

Комплексная модель учительского роста в образовательной организации

Комплексная модель учительского роста	Школа, функционирующая в сложных социальных условиях
Цель	Создание эффективной модели внешней и внутренней среды для профессионального и карьерного учительского роста, укрепления и повышения его социального статуса и повышение престижа профессии учителя.
Задачи:	<p>Разработать условия для учительского роста:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Нормативно-правовые (Внести изменения в локальную нормативную базу и дополнить необходимыми локальными актами в связи с новыми условиями функционирования ОУ). 2. Финансово-экономические (Внедрить новый стандарт педагога (введение новых должностей; определение новой системы финансирования; заключение фиктивных контрактов; внесение изменений в систему стимулирования) 3. Организационно-кадровые (Систематизировать повышение квалификации и процедуру аттестации педагогов ОУ. Разработать мониторинг профессиональных компетенций учителя. Обогащать методический арсенал учителей; Сформировать у педагогов дополнительные компетенции.)
Специфика образовательной организации	Школа функционирует в сложных социальных условиях, находится в одном из самых старых микрорайонов города. В силу того, что строительство новых жилых домов давно происходит в более «юных» микрорайонах, население в микрорайоне школы стремительно уменьшается, преимущественно сконцентрировался контингент семей с низким социальным статусом, в трудной жизненной ситуации, мигрантов.
Категории участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала	<ul style="list-style-type: none"> – администрация образовательной организации; – руководители школьных методических служб (объединений, кафедр); – 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 и академий переподготовки и повышения квалификации работников образования, центров дополнительного образования детей); - специалисты местных органов управления образованием.
Функции участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала	
Администрация образовательной организации	<ul style="list-style-type: none"> -повышение мотивации профессиональной деятельности педагогов; -создание правовых, организационных условий для роста общекультурной компетентности педагога и его профессионального роста;

	<ul style="list-style-type: none"> -стимулирование труда педагога материальными средствами; -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 с вузами, институтами и академией переподготовки и повышения квалификации работников образования, организаций дополнительного образования детей, специалисты органов управления образованием; -тьюторская деятельность; -диагностическая функция; - организация взаимодействия с представителями УПРО.
<p>Руководители школьных методических служб (объединений, кафедр) тьюторы</p>	<p>научно-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; -разработка новой образовательной технологии; -проведение комплексного анализа и оценки результатов профессиональной деятельности консультирование по вопросам формирования мотивации; -тренинговые группы с учётом особенностей педагогов; -консультирование по вопросам компьютерных программ; -взаимное обучение специалистов; -мероприятия по обмену опытом.

	<p>Учебно-методическое сопровождение деятельности педагогов:</p> <ul style="list-style-type: none"> -обогащение методического арсенала; -формирование дополнительных компетенций; -восполнение имеющихся дефицитов предметных и технологических знаний; -развитие опыта решения профессиональных задач.
Педагоги (учителя-предметники)	<ul style="list-style-type: none"> -Овладение педагогами профессиональными компетенциями для эффективной профессиональной деятельности с учетом социального контекста. -Участие в профессиональных тренингах, направленных на раскрытие внутреннего потенциала педагога. -Участие в различных формах методической работы. -Постоянное самообразование и приращивание компетенций. -Повышение квалификации посредством курсов ПК. -Участие в работе тренинговых групп с учётом особенностей педагогов.
социальный педагог	<ul style="list-style-type: none"> -Участие в разработке и анализе социального паспорта школы, -Составление планов работы с учащимися «группы риска», детьми находящимися в ТЖС, семьями состоящими на учёте, как социально-неблагополучные. -Организация взаимодействия со всеми субъектами профилактики.
педагог-психолог	<ul style="list-style-type: none"> -Обеспечение психологического сопровождения учащихся, педагогов. -Проведение диагностических тестирований. -Оформление рекомендаций по работе с отдельными категориями учащихся. -Проведение тренингов предотвращения профессионального выгорания. -Психологическое сопровождение учащихся при подготовке к сдаче ЕГЭ и ОГЭ.
классные руководители	<ul style="list-style-type: none"> -Повышение профессиональной компетенции в области владения современными воспитательными технологиями. -Повышение квалификации по вопросам конфликтологии, работы с одарёнными детьми, детьми и семьями группы риска.
педагоги дополнительного образования	<ul style="list-style-type: none"> -Повышение профессиональной компетенции в области реализации и разработки программ внеурочной деятельности, кружков, факультативов в соответствии с запросом участников образовательных отношений, требованием стандартов.
педагог-библиотекарь	<p>Организация просветительской деятельности по вопросам связанной с работой с разными источниками информации : книги, учебники, различные сетевые ресурсы. электронные библиотеки и т.д</p>

