

## **Институциональная модель учительского роста в образовательной организации**

**Общепринятые сокращения, используемые в модели:**

**ОО – образовательная организация**

**ШНР – школа с низкими результатами обучения**

**КМУР – комплексная модель учительского роста**

**ОВЗ – ограниченные возможности здоровья**

**ТЖС – трудная жизненная ситуация**

**ИОС – информационная образовательная среда**

**ФГОС – федеральный государственный стандарт**

**ООО – основное общее образование**

**СОО – среднее общее образование**

**ОГЭ – основной государственный экзамен**

**ЕГЭ – единый государственный экзамен**

**СПО – среднее профессиональное образование**

**ИКТ – информационно-коммуникационные технологии**

**АРМ – автоматизированное рабочее место (педагога)**

<b>Комплексная модель учительского роста</b>	<b>Школа, демонстрирующая низкие результатами обучения (ШНР)</b>
<b>Цель</b>	Создание условий для профессионального роста педагогов образовательной организации и улучшения их социального статуса на основе активизации имеющегося учительского потенциала.
<b>Задачи:</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Разработать механизмы мотивации учителя к непрерывному профессиональному росту.</li><li>2. Провести корректировку локальной нормативно-правовой базы ОО для внедрения модели учительского роста;</li><li>3. Разработать и реализовать программу материально-технического обеспечения комплексной модели учительского роста в ОО.</li><li>4. Обеспечить научно-методическое сопровождение деятельности педагогов ОО.</li><li>5. Разработать и осуществить схему сетевого взаимодействия ОО по укреплению и развитию учительского потенциала.</li><li>6. Укрепить и взаимодействие с участниками образовательных отношений и вывести статус учителя на более престижный уровень.</li></ol>
<b>Специфика образовательной организации</b>	<b>Школа, демонстрирующая низкие результатами обучения (ШНР)</b> Особенности школы: <ul style="list-style-type: none"><li>- территориальная удалённость школы;</li><li>- большой процент перехода учеников с высоким уровнем обучения в гимназию и лицей, средние школы после начальной школы;</li><li>- низкий уровень образования и культуры родителей обучающихся;</li><li>- неполные и многодетные семьи;</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- низкий уровень дохода населения;</li> <li>- ограниченный доступ к Интернет-ресурсам;</li> <li>- отсутствие подменного учителя начальных классов, воспитателей групп продлённого дня;</li> <li>- снижение количества обучающихся, имеющих высокую учебную мотивацию;</li> <li>- низкий уровень качества знаний обучающихся 5-9 классов.</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 служб (объединений, кафедр);</li> <li>- педагоги (в том числе учителя начального общего образования, учителя-предметники, социальный педагог, педагог-психолог, классные руководители, педагоги дополнительного образования, воспитатели групп продлённого дня, библиотекарь);</li> <li>- администрация и педагоги организаций-участников сетевого взаимодействия (вузов, институтов и академий переподготовки и повышения квалификации работников образования, центров дополнительного образования детей);</li> <li>- специалисты местных органов управления образованием.</li> </ul>
<b>Функции участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала</b>	
<b>Администрация образовательной организации</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Анализ работы школы, определение приоритетных направлений работы.</li> <li>2. Подбор педагогических кадров.</li> <li>3. Рациональное распределение педагогической нагрузки.</li> <li>4. Определение уровня сформированности общепедагогических умений учителей. Выявление профессиональных дефицитов учителей.</li> <li>5. Повышение материально-технического обеспечения школы.</li> <li>6. Создание условий для своевременного прохождения курсов повышения квалификации, переподготовки руководящих и педагогических работников школы.</li> <li>7. Проведение педагогических советов, семинаров, конференций по технологиям обучения сложного контингента обучающихся, а также по поддержке и развитию одаренных детей. Обобщение педагогического опыта. Выдвижение педагогов для участия в конкурсах профессионального мастерства.</li> <li>8. Внедрение новых эффективных способов работы с педагогическим коллективом. Мотивация педагогов. Создание позитивного эмоционального климата в коллективе.</li> </ol>
<b>Руководители школьных методических служб (объединений, кафедр), тьюторы</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сбор информации для выявления профессиональных дефицитов учителей.</li> <li>2. Подготовка методических рекомендаций для педагогов.</li> <li>3. Обеспечение консультационно-методического сопровождения педагогических работников школы через систему заседаний методических объединений и взаимопосещение уроков.</li> <li>3. Помощь учителям в разработке и апробации учебных занятий с использованием новых технологий, форм и методов обучения.</li> <li>4. Помощь учителям в выборе эффективных методик обучения.</li> <li>5. Организация предметных недель, круглых столов, мастер-классов.</li> <li>6. Организация наставничества для молодых педагогов.</li> <li>7. Оказание помощи участникам профессиональных конкурсов.</li> <li>8. Разработка и обработка новых педагогических форм, способов и методов работы по реализации программы.</li> </ol>
<b>Педагоги (в том</b>	Выбор наиболее подходящего для себя пути повышения квалификации на

