

**Комплексная Модель учительского роста в образовательной организации  
МОУ «СОШ № 42» г.Воркуты**

Комплексная модель учительского роста школы, функционирующей в сложных социальных условиях	
<b>Цель</b>	Создание правовых, организационно-правовых условий для развития и постоянного совершенствования профессиональных компетенций учителя, для активизации самообразовательной деятельности, качества работы учителя и его карьерного роста, для повышения социального статуса учителя.
<b>Задачи:</b>	<p>Разработать условия для учительского роста:</p> <p><b>1.Нормативно-правовые:</b> -внести изменения в локальную нормативную базу и дополнить необходимыми локальными актами в связи с новыми условиями функционирования общеобразовательного учреждения (далее по тексту ОУ).</p> <p><b>2.Финансово-экономические:</b> -внедрить новый стандарт педагога (введение новых должностей; определение новой системы финансирования); -заключить эффективный контракт; -создать ресурсную базу для профессионально-личностного саморазвития педагогов образовательной организации (далее по тексту ОО); -внести изменения в систему стимулирования.</p> <p><b>3.Организационно-кадровые:</b> -систематизировать повышение квалификации и процедуру аттестации педагогов ОУ; -разработать мониторинг профессиональных компетенций учителя; -обогащить методический арсенал учителей; -сформировать у педагогов дополнительные компетенции; -разработать систему научно-методической, психолого-педагогической и управленческой поддержки профессионально-личностного саморазвития учителей на уровне образовательной организации; -разработать новые технологии повышения квалификации педагогов внутри образовательной организации. Исключить синдром профессионального выгорания и профессиональной инертности через расширение доступа к профессиональному капиталу друг друга.</p>
<b>Специфика образовательной организации</b>	<p><b>Школа, функционирующая в сложных социальных условиях.</b> Характеристика внешнего окружения определяется следующими чертами:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- расположение школы на окраине города;</li> <li>- наличие в микрорайоне всего двух образовательных организаций;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- недостаточное количество в микрорайоне учреждений дополнительного образования и досуга для детей и молодежи;</li> <li>- высокий уровень стратификации населения микрорайона (проживает достаточно много неблагополучных семей, многодетных семей, малообеспеченных, мало занимающихся проблемами воспитания и развития своего ребенка);</li> <li>- низкий уровень общей и педагогической культуры населения микрорайона (по данным социально-педагогического обследования социума только 39% родителей, чьи дети посещают нашу школу, способны глубоко изучить способности и склонности своего ребенка, осознанно прогнозировать его будущее развитие, активно сотрудничать со школой);</li> <li>- преобладают дети со средним и низким уровнем развития, что подтверждают результаты диагностики психолого-медико-педагогической комиссии (далее по тексту ПМПК) и педагога-психолога;</li> <li>- низкий уровень компетентности родителей в вопросах воспитания и обучения учащихся.</li> </ul>
<b>Категории участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– администрация образовательной организации;</li> <li>– руководители школьных методических объединений;</li> <li>– учителя, работающие на уровне начального, основного, среднего общего образования;</li> <li>– социальный педагог;</li> <li>– педагог-психолог;</li> <li>– педагог-библиотекарь;</li> <li>– педагог-организатор;</li> <li>– педагог дополнительного образования;</li> <li>– классные руководители;</li> <li>– воспитатели;</li> <li>– специалисты органов управления образования;</li> <li>– администрация и педагоги организаций-участников сетевого взаимодействия (института развития образования, центра детского творчества, школы искусств, центра диагностики и консультирования, детско-юношеской спортивной школы).</li> </ul>
<b>Функции участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала</b>	
<b>Администрация образовательной организации</b>	<p>Координирует работу участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала.          Осуществляет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- нормативно-правовое регулирование реализации Модели учительского роста;</li> <li>- общее руководство разработкой и реализацией Модели учительского роста.</li> <li>- контроль за реализацией дорожной карты и мероприятий;</li> <li>- анализ и обобщение результатов реализации мероприятий по укреплению кадрового потенциала;</li> <li>- корректировку (в случае необходимости) составляющих элементов Модели;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- изучение педагогических достижений и практик, внедрение новых эффективных способов работы с педагогическим коллективом;</li> <li>- взаимосвязь со структурами, участвующими в реализации мероприятий по укреплению кадрового потенциала;</li> <li>- внесение изменений в ВШК (контроль за ежемесячным проведением родительских лекториев из семей повышенной сложности);</li> <li>- стимулирование труда педагогов ресурсными средствами, позволяющими экономить время педагога или распределять его более эффективно;</li> <li>- стимулирование труда педагога материальными средствами;</li> <li>- стимулирование труда педагогов статусными средствами, повышающими роль педагога в коллективе;</li> <li>- организацию взаимодействия с представителями Управления образования.</li> </ul>
<b>Руководители школьных методических объединений</b>	<p>Организуют:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- реализацию мероприятий по укреплению кадрового потенциала;</li> <li>- проведение анализа результатов обучения, диагностических работ и ГИА и ВПР по предмету, выявление проблем и их устранение;</li> <li>- диагностирование предметных затруднений педагогов и планирование работы по их устранению и недопущению;</li> <li>- изучение и внедрение передового педагогического опыта и лучших практик по организации предметного обучения, подготовки к ГИА и ВПР;</li> <li>- помощь педагогам в разработке собственных методических продуктов (рекомендаций, сборников, обобщение опыта на уровне ОО);</li> <li>- методические мероприятия (семинары, круглые столы, педагогические чтения, предметные недели, мастер классы) в целях совершенствования профессионального мастерства педагогов;</li> <li>- формирование базы лучших практик педагогов, работающих в сложных социальных условиях, при этом, показывающих адекватные образовательные результаты;</li> <li>- разработка системы сопровождения одаренных детей и детей группы риска членами рабочей группы;</li> <li>- анализ и обобщение результатов реализации мероприятий по укреплению кадрового потенциала в рамках школьного методического объединения (далее по тексту ШМО).</li> </ul>
<b>Педагоги-тьюторы</b>	<p><b>научно-методическое сопровождение педагогов:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- помощь учителям в разработке и апробации учебных занятий с использованием новых технологий, форм и методов обучения;</li> <li>- подготовка методических предложений по интеграции педагогических технологий для обсуждения;</li> <li>- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности педагога по занимаемой должности;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>-посещать уроки молодого специалиста или вновь прибывшего учителя с последующим тщательным разбором, учить проводить самоанализ урока;</li> <li>-контролировать и направлять работу молодого специалиста или вновь прибывшего учителя по созданию индивидуального плана педагогического развития, помочь подобрать методическую литературу для этого;</li> <li>-изучить профессиональные трудности педагогов, выявить проблемы в деятельности педагога, работающего в школе со сложными социальными условиями;</li> <li>-актуализировать необходимые для профессионального роста знания и умения (оказание помощи педагогу в осознании своих профессиональных трудностей и проблем);</li> </ul> <p><b>информационно-методическое сопровождение педагогов:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-регулярное предоставление информации 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;</li> <li>-семинары, консультации специалистов, методические выставки, методические рекомендации, создание информационного банка педагогического опыта работы, обеспечение методическими разработками.</li> <li>-составление авторской программы;</li> <li>-разработка новой образовательной технологии;</li> <li>-проведение комплексного анализа и оценки результатов профессиональной деятельности</li> <li>-консультирование по вопросам формирования мотивации;</li> <li>-тренинговые группы с учётом особенностей педагогов;</li> <li>-консультирование по вопросам компьютерных программ;</li> <li>-взаимное обучение специалистов;</li> <li>-мероприятия по обмену опытом.</li> </ul> <p><b>Учебно-методическое сопровождение деятельности педагогов:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-обогащение методического арсенала;</li> <li>-формирование дополнительных компетенций;</li> <li>-восполнение имеющихся дефицитов предметных и технологических знаний;</li> <li>-развитие опыта решения профессиональных задач.</li> </ul>
<p><b>Педагоги, работающие на уровне начального, основного, среднего общего образования</b></p>	<p>Участвуют:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- в реализации мероприятий по повышению кадрового потенциала;</li> <li>- в изучении педагогических достижений и лучших практик в преподавании предмета и подготовки к ГИА и ВПР;</li> <li>- в выборе наиболее подходящего для себя пути повышения квалификации, включая самообразование.</li> </ul> <p>Осуществляют:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- анализ собственных педагогических проблем, которые решаются более эффективно с помощью использования инновационных технологий обучения;</li> <li>- прохождение курсов повышения квалификации по развитию компетентности педагогов в области сопровождения и оценки индивидуального прогресса обучающихся, работы с детьми с особыми потребностями, учебными и поведенческими проблемами;</li> <li>- участвуют в методических мероприятиях и профессиональных конкурсах в целях повышения профессиональной и предметной компетентности.</li> </ul>
<b>Социальный педагог</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- участвует в реализации мероприятий по повышению кадрового потенциала школы;</li> <li>- формирует, корректирует социальный Паспорт школы, выявляет разные категории учащихся и их семей (малообеспеченные, многодетные, неполные, в трудной жизненной ситуации (далее по тексту ТЖС) и др.);</li> <li>- организует взаимодействие со всеми субъектами профилактики;</li> <li>- консультирует участников образовательных отношений - учащихся, родителей (законных представителей), учителей;</li> <li>- практико-ориентированная подготовка педагогических работников к инновационным преобразованиям для школ, работающих в сложном социальном контексте;</li> <li>- создает оптимальные психологические условия для укрепления здоровья работников школы;</li> <li>- регулирует содержательный досуг детей и подростков в школе и социальной среде, привлекает семью и представителей общественности к социально-педагогическому процессу в учебном заведении.</li> </ul>
<b>Педагог-психолог</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- участвует в реализации мероприятий по повышению кадрового потенциала школы;</li> <li>- изучает особенности детей и подростков, социально-психологические факторы и условия их воспитания, обучения и развития, их проблемы с целью оказания помощи педагогам в работе с разными категориями учащихся;</li> <li>- стимулирует развитие психологической культуры педагогов;</li> <li>- организует общение и деятельность педагогов в различных формах профессиональной деятельности (уроки психологии, социально-психологические тренинги и консилиумы и др.);</li> <li>- работает по вопросам мотивации, профессионального выгорания педагогов;</li> <li>- организует и проводит психологические консультации, тренинги и другие мероприятия, направленные на релаксацию и сохранение профессионального долголетия, самосовершенствования, саморазвития в условиях сложного социального контингента учащихся;</li> <li>- способствует психологическому просвещению и образованию - формирование потребности в психологических знаниях, желания использовать их в интересах собственного профессионального развития, а также в своевременном предупреждении возможных конфликтных ситуаций в среде семей со сложными социальными условиями;</li> <li>- экспертиза (образовательных и учебных программ, проектов, пособий, образовательной среды, профессиональной деятельности специалистов образовательного учреждения).</li> </ul>

