его более эффективно;</li> <li>- стимулирует труд педагогов статусными средствами, повышающими роль педагога в коллективе.</li> </ul>
<p>Руководители школьных методических служб (объединений, кафедр), тьюторы</p>	<p>Осуществляют следующие виды деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- научно-методическое сопровождение педагогов;</li> <li>- информационно-методическое сопровождение педагогов;</li> <li>- моделирование, контроль, наблюдение, рефлексия;</li> <li>- организация системы работы с молодыми специалистами;</li> <li>- оказание помощи учителю в разработке рабочих программ;</li> <li>- оказание методической помощи в подготовке уроков, подборе дидактических материалов, наглядных пособий, учебников и учебных пособий, дополнительной литературы, а также в выборе форм проведения занятий, контроля знаний;</li> <li>- разработка мониторингов, позволяющих выявить проблемные стороны педагогической деятельности.</li> </ul> <p>Функции, которые выполняет методический совет:</p> <p><b>Аналитическая</b> (состоит в изучении профессиональной культуры педагога, его умений работать с классом, отдельными учащимися, его владение профессиональным языком, методикой организации и проведения урока, диагностике результатов деятельности педагога)</p> <p><b>Консультативная</b> (состоит в оказании аналитической, практической, консультативной и иной помощи структурным подразделениям в разработке и внедрении инновационных форм работы; в обобщении опыта работы педагогов школы)</p> <p><b>Организационная</b> (состоит в организации и проведение методических, предметных недель, в организации работы творческих и проблемных групп педагогов, в организации работы с молодыми педагогами)</p>

Учителя-предметники	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обобщение и систематизация результатов педагогической деятельности через анализ и самоанализ;</li> <li>- повышение методической активности через выступления на педагогических советах, семинарах, научно-практических и методических конференциях и других мероприятиях с обменом опытом работы;</li> <li>- изучение и внедрение в педагогическую практику прогрессивных педагогических технологий;</li> <li>- социокультурное развитие личности педагога;</li> <li>- активное взаимодействие с родительской общественностью.</li> </ul>
Социальные педагоги	<ul style="list-style-type: none"> <li>- изучение личностных особенностей и социально – бытовых условий жизни детей, семьи, социального окружения;</li> <li>- установление причин отклоняющегося поведения детей и подростков, причин социального неблагополучия семьи;</li> <li>- организация системы профилактических мер по предупреждению девиантного поведения детей и подростков;</li> <li>- организация системы мер социального оздоровления семьи, своевременное оказание социально-правовой и другой помощи семьям и детям социального риска</li> <li>- выявление одаренных и талантливых детей;</li> <li>- выявление детей с эмоциональными и интеллектуальными задержками в развитии;</li> <li>- планирование социально-педагогической работы на основе анализа результатов за предыдущий период времени;</li> <li>- организация социально значимой деятельности детей и подростков;</li> <li>- взаимодействие с органами социальной защиты;</li> <li>- оказание помощи в разрешении межличностных конфликтов;</li> <li>- тесное взаимодействие с классными руководителями.</li> </ul>
Педагоги-психологи	<ul style="list-style-type: none"> <li>- психологическая диагностика проблемы низких результатов обучения;</li> <li>- разработка плана мероприятий, рекомендаций для педагогического коллектива по преодолению проблемы низких результатов обучения; психологическое сопровождение детей с особенностями развития;</li> <li>- помощь педагогам, классным руководителям в выявлении условий, необходимых для развития ребенка в соответствии с его возрастными и индивидуальными особенностями</li> <li>- разработка и реализация программ для адаптации детей с девиантным поведением.</li> <li>- психологическое сопровождение обучающихся 9 и 11 классов при подготовке к государственной итоговой аттестации;</li> <li>- разработка планов улучшения достижений обучающихся с низкой мотивацией на учебный год с последующими отчетами;</li> <li>- психологическое сопровождение обучающихся, находящихся в сложных социальных условиях;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- анализ и обсуждение педагогами результатов и проблем преподавания (методические объединения, педагогические советы, административные совещания).</li> </ul>
Классные руководители	<ul style="list-style-type: none"> <li>- анализ и оценка индивидуальности учащегося, состояния и условий семейного воспитания, становления и формирования классного коллектива, подростковых групп, объединений, обеспечивающих социализацию каждого ребенка;</li> <li>- регулирование межличностных отношений между детьми, взаимоотношений с педагогами, с окружающими людьми</li> <li>- прогнозирование уровней индивидуального развития ребенка; построение модели воспитательной подсистемы;</li> <li>- обеспечение связи общеобразовательной организации с семьей;</li> <li>- проведение консультаций, бесед с родителями (законными представителями) обучающихся;</li> <li>- взаимодействие с педагогами, работающими в классе;</li> <li>- стимулирование и учет разнообразной деятельности обучающихся, в том числе в системе дополнительного образования детей.</li> </ul>
Педагоги дополнительного образования	<ul style="list-style-type: none"> <li>- создание единого образовательного пространства школы;</li> <li>- создание гибкой системы для реализации индивидуальных творческих интересов личности;</li> <li>- формирование устойчивого интереса к социально значимым видам деятельности,</li> <li>- самоопределение ребенка в социально и культурно значимых формах жизнедеятельности, проживание им ситуаций успеха, личностное саморазвитие.</li> <li>- содействие определению жизненных планов ребенка, включая предпрофессиональную ориентацию;</li> <li>- освоение ребенком социального опыта;</li> </ul>
Воспитатели группы продлённого дня	<ul style="list-style-type: none"> <li>- организация благоприятных условий для индивидуального развития и нравственного формирования личности школьников в группе продленного дня.</li> </ul>
Библиотекарь	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечение доступа к информации на традиционных носителях и Интернет-ресурсах;</li> <li>- обеспечение образовательного процесса учебной литературой;</li> <li>- участие в процессе воспитания культурного и гражданского самосознания;</li> <li>- содействие в развитии читательской компетентности учащихся.</li> </ul>
Администрация и профессорско-преподавательский состав организаций-участников сетевого взаимодействия (вузов, институтов и	<ul style="list-style-type: none"> <li>- оказание помощи в методологии и технологии;</li> <li>- обеспечение информационной открытости деятельности школы;</li> <li>- привлечение преподавателей высшей школы для проведения занятий;</li> <li>- разработка методических материалов, рекомендаций для педагогов;</li> <li>- совершенствование управленческой компетенции администрации образовательной организации;</li> <li>- консультирование;</li> </ul>