<p>администрация и профессорско-преподавательский состав организаций-участников сетевого взаимодействия (вузов, институтов и академий переподготовки и повышения квалификации работников образования</p>	<ul style="list-style-type: none"> - тьюторское сопровождение введения модели учительского роста - создание программы курсов ПК, для конкретных категорий слушателей, исходя из запросов и выявленных «проблемных зон»
<p>центры дополнительного образования детей</p>	<p>-расширения спектра внеурочной деятельности ОУ (Заключение договоров с педагогами ДТДИМ и ДЮСШ)</p>
<p>муниципальные библиотеки</p>	<ul style="list-style-type: none"> -организация совместных мероприятий, направленных на расширение читательского кругозора учащихся («Живая классика» «Лучший читатель», «Книжкины именины и др.) -организация просветительской деятельности по вопросам связанной с работой с разными источниками информации .
<p>Ожидаемые результаты и риски внедрения модели учительского роста</p>	<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 у учителей ОУ потребность саморазвиваться, самосовершенствоваться, находить новые формы и методы работы с учащимися, обеспечивая 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. -Повышение уровня обученности учащихся; -Повышение мотивации достижения педагога.
<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 	
<p>Документальное обеспечение модели учительского роста в образовательной организации</p>	
<p>Примерная локальная нормативная база внедрения модели учительского роста в образовательной организации</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.Программа внедрения системы учительского роста в образовательной организации 2.Программа контроля внедрения системы 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 конкурсе «Учитель- года», « Класный – класный» 13. Положение о работе творческих и проблемных групп 14. Положение о работе коллектива в командах 15. Положение о работе с молодыми педагогами

	<p>16. Положение о социально- психологической службе 17. Положение о педагогическом совете 18. Положение о службе информационного обеспечения</p>	
<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>	<p>SWOT – анализ системы обеспечения качества обучения, SWOT – анализ качественного состава педагогических кадров, SWOT – анализ уровня профессиональной компетентности, SWOT – анализ повышения квалификации кадров, SWOT – анализ работы методических объединений, SWOT – анализ ГИА и ЕГЭ в 9-х, 11 классах, SWOT – анализ системы обеспечения качества воспитания, SWOT – анализ система взаимодействия МО с социумом, родителями, SWOT – анализ системы исследовательской деятельности МО.</p> <p>- презентация КМУР на педагогическом совете, административном совещании, методическом совете, методических объединениях, заседании Совета школы.</p>
	<p>Этап адаптации типовой модели к условиям (внешним и внутренним) образовательной организации</p>	<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>
	<p>Этап</p>	<p><i>таблица для заполнения:</i></p>