<p><b>числе учителя начального общего образования, учителя-предметники, классные руководители, воспитатели, библиотекарь)</b></p>	<p>основе самообразования. Изучение педагогических достижений и лучших практик в преподавании предметов и подготовки к ГИА и ВПР. Подбор эффективных форм и методов обучения с целью достижения новых образовательных результатов у обучающихся. Анализ собственных педагогических проблем. Участие в методических мероприятиях и профессиональных конкурсах в целях повышения профессиональной и предметной компетентности. Гармонизация отношений со школьной средой и самим собой.</p>
<p><b>Администрация и педагоги организаций-участников сетевого взаимодействия (института повышения квалификации работников образования)</b></p>	<p>Установление партнерских сетевых взаимоотношений между образовательными организациями. Разработка дополнительных профессиональных программ по запросам ОО. Пропаганда опыта лучших педагогов. Пропаганда современных учебно-методических комплектов и средств обучения и технологий. Научно-методическое сопровождение развития учителя; педагогическое сопровождение (курсовая подготовка); привлечение преподавателей высшей школы для проведения занятий; разработка методических материалов, рекомендаций для педагогов; совершенствование управленческой компетенции администрации; создание гибкой системы повышения профессионального мастерства педагогических работников в процессе педагогической деятельности. Создание стажерской площадки на базе ресурсного центра с высокими результатами образования.</p>
<p><b>Ожидаемые результаты и риски внедрения модели учительского роста</b></p>	<p><i>Ожидаемые результаты:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– укрепление кадрового потенциала ОО;</li> <li>– создание системы индикаторов и показателей модели учительского роста;</li> <li>– создание системы профессионального роста педагогических работников, способствующей формированию профессиональных компетенций и привлечению молодых специалистов;</li> <li>– развитие системы взаимодействия с социумом в рамках реализации системно-деятельностного подхода;</li> <li>– введение нового организационно-экономического механизма управления образовательным учреждением;</li> <li>– создание службы мониторинга качества образования, компетентностей учителя;</li> <li>– повышение качества результатов образования;</li> <li>– положительная динамика основных показателей, характеризующих здоровье обучающихся и педагогов;</li> <li>– укрепление социального статуса учителя;</li> <li>– удовлетворенность всех участников образовательного процесса предоставляемыми услугами.</li> </ul> <p><i>Риски:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– неподготовленность педагогов к наблюдению за своей профессиональной деятельностью;</li> <li>– процессы развития педагогической практики не воспринимаются педагогами как следствие инновационной деятельности;</li> </ul>

- недостаточная подготовленность педагогических кадров к работе в режиме реализации современных образовательных программ;
- отсутствие системности подготовки педагогических кадров к аттестации;
- низкая потребность учителя в повышении своего профессионального мастерства;
- отсутствие у учителей стремления к самообразовательной деятельности;
- недостаточность бюджетного финансирования;
- отсутствие или нехватка внебюджетных, спонсорских инвестиций

### **Условия реализации модели учительского роста**

#### **Нормативно-правовые условия реализации модели учительского роста**

I. Конституция РФ; ФЗ № 273 от 21 декабря 2012 г. «Об образовании в Российской Федерации»; -«Конвенция о правах ребенка»; «Типовое положение об общеобразовательном учреждении»; «Концепция модернизации российского образования на период до 2020 года»; «Национальный проект «Образование»; Федеральный государственный стандарт основного общего образования.

Организационные документы:

- изменённое штатное расписание (должности: старший и ведущий учитель, тьютор и т.д.)
- обновлённые должностные инструкции
- эффективный контракт

II. Распорядительные документы:

Приказы директора, регламентирующие внедрение модели учительского роста в ОО:

- по созданию условий, благоприятных для профессионального роста учителя.
- по вопросам ресурсного обеспечения
- по вопросам организации научно-методического сопровождения и повышения квалификации учителей
- по организации психолого-педагогического сопровождения обучающихся
- сотрудничество с родителями и общественностью.