<p>академий переподготовки и повышения квалификации работников образования, центров дополнительного образования детей, средств массовой информации и других информационных структур, в том числе библиотеки; и другие)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- профессиональные тренинги, направленные на раскрытие внутреннего потенциала педагога;</li> <li>- развитие системы школьных традиций для педагогов;</li> <li>- разработка авторских образовательных программ;</li> <li>- разработка методических материалов, рекомендаций для педагогов;</li> <li>- участие в различных формах методической работы педагогов</li> </ul>
<p>Ожидаемые результаты и риски внедрения модели учительского роста</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Профессиональный рост учителя.</li> <li>2. Профессиональная и личностная самореализация педагога.</li> <li>3. Удовлетворенность учителя профессиональной деятельностью.</li> <li>4. Мотивационная готовность и практическая ориентированность учителя на инновационные процессы и использование современных образовательных технологий.</li> <li>5. Проектирование педагогом индивидуального образовательного маршрута профессионально-личностного развития.</li> <li>6. Повышение качества состояния и результатов образовательного процесса.</li> <li>7. Успешное прохождение педагогами аттестации.</li> <li>8. Повышение рейтинга образовательного учреждения.</li> <li>9. Приведение квалификации кадрового потенциала педагогов к современному уровню требований.</li> <li>10. Создание экспериментальных лабораторий, авторских мастерских, а также других инновационных форм объединений педагогов по отдельным направлениям учебно-воспитательной и научно-методической работы, руководство, консультирование и координация их деятельности с целью разработки на их основе нового интеллектуального продукта в области содержания образования и методов его реализации.</li> </ol> <p><b>Риски:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие внебюджетного финансирования;</li> <li>- недостаточность бюджетного финансирования;</li> <li>- нежелание педагогов работать над своим самосовершенствованием и участвовать во внедрении КМУР;</li> <li>- некомпетентность учителей по планированию развития своего потенциала;</li> <li>- недостаточная материально – техническая база для реализации модели учительского роста и изношенность имеющегося оборудования.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- недостаточное увеличение фондов оплаты труда педагогических работников</li> <li>- уменьшение норм часов учебной нагрузки при увеличении обязательной методической нагрузки на учителей (старший учитель, ведущий учитель) в связи с изменением должностных обязанностей</li> <li>- отсутствие нормативных правовых актов, регламентирующих формирование штатного расписания школы с учетом введения новых должностей;</li> <li>- отсутствие специалистов-предметников необходимой квалификации</li> <li>- еще большая дифференциация школ по качеству образовательных результатов</li> <li>- необходимость разработки многоуровневой системы критериев для оценки профессиональной компетентности учителя в рамках аттестации;</li> <li>- переход на типовую модель может создать психологическое напряжение у части педагогического коллектива;</li> <li>- высокая стоимость услуг в сфере повышения квалификации;</li> <li>- недостаточный уровень мотивации у педагогов;</li> <li>- отсутствие молодых кадров и увеличение работников пенсионного и предпенсионного возраста</li> </ul>
<p>Условия реализации модели учительского роста</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организация изучения и обобщения опыта инновационной деятельности в образовательной организации;</li> <li>- установление и использование внешних связей в интересах развития инновационных процессов в школе;</li> <li>- стимулирование инновационной мотивации педагогов</li> </ul>	
<p>Нормативно-правовые условия реализации модели учительского роста</p>	
<p>Документальное обеспечение модели учительского роста в образовательной организации</p>	
<p>Примерная локальная нормативная база внедрения модели учительского роста в образовательной организации</p>	<p><b>Общие нормативные документы:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Устав образовательной организации;</li> <li>- Программа развития школы;</li> <li>- Договор с Учредителем;</li> <li>- Договор с родителями (законными представителями) обучающихся (воспитанников);</li> <li>- Коллективный договор;</li> <li>- Положение о формировании и использовании средств на содержание и развитие материально-технической базы;</li> <li>- Положение об организации дополнительного профессионального образования;</li> </ul>

- Положение о стажерской площадке;
- Положение о порядке учета мнения выпускников ОО.