<b>Педагог-библиотекарь</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- участвует в реализации мероприятий по повышению кадрового потенциала школы;</li> <li>- организует и проводит информационную работу (выставки, витрины и другие мероприятия по пропаганде книги);</li> <li>- организует читательские конференции, литературные вечера и другие массовые мероприятия;</li> <li>- формирует банк информационных материалов “В помощь учителю, работающему в школе со сложными социальными условиями”;</li> <li>- проводит педагогические чтения по темам актуальным для школ со сложными социальными условиями;</li> <li>- знакомит педагогов с новинками методической и учебно-методической литературы.</li> </ul>
<b>Педагог-организатор, педагог дополнительного образования</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- создает условия в школе для проектирования и реализации образовательных программ дополнительного образования детей;</li> <li>- реализует функции управления: анализ, планирование, организация, контроль, регулирование, стимулирование, мотивация сотрудников, занятых в блоке дополнительного образования школы;</li> <li>- изучает опыт, проводит экспертизу дополнительных образовательных программ и учебных планов, культурно-досуговых программ, организует мероприятия по их реализации.</li> </ul>
<b>Классные руководители</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- участвуют в реализации мероприятий по повышению кадрового потенциала школы;</li> <li>- изучают лучшие практики и опыт работы классных руководителей, внедряют их в практику;</li> <li>- используют инновационные формы и методы работы с классным коллективом;</li> <li>- контролируют качество и успеваемость учащихся класса, своевременно выявляют проблемы и затруднения учащихся, организуют работу по их ликвидации;</li> <li>- оформляют диагностические карты «Резерв учащихся и одаренные дети, дети в ТЖС»;</li> <li>- организуют эффективную работу с родителями (законными представителями) по вопросам обучения и воспитания детей.</li> </ul>
<b>Специалисты органов управления</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Координируют работу по реализации Модели учительского роста в ОО;</li> <li>- организуют методическое сопровождение, дают рекомендации и консультации по вопросам реализации Модели.</li> </ul>
<b>Администрация и профессорско-преподавательский состав организаций-участников сетевого взаимодействия</b>	<p><b>Функции института развития образования:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- осуществляет функцию сопровождения и развития школ, со сложными социальными условиями;</li> <li>- корректирует программы развития ОО, направленные на повышение образовательных результатов, с привлечением ресурсов дополнительного образования и организацией взаимодействия с родительской общественностью;</li> <li>- реализует программы повышения квалификации, направленные на повышение компетентности педагогических и руководящих работников в области сопровождения и оценки индивидуального прогресса обучающихся, работы с детьми с особыми потребностями, учебными и поведенческими проблемами;</li> <li>- организует обучающие семинары для руководителей образовательных организаций по разработке и реализации планов перевода школ в эффективный режим работы;</li> </ul>