III. Справочно- информационные и справочно-аналитические документы:

- по анализу нормативно – правовой обеспеченности, регламентирующей систему учительского роста
- по анализу успешных региональных практик
- о материально-техническом обеспечении ОО
- о создании в ОО информационно-образовательной среды в соответствии с требованиями ФГОС.

Протоколы:

- педагогических советов
- управляющих советов
- методических советов
- методических объединений
- рабочих групп

IV. Планово-программная и методическая документация:

Внесение необходимых изменений:

- в Устав школы
- в программу развития школы
- годовой план работы школы
- в план методической работы школы
- Положение о рабочей группе для управления программой учительского роста
- Программа внедрения модели учительского роста в ОО
- Программа внутреннего контроля внедрения модели учительского роста

- Программа финансирования внедрения модели учительского роста
- План контроля за реализацией Программы финансирования внедрения модели учительского роста.
- Программа материально- технического обеспечения модели
- План контроля за реализацией программы материально- технического обеспечения модели
- Программа развития кадрового потенциала
- План контроля за развитием кадрового потенциала
- План сетевого взаимодействия
- Положение о стимулировании педагогических работников.
- Рабочие программы педагогов
- Программы внеурочной деятельности
- Положение о повышении квалификации
- Положение об аттестации
- Мониторинг актуальных профессиональных компетенций
- Методические рекомендации для развития педагогических компетентностей

<b>Программа (план) внедрения модели учительского роста в образовательной организации</b>	<b>Этап осмысления и принятия типовой модели руководство м и педагогическ им коллективом образователь ной организации</b>	<p>1.Анализ состояния профессионального уровня педагогических работников путем проведения внутришкольного мониторинга ( посещение уроков, индивидуальные собеседования, анкетирование учителей, учащихся, родителей)</p> <p>2.Обсуждение результатов итоговой аттестации, промежуточной аттестации обучающихся, участия олимпиадах, конкурсах на заседаниях педагогического и Управляющего советов.</p> <p>3.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>			
	<b>Этап адаптации типовой модели к условиям (внешним и внутренним) образователь ной организации</b>	<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>			
	<b>Этап разработки дорожной карты внедрения адаптирован ной модели и</b>	<b>№</b>	<b>Мероприя тия</b>	<b>Результат</b>	<b>Отчёт ная докуме нтаци я</b>
	<b>1.1</b>	Создание	Создание	Полож	администр

<p><b>создания рабочей группы руководителей и педагогических работников по внедрению адаптированной модели</b></p>		рабочей группы	рабочей группы для управления программой учительского роста педагогических работников школ с низкими результатам и обучения	ение о рабочей группе	ация ОО
	<b>1.2</b>	Анализ нормативного правового обеспечения ОО, регламентирующего формирование модели учительского роста и поддержки школьной педагогической команды с целью повышения качества образования	Проведён анализ нормативного правового обеспечения ОО, регламентирующего формирование модели учительского роста и поддержки школьной педагогической команды с целью повышения качества образования	Аналитическая записка	администрация ОО, рабочая группа
	<b>1.3</b>	Изучение успешных практик школ района	Проведен анализ успешных школьных практик района	Аналитическая справка	администрация ОО, рабочая группа
	<b>1.4</b>	Анализ условий ОО с целью определения актуальных потребностей ОО для корректировки	Проведен анализ условий ОО с целью определения актуальных потребностей ОО для корректировки программы	Аналитическая справка	администрация ОО, рабочая группа

			программы учительско го роста	учительског о роста		
		<b>1.5</b>	Внесение необходим ых изменений во внутреннюю распорядит ельную документа цию ОО	Внесены необходимы е изменения во внутреннюю распорядите льную документаци ю ОО	Приказ ы, положе ния с внесён ными в неё необхо димым и измене ниями	администр ация ОО, рабочая группа
		<b>1.6</b>	Создание стажерской площадки на базе ресурсного центра с высокими результата ми образовани я. Приказ о создании региональн ых стажерских площадок	Создание стажерской площадки на базе ресурсного центра с высокими результатам и образования	Приказ о создан ии муниц ипальн ой стажер ской площа дки, Догово р о взаимо действи и с ресурс ным центро м	Руководите ли муниципал ьных органов управления образовани ем
		<b>1.7</b>	Педсовет «Работа школы по введению модели учительско го роста в образовате льной организаци и»	Педсовет. Создание информаци онного стенда	Проток ол педсов ета	Руководите ль общеобраз овательной организаци и, зам. директ ора по УВР, методисты тьютор, представит ель управляющ его совета, рабочая группа