**Нормативная база, регламентирующая профессиональный рост педагога:**

- Должностные инструкции работников ОО;
- Положение о комплексной модели учительского роста;
- Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников ОО;
- Положение о порядке организации и проведения аттестации педагогических работников в новой форме;
- Положение о дополнительном профессиональном образовании педагогических работников ОО;
- Положение о порядке учета мнения выпускников ОО;
- План мероприятий по повышению профессионального уровня педагогических работников ОУ, разработанный в соответствии с Комплексной программой повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций;
- Программа развития кадрового потенциала.

**Нормативная база, регламентирующая карьерный рост педагога:**

- Профессиональный стандарт педагога;
- Локальные нормативные акты в сфере труда (В соответствии с частью первой ст.194 ТК к таким документам относятся: правила внутреннего трудового распорядка (ПВТР); штатное расписание; должностные инструкции работников; графики работ (сменности); графики отпусков; положения и инструкция по охране труда и технике безопасности; коллективные договоры, соглашения и др.);
- 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 рейтинге учителей по результатам работы по основным направлениям модернизации образования;
- Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников (особое внимание необходимо обратить на разработку критериев);
- Положение об Индивидуальной траектории развития учителя;
- Положение о конкурсе «Портфолио Учителя».

**Нормативная база, регламентирующая социальный статус педагога:**

- Порядок пользования объектами инфраструктуры ОО (в т. ч. лечебно-оздоровительной инфраструктурой, объектами культуры и объектами спорта);
- Положение о порядке организации и проведения самообследования ОО;
- Положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Положение о профессиональном сообществе педагогических работников ОО;</li> <li>- Положение о Совете родителей (законных представителей) или ином органе родителей ОО (при наличии);</li> <li>- Положение об организации и проведения публичного отчета ОО;</li> <li>- Договор о сетевом взаимодействии с образовательными учреждениями района;</li> <li>- Положение о школьном сайте;</li> <li>- Положение о Публикациях на страницах профессиональных Интернет-сообществ.</li> </ul>
<p>Программа (стратегия, план) внедрение модели учительского роста в образовательной организации</p>	<p>Этап осмысления и принятия типовой модели руководством и педагогическим коллективом образовательной организации</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Проведение мероприятий информационного сопровождения, разработка нормативно-правовых актов</li> <li>-Внедрение КМУР в ОО за счёт взаимодействия с коллективом и родительской общественностью через педагогические советы, административные совещания, работы методических объединений и управленческих советов школы.</li> <li>-Нацеливание коллектива на повышение качества образования.</li> <li>- Прогнозирование результата за счёт выбранной модели организационно - кадрового обеспечения.</li> </ul>
	<p>Этап адаптации типовой модели к условиям (внешним и внутренним) образовательной организации</p>	<p>Анализ внешних и внутренних условий ОО (наполняемость ОО и её специфика, демография и статистика обучающихся ОО, компетенции директора и учителей др.)  Нацеливание на успешность реализации КМУР  Обновление системы управления школой в соответствии с тенденциями развития управленческой науки и нормативно-правовыми требованиями всех уровней.  Оптимизация системы профессионального и личностного роста педагогических работников как необходимое условие современных образовательных отношений  Обеспечение информационной открытости образовательного пространства школы в целях привлечения партнеров социума для обновления инфраструктуры и содержания образовательного процесса  Разработка и внедрение системы мониторинга результативности реализуемой типовой модели  Обновление системы непрерывного профессионального образования педагогических кадров  Создание современной системы оценки и самооценки профессионального уровня педагогов по результатам образовательного процесса</p>
	<p>Этап разработки дорожной карты внедрения</p>	<p>(таблица для заполнения:</p>

	адаптированной модели и создания рабочей группы руководящих и педагогических работников по внедрению адаптированной модели	№	Мероприятие	результат	Отчетная документация	ответственный	
		<b>Шаг № 1. Создание совета и рабочей группы для управления реализацией типовой комплексной модели учительского роста, ориентированной на поддержку школ, функционирующих в сложных социальных условиях</b>					
		1.1	Анализ нормативного правового обеспечения субъектов Российской Федерации, регламентирующего формирование региональных систем учительского роста и поддержки школьных педагогических команд с целью	Проведен анализ нормативного правового обеспечения субъектов Российской Федерации, регламентирующего формирование региональных систем учительского роста и поддержки школьных педагогических команд с целью повышения качества образования в школах, функционирующих в сложных социальных условиях	Аналитическая справка	Руководитель муниципального органа управления образованием, администрация школы, руководители МО	