	разработки дорожной карты внедрения адаптированной модели и создания рабочей группы руководителей и педагогических работников по внедрению адаптированной модели	№	Мероприятия	Результат	Отчетная документация	Ответственный
		1.	<p>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.</p> <p>2. Составление плана повышения квалификации и самообразования для каждого педагога.</p> <p>3. Разработка программы повышения квалификации по развитию профессионального роста учителя в ОУ.</p> <p>4. Разработка КМУР ОУ и включение мероприятий комплексной модели учительского роста, в программу развития школы.</p> <p>4. Реализация программ повышения квалификации по развитию профессионального роста учителя.</p> <p>5. Формирование муниципальной группы тьюторов по сопровождению деятельности школ с низкими результатами обучения</p>	<p>Программы повышения квалификации педагогов</p> <p>Организация мониторинга и контроля</p>	<p>1. Анализ профессиональных затруднений.</p> <p>2. План повышения квалификации педагогов</p> <p>3. КМУР ОУ.</p> <p>4. План тьюторского сопровождения ОУ.</p>	<p>Руководители ОО. Специалисты УпрО</p>

		2.	Проведение цикла установочных семинаров для разных категорий представителей образовательных организаций по реализации модели взаимодействия соседних школ	Осуществление методической поддержки учителям - предметникам	Индивидуальные планы самообразования для каждого педагога.	Тьюторы, руководители творческих групп, руководители групп педагогов.
		3.	Формирование банка методических рекомендаций по сопровождению развития профессионального роста учителя с учетом специализации учителя и перечня направлений обновления содержания общего образования.	Банк методических рекомендаций	Банк методических рекомендаций.	Рабочая группа
		4.	Участие педагогов в учебно-методических мероприятиях по обновлению содержания общего образования, методов обучения на стажерских площадках и у учителей-наставников	Программы мероприятий	План мероприятий по обновлению содержания общего образования, методов обучения на стажерских площадках и у учителей-наставников	Рабочая группа.
		5.	Проведение промежуточной диагностики, корректировка планов методического сопровождения	Обобщенные результаты диагностики по каждой ОО	Экспертные заключения	Руководители ОО, тьюторы, рабочая группа.
		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.
		8.	Организация дистанционного обучения по различным образовательным программам и сетевого взаимодействия.	Создание пространства профессионального образования педагогов		
	Этап первичной реализации адаптированной модели, мониторинга достигаемых результатов и коррекции адаптированной модели	<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, изменение мотивации, повышение качества работы учителя.</p>				
Программа (план) внутреннего контроля внедрения модели учительского роста в образовательной организации	Мониторинги:					
	<p>1) Анализ нормативных документы ОУ для реализации КМУР.</p> <p>2) Мониторинг сформированных профессиональных компетенций учителей.</p> <p>3) Мониторинг работы сетевого взаимодействия.</p> <p>4) Контроль за пополнением и использованием материально-технического обеспечения.</p> <p>8) Мониторинг динамики результатов обучения.</p>					
	№	Объект контроля	Сроки	Ответственный	Анализируемы документы и мероприятия	
Стадия определения проблемы, постановки стратегической цели и обеспечения						
1	Формирование стратегических целей.	1 месяц работы группы	Руководитель группы.	1.План работы группы (Обоснованность цели, задачи,		

	<p>Регламентация работы группы. Определение проблемы, которую необходимо решить. Обоснование рентабельности достижения стратегических целей</p>			<p>регламент работы группы, мероприятия). 2.Наличие сформированной нормативной базы. 3.Финансовое обоснование.</p>
Стадия сбора информации				
1	Дорожная картой реализации КМУР ОУ.	1 месяц работы группы		Мероприятия дорожной карты и их обоснованность.
2.	Программа КМУР ОУ	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 команд педагогических работников школ, функционирующих в сложных социальных условиях				
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			Уровень подготовки и сроки

	мероприятий (подготовка тематических педагогических советов, творческих отчетов, конференций, круглых столов)			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 школ, функционирующих в сложных социальных условиях				
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 - профессиональная экспертиза деятельности учителя	По плану	Общественные эксперты	Диагностические карты Результаты диагностики
5	Диагностика удовлетворенностью мероприятиями по повышению	Конец учебного года	Руководители рабочих групп	Диагностические карты Анкетирование учителей. Результаты ГИА.

