

Комплексная модель учительского роста в образовательной организации

Комплексная модель учительского роста	Школа, функционирующая в сложных социальных условиях																													
Цель	Создание продуктивной внешней и внутренней образовательной среды для профессионального и карьерного учительского роста, укрепления и повышения его социального статуса и эффективной работы школы.																													
Задачи:	<ul style="list-style-type: none"> - Внести изменения в локальную нормативную базу и дополнить её в связи с новыми условиями функционирования образовательной организации (далее – ОО). - Систематизировать повышение квалификации и процедуру аттестации педагогов ОО. - Разработать мониторинг профессиональных компетенций учителя. - Создать модель организационно-кадрового обеспечения. - Дифференцировать трудовую деятельность. - Внедрить новый стандарт педагога. - Укрепить и повысить взаимодействие с участниками образовательных отношений и вывести статус учителя на более престижный уровень. 																													
Специфика образовательной организации	<p>Анализ образовательной ситуации</p> <p>Информация об общеобразовательной организации</p> <p>Общая численность обучающихся на начало текущего учебного года: <u>407 чел, из них количество приезжих учащихся из соседних хуторов -178 чел. (44%)</u></p> <p>Динамика контингента: за три предыдущих года</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th rowspan="2" style="text-align: center;">Показатели</th> <th colspan="3" style="text-align: center;">Фактические (за три последних года)</th> </tr> <tr> <th style="text-align: center;">2014/2015 уч.г</th> <th style="text-align: center;">2015/2016 уч.г</th> <th style="text-align: center;">2016/2017 уч.г</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Количество обучающихся, всего</td> <td style="text-align: center;">398</td> <td style="text-align: center;">403</td> <td style="text-align: center;">407</td> </tr> <tr> <td>в т.ч. начальное общее образование</td> <td style="text-align: center;">162</td> <td style="text-align: center;">168</td> <td style="text-align: center;">176</td> </tr> <tr> <td>в т.ч. основное общее образование</td> <td style="text-align: center;">198</td> <td style="text-align: center;">202</td> <td style="text-align: center;">185</td> </tr> <tr> <td>в т.ч. среднее общее образование</td> <td style="text-align: center;">38</td> <td style="text-align: center;">33</td> <td style="text-align: center;">46</td> </tr> <tr> <td>Количество классов/ классов - комплектов всего</td> <td style="text-align: center;">19</td> <td style="text-align: center;">20</td> <td style="text-align: center;">20</td> </tr> </tbody> </table>			Показатели	Фактические (за три последних года)			2014/2015 уч.г	2015/2016 уч.г	2016/2017 уч.г	Количество обучающихся, всего	398	403	407	в т.ч. начальное общее образование	162	168	176	в т.ч. основное общее образование	198	202	185	в т.ч. среднее общее образование	38	33	46	Количество классов/ классов - комплектов всего	19	20	20
Показатели	Фактические (за три последних года)																													
	2014/2015 уч.г	2015/2016 уч.г	2016/2017 уч.г																											
Количество обучающихся, всего	398	403	407																											
в т.ч. начальное общее образование	162	168	176																											
в т.ч. основное общее образование	198	202	185																											
в т.ч. среднее общее образование	38	33	46																											
Количество классов/ классов - комплектов всего	19	20	20																											

в т.ч. начальное общее образование	8	8	8
в т.ч. основное общее образование	8	8	9
в т.ч. среднее общее образование	3	2	3
Средняя наполняемость классов	20	22	23

В школе обучаются учащиеся из семей, имеющих статус малоимущей в количестве 147 чел (36%)

Сравнительный анализ успеваемости.

1. Начальная школа

Вся работа учителей начальной школы и воспитателей ГПД была направлена на создание комфортной обстановки для получения знаний и всестороннего развития ребёнка как личности и решения поставленных задач. Ежегодно в школе функционирует 2 группы продленного дня – наполняемость 49 чел. Показатели успеваемости за три прошедших учебных года выглядят следующим образом:

Динамика успеваемости обучающихся 1 – 4 классов

Учебный год	% успеваемости	% качества знаний
2013 - 2014	97	41
2014-2015	98,6	46
2015-2016	100	49

Из представленных выше данных следует, что показатель успеваемости учащихся растет при снижении качества знаний. Результаты ВПР учащихся 4-х классов по всем предметам ниже среднегогородского. Это связано с тем, что в начальную школу пришли учащиеся, которые не справляются с обучением по общеобразовательным программам, не посещают школу по неуважительной причине.