			повышения качества образования в школах, функционирующих в сложных социальных условиях			
		<b>1.2.</b>	Анализ нормативно-правовой базы школы на предмет ее актуальности, полноты, соответствия решаемым задачам	Анализ нормативно-правовой базы школы на предмет ее актуальности, полноты, соответствия решаемым задачам.	Приказ о разработке локальных актов, соответствующих текущим решаемым задачам школы	Администрация школы, руководители МО
		<b>1.3</b>	Изучение успешных региональных практик формирования систем учительского роста и поддержки школьных педагогических команд с целью повышения	Проведен анализ успешных региональных практик формирования систем учительского роста и поддержки школьных педагогических команд с целью повышения качества образования в школах, функционирующих в сложных социальных условиях	Аналитическая записка	Руководитель муниципального органа управления образованием, администрация школы, руководители МО

			качества образования в школах, функционирующих в сложных социальных условиях			
		<b>1.4</b>	Создание стажерской площадки на базе ресурсного центра с высокими результатами образования. Приказ о создании региональных стажерских площадок	Создание стажерской площадки на базе ресурсного центра с высокими результатами образования	Приказ о создании муниципальной стажерской площадки, Договор о взаимодействии с ресурсным центром	Руководитель муниципального органа управления образованием, директор школы
		<b>1.5</b>	Анализ профессиональных сообществ педагогических работников с целью определения актуальных потребностей в создании	Проведен анализ успешных региональных практик формирования систем учительского роста и поддержки школьных педагогических команд с целью повышения качества образования в школах, функционирующих в	Аналитическая справка	Руководитель муниципального органа управления образованием, администрация школы, руководители МО

			единого информационного пространства для педагогических работников школ, функционирующих в сложных социальных условиях	сложных социальных условиях		
		<b>1.6.</b>	Создание сетевых профессиональных сообществ по обмену опытом и подключения к единой информационной инновационной базе	Создание сетевых профессиональных сообществ по обмену опытом и подключение к единой информационно-инновационной базе	Приказ о создании сетевых сообществ	Руководитель муниципального органа управления образованием, ИРО (методисты), директор школы
		<b>1.7</b>	Создание школьного совета и рабочей группы для управления плана	Создание совета и рабочей группы для управления плана внедрения модели учительского роста в школе	Приказ о создании совета и рабочей группы для управления плана	Директор школы

			внедрения модели учительского роста в школе		внедрения модели учительского роста в школе	
<b>Шаг № 2. Внесение необходимых изменений в организационное, финансово-экономическое, информационное, кадровое, материально-техническое обеспечение</b>						
<b>2.1 Организационное обеспечение реализации типовой комплексной модели учительского роста, ориентированной на поддержку школ, функционирующих в сложных социальных условиях</b>						
<b>2.1.1</b>	Внесение необходимых изменений в локальную нормативную базу внедрения модели учительского роста	Внесены необходимые изменения в локальную нормативную базу внедрения модели учительского роста		Приказ о внесении необходимых изменений в локальную нормативную базу внедрения модели учительского роста		Администрация школы
<b>2.1.2</b>	Корректировка основных образовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования	Внесение изменений в образовательные программы		Приказ о внесении изменений в образовательные программы		Администрация школы, руководители МО

		<b>2.1.3</b>	Разработка методических рекомендаций по поддержке школьных педагогических команд с целью повышения качества образования	Разработаны методические рекомендации по поддержке школьных педагогических команд с целью повышения качества образования	Методические рекомендации по поддержке школьных педагогических команд с целью повышения качества образования	Администрация школы, руководители рабочих групп
		<b>.1. 4</b>	Организация взаимодействия участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала школы	Описание взаимодействия участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала школы	Описание взаимодействия участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала школы	Администрация школы, руководители рабочих групп
		<b>2.1.5</b>	Организация сетевого взаимодействия (вузов, институтов и академий переподготовки и повышения квалификации работников образования, центров	Описание сетевого взаимодействия в научно-методическом обеспечении развития учительского потенциала	Описание сетевого взаимодействия в научно-методическом обеспечении развития учительского потенциала	Руководители региональных, муниципальных органов управления образованием, руководитель школы

			дополнительного образования детей, средств массовой информации и других информационных структур, в том числе библиотеки; и др.) в научно-методическом обеспечении развития учительского потенциала			
<b>2.2 Финансово-экономическое обеспечение реализации типовой комплексной модели учительского роста, ориентированной на поддержку школ, функционирующих в сложных социальных условиях</b>						
		<b>2.2.1</b>	Разработка схемы бизнес-процессов реализации национальной системы учительского роста в школе	Разработанная схема бизнес-процессов реализации национальной системы учительского роста в школе	Схема бизнес-процессов реализации региональной системы учительского роста в школе	Руководитель муниципального органа управления образованием.
		<b>2.2.2</b>	Расчет потребностей в расходах школы.	Расчитанные потребности в расходах школы.	Описание потребностей в расходах школы.	Руководитель муниципального органа управления образованием,