	квалификации педагогических работников			
Финансово-экономическая обеспеченность модели учительского роста в образовательной организации				
Модель финансирования внедрения модели учительского роста в образовательной организации	<p>Источники финансирования ОО:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) бюджетное финансирование (муниципальное); 2) внебюджетное финансирование: <ul style="list-style-type: none"> - доходы, полученные за счёт оказания дополнительных платных образовательных услуг; - гранты - доходы, полученные образовательным учреждением от предпринимательской деятельности; - добровольные пожертвования и целевые взносы физических и лиц. <p>Центральным звеном финансовых механизмов реализации системы учительского роста на различных уровнях (институциональный, муниципальный, региональный, федеральный) 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. 2. Жесткое разграничение бюджетного финансирования и самостоятельно заработанных средств. Обе группы средств хранятся на отдельных счетах, на каждую из групп составляется отдельная смета по их расходованию, по каждой из групп составляется самостоятельная отчетность. 			
Программа (стратегия, план) финансирования внедрения модели учительского роста в образовательной организации	<ol style="list-style-type: none"> 1. Привлечение специалистов в финансовой и правовой сферах для корректировки бюджета ОО в связи с внедрением «Программы внедрения системы учительского роста в образовательной организации», системы эффективного контракта, «Положения о стимулирующих выплатах в образовательной организации». 2. Увеличить размеры бюджетного финансирования на различные формы поощрения и вознаграждения, финансирование обучения и повышения педагогических кадров, их участия в мероприятиях профессионального развития. 3. Прохождение администрацией ОО курсов ПК по менеджменту в образовании. 4. Расширение объема внебюджетного финансирования за счет привлечения внебюджетных средств, а 			

	<p>именно:</p> <p>доходы от реализации образовательных услуг:</p> <ul style="list-style-type: none"> • обучение на подготовительных курсах; • тестирование школьников; • консультирование по учебным дисциплинам; • репетиторство; • переподготовка и повышение квалификации; • предоставление ресурсов образовательного учреждения - помещений, оборудования, - в аренду. <p>5. Особое внимание уделить увеличению бюджета ОО за счёт благотворительности, спонсорской помощи (взносы юридических и физических лиц, в том числе пожертвования, подарки, взносы, включая благотворительные и попечительские, целевые спонсорские и др.).</p> <p>6. Привлечение к работе по увеличению объёмов финансирования родителей учащихся, выпускников школы.</p> <p>7. Проведение мониторинга за использованием бюджетных средств.</p>
<p>План контроля за реализацией Программы финансирования внедрения модели учительского роста в образовательной организации</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 Российской Федерации, регулирующего порядок осуществления финансово хозяйственной деятельности.</p> <p>Система финансового контроля призвана обеспечить:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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. <p>Основные задачи финансового контроля:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>Основные направления финансового контроля</p> <p>1. Определение подлинности и правильности оформления документов, а также проверку отражения первичных</p>

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)
Ревизия денежной наличности	Раз в месяц
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 образовательной организации

В рамках проекта «Информационное обеспечение»

Обоснование модели. Актуальность.

Одним из факторов, характеризующих наиболее эффективные системы образования стран по результатам PISA, является адекватное ресурсное обеспечение образовательного учреждения, независимо от его социально-экономического статуса.

На сегодняшний день ИКТ – необходимый инструмент практически любой деятельности, следовательно, овладение ИКТ-компетенциями является выполнением социального заказа современного общества, направленного на подготовку подрастающего поколения к полноценной работе в условиях глобальной информатизации всех сторон общественной жизни.

Одним из требований профессионального стандарта педагога является владение ИКТ-компетентностями: общепользовательской, общепедагогической, предметно-педагогической. По результатам диагностики ряд педагогов не готовы к работе в новых условиях в том числе из-за низкого уровня сформированности ИКТ-компетентности.