2. Основная школа

Динамика успеваемости учащихся 5 – 9 классов

Учебный год	% успеваемости	% качества знаний
2013-2014	100	32
2014-2015	100	35
2015-2016	100	38

Можно сделать вывод о положительной динамике в решении вопроса о повышении успеваемости учащихся. Большая работа была проведена по снижению процента условно переведенных. Но из таблицы видно, что % качества знаний снизился по школе по сравнению с прошлыми годами.

3. Старшая школа

Динамика успеваемости обучающихся 10 – 11 классов

Учебный год	% успеваемости	% качества знаний
2013-2014	100	39
2014-2015	100	46
2015-2016	100	54

Из данных в таблице видно, что процент успеваемости, качество знаний выросли за последний год. Во многом это связано с тем, что в 11 классе остались учащиеся, ориентированные на поступление в ВУЗы, а в 10 класс пошли учащиеся, мотивированные на учебу.

Категории участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала

- администрация образовательной организации;
- руководители школьных методических объединений;
- педагоги (в том числе учителя начального общего образования, учителя-предметники, социальные педагоги, педагоги-психологи, классные руководители, педагоги дополнительного образования, воспитатели групп продлённого дня, библиотекарь);
- администрация и педагоги организаций-участников сетевого взаимодействия (вузов, институтов и академий переподготовки и повышения квалификации работников образования, центров дополнительного образования детей);
- специалисты местных органов управления образованием

Администрация образовательной организации

1. Создание профессионально-развивающей среды школы.
2. Формирование условий повышения мотивации и стимулирования педагогического труда.
3. Использование PR-акций, средств СМИ для информирования об успехах школы, ее выпускников.
4. Сетевое взаимодействие с социальными партнерами по привлечению молодых специалистов.
5. Принятие на работу новых кадров.
6. Повышение квалификации в условиях профессионально-развивающей среды школы.
7. Обеспечение карьерного роста.
8. Сетевое взаимодействие с вузами, ССУЗами.
9. Стимулирование педагогического труда в пользу имеющегося педагогического ресурса.
10. Внедрение индивидуальной карты эффективности и продуктивности работы педагога.

Директор	<ul style="list-style-type: none"> -общее руководство разработкой и реализацией программы; -материально-техническое обеспечение реализации программы; -организация, координация, контроль.
Заместитель директора	<ul style="list-style-type: none"> -определение приоритетных направлений работы; -корректировка составляющих элементов программы; -анализ и обобщение результатов реализации программы; -регулирование и коррекция образовательных процессов, связанных с реализацией программы; -организация и проведение семинаров; -внедрение новых эффективных способов работы с педагогическим коллективом; -осуществление взаимосвязи со структурами, участвующими в реализации программы.
Тьютор	<ul style="list-style-type: none"> – оказывать помощь учителям в разработке и апробации учебных занятий с использованием новых технологий, форм и методов обучения; -знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности; -посещать уроки молодого специалиста или вновь прибывшего учителя с последующим тщательным разбором, учить проводить самоанализ урока; -контролировать и направлять работу молодого специалиста или вновь прибывшего учителя по созданию индивидуального плана педагогического развития, помочь подобрать методическую литературу для этого; -изучить профессиональные трудности педагогов, выявить проблемы в деятельности педагога, работающего в школе с низкими результатами обучения; -актуализировать необходимые для профессионального роста знания и умения (оказание помощи педагогу в осознании своих профессиональных трудностей и проблем).
Руководители школьных методических объединений	<ul style="list-style-type: none"> - помощь учителям в разработке собственных вариантов интегрированных программ, методик; - организация предметных недель, круглых столов, мастер-классов; - организация школы «Молодого педагога» (наставничество); - оказание помощи участникам профессиональных конкурсов; - обобщение передового педагогического опыта учителей профильного объединения; - диагностирование затруднений учителей и планирование работы по их устранению и недопущению;
Педагоги (учителя-предметники)	<ul style="list-style-type: none"> - выбор наиболее подходящего для себя пути повышения квалификации на основе самообразования; - научиться видеть те педагогические проблемы, которые решаются более эффективно с помощью использования инновационных технологий обучения; - анализировать и аккумулировать в своем опыте лучшие образцы педагогической практики; - комбинировать элементы теории и практики, умело интегрировать педагогические технологии, формы и