					заместитель директора по хозяйственной части школы.	
		<b>2.2.3</b>	Разработка финансовых механизмов реализации системы учительского роста.	Разработаны финансовые механизмы реализации системы учительского роста	Описание финансовых механизмов реализации системы учительского роста	Руководитель муниципального органа управления образованием, директор школы
<b>2.3 Информационное обеспечение реализации типовой комплексной модели учительского роста, ориентированной на поддержку школ, функционирующих в сложных социальных условиях</b>						
		<b>2.3.1</b>	Размещение информации о ходе реализации типовой комплексной модели учительского роста в СМИ, сети Интернет	Информация о ходе реализации типовой комплексной модели учительского роста, размещённая в СМИ, сети Интернет	Информация о ходе реализации типовой комплексной модели учительского роста размещённая в СМИ, сети Интернет	Руководитель муниципального органа управления образованием, администрация школы,
<b>2.4 Кадровое обеспечение реализации типовой комплексной модели учительского роста, ориентированной на поддержку школ, функционирующих в сложных социальных условиях</b>						
		<b>2.4.1</b>	Определение участников мероприятий по укреплению	Определение участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала школы.	Приказ об утверждении участников мероприятий по	Администрация школы, руководители рабочих групп

			кадрового потенциала школы.		укреплению кадрового потенциала школы.	
		<b>2.4.2</b>	Создание обучающих (стажерских) площадок, обучение на которых ведется силами профессиональной команды тьюторов, прошедших специальную подготовку на курсах	Создание обучающих (стажерские) площадки, обучение на которых ведется силами профессиональной команды тьюторов, прошедших специальную подготовку на курсах	Приказ о создании обучающих (стажерских) площадок.	Администрация школы
		<b>2.5 Материально-техническое обеспечение реализации типовой комплексной модели учительского роста, ориентированной на поддержку школ, функционирующих в сложных социальных условиях</b>				
		<b>2.5.1</b>	Проведение работ по укреплению материально-технической базы школы.	Проведены работы по укреплению материально-технической базы школы.	Описание работ по укреплению материально-технической базы школы	Директор школы
		<b>Шаг № 3. Организация и проведение мероприятий по поддержке школ,</b>				

		<b>3.1</b>	Реализация программ повышения квалификации по развитию профессионального роста учителя с учетом специализации учителя	Реализация программ повышения квалификации по развитию профессионального роста учителя с учетом специализации учителя	Отчет учителя по реализации Программы повышения квалификации по развитию профессионального роста	Заместитель директора по УВР, руководителя МО
		<b>3.2</b>	Осуществление методической поддержки команд педагогических работников школы с учетом образовательной и воспитательной функции педагогических работников и с учетом различных категорий педагогических работников (учителя начального	Осуществление методической поддержки команд педагогических работников школы	Отчет заместителя директора по УВР, руководителя МО	Заместитель директора по УВР, руководитель МО

			<p>общего образования, педагоги-предметники, классные руководители)</p> <p>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– информационно-методическое сопровождение педагогов;</li> <li>– консультативно-методическое сопровождение деятельности педагогов;</li> <li>– учебно-методическое сопровождение деятельности педагогов.</li> </ul>			
		<b>3.3</b>	Обучение педагогических работников на стажерских площадках силами	Обучение педагогических работников на стажерских площадках силами профессиональной	Отчет тьюторов об обучении педагогических работников на	Заместитель директора по УВР, руководитель МО

			<p>профессиональной команды тьюторов, прошедших специальную подготовку на курсах</p>	<p>команды тьюторов, прошедших специальную подготовку на курсах</p>	<p>стажерских площадках</p>	
		<b>3.4</b>	<p>Осуществление сетевого взаимодействия (академий переподготовки и повышения квалификации работников образования, центров дополнительного образования детей, средств массовой информации и других информационных структур, в том числе библиотеки; и др.) участников мероприятий по</p>	<p>Сетевое взаимодействие участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала школы</p>	<p>Отчет о сетевом взаимодействии участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала школы.</p>	<p>Администрация школы, заместитель директора по УВР, руководитель МО</p>

			укреплению кадрового потенциала школы			
	Этап первичной реализации адаптированной модели, мониторинга достигаемых результатов и коррекции адаптированной модели	1. Обработка всех данных, сравнение данных, полученных в ходе реализации адаптированной модели с ранее полученными данными. 2. Корректировка, обработка адаптированной модели в соответствии с полученными результатами. 3. Обобщение и описание хода и результатов внедрения адаптированной модели. 4. Осуществить переход от управленческой к менеджерской системе руководства. 5. Определение целей, задач и направлений стратегии дальнейшего развития модели учительского роста. Анализ качества знаний, уровня воспитанности, эмоциональной комфортности и морального удовлетворения учебно-воспитательным процессом учащихся, родителей, педагогов.				
Программа (план) внутреннего контроля внедрения модели учительского роста в образовательной организации	План контроля: Соответствие качества образования в школе нормативным требованиям развития ОО: Контроль нормативных документов ОО, качества образования по результатам ГИА, ВПР, НИКО и успеваемости по результатам школьного мониторинга. Эффект от перехода на новые образовательные стандарты. Повышение профессиональной компетентности учителей: - число педагогов, прошедших курсы профессиональной переподготовки и курсы повышения квалификации; - количество педагогов с высшей и первой категорией (%); - число учителей, руководителей проектных и исследовательских работ обучающихся; - количество педагогов, принимающих участие в организации, проведении методических мероприятий разного уровня; - повышение ИКТ-компетентности педагогов. Создание условий для выявления и поддержки развития талантливых детей: - количество мероприятий, направленных на демонстрацию достижений одаренных детей; - число школьников, принимающих участие в мероприятиях дополнительного образования; - создание банка данных, одаренных детей и учителей-руководителей работ. - число обучающихся, участвующих в конкурсах, олимпиадах, конференциях, смотрах. Совершенствование образовательной информационной среды школы:					