	<p>- организует консультирование педагогов по вопросам преподавания учебных предметов с целью повышения качества и результативности обучения школьников, в том числе дистанционного;</p> <p>- выявляет и распространяет эффективные практики по переходу школ, демонстрировавших низкие образовательные результаты, в режим эффективного развития.</p> <p><b>Функции центра детского творчества, школы искусств, детско-юношеской спортивной школы, дома культуры, библиотеки:</b></p> <p>-помощь в организации и проведении воспитательной работы, дополнительного образования.</p> <p><b>Функции центра диагностики и консультирования:</b></p> <p>-помощь в решении психологических проблем с учителями и учениками.</p>
<p><b>Ожидаемые результаты и риски внедрения модели учительского роста</b></p>	<p><b>Ожидаемые результаты:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Повышение профессиональной компетентности педагогов, качества и эффективности преподаваемого предмета;</li> <li>2. Увеличение количества педагогов с первой и высшей квалификационной категорией;</li> <li>3. Увеличение числа педагогов, повышающих квалификацию ежегодно;</li> <li>4. Увеличение числа педагогов, вовлеченных в методические мероприятия и профессиональные конкурсы разного уровня;</li> <li>5. Положительная динамика качества знаний учащихся и увеличение доли детей группы риска, вовлеченных во внеурочную деятельность;</li> <li>6. Увеличение доли учителей, учащиеся которых показывают результат на ЕГЭ или ОГЭ выше муниципального (республиканского);</li> <li>7. Увеличение доли учителей, учащиеся которых становятся победителями и призерами олимпиад и конкурсов;</li> <li>8. Повышение уровня мотивации педагогов;</li> <li>9. Повышение уровня коммуникативных и организаторских способностей педагога;</li> <li>10. Увеличение доли учителей, учащиеся которых занимаются проектной, исследовательской деятельностью;</li> <li>11. Увеличение доли учителей, имеющих печатные работы, в т.ч. в сети Интернет;</li> <li>12. Увеличение доли учителей, использующих ИКТ, разрабатывающих собственные электронные образовательные ресурсы (далее по тексту ЭОР) и цифровые образовательные ресурсы (далее по тексту ЦОР), а также методику их применения.</li> <li>13. Увеличение доли учителей, разрабатывающих собственные сайты.</li> <li>14. Увеличение доли учителей, разрабатывающих и внедряющих инновационные проекты.</li> </ol> <p><b>Риски:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Недостаточность финансирования;</li> <li>2. Неэффективность, недоработанность или отсутствие необходимых локальных актов по реализации</li> </ol>

	<p>Модели учительского роста;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Инертность педагогов, нежелание участвовать в реализации Модели учительского роста;</li> <li>4. Неэффективная система мотивации и стимулирования педагогов;</li> <li>5. Незаботанная система диагностики, получения достоверной информации о ходе реализации Модели;</li> <li>6. Неверные управленческие решения по ходу реализации Модели учительского роста.</li> </ol>
<b>Условия реализации модели учительского роста</b>	
<b>Нормативно-правовые условия реализации модели учительского роста</b>	
<b>Документальное обеспечение модели учительского роста в образовательной организации</b>	
<p><b>Примерная локальная нормативная база внедрения модели учительского роста в образовательной организации</b></p>	<p><b><u>Основные нормативно-правовые акты (далее по тексту НПА) школы:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Устав школы,</li> <li>• договор с Учредителем</li> <li>• договор с родителями (законными представителями) обучающихся (воспитанников)</li> <li>• Коллективный договор</li> <li>• Программа развития школы</li> <li>• План мероприятий по повышению профессионального уровня педагогических работников ОО (разработан в соответствии с Комплексной программой повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций, утвержденной Заместителем Председателя Правительства Российской Федерации от 28.05.2014 № 3241п-П8)</li> <li>• Положение об Экспертном Совете Школы</li> <li>• Положение о системе дополнительного образования педагогов.</li> </ul> <p><b><u>НПА, направленные на карьерный рост педагогов:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Эффективный контракт</li> <li>• Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников ОО</li> <li>• Положение о премировании</li> <li>• Программа развития кадрового потенциала</li> </ul> <p><b><u>НПА, направленные на профессиональный рост педагогов:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Положения об аттестации (на основе 3-х уровневых стандартов педагогов)</li> <li>• Положение об ИТРУ (Индивидуальная траектория развития учителя- мониторинг профессиональных компетенций учителя)</li> <li>• Положение о конкурсе «Учитель года»</li> </ul> <p><b><u>НПА, направленные на укрепление и повышение социального статуса педагога:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Договор о сетевом взаимодействии с образовательными учреждениями округа</li> <li>• Положение о формировании и использовании материально-технической базы</li> <li>• Положение о мониторинге качества образования</li> </ul>



<b>Программа (стратегия, план) внедрение модели учительского роста в образовательной организации</b>	<b>Этап осмысления и принятия типовой модели руководством и педагогическим коллективом образовательной организации</b>	<p>На данном этапе осуществляется:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализ социальных условий, в которых функционирует школа;</li> <li>- анализ результатов деятельности ОО (обученность, качество знаний, результаты ГИА и ВПР, уровень удовлетворенности качеством предоставляемых образовательных услуг);</li> <li>- анализ уровня профессиональной компетентности педагогов, профессиональных затруднений;</li> <li>- активизация самообразовательной позиции каждого учителя с учетом его профессиональных интересов и склонностей на развитие его учительского роста;</li> <li>- обсуждение результатов аналитической деятельности и стратегии внедрения КМУР на педагогических советах, ШМО, административных совещаниях;</li> <li>- обсуждение вопросов внедрения КМУР на заседании Управляющего совета (Совета школы).</li> </ul>
	<b>Этап адаптации типовой модели к условиям (внешним и внутренним) образовательной организации</b>	<p>На данном этапе осуществляется:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- изучение особенностей микрорайона школы, наличие или отсутствие учреждений для развития сетевого взаимодействия;</li> <li>- готовность всего педагогического коллектива к самосовершенствованию, саморазвитию, к внедрению модели учительского роста для успешной профессиональной деятельности;</li> <li>- учет социальной ситуации в городе, наличия большого количества семей со сложными социальными условиями;</li> <li>- налаживание позитивного социального партнерства, взаимодействия с окружающим социумом: учреждениями культуры и спорта, администрацией МО, учреждениями дополнительного образования детей;</li> <li>- уровень владения руководителем школы профессиональными компетенциями.</li> </ul>
	<b>Этап разработки дорожной карты внедрения адаптированной модели и создания рабочей группы руководящих и педагогических работников по внедрению адаптированной модели</b>	<p><b>Этапы разработки дорожной карты:</b></p> <p><b>1. Подготовительный.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Изучение материалов по заданной тематике.</li> <li>- Изучение лучших практик.</li> <li>- Изучение адаптированной модели учительского роста.</li> <li>- Составление первичного варианта Дорожной карты.</li> </ul> <p><b>2. Согласование первичного варианта дорожной карты.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Обсуждение первичного варианта Дорожной карты.</li> <li>- Внесение изменений и дополнений.</li> </ul> <p><b>3. Доработка Дорожной карты с учетом внесенных предложений.</b></p>