	<p>методы обучения с целью достижения новых образовательных результатов у учащихся;</p> <ul style="list-style-type: none"> – приобретение навыков эмоционального саморегулирования; – гармонизация отношений со школьной средой и самим собой.
Социальный педагог	<ul style="list-style-type: none"> -мониторинг социального паспорта школы; -практико-ориентированная подготовка педагогических работников к инновационным преобразованиям для школ, работающих в сложном социальном контексте; - составление планов работы с учащимися «группы риска», детьми, находящимися в ТЖС, семьями состоящими на учёте, как социально-неблагополучные; -организация взаимодействия со всеми субъектами профилактики
Педагог-психолог	<ul style="list-style-type: none"> -обеспечение психологического сопровождения учащихся, педагогов; -проведение диагностических тестирований; -оформление рекомендаций по работе с отдельными категориями учащихся; -проведение тренингов предотвращения профессионального выгорания; -психологическое сопровождение учащихся при подготовке к сдаче ЕГЭ и ОГЭ
Классные руководители	<ul style="list-style-type: none"> -повышение профессиональной компетенции в области владения современными воспитательными технологиями; -повышение квалификации по вопросам конфликтологии, работы с одарёнными детьми, детьми и семьями группы риска
Педагоги дополнительного образования	<ul style="list-style-type: none"> - повышение профессиональной компетенции в области реализации и разработки программ внеурочной деятельности, кружков, факультативов в соответствии с запросом участников образовательных отношений, требованием стандартов
Библиотекарь	<ul style="list-style-type: none"> -формирование библиотечного фонда в соответствии с учебным планом и образовательными программами, реализующимися в образовательном учреждении с учетом запросов педагогических кадров -формирование банка информационных материалов «В помощь учителю, работающему в школе со сложными социальными условиями»; -проведение педагогических чтений.
Специалисты органов управления	<ul style="list-style-type: none"> -разработка курсов повышения квалификации (очных и дистанционных) в соответствии с потребностями региона; -расширение форм послевузовского образования; -установление партнерских сетевых взаимоотношений между образовательными организациями; -введение дополнительных образовательных программ; -пропаганда опыта лучших педагогов; -пропаганда современных учебно-методических комплектов и средств обучения и технологий;

	-интеграция образовательной и научной деятельности.
Администрация и профессорско-преподавательский состав организаций-участников сетевого взаимодействия	- тьюторское сопровождение введения модели учительского роста - создание программы курсов ПК, для конкретных категорий слушателей, исходя из запросов и выявленных «проблемных зон»
Центры дополнительного образования детей	-расширения спектра внеурочной деятельности ОУ (Заключение договоров с педагогами ДДТ и ДЮСШ)
Муниципальные библиотеки	-организация совместных мероприятий, направленных на расширение читательского кругозора учащихся («Живая классика» «Лучший читатель», «Книжкины именины и др.) -организация просветительской деятельности по вопросам связанной с работой с разными источниками информации
Ожидаемые результаты и риски внедрения модели учительского роста	<p>Ожидаемые результаты:</p> <ul style="list-style-type: none"> - укрепление кадрового потенциала ОО; - создание системы индикаторов и показателей модели учительского роста; - создание системы профессионального роста педагогических работников, способствующей формированию профессиональных компетенций и привлечению молодых специалистов; - повышение квалификации персонала в соответствии с приоритетами развития школы; - развитие системы взаимодействия с социумом в рамках реализации системно- деятельностного подхода; - введение нового организационно - экономического механизма управления образовательным учреждением; - создание службы мониторинга качества образования, компетентностей учителя; - положительная динамика основных показателей, характеризующих здоровье обучающихся и педагогов; - организация профильного обучения, переподготовки, повышения квалификации на основе сетевого взаимодействия ОО с учреждениями СПО и ВУЗами; - укрепление социального статуса учителя; - удовлетворенность всех участников образовательного процесса предоставляемыми услугами. <p>Риски:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Финансово-экономические <ul style="list-style-type: none"> - Снижение объема финансирования - Недостаток внебюджетных, спонсорских инвестиций и пожертвований в связи с изменением финансово-экономического положения партнеров социума. 2.Нормативно-правовые <ul style="list-style-type: none"> - Неполнота или отсутствие отдельных нормативно-правовых документов