		<b>1.8</b>	Разработка индивидуальных траекторий повышения квалификации педагогов ОО по развитию профессионального роста учителя с учетом специализации учителя	Разработанные индивидуальные траектории повышения квалификации по развитию профессионального роста учителя с учетом специализации учителя	Индивидуальные траектории повышения квалификации по развитию профессионального роста учителя	Руководители муниципальных органов управления образованием, администрация ОО
	<b>Этап первичной реализации адаптированной модели, мониторинга достигаемых результатов и коррекции адаптированной модели</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Мониторинг образовательной деятельности ОО по итогам года, анализ рисков</li> <li>- Анкетирование участников образовательного процесса.</li> <li>- Контроль качества знаний учащихся.</li> <li>- Анализ полученных данных, рефлексия.</li> </ul>				
<b>Программа (план) внутреннего контроля внедрения модели учительского роста в образовательной организации</b>	<p><b>Показатели и индикаторы контроля:</b></p> <p>1) Соответствие качества образования в школе нормативным требованиям развития ОО:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- лицензирование и аккредитация ОО;</li> <li>- результаты ГИА;</li> <li>- процент успеваемости;</li> <li>- процент качества знаний, умений и навыков.</li> </ul> <p>2) Повышение профессиональной компетентности учителей:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- увеличение количества педагогов с высшей и первой категорией;</li> <li>- увеличение числа учителей, руководителей проектных и исследовательских работ школьников;</li> <li>- увеличение количества педагогов, принимающих участие в организации, проведении методических мероприятий разного уровня.</li> </ul> <p>3) Создание условий для выявления и поддержки развития талантливых детей:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- удовлетворенность обучающихся, их родителей условиями обучения;</li> <li>- позитивная динамика количества мероприятий, направленных на демонстрацию достижений одаренных детей;</li> <li>- рост числа школьников, принимающих участие в мероприятиях дополнительного образования;</li> <li>- создание банка данных, одаренных детей и учителей-руководителей работ.</li> </ul>					



	<p>4) 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 сайтов педагогов;</li> <li>- введение компьютерного мониторинга образовательного процесса;</li> <li>- повышение уровня ИКТ-компетентности участников ОП.</li> </ul> <p>5) Высокая активность и результативность участия педагогов и обучающихся в проектной и исследовательской деятельности на разных уровнях:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- увеличение количества обучающихся, выполнивших проектные и исследовательские работы на уровне школы;</li> <li>- увеличение количества участников и победителей исследовательских конференций, конкурсов; увеличение количества победителей предметных олимпиад;</li> <li>- увеличение количества педагогов, принимающих участие в научно-практических мероприятиях разного уровня, осуществляющих публикации статей.</li> </ul> <p>6) Трансляция результатов инновационной деятельности педагогического коллектива школы в социуме:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проведение на базе школы научно-методических мероприятий для учителей других ОУ;</li> <li>- публикации учебно-методических материалов.</li> </ul> <p>7) Влияние образовательной системы школы на развитие образовательного пространства района:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- положительная динамика роста контингента обучающихся;</li> <li>- увеличение количества мероприятий, проводимых в ОУ;</li> <li>- посещаемость школьного сайта;</li> <li>- увеличение позитивных публикаций в СМИ, посвященных школе.</li> </ul> <p>8) Улучшение материально-технической базы школы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оснащение учебных кабинетов современным оборудованием;</li> <li>- оснащение оборудованием для детей с ОВЗ.</li> </ul>
<b>Финансово-экономическая обеспеченность модели учительского роста в образовательной организации</b>	
<b>Модель финансирования внедрения модели учительского роста в образовательной организации</b>	<p>Финансовое обеспечение реализации Модели осуществляется в форме софинансирования бюджетных, спонсорских средств и средств, полученных от предоставления школой платных дополнительных образовательных услуг. Для реализации Модели в полном объеме необходимо дополнительное финансирование на решение вопросов модернизации учебной базы школы, приобретение технических и дидактических средств обучения, организациям сетевого взаимодействия.</p>
<b>Программа (план) финансирования внедрения модели учительского роста в образовательной организации</b>	<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 программы финансирования.</li> <li>4. Определение механизмов финансирования модели учительского роста.</li> <li>5. Разработка системы контроля за реализацией Программы финансирования, которая включает в себя следующие мероприятия: <ul style="list-style-type: none"> <li>- стимулирование педагогов за результативность обучения и воспитания;</li> <li>- финансирование повышения квалификации педагогических кадров;</li> <li>- стимулирование педагогов за результативное участия в мероприятиях</li> </ul> </li> </ol>