		<p><b>4. Формирование итогового варианта Дорожной карты.</b>  <b>5. Внедрение Дорожной карты.</b>  <b>Дорожная карта (Приложение 1)</b></p>
	<p><b>Этап первичной реализации адаптированной модели, мониторинга достигаемых результатов и коррекции адаптированной модели</b></p>	<p>На данном этапе организуются мониторинговые исследования:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- входной мониторинг: выявление имеющихся рисков, профессиональных компетенций педагога, его самообразовательные позиции;</li> <li>- мониторинг промежуточных результатов:</li> <li>- выявление позитивных тенденций, внедрение модели учительского роста, профессионального роста, повышение социального статуса;</li> <li>- итоговый мониторинг:</li> <li>- наличие динамики повышения профессиональных компетенций педагога через внедрение модели учительского роста, изменение мотивации, повышение качества работы учителя, изменение социального статуса педагога.</li> </ul>
<p><b>Программа (план) внутреннего контроля внедрения модели учительского роста в образовательной организации</b></p>	<p><b>Цель:</b> контроль за реализацией модели учительского роста.  <b>Задачи:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Реализация всех направлений и мероприятий Модели учительского роста.</li> <li>2. Выявление причин невыполнения, корректировка плана мероприятий.</li> <li>3. Определение результативности реализации модели и эффективности запланированных мероприятий.</li> </ol> <p><b>План внутреннего контроля внедрения модели учительского роста включает следующие направления:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Реализация модели в соответствии с локальными актами ОО.</li> <li>2. Выполнение запланированных мероприятий.</li> <li>3. Соотнесение планируемых и полученных результатов реализации Модели.</li> <li>4. Пополнение и эффективность материально-технического обеспечения.</li> <li>5. Осуществление мониторинговых исследований.</li> <li>6. Объем и эффективность финансирования.</li> <li>7. Создание условий для выявления и поддержки развития талантливых детей</li> </ol> <p>Проверяется:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- количество мероприятий, направленных на демонстрацию достижений одаренных детей;</li> <li>- число учащихся в тяжелой жизненной ситуации, принимающих участие в мероприятиях дополнительного образования;</li> <li>- создание банка данных одаренных детей и учителей - руководителей работ;</li> <li>- число учащихся группы риска, участвующих в конкурсах, олимпиадах, конференциях.</li> </ul>	

	<p>8. Совершенствование образовательной информационной среды школы:</p> <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 образовательного процесса.</li> </ul> <p>9. Активность и результативность участия учителей и учащихся в проектной и исследовательской деятельности на разных уровнях:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- количество учащихся группы риска, 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 учителей, принимающих участие в научно - практических мероприятиях разного уровня, осуществляющих публикации статей.</li> </ul> <p>10. 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 ОО;</li> <li>- публикации учебно-методических материалов.</li> </ul> <p>11. Влияние образовательной системы школы на развитие образовательного пространства поселка:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- рост доли учащихся группы риска, вовлеченных в систему дополнительного образования;</li> <li>- увеличение количества мероприятий, проводимых в ОО;</li> <li>- посещаемость школьного сайта;</li> <li>- увеличение позитивных публикаций в СМИ, посвященных школе.</li> </ul> <p>Контроль реализации Модели учительского роста осуществляется не реже одного раза в полгода. Ответственные представляют анализ на заседаниях методического совета, административных совещаниях. информацию о ходе выполнения Программы.</p> <p>Отчет о проведенных мероприятиях и результатах реализации Модели рассматривается на заседании Управляющего совета (Совета школы).</p>
<b>Финансово-экономическая обеспеченность модели учительского роста в образовательной организации</b>	
<b>Модель финансирования внедрения модели учительского роста в образовательной организации</b>	Финансовое обеспечение реализации Модели осуществляется в форме софинансирования бюджетных, спонсорских средств и средств, полученных от предоставления школой платных дополнительных образовательных услуг.

<p><b>Программа (стратегия, план) финансирования внедрения модели учительского роста в образовательной организации</b></p>	<p><b>Цель:</b> финансовое обеспечение реализации модели учительского роста.</p> <p><b>Задачи:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Формирование нормативных актов, рассматривающих вопросы финансирования Модели (Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников ОО, Положение о премировании).</li> <li>2. Выявление необходимых затрат на реализацию Модели учительского роста.</li> <li>3. Разработка Модели финансирования.</li> <li>4. Определение механизмов финансирования Модели.</li> <li>5. Разработка системы контроля за реализацией Программы финансирования.</li> </ol> <p>Центральным звеном финансовых механизмов реализации системы учительского роста на школьном уровне является справедливая модель финансирования, предполагающая формульное финансирование, учитывающее не только численность, но характеристики социальных условий, контингента.</p> <p>Программа финансирования Модели учительского роста включает в себя следующие мероприятия:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. различные формы поощрения и вознаграждения педагогов за результативность обучения и воспитания;</li> <li>2. финансирование обучения и повышения квалификации педагогических кадров;</li> <li>3. поощрение и результативность участия в мероприятиях профессионального развития;</li> <li>4. предоставляются преференции для реализации инновационных образовательных программ, учебных планов;</li> <li>5. стимулирование педагогов, работающих со сложным контингентом;</li> <li>6. важная задача - привлечение высококвалифицированных руководителей и учителей, оказание им поддержки и реализация мер по удержанию в школе за счёт создания системы финансовых и карьерных стимулов.</li> </ol>
<p><b>План контроля за реализацией Программы финансирования внедрения модели учительского роста в образовательной организации</b></p>	<p><b>Цель:</b> сопоставление фактических результатов по использованию финансовых ресурсов с плановыми, выявление возможности мобилизации финансовых средств из различных источников и более эффективного их расходования.</p> <p><b>Задачи:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. обеспечение проведения единой финансовой политики по реализации Модели учительского роста, законности, целевого и эффективного использования финансовых ресурсов;</li> <li>2. защита финансовых интересов ОО;</li> <li>3. выявление, пресечение и предотвращение фактов нецелевого, неэкономного, нерационального использования и необеспечения сохранности финансовых средств.</li> </ol> <p>План контроля за реализацией финансирования Модели учительского роста включает ежемесячные и ежеквартальные отчеты на основе анализа расхода финансовых средств.</p>
<p><b>Материально-техническая обеспеченность модели учительского роста в образовательной организации</b></p>	
<p><b>Модель материально-технического</b></p>	<p><b>Каждый кабинет:</b></p> <p>- Автоматизированное рабочее место (далее по тексту АРМ) учителя, проектор с экраном или интерактивная</p>