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- функционирование школьной локальной сети;</li> <li>- обновление и эффективное использование школьного интернет-сайта;</li> <li>- создание и функционирование персональных сайтов педагогов;</li> <li>- введение компьютерного мониторинга образовательного процесса;</li> <li>- повышение уровня ИКТ-компетентности участников ОП.</li> </ul> <p>Активность и результативность участия педагогов и обучающихся в проектной и исследовательской деятельности на разных уровнях:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- количество обучающихся, выполнивших проектные и исследовательские работы на уровне школы (%);</li> <li>- количество участников и победителей конференций, конкурсов (%);</li> <li>- количество победителей предметных олимпиад разного уровня (%);</li> <li>- количество педагогов, принимающих участие в научно-практических мероприятиях разного уровня, осуществляющих публикации статей (%).</li> </ul> <p>Изменение школьной инфраструктуры</p> <p>Трансляция результатов инновационной деятельности педагогического коллектива школы в социуме:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проведение на базе школы научно- методических мероприятий для учителей других ОУ;</li> <li>- публикации учебно-методических материалов и т.п.</li> </ul>
<b>Финансово-экономическая обеспеченность модели учительского роста в образовательной организации</b>	
<p>Модель финансирования внедрения модели учительского роста в образовательной организации</p>	<p>План наращивания доходов – привлечение спонсоров, участие в федеральных целевых проектах развития образования, конкурсах, олимпиадах с денежными вознаграждениями, иная приносящая доход образовательная деятельность.</p>
<p>Программа (стратегия, план) финансирования внедрения модели учительского роста в образовательной организации</p>	<p>Система оплаты труда должна предусматривать возможность стимулирования педагогов через различные формы поощрения и вознаграждения, финансирование обучения и повышения квалификации педагогических кадров, их участия в мероприятиях профессионального развития. Материальное стимулирование педагогов через систему надбавок и доплат. Материальные поощрения за высокое качество обучения и воспитания, обусловленное работой в режиме инноваций и т.п.</p>
<p>План контроля за реализацией Программы финансирования внедрения модели учительского роста в</p>	<p>Разработка системы мониторинга уровня профессиональной компетентности учителя, административный контроль за реализацией финансирования</p>

образовательной организации	
Материально-техническая обеспеченность модели учительского роста в образовательной организации	
Модель материально-технического обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной организации	<p>Материально-техническое обеспечение направлено на изменение качества условий. Школьное пространство должно быть функционально и эстетически грамотно оформлено, должно обеспечивать физическую и психологическую безопасность. Материально-техническое обеспечение предполагает использование информационно-образовательной среды для планирования образовательного процесса каждым учителем, который готов для этого, обладает профессиональной ИКТ-компетентностью. Важно, что в как учебной так и внеучебной деятельности даются учителю необходимые ИКТ-инструменты деятельности. Материально-техническое обеспечение переориентировано на поддержку деятельности каждого учителя: для этого в школе должно быть обеспечено наличие доступа к различным методическим, информационным и консультационным ресурсам. Осуществляется моральная и материальная стимуляция учителей в их профессиональной и творческой деятельности. Неотъемлемой частью школы является кабинет учителя. Сегодня урок не должен быть ограничен учебником по предмету, классной доской и учителем. По современным требованиям образовательного стандарта традиционная форма урока не может дать учащимся такой объем информации, каким является урок с использованием информационных технологий, для этого необходимо соответствующее техническое оснащение кабинета. Учреждение постоянно должно работать над обновлением и укреплением материально-технической базы, организацией развивающей предметно – пространственной среды в соответствии с современными требованиями. Вести работу по совершенствованию материально - технической базы учреждения в соответствии с ФГОС.</p>
Программа (стратегия, план) материально-технического обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной организации	<p>Цели: создание условий для образовательного процесса – оснащение необходимым материально- техническим и учебно-методическим оборудованием, укрепление (совершенствование) материально- технической и учебно-методической базы образовательного процесса для учительского роста. Задачи: создание условий для использования информационно- коммуникационных технологий; обеспечение библиотечного фонда электронными (цифровыми) образовательными ресурсами; обеспечение ТСО и наглядными пособиями.</p>
План контроля за реализацией Программы материально-технического обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной	<p>Задачи: Полнота и качество удовлетворения потребностей образовательной организации. Цель: Эффективный и результативный учительский рост в образовательной организации.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Анализ материально-технического обеспечения (на текущий год).</li> <li>2. Проверка достаточности учебников, учебно- методических и дидактических материалов, наглядных пособий и др.</li> <li>3. Контроль приобретения оборудования (учебно-лабораторное, компьютерное оборудование, ТСО,</li> </ol>