В соответствии с Федеральной целевой программой «Развитие единой образовательной информационной среды» и письмом Минобрнауки России от 13.08.02 № 01-51-088ин «Об организации использования информационных и коммуникационных ресурсов в общеобразовательных учреждениях» должно происходить повсеместное оснащение школ новейшими компьютерами, обеспечение доступа к сети Интернет.

Так как образовательная организация работает в сложных социальных условиях, необходимо создание образовательной среды, позволяющей заинтересовать, вовлечь в разнообразные формы внеурочной деятельности категории участников группы риска (дети из асоциальных семей, девиантного поведения, дети из семей мигрантов, дети с ОВЗ). Наличие оборудованных кабинетов технологии (домоводства, швейного, столярного, токарного), спортивного инвентаря, тренажерного зала, оборудования для технического творчества позволит обеспечить разнообразные запросы учащихся.

Материально-техническая оснащенность школ (школьная инфраструктура, оборудование, информационно-образовательная среда) является одним из ключевых направлений и условий реализации новых федеральных государственных стандартов образования. Без выполнения данного условия невозможно обеспечить в полном объеме главное требование стандартов - достижение планируемых результатов освоения основной образовательной программы.

Основная идея модели - включение в работу комплекта оборудования, способствующего решению существующих проблем.

Направления развития материально-технической обеспеченности модели учительского роста в образовательной организации:

1. Оснащение необходимым оборудованием:

- компьютерный класс (обновление компьютерного парка и по)
- обновление ПО автоматизированных рабочих мест (АРМ) педагогов
- оснащение всех кабинетов интерактивными досками

Модель материально-технического обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной организации

- лингафонный кабинет (на основе ПО «Диалог нибелунг) -расширение функций кабинета

- Открытие кабинета робототехники

- демонстрационное и учебное (лабораторное) оборудование для кабинетов биологии, физики, химии

- дополнительное оснащение тренажерного зала

- ограждение вокруг школы (в целях безопасности)

2.В целях обновления содержания образования приобретение необходимого программного обеспечения.

3.Пополнение и оснащение методической литературой школьной библиотеки – медиатеки.

4.Повышение скорости доступа к сети Интернет для расширения возможности применения дистанционных образовательных технологий.

Программа (стратегия, план) материально-технического обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной организации

Цель программы: укрепление и совершенствование материально-технической обеспечения как одно из условий внедрения модели учительского роста в образовательной организации.

Задачи:

- 1.Оснащение образовательного процесса необходимым оборудованием, программным обеспечением для учительского роста, повышения качества учебно-воспитательного процесса.
- 2.Повышение квалификации сотрудников школы в области информационных технологий и информационной компетентности.
- 3.Своевременное пополнение информационного банка школы.

Основные этапы реализации модели:

- 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.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 за счет средств муниципального бюджета	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>План контроля за реализацией Программы материально-технического обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной организации</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>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	Мониторинг использования ИКТ	ежегодно	Руководители	Наличие у учителей		

		<p>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>		школьных методических объединений, заместители директора	<p>первоначальных навыков проектирования уроков и внеурочных занятий с использованием инновационного оборудования:</p> <p>уверенный пользователь ПК, активное использование ЦОР и ЭОР в образовательной практике, формирование информационной, образовательной среды, активизация сетевого взаимодействия</p>
	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	ежегодно	Педагоги,	Выявление

		использования нового оборудования в образовательном процессе		заместители директора	взаимосвязи в изменении образовательных результатов с использованием оборудования и внедрения новых программ
--	--	--------------------------------------------------------------	--	-----------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Организационно-кадровое обеспечение