<p><b>обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной организации</b></p>	<p>доска/устройство, обеспечивающее обратную связь (MimioTeach), многофункциональные устройства (далее по тексту МФУ).</p> <p>- локальная сеть и Интернет, все программное обеспечение (далее по тексту ПО), установленное на компьютерах, является лицензионным либо свободно распространяемым.</p> <p><b>Специальные кабинеты:</b> химии, биологии, физики, информатики, технологии, искусства укомплектованы современными лабораториями и необходимым оборудованием.</p> <p><b>В школе:</b></p> <p>- 1 компьютерный класс, оборудованный стационарными компьютерами на 15 рабочих мест.</p> <p>- Кабинет иностранных языков, оборудованный ноутбуками в составе мобильного класса на 15 рабочих мест.</p>
<p><b>Программа (стратегия, план) материально-технического обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной организации</b></p>	<p><b>Цель:</b> Создание мотивационных условий для учительского роста посредством улучшения материально-технического обеспечения.</p> <p><b>Задачи:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выявить проблемы (недостающие компоненты) для работы педагога;</li> <li>- обеспечить необходимым оборудованием;</li> <li>- обновить литературу и доступ (ссылки) к ЭОР;</li> <li>- обеспечить бесперебойный доступ в Интернет;</li> <li>- разработать методические рекомендации.</li> </ul> <p><b>Стратегия:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Анализ материально-технического обеспечения.</li> <li>2. Обеспечение соответствия материально-технической базы ОУ требованиям ФГОС.</li> <li>3. Наличие доступа к электронным образовательным ресурсам (ЭОР), размещённым в федеральных и региональных базах данных.</li> <li>4. Обеспечение контролируемого доступа участников образовательного процесса к информационным образовательным ресурсам в сети Интернет.</li> <li>5. Мониторинг эффективности использования современного оборудования.</li> <li>6. Мониторинг владения педагогами ИКТ.</li> </ol> <p><b>Ожидаемые результаты:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Обеспечение педагогов материально-техническими средствами, что создаст благоприятные условия для учительского роста в ОО.</li> </ul>
<p><b>План контроля за реализацией Программы материально-технического обеспечения внедрения модели учительского</b></p>	<p><b>План контроля за реализацией Программы материально-технического обеспечения внедрения модели учительского роста включает следующие направления:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. анализ объема материально-технического обеспечения;</li> <li>2. соотнесение плановой потребности в материально-техническом обеспечении и приобретенной в ходе реализации Модели;</li> <li>3. эффективность использования нового оборудования, программ, пособий для повышения качества</li> </ol>

<b>роста в образовательной организации</b>	образования и профессиональной компетенции педагогов; 4. результаты мониторинговых исследований.	
<b>Организационно-кадровое обеспечение</b>		
<b>Модель организационно-кадрового обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной организации</b>		
<b>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)</b>	<b>Создание правовых, организационных условий для роста общекультурной компетентности педагога и его профессионального роста</b>	Программа предусматривает следующие условия развития кадрового потенциала: <b>Правовые условия:</b> Совершенствование документальной базы (положений, приказов, нормативных локальных актов), способствующих эффективному профессиональному росту педагогов. <b>Организационные условия:</b> Организация мероприятий, направленных на развитие профессиональных компетенций педагогов по следующим направлениям: <b>1. Внешкольное направление:</b> - курсы повышения квалификации; - конкурсы педагогического мастерства; - выступления на семинарах и конференциях; - публикации; - участие в экспертных группах, аттестационных комиссиях. <b>2. Внутришкольное направление:</b> - постоянно действующие круглые столы и семинары; - педсоветы и методсоветы, педагогические мастерские; - недели творчества, открытые уроки, наставничество, самообразование; - педагогические проекты, аттестация; - школьная инновационная площадка; - консультации и беседы, ролевые игры с педагогом-психологом. <b>3. Сетевое направление</b> - научно-практическая конференция; - круглые столы, семинары, дистанционные курсы
	<b>Совершенствование управленческой компетенции администрации образовательной организации</b>	Совершенствование управленческой компетенции администрации ведется по следующим направлениям: - применение законов менеджмента в управленческой деятельности администрации; - реализация государственно-общественного управления; - установление взаимодействия с другими субъектами образования, партнерами

		<p>школы (социальное партнерство);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проектирование образовательного пространства для профессионального развития и самообразования учителей школы и администрации;</li> <li>- реализация новой системы оплаты труда с учетом качества и результативности выполненной работы, особенностей контингента учащихся;</li> <li>- участие ОО в инновационных проектах, Грантах и т. д..</li> </ul>
	<p><b>Научно-методическое сопровождение педагогов</b></p>	<p><b>1. Аналитическая деятельность:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- мониторинг профессиональных и информационных потребностей учителей;</li> <li>- создание базы данных об учителях;</li> <li>- выявление профессиональных затруднений педагогов при подготовке к ГИА;</li> <li>- изучение, обобщение и распространение педагогического опыта педагогов школы по работе с учащимися и семьями в сложных социальных условиях.</li> </ul> <p><b>2. Информационная деятельность:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формирование банка педагогической информации;</li> <li>- информирование педагогов о новых направлениях в развитии образования;</li> <li>- внедрение в практику работы современных образовательных технологий, включая ИКТ, с целью ориентации на достижение высоких результатов ГИА и обеспечения конкурентоспособности школы в микрорайоне.</li> </ul> <p><b>3. Организационно-методическая деятельность:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- изучение запросов педагогов;</li> <li>- методическое сопровождение и оказание практической помощи;</li> <li>- содействие повышению профессиональной подготовки учителей;</li> <li>- организация и проведение теоретических и практических семинаров различной направленности с целью повышения профессионального мастерства учителя.</li> </ul> <p><b>4. Консультационная деятельность:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- консультации для руководителей методических объединений школы;</li> <li>- индивидуальные консультации по запросам учителей;</li> <li>- индивидуальные консультации и собеседования по результатам посещения уроков;</li> <li>- консультации по подготовке педагогов к профессиональным конкурсам, конференциям, по обобщению опыта работы.</li> </ul>