организации	электронно-цифровые устройства, наглядные пособия) в соответствии с требованиями. 4. Контроль пополнения фондов библиотеки Учреждения печатными и электронными образовательными ресурсами. 5. Анализ состояния учебной мебели (в соответствии с нормами СанПиН). Контроль за приобретением мебели.	
Организационно-кадровое обеспечение		
Модель организационно-кадрового обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной организации	<p><b>Цель:</b> Создание условий для профессионального роста, саморазвития и самосовершенствования педагогов с учетом будущих потребностей школы в кадрах, на основе предполагаемых изменений; повышения статуса педагогов через включение их в продуктивную профессиональную деятельность.</p> <p><b>Задачи:</b> 1. Создание правовых, организационных условий для роста общекультурной компетентности педагога и его профессионального роста. 2. Совершенствование управленческой компетенции администрации образовательной организации. 3. Обеспечение научно-методического и информационно-методического сопровождения педагогов. 4. Повышение мотивации профессиональной деятельности педагогов.</p>	
Программа (стратегия, план) развития кадрового потенциала при внедрении модели учительского роста в образовательной организации (описание технологии и структуры проведения мероприятий по укреплению кадрового потенциала школы)	Создание правовых, организационных условий для роста общекультурной компетентности педагога и его профессионального роста.	<p>1. Целенаправленная работа администрации образовательной организации по совершенствованию документальной базы школы (локальных актов), позволяющей обеспечить в образовательной организации стабильные, устойчивые условия, благоприятные для профессионального роста педагогов.</p> <p>2. Мероприятия, направленные на развитие профессиональных компетенций педагогов: - внутришкольные: школьные методические объединения, включающие в планы своей работы постоянно действующие круглые столы и семинары, предметные недели, методические фестивали, проведение открытых уроков, организация наставничества, самообразование, аттестация; педагогические советы; методические советы. - внешкольные: курсы повышения квалификации (любая форма), конкурсы педагогического мастерства, выступления на семинарах, конференциях и т.п.</p>
	Совершенствование управленческой компетенции администрации образовательной организации	<p>Способы:</p> <p>1. Переподготовка в области менеджмента. 2. Курсы повышения квалификации, практико – ориентированные семинары, тренинги, стажировки. 3. Самосовершенствование в процессе самообразования. 4. Создание действенной внутришкольной системы оценки качества образования.</p>