	<p>профессионального развития;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- стимулирование педагогов, работающих со сложным контингентом учащихся.</li> </ul>
<p><b>План контроля за реализацией Программы финансирования внедрения модели учительского роста в образовательной организации</b></p>	<p>Обеспечение ОО публичности и открытости отчётов о своей финансовой деятельности.</p> <p>Строгая отчетность:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- мониторинг целевого финансирования повышения квалификации и переподготовки педагогического состава;</li> <li>- мониторинг освоения финансирования повышения квалификации и переподготовки;</li> <li>- мониторинг закупок материально-технического оборудования;</li> <li>- мониторинг обновления учебно-методического материала;</li> <li>- мониторинг обновления информационно-технического оборудования;</li> <li>- мониторинг расходования стимулирующего фонда;</li> <li>- мониторинг роста профессионального мастерства (доля учителей, аттестованных на высшую категорию);</li> <li>- об использовании бюджетных средств по целевому назначению;</li> <li>- об использовании спонсорских средств;</li> <li>- обоснованность получения и расходования внебюджетных средств.</li> </ul>
<p><b>Материально-техническая обеспеченность модели учительского роста в образовательной организации</b></p>	
<p><b>Модель материально-технического обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной организации</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Пополнение фонда школьной библиотеки (увеличение книжного фонда, пополнение медиатеки).</li> <li>2. Дооснащение оборудованием и инвентарем спортивных залов.</li> <li>3. Улучшение оснащённости учебных кабинетов.</li> <li>4. Повышение активности в использовании сетевого ресурса.</li> <li>5. Обеспечение технических ресурсов для повышения доступности дистанционного образования (увеличение скорости сети Интернет)</li> <li>6. Обеспечение ЛЕГО-технологий в образовательном процессе.</li> <li>7. Укомплектование лаборатории, проектные мастерские (естественнонаучное направление).</li> </ol>
<p><b>Программа (план) материально-технического обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной организации</b></p>	<p><b>Цель:</b> Создание мотивационных условий для учительского роста за счет материально-технического обеспечения.</p> <p><b>Задачи:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выявление проблем (недостающие компоненты) для работы педагога;</li> <li>- обеспечение необходимым оборудованием;</li> <li>- обновление литературы и доступ (ссылки) к ЭОР;</li> <li>- обеспечение бесперебойного доступа в Интернет;</li> <li>- разработка методических рекомендаций.</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 ОО 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. Разработка печатных брошюр (рекомендаций) для педагогических работников: <ul style="list-style-type: none"> <li>- по организации внеурочной деятельности учащихся;</li> <li>- по организации текущей и итоговой оценки достижения планируемых результатов;</li> </ul> </li> </ol>

	<p>- по использованию ресурсов времени для организации домашней работы обучающихся.</p> <p>6. Пополнение фонда школьной библиотеки (увеличение книжного фонда, пополнение медиатеки).</p> <p>7. Определение перечня учебников, учебных и методических пособий для педагогов, работающих по разным основным образовательным программам в соответствии с контингентом учащихся.</p> <p>8. Создание информационной базы об имеющемся в учреждении материально-техническом обеспечении.</p> <p>9. Дооснащение оборудованием спортивного зала.</p>	
<p><b>План контроля за реализацией Программы материально-технического обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной организации</b></p>	<p>Мониторинг эффективности использования материально-технической базы школы в образовательном процессе.</p> <p>Анализ уровня ИКТ компетенции педагогических работников.</p> <p>Мониторинг обеспеченности педагогических работников учебной и справочной литературой, электронными и цифровыми средствами обучения.</p> <p>Анализ общественного мнения (родителя (законного представителя), учащегося) по вопросам соблюдения всех уровней безопасности в школе.</p> <p>Независимое тестирование и независимая аттестация педагогов.</p>	
<p><b>Организационно-кадровое обеспечение</b></p>		
<p><b>Модель организационно-кадрового обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной организации</b></p>	<p>Создание условий для формирования и развития профессиональных компетенций педагогов, их ценностного отношения к деятельности, личной заинтересованности на достижение высокого профессионального результата.</p>	
<p><b>Программа (план) развития кадрового потенциала при внедрении модели учительского роста в образовательной организации (описание технологии и структуры проведения мероприятий по укреплению кадрового потенциала школы)</b></p>	<p><b>Создание правовых, организационных условий для роста общекультурной компетентности педагога и его профессионального роста</b></p>	<p>Целенаправленная работа администрации ОО по совершенствованию документальной базы школы – положений, приказов, нормативных локальных актов, позволяющих обеспечить в ОО стабильные, устойчивые условия, благоприятные для проф. роста педагогов.</p>
	<p><b>Совершенствование управленческой компетенции администрации образовательной организации</b></p>	<p>- создание условий для обеспечения образовательных прав личности на основе развития демократической правовой культуры образовательного учреждения;</p> <p>- развитие инновационного</p>