	<p>Повышение мотивации профессиональной деятельности педагогов</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Поощрение педагогов, педагогов-юбиляров из числа работников и ветеранов системы образования (премии, подарки, цветы, бланки грамот и благодарственных писем).</li> <li>2. Организация и проведение профессиональных конкурсов среди педагогов (с выплатой грантов победителям): "Учитель года " в номинациях: "Учитель года", "Классный руководитель", "Молодой учитель".</li> <li>3. Награждение педагогических работников - победителей методических конкурсов дипломами и благодарственными письмами.</li> <li>4. Поощрение лучших педагогических и руководящих работников, достигших высоких образовательных результатов.</li> <li>5. Организация и проведение торжественных заседаний, посвященных Международному Дню учителя.</li> <li>6. Предоставление социальных льгот по санаторно-курортному оздоровлению педагогических работников.</li> <li>7. Создание психологических комфортных условий через проведение тренингов, круглых столов по интересам, возможно совместно с обучающимися.</li> </ol>
<p><b>План контроля за реализацией Программы (стратегии, плана) развития кадрового потенциала при внедрении модели учительского роста в образовательной организации</b></p>	<p><b>Контроль за реализацией Программы развития кадрового потенциала включает следующие направления:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. участие общественности в контроле над ОО через механизмы их публичной отчетности о собственной деятельности и итоговой аттестации обучаемых;</li> <li>2. оценка педагога выпускниками ОО;</li> <li>3. результаты оценки учителя при аттестации;</li> <li>4. контроль и мониторинг, оценка результатов формирования актуальных профессиональных компетенций, изучение и обобщение успешного опыта;</li> <li>5. результаты диагностических мероприятий по определению уровня профессиональной компетентности педагога в ОО;</li> <li>6. результаты самооценки педагогами уровня соответствия качества своей профессиональной деятельности требованиям профессионального стандарта;</li> <li>7. результаты деятельности профессиональных сообществ (проблемных и творческих групп, методических объединения) по повышению квалификации педагогов, с учетом полученных результатов диагностики и самодиагностики.</li> </ol>	
<p><b>Научно-методическое сопровождение</b></p>		
<p><b>Информационно-методическое</b></p>	<p>Внедрение результатов научных исследований в практику: - анализ научной и методической литературы, выявление в ней рекомендаций, которые соответствуют</p>	



<p><b>сопровождение педагогов</b></p>	<p>возникающим в практике проблемам;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- детализация рекомендаций с целью облегчить их внедрение в реальную практику;</li> <li>- оценка эффективности применения рекомендаций, разработанных на основе научных исследований.</li> </ul> <p>Обобщение и трансляция педагогического опыта:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализ практики решения педагогических задач;</li> <li>- выявление педагогических средств, обеспечивающих наилучший педагогический результат;</li> <li>- анализ наиболее типичных трудностей, встречающихся в педагогической практике в школе со сложными социальными условиями.</li> </ul>
<p><b>Консультативно-методическое сопровождение деятельности педагогов</b></p>	<p><b>Направления консультативно-методического сопровождения:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- консультирование педагогов с целью помощи им в выборе литературы для решения педагогических задач с учетом контингента учащихся, находящихся в трудной жизненной ситуации;</li> <li>- анализ возникающих у педагогов затруднений и трудностей, оказание им помощи в решении профессиональных проблем;</li> <li>- разработка текущих методических материалов для проведения с учащимися разнообразных занятий и мероприятий;</li> <li>- систематическое отслеживание результатов деятельности, объективная оценка профессионального роста педагогов и педагогических коллективов;</li> <li>- оказание помощи педагогу в определении тех сфер деятельности, где можно достичь успеха, проявить свои сильные стороны, показать образец решения проблемы своим коллегам;</li> <li>- разработка положений о коллективных и индивидуальных конкурсах, смотрах по результатам инновационной, творческой деятельности педагогов;</li> <li>- поддержка, поощрение инициативы педагогов, целенаправленно занимающихся самообразованием, в постановке и решении профессиональных проблем;</li> <li>- учет опыта, уровня подготовленности, предыдущих форм повышения квалификации педагога, а также определение перспектив его профессионального роста, выбор форм и методов методической работы, обеспечивающий развитие творческих способностей, и предусматривающий большую самостоятельность и ответственность педагога;</li> <li>- консультирование со специалистами, опытными педагогами, наставничество, стажировка в школах у высококвалифицированных специалистов, подготовка, проведение и анализ открытых мероприятий, самообразование по темам, обеспечивающим перевод образовательного учреждения в эффективный режим работы.</li> </ul>
<p><b>Учебно-методическое сопровождение деятельности педагогов</b></p>	<p><b>Направления учебно-методического сопровождения деятельности педагогов:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- изучение профессиональных трудностей, выявление проблем в деятельности педагога;</li> <li>- актуализация необходимых для профессионального роста знаний и умений (оказание помощи педагогу в осознании своих профессиональных трудностей и проблем);</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- определение индивидуальных задач повышения педагогической квалификации;</li> <li>- составление программы профессионального роста педагога;</li> <li>- определение востребованной тематики методической работы и соответственно различных групповых форм повышения квалификации;</li> <li>- предоставление возможности каждому педагогу выбирать способы и формы повышения мастерства, добровольно участвовать в различных семинарах, на курсах и в других формах методической работы;</li> <li>- возможность самому педагогу предложить индивидуальную форму повышения квалификации.</li> </ul>
<p><b>Направления обновления содержания общего образования</b></p>	<p>Общая направленность процесса обновления содержания общего образования определяется следующими целями:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- приведением содержания образования в соответствие с изменившимися условиями общественной жизни и экономики;</li> <li>- новой интерпретацией понятий современной функциональной грамотности и общей образованности;</li> <li>- уменьшением негативных влияний организации процесса общего образования на здоровье школьников;</li> <li>- разгрузкой инвариантного компонента содержания образования;</li> <li>- модернизацией образовательных технологий как неотъемлемого и крайне значимого компонента содержания образования;</li> <li>- созданием механизма постоянного обновления содержания образования;</li> <li>- практически ориентированным характером всех разработок по обновлению школы.</li> </ul> <p>Требования к содержанию образования:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- соответствие содержания образования социальному заказу, образовательным стандартам,</li> <li>- соответствие задачам эффективного развития личности обучающегося и формирования у него готовности к самостоятельной жизни и труду в мире «изменений»,</li> <li>- обеспечение высокой научно-практической значимости учебного материала,</li> <li>- учет состояния школьной практики и реальных возможностей конкретной школы.</li> </ul> <p><b>Основные направления обновления содержания школьного образования</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Гуманизация образования</b> предполагает создание в обществе правовых, материальных, психолого-педагогических условий, направленных на:       <ul style="list-style-type: none"> <li>• признание в одинаковой мере высшей ценностью личность каждого участника образовательного процесса;</li> <li>• защиту достоинств, прав и свобод личности в учебном процессе;</li> <li>• бережное отношение к ребенку и научное изучение его личности.</li> </ul> </li> <li>2. <b>Демократизация образования</b> обеспечивает расширение прав, образовательного выбора учителей, учащихся и их родителей; активное их участие в управлении делами своих коллективов, школы в целом; развитие школьного самоуправления.</li> <li>3. <b>Повышение культуросообразности</b> школьного образования предполагает:</li> </ol>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• максимальное использование в обучении школьников культуры той среды, к которой принадлежит учебное заведение (культуры нации, страны, региона);</li> <li>• учет динамики изменений изучаемых научных идей, теорий в контексте развития мировой культуры;</li> <li>• принятие обучающимися общечеловеческих, культурных ценностей, правовых и нравственно-эстетических норм жизнедеятельности в социуме, развитие у учащихся плюралистического мировоззрения.</li> </ul> <p>4. Широкая <i>дифференциация</i> 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>5. <i>Стандартизация</i> школьного образования, которая призвана обеспечить доступность, эффективность и качество образования.</p>
--	---