Модель организационно-кадрового обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной организации	Кадровый состав коллектива + при необходимости временные коллективы (по договорам ГПХ, временным соглашениям)	
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	Совершенствование нормативно-правовой базы школы: положений, приказов, договоров, позволяющих обеспечить стабильные, устойчивые условия для профессионального роста педагогов
	Совершенствование управленческой компетенции администрации образовательной организации	Прохождение административным составом повышения квалификации по курсу «Менеджмент в образовании», что обеспечит: - формирование у администрации школы знания и понимания сущности происходящих перемен в стране, их нормативно-правовое обеспечение - формирование навыков планирования стратегии развития школы - организация эффективных межличностных и профессиональных коммуникаций в педагогическом коллективе для обеспечения сплоченности и скоординированности деятельности педагогов
	Научно-методическое сопровождение педагогов	научно-методическое сопровождение педагогов (Ответственные: Заместитель директора по МР): -консультирование; -профессиональные тренинги, направленные на раскрытие внутреннего потенциала педагога;

		<p>-развитие системы школьных традиций для педагогов; -разработка авторских образовательных программ; -разработка методических материалов, рекомендаций для педагогов; -участие в различных формах методической работы педагогов</p> <p>информационно-методическое сопровождение педагогов (Ответственные: руководители ШМО):</p> <p>-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; -разработка новой образовательной технологии; -проведение комплексного анализа и оценки результатов профессиональной деятельности консультирование по вопросам формирования мотивации; -тренинговые группы с учётом особенностей педагогов; -консультирование по вопросам компьютерных программ; -взаимное обучение специалистов; -мероприятия по обмену опытом</p> <p>Учебно-методическое сопровождение деятельности педагогов (Ответственные: Методическая служба школы)</p> <p>-обогащение методического арсенала; -формирование дополнительных компетенций; восполнение имеющихся дефицитов предметных и технологических знаний; -развитие опыта решения профессиональных задач.</p>
	<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:

		<p>1.1.Открытие собственного мастер – класса для учителей округа или города.</p> <p>1.2.Повышение самостоятельности, возможность работать по интересующей программе, выбрать класс, устанавливать желаемый и наиболее удобный график работы(расписание).</p> <p>1.3.Содействие в получении гранта на реализацию интересующего учителя проекта.</p> <p>1.4.Содействие в разработке, утверждении и распространении авторской программы.</p> <p>2.1.Направление на стажировку или 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</p>
--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Мотив самостоятельности, реализация себя в профессиональной деятельности как творческой личности

Мотив личного развития, приобретения новой информации.

		<p>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</p> <p>Мотив самоутверждения, достижения социального успеха.</p>
--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>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 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</p>
--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Потребность быть в коллективе

Мотив стабильности, защищенности

		<p>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>
<p>План контроля за реализацией Программы (стратегии, плана) развития кадрового потенциала при внедрении модели учительского роста в образовательной организации</p>	<p>Направления контроля:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Общественный контроль 2. Результаты оценки учителя при прохождении аттестационных процедур: на соответствие занимаемой должности, на 1 и высшую категорию; 4.Контроль и мониторинг, оценка результатов формирования актуальных профессиональных компетенций, изучение и обобщение успешного опыта; 5.Результаты диагностических мероприятий по определению уровня профессиональной компетентности педагога в ОО; 6.Результаты деятельности профессиональных сообществ (проблемных и творческих групп, методических объединений) по повышению квалификации педагогов, с учетом полученных результатов диагностики и самодиагностики; 7. Оценка педагогов выпускниками школы (анкетирование); 8. Итоги диагностик соответствия профессиональному стандарту «Педагог». 	
<p>Научно-методическое сопровождение</p>		
<p>Информационно-методическое сопровождение педагогов</p>	<p>- региональные кураторы;</p> <p>- руководитель УПРО;</p> <p>- специалисты муниципальных методических служб;</p> <p>- администрация ОО.</p> <p>Выявление потребностей ОО, профессиональных групп и отдельных педагогов в сопровождении и поддержке.</p> <p>Разработка концепции сопровождения.</p>	