	<p>Научно-методическое сопровождение педагогов</p>	<p>Школа молодого специалиста. Обновление структуры и содержания методической службы с учетом основных направлений программы развития школы; внедрения инновационных образовательных технологий; создание гибкой системы повышения проф. мастерства педагогов в процессе педагогической деятельности. Организация обучающих семинаров по созданию тестовых заданий каждым педагогом-предметником.</p>
	<p>Повышение мотивации профессиональной деятельности педагогов</p>	<p>Развитие системы стимулирования успешной профессиональной деятельности педагогов; сохранение и укрепление здоровья педагогических работников; развитие системы школьных традиций для педагогов; повышение персональной ответственности каждого учителя за результаты своего труда. Разработка индивидуальных образовательных маршрутов педагогов (подготовка к аттестации); Корректировка Положения «О премировании, стимулирующих и компенсационных выплатах, других видах материального поощрения сотрудников ОУ»; Представление и награждение лучших педагогических работников муниципальными, отраслевыми, наградами; Учреждение награды школы (почётный знак, титул). Организация и проведение опросов среди учащихся и родительской общественности с целью выявления рейтинга педагогов.</p>
<p>План контроля за реализацией Программы (стратегии, плана) развития кадрового потенциала при внедрении модели учительского роста в образовательной организации</p>	<p>1. Поддержка, стимулирование и повышение статуса педагогических работников: Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов. Повышение квалификации педагогов не менее 1 раза в 3 года. Награждение лучших работников школы. Поощрение и стимулирование труда педагогов на основе выявленного рейтинга. Разработка положения о моральном и материальном стимулировании педагогических работников.</p> <p>2. Подготовка педагогических кадров, развитие профессиональной культуры и компетенции Организация постоянного мониторинга состояния кадрового обеспечения. Формирование заявки. Расширение образовательного пространства: Создание необходимых условий для включения педагогов школы в образовательное пространство района, края и т.д., организация сетевого взаимодействия педагогов.</p> <p>3. Совершенствование системы переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров: организация научно- методического сопровождения развития кадрового обновления. Обеспечение ОО бесперебойной интернет связью. Теоретическая подготовка педагогических работников к инновационным преобразованиям в области образования: - организация дистанционного обучения педагогов;</p>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- регистрация педагогов на сайтах дистанционного обучения.</li> <li>Методическое сопровождение становления молодых специалистов посредством методической копилки, размещенной на сайте школы.</li> <li>Организация стажировок и консультаций.</li> <li>Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей учителей.</li> <li>Организация семинаров- практикумов.</li> <li>Развитие конкурсного движения педагогов.</li> <li>Организация школьных конкурсов педагогического мастерства.</li> <li>Увеличение количества участников конкурсного движения различного уровня посредством стимулирования педагогической активности.</li> <li>4. Обновление структуры и содержания методической службы с учетом основных направлений образовательной программы школы: <ul style="list-style-type: none"> <li>- совершенствование форм методической работы с педагогическим коллективом. Перевод деятельности ШМО в режим функционирования;</li> <li>- приоритет деятельности педагогических команд;</li> <li>- совершенствование системы внутришкольного контроля (далее по тексту ВШК);</li> <li>- привлечение педагогов школы к участию в ВШК;</li> <li>- овладение основами научного анализа собственного педагогического труда учителями, классными руководителями, администрацией.</li> </ul> </li> <li>Формирование методической копилки.</li> <li>5. Сохранение и укрепление здоровья педагогических работников: <ul style="list-style-type: none"> <li>- создание оптимальных санитарно-гигиенических и психологических условий для укрепления здоровья работников школы;</li> <li>- соблюдение теплового и светового режима;</li> <li>- проведение ежегодного бесплатного медицинского осмотра;</li> <li>- диагностика заболеваний;</li> </ul> </li> </ul>
<p>Информационно-методическое сопровождение педагогов</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- совершенствование содержания образовательной деятельности через развитие инновационных профессиональных образовательных программ, использование инновационных педагогических технологий и методов обучения;</li> <li>- развитие методической, научно-исследовательской работы и иной творческой деятельности педагогов и обучающихся;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- всестороннее и регулярное информирование о современных требованиях к деятельности педагога и опыте других образовательных организаций, об эффективных подходах, формах и методах организации деятельности обучающихся;</li> <li>- организация информационного обмена между специалистами используя семинары, консультации специалистов, методические выставки, методические рекомендации, создание информационного банка лучших педагогических практик, обеспечение методическими разработками.</li> </ul>
Консультативно-методическое сопровождение деятельности педагогов	<ul style="list-style-type: none"> <li>- совершенствование содержания образовательной деятельности через развитие инновационных профессиональных образовательных программ, использование инновационных педагогических технологий и методов обучения;</li> <li>- развитие методической, научно-исследовательской работы и иной творческой деятельности педагогов и обучающихся;</li> <li>- всестороннее и регулярное информирование о современных требованиях к деятельности педагога и опыте других образовательных организаций, об эффективных подходах, формах и методах организации деятельности обучающихся;</li> <li>- организация информационного обмена между специалистами используя семинары, консультации специалистов, методические выставки, методические рекомендации, создание информационного банка лучших педагогических практик, обеспечение методическими разработками.</li> </ul> <p>помощь педагогам:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- в составлении авторской программы;</li> <li>- в разработке новой образовательной технологии;</li> <li>- в проведении комплексного анализа и оценки результатов профессиональной деятельности.</li> </ul>
Учебно-методическое сопровождение деятельности педагогов	<ul style="list-style-type: none"> <li>- совершенствование методического мастерства;</li> <li>- формирование дополнительных компетенций;</li> <li>- восполнение имеющихся дефицитов предметных и технологических знаний;</li> <li>- развитие опыта решения профессиональных задач;</li> <li>- обсуждения и беседы с различными специалистами;</li> <li>- консультации с экспертами в организациях, реализующих программы повышения квалификации и переподготовки педагогов с получением документа о повышении квалификации; применение инновационных технологий: «обучения действием», метода проектов, сетевых технологий, игровых технологий, технологии мастерских, информационных технологий; применение методов активного обучения; профессиональный тренинг, раскрытие внутреннего потенциала педагога), консультирование и др.</li> </ul>
Направления обновления содержания общего	Гуманизация образования предполагает создание в обществе правовых, материальных, психолого-педагогических условий.

образования	<p>Демократизация образования обеспечивает расширение прав, образовательного выбора учителей, учащихся и их родителей; активное их участие в управлении делами своих коллективов, школы в целом; развитие школьного самоуправления.</p> <p>Повышение культуросообразности школьного образования предполагает: максимальное использование в обучении школьников культуры той среды, к которой принадлежит учебное заведение (культуры нации, страны, региона); учет динамики изменений изучаемых научных идей, теорий в контексте развития мировой культуры; принятие обучающимися общечеловеческих, культурных ценностей, правовых и нравственно-эстетических норм жизнедеятельности в социуме, развитие у учащихся плюралистического мировоззрения.</p> <p>Дифференциация содержания образования в зависимости от типа школ, профиля классов, учебного предмета, которая направлена на более полный учет интересов, возможностей и индивидуальных особенностей учащихся.</p> <p>Стандартизация школьного образования, которая призвана обеспечить доступность, эффективность и качество образования.</p>
-------------	---