#### План материально-технического обеспечения внедрения модели учительского роста (Приложение 1)

Наименование оборудования	2017	2018	2019
Стенды «ЕГЭ по предметам в кабинетах»	+		
Диски и видеоматериалы (ЦОР)	+		
Комплекты робототехники	+		
Документкамера		+	
Программная оболочка для организации единого информационного пространства школы		+	
Виртуальные компьютерные лаборатории		+	
Программное обеспечение для работы цифровой измерительной лаборатории		+	
Программное обеспечение для работы цифрового микроскопа			+
Цифровая видеокамера			+
Веб-камера	+		

**План контроля за реализацией Программы материально-технического обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной организации**

(приложение 2)

Мероприятия	Сроки реализации		Ответственный	
	2016	2017	2018	Ответственный
Анализ материально-технического обеспечения				Зам.дир. по АХЧ
Обеспечение соответствия материально-технической базы ОУ требованиям ФГОС				Зам.дир. по УВР
Наличие доступа к электронным образовательным ресурсам (ЭОР), размещённым в федеральных и региональных базах данных				Зам.дир. по НМР
Обеспечение контролируемого доступа участников образовательного процесса к информационным образовательным ресурсам в сети Интернет				Зам.дир. по УВР, НМР
Разработка печатных брошюр (рекомендаций) для педагогических работников: — по организации внеурочной деятельности учащихся — по организации текущей и итоговой оценки достижения планируемых результатов	2016	2017	2018	Ответственный
	+			Зам.дир. по УВР
		+		Зам.дир. по УВР
		+		Зам.дир. по УВР
	+	+	+	Зам.дир. по НМР

## «Дорожная карта»

реализации типовой комплексной модели учительского роста, ориентированной на поддержку школ, функционирующих в сложных социальных условиях

<b>1. Создание совета и рабочей группы для управления реализацией типовой комплексной модели учительского роста, ориентированной на поддержку школ со сложными социальными условиями</b>					
<b>№</b>	<b>Мероприятия</b>	<b>Результат</b>	<b>Отчётная документация</b>	<b>Сроки</b>	<b>Ответственный</b>
<b>1.1</b>	Анализ нормативного правового обеспечения ОО, регламентирующего формирование системы учительского роста	Проведён анализ нормативного правового обеспечения ОО, регламентирующего формирование системы учительского роста	Аналитическая записка	2017	Руководитель ОО
<b>1.2</b>	Изучение успешных региональных практик формирования систем учительского роста	Проведен анализ успешных региональных практик формирования систем учительского роста	Протокол административного совещания	2017	Руководитель ОО
<b>1.3</b>	Создание совета и рабочей группы для управления программой учительского роста педагогических работников ОО	Создание совета и рабочей группы для управления программой учительского роста педагогических работников ОО	Создан совет и рабочая группа для управления программой учительского роста педагогических работников ОО	2017	Руководитель ОО
<b>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 со сложными социальными условиями</b>					
<b>№</b>	<b>Мероприятия</b>	<b>Результат</b>	<b>Отчётная документация</b>	<b>Сроки</b>	<b>Ответственный</b>
<b>2.1.1</b>	Внесение необходимых изменений во внутришкольную распорядительную документацию ОО	Внесены необходимые изменения во внутреннюю распорядительную документацию ОО	Внутренняя распорядительная документация ОО с внесёнными в неё необходимыми	2017	Руководитель ОО

			изменениями		
<b>2.1.2</b>	Определение направлений и мероприятий обновления содержания общего образования на уровне ОО	Определены направления и мероприятия обновления содержания общего образования	Описание направлений и мероприятий обновления содержания общего образования ОО	2017	Руководитель ОО
<b>2.1.3</b>	Разработка плана работы рабочей группы по составлению Модели учительского роста	Разработан План работы рабочей группы по составлению Модели учительского роста с целью повышения качества образования в школах со сложными социальными условиями	План работы рабочей группы	2017	Руководитель ОО, рабочая группа
<b>2.1.4</b>	Разработка программы внутреннего повышения квалификации по развитию профессионального роста учителя	Разработанные программы внутреннего повышения квалификации по развитию профессионального роста учителя	Программы внутреннего повышения квалификации по развитию профессионального роста учителя	2017	Заместитель директора, рабочая группа
<b>2.1.5</b>	Организация взаимодействия участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала ОО	Описание взаимодействия участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала ОО	Протоколы заседаний рабочей группы, ШМО, МО классных руководителей по итогам проведенных мероприятий	2017	Руководитель ОО, рабочая группа
<b>2.1.6</b>	Организация сетевого взаимодействия (КРИРО и ПК г. Сыктывкар, МКУ «Воркутинский дом учителя») в научно-методическом обеспечении развития учительского потенциала	Описание сетевого взаимодействия в научно-методическом обеспечении развития учительского потенциала	Сертификаты участников сетевого взаимодействия, наличие банка совместных проектов, результаты мониторинга эффективности сетевого взаимодействия	Весь период	Руководитель ОО