	<p>Поиск возможных источников сопровождения (квалифицированных специалистов, базовых школ и т.п.).</p> <p>Разработка пакета методических материалов сопровождения.</p> <p>Определение критериев оценки эффективности сопровождения.</p> <p>Проведение цикла установочных семинаров для разных категорий представителей образовательных организаций по реализации комплекса мероприятий по поддержке школ, функционирующих в сложных социальных условиях (на уровнях МСРС и ОО).</p> <p>Мониторинг эффективности сопровождения.</p>
<p>Консультативно-методическое сопровождение деятельности педагогов</p>	<p><i>- специалисты муниципальных методических служб;</i></p> <p><i>- специалисты института развития образования и повышения квалификации:</i></p> <p>Создание консультационного пункта - тьюторского центра сопровождения развития кадрового потенциала школ, функционирующих в сложных социальных условиях.</p> <p>Организация сетевого взаимодействия с ОО, функционирующих в сложных социальных условиях.</p> <p>Организация мероприятий по созданию проблемных групп, творческих групп, методических объединений, стажёрских площадок, создаваемых в успешных школах.</p> <p>Разработка программ мероприятий стажёрских площадок.</p> <p>Консультирование по конкретным проблемам и проектам.</p> <p>Информационная и аналитическая поддержка, обеспечение методическими разработками. Помощь в поиске оптимальных технологий и методик.</p> <p>Мониторинг эффективности сопровождения.</p>
<p>Учебно-методическое сопровождение деятельности педагогов</p>	<p><i>- заместитель директора по научно-методической работе;</i></p> <p><i>- руководители методических объединений;</i></p> <p><i>- руководители творческих групп;</i></p> <p><i>- руководители проектных групп;</i></p> <p><i>- педагоги-кураторы;</i></p> <p><i>- педагоги-наставники;</i></p> <p><i>- психолог;</i></p> <p><i>- социальный педагог;</i></p> <p><i>- библиотекарь</i></p> <p><i>-педагоги-методисты</i></p> <p>Проведение диагностических мероприятий по определению уровня профессиональной компетентности педагога в школах, находящихся сложных социально-экономических условиях (на уровне ОО)</p> <p>определение групп педагогических трудностей и проблем в профессиональной компетентности учителей;</p> <p>Организация информационного обмена и контактов между педагогами.</p> <p>совместная разработка индивидуальных маршрутов развития профессиональной компетентности учителей, в зависимости от результатов оценки состояния профессиональной компетентности (план самообразования);</p>

	<p>осуществление вариантов методического сопровождения учителя, групп учителей со схожими профессиональными трудностями;</p> <p>проведение промежуточной диагностики и самодиагностики становления профессиональной компетентности учителя, внесение корректив в методическое сопровождение.</p> <p>Информационная и аналитическая поддержка, обеспечение методическими разработками.</p> <p>Оказание методической поддержки для педагогов, ведущих свою научно-исследовательскую деятельность, педагогический эксперимент.</p> <p>Информационная поддержка участия педагогов в различных педагогических мероприятиях (конференции, мастер-классы, конкурсы профессионального мастерства) по представлению, обобщению своего опыта.</p> <p>Повышение уровня адаптации к профессионально-стрессовым ситуациям.</p> <p>Диагностирование и разрешение профессиональных конфликтов.</p> <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> - <i>специалисты УПРО</i> <p>Обеспечение повышения профессиональной компетенции педагогических работников по вопросам ФГОС.</p> <p>Планирование деятельности профессиональных сообществ (проблемных и творческих групп, методических объединений, стажерских площадок) по повышению квалификации педагогов, с учетом полученных результатов диагностики и самодиагностики. (уровень МСРС и ОО)</p> <p>Обновление программно-методического обеспечения образовательной деятельности ОО в условиях реализации ФГОС</p> <p>Организация сетевого взаимодействия с ОО в рамках реализации программ предпрофильного и профильного обучения в условиях реализации ФГОС</p> <p>Мониторинг эффективности сопровождения.</p>