		<p>потенциала образовательного учреждения за счет качественного обновления системы управления развитием;</p> <p>- использование новых управленческих технологий, обеспечивающих реализацию задач модернизации российского образования;</p> <p>- формирование у администрации ОО навыков менеджмента.</p>
	<b>Научно-методическое сопровождение педагогов</b>	<p>Обновление структуры и содержания методической службы с учетом основных направлений программы развития школы; создание гибкой системы повышения проф. мастерства педагогов; внедрение инновационных образовательных технологий.</p>
	<b>Повышение мотивации профессиональной деятельности педагогов</b>	<p>Развитие системы стимулирования успешной профессиональной деятельности педагогов; сохранение и укрепление здоровья педагогов, развитие системы школьных традиций для педагогов; повышение персональной ответственности каждого учителя за результаты своего труда.</p>
<b>План контроля за реализацией Программы (плана) развития кадрового потенциала при внедрении модели учительского роста в образовательной организации</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Исследование развития профессиональной компетентности педагогов.</li> <li>2. Выявление трудностей и положительного опыта в работе педагогов.</li> <li>3. Оценки учителя аттестационной комиссией.</li> <li>4. Оценка педагога выпускниками ОО.</li> <li>5. Анализ активности и результативности участия педагогов в профессиональных конкурсах, конференциях.</li> <li>6. Диагностика эффективности использования педагогических технологий.</li> <li>7. Анкетирование участников образовательного процесса.</li> <li>8. Мониторинг образовательной деятельности школы по итогам года.</li> </ol>	
<b>Научно-методическое сопровождение</b>		
<b>Информационно-методическое сопровождение педагогов</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- информирование учителей о современных требованиях к деятельности педагога;</li> <li>- проведение семинаров, консультации специалистов, методических выставок;</li> <li>- знакомство с опытом других школ, с эффективными формами и методами организации деятельности обучающихся;</li> <li>- трансляция и публикация методических рекомендаций,</li> </ul>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- создание информационного банка педагогического опыта работы;</li> <li>- обеспечение учителей методическими разработками уроков, мероприятий.</li> </ul>
<b>Консультативно-методическое сопровождение деятельности педагогов</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- помощь учителю в составлении программ;</li> <li>- консультирование по вопросам формирования мотивации к учебной деятельности;</li> <li>- организация взаимного обучения педагогов;</li> <li>- проведение мероприятий по обмену опытом.</li> </ul>
<b>Учебно-методическое сопровождение деятельности педагогов</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- формирование дополнительных компетенций учителей;</li> <li>- восполнение имеющихся дефицитов предметных и технологических знаний;</li> <li>- использование технологии педагогических мастерских;</li> <li>- консультирование.</li> </ul>
<b>Направления обновления содержания общего образования</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечение гуманизации содержания образования, придание результатам образования социально и личностно значимого характера;</li> <li>- приведение содержания общего образования в соответствие с изменяющимися запросами личности и семьи, ожиданиями общества и требованиями государства в сфере образования;</li> <li>- ориентирование содержания образования на формирование и развитие «надпредметных» способностей, качеств, умений обучающихся;</li> <li>- более гибкое и прочное усвоение знаний обучающимися, возможность их самостоятельного движения в изучаемой области;</li> <li>- повышение мотивации и интереса к учению;</li> <li>- обеспечение условий для общекультурного и личностного развития на основе формирования универсальных учебных действий, обеспечивающих не только успешное усвоение знаний, умений и навыков, но и формирование картины мира, компетентностей в любой предметной области познания.</li> </ul>