2.1.7	Заседание Управляющего совета (Совета школы) с целью ознакомления с Планом реализации комплексной модели учительского роста, ориентированной на поддержку школ с низкими образовательными результатами.	Ознакомление общественности с планом реализации Модели учительского роста	Протокол Заседание Управляющего совета (Совета школы)	2017	Руководитель ОО
<b>2.2 Финансово-экономическое обеспечение реализации типовой комплексной модели учительского роста, ориентированной на поддержку школ со сложными социальными условиями</b>					
<b>№</b>	<b>Мероприятия</b>	<b>Результат</b>	<b>Отчётная документация</b>	<b>Сроки</b>	<b>Ответственный</b>
2.2.1	Разработка программы финансово-экономического обеспечения реализации комплексной Модели учительского роста	Разработанная программа финансово-экономического обеспечения реализации комплексной Модели учительского роста	программа финансово-экономического обеспечения реализации комплексной Модели учительского роста	2017	Руководитель ОО, экономист
2.2.2	Расчёт потребностей в расходах по реализации КМУР ОО	Рассчитанные потребности в расходах реализации КМУР ОО	Смета потребностей в расходах ОО	2017	Руководитель ОО, экономист
2.2.3	Разработка финансовых механизмов реализации системы учительского роста	Разработанные финансовые механизмы реализации системы учительского роста	План реализации финансовых механизмов реализации системы учительского роста	2017	Руководитель ОО, экономист
<b>2.3 Информационное обеспечение реализации типовой комплексной модели учительского роста, ориентированной на поддержку школ со сложными социальными условиями</b>					
<b>№</b>	<b>Мероприятия</b>	<b>Результат</b>	<b>Отчётная документация</b>	<b>Сроки</b>	<b>Ответственный</b>
2.3.1	Размещение информации о ходе реализации типовой комплексной модели учительского роста на сайте ОО	Информация о ходе реализации типовой комплексной модели учительского роста на сайте ОО	Статьи о ходе реализации типовой комплексной модели учительского роста на сайте ОО, в периодической	Весь период	Администрация, ответственные за сайт ОО, педагоги школы

			педагогической литературе, в межрегиональных научно-практических конференциях		
<b>2.4 Кадровое обеспечение реализации типовой комплексной модели учительского роста, ориентированной на поддержку школ со сложными социальными условиями</b>					
<b>№</b>	<b>Мероприятия</b>	<b>Результат</b>	<b>Отчётная документация</b>	<b>Сроки</b>	<b>Ответственный</b>
<b>2.4.1</b>	Определение участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала ОО	Определение участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала ОО (с описанием функций каждой из категории участников)	Перечень участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала с описанием функций каждой из категории участников	2017	Руководитель рабочей группы
<b>2.4.2</b>	Обучение на курсах тьюторов рабочей группы ОО	Пройдено обучение на курсах тьюторов	Удостоверения участников курсов	2017	Руководитель ОО
<b>2.5 Материально-техническое обеспечение реализации типовой комплексной модели учительского роста, ориентированной на поддержку школ со сложными социальными условиями</b>					
<b>№</b>	<b>Мероприятия</b>	<b>Результат</b>	<b>Отчётная документация</b>	<b>Сроки</b>	<b>Ответственный</b>
<b>2.5.1</b>	Проведение работ по укреплению материально-технической базы ОО	Проведены работы по укреплению материально-технической базы ОО	Отчет по представленным заявкам укрепления материально-технической базы ОО	2017	Руководитель ОО
<b>3. Организация и проведение мероприятий по реализации Модели учительского роста</b>					
<b>№</b>	<b>Мероприятия</b>	<b>Результат</b>	<b>Отчётная документация</b>	<b>Сроки</b>	<b>Ответственный</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	Программы повышения квалификации по развитию профессионального	В течение всего периода	Руководитель ОО



			роста учителя		
<b>3.2</b>	Осуществление методической поддержки педагогических работников с учетом образовательной и воспитательной функции педагогических работников и с учетом различных категорий педагогических работников (учителя начального общего образования, педагоги-предметники, классные руководители): – информационно-методическое сопровождение педагогов; – консультативно-методическое сопровождение деятельности педагогов; – учебно-методическое сопровождение деятельности педагогов.	Осуществление методической поддержки команд педагогических работников	План методической поддержки педагогических работников	Весь период	Руководитель ОО, заместитель директора, члены рабочей группы
<b>3.3</b>	Обучение педагогических работников на стажерских площадках	Обучение педагогических работников на стажерских площадках	План обучения педагогических работников на стажерских площадках	Весь период	Руководитель ОО, заместитель директора, руководитель рабочей группы
<b>3.4</b>	Реализация мероприятий обновления содержания общего образования	Мероприятия обновления содержания общего образования	Протоколы диагностических работ, технологические карты уроков с учетом дифференцированного подхода в школе со сложным социальным статусом, аналитические справки по реализации	Весь период	Руководитель ОО, заместитель директора, члены рабочей группы

			школьных мероприятий		
3.5	Осуществление сетевого взаимодействия (КРИРО и ПК г. Сыктывкар, МКУ «Воркутинский дом учителя») (Дом культуры п. Северный, библиотека п. Северный, музыкальная школа, ВГСЧ п. Северный, каток) участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала	Сетевое взаимодействие участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала	Сертификаты участников сетевого взаимодействия, наличие банка совместных проектов, результаты мониторинга эффективности сетевого взаимодействия	Весь период	Руководитель ОО, заместитель директора, члены рабочей группы
3.6	Организация участия педагогов в онлайн -вебинарах, семинарах (Инфоурок, «Фоксфорд», МПГУ), практикумах различного уровня	Участие педагогов в онлайн -вебинарах, семинарах (Инфоурок, МПГУ, «Фоксфорд»), практикумах различного уровня	План участия в вебинарах и семинарах	Весь период	Заместитель директора, руководитель рабочей группы
3.7	Организация и проведение методических семинаров по вопросам обновления содержания образования.	Участие педагогов в семинарах по вопросам обновления содержания образования	Протоколы методических мероприятий	Весь период	Заместитель директора, руководитель рабочей группы
<b>Контроль за реализацией комплексной модели учительского роста, ориентированной на поддержку школ со сложными социальными условиями</b>					
4.1	Контроль за реализацией Модели учительского роста, освещение хода реализации модели на педагогических советах, административных совещаниях	Реализация Модели учительского роста, освещение хода реализации модели на педагогических советах, административных совещаниях	Аналитическая справка	1 раз в полугодие	Руководитель ОО
4.2	Доведение результатов контроля до сведения участников образовательных отношений	Реализация Модели учительского роста	Протоколы	1 раз в полугодие	Руководитель ОО