	<p>- Неоднозначность толкования отдельных статей ФЗ-273 и нормативно-правовых документов, регламентирующих деятельность и ответственность субъектов образовательного процесса и школе в целом.</p> <p>4. Материально-технические</p> <p>- Недостаточная материально-техническая база для внедрения КМУР</p> <p>5. Социально-педагогические</p> <p>- Недостаточность профессиональной инициативы и компетентности у отдельных педагогов по реализации углубленных программ и образовательных технологий.</p> <p>- Неготовность отдельных педагогов выстраивать партнерские отношения с другими субъектами образовательного процесса, партнерами социума</p>
<p>Условия реализации модели учительского роста</p>	
<p>Нормативно-правовые условия реализации модели учительского роста</p> <p>1. Приказ о внедрении системы учительского роста.</p> <p>2. План внедрения системы учительского роста в образовательной организации.</p> <p>3. Утвержденная Программа внедрения системы учительского роста в образовательной организации.</p> <p>4. Утвержденная Программа контроля внедрения системы учительского роста.</p> <p>5. План контроля внедрения системы учительского роста.</p>	
<p>Документальное обеспечение модели учительского роста в образовательной организации</p>	
<p>Примерная локальная нормативная база внедрения модели учительского роста в образовательной организации</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Программа внедрения системы учительского роста в образовательной организации. 2. Программа контроля внедрения системы учительского роста в образовательной организации. 3. Положение об индивидуальном плане профессионального развития педагога в образовательной организации. 4. Положение об эффективном контракте. 5. Положение о стимулирующих выплатах в образовательной организации. 6. Положение об аттестации педагогических работников. 7. Положение о повышении квалификации педагогических работников. 8. Положение о проведении семинаров в образовательной организации. 9. Положение о проведении мастер -классов в образовательной организации. 10. Положение о проведении ярмарки - выставки педагогических идей в образовательной организации. 11. Положение о методической службе в образовательной организации. 12. Положение о конкурсе «Учитель года», «Классный классный», «Симфония урока». 13. Положение о работе творческих и проблемных групп. 14. Положение о работе коллектива в командах.

	<p>15. Положение о работе с молодыми педагогами. 16. Положение о социально- психологической службе. 17. Положение о педагогическом совете. 18. Положение о службе информационного обеспечения.</p>	
<p>Программа (стратегия, план) внедрения модели учительского роста в образовательной организации</p>	<p>Этап осмысления и принятия типовой модели руководством и педагогическим коллективом образовательной организации</p>	<ul style="list-style-type: none"> - анализ социальных условий, в которых функционирует школа; - анализ состояния профессиональных затруднений педагогических работников (посещение уроков, индивидуальные собеседования, анкетирование учителей, учащихся, родителей). - анализ и обсуждение результатов итоговой аттестации, промежуточной аттестации на заседаниях педагогического совета. - активизация самообразовательной позиции каждого учителя с учетом его профессиональных интересов и склонностей на развитие его учительского роста; - презентация КМУР на педагогическом совете, административном совещании, методическом совете, методических объединениях, заседании Совета школы;
	<p>Этап адаптации типовой модели к условиям (внешним и внутренним) образовательной организации</p>	<ol style="list-style-type: none"> 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. 2.Обсуждение действующей модели повышения квалификации: сильные и слабые стороны, опыт и проблемы. 3.Подготовка к внедрению модели учительского роста как необходимому условию успешности профессиональной деятельности. 4. Проведение цикла методических семинаров с целью постановки проблемы о необходимости создания в школе условий для повышения профессиональной компетентности педагогов с целью повышения качества образования.

Этап разработки дорожной карты внедрения адаптированной модели и создания рабочей группы руководящих и педагогических работников по внедрению адаптированной модели	№	Мероприятие	результат	Отчетная документация	ответственный
	1	Создание рабочей группы	Функционирование рабочей группы для разработки программы учительского роста	Приказ о создании рабочей группы	Администрация ОО
	2	Анализ нормативного правового обеспечения, регламентирующего формирование системы учительского роста и поддержки педагогов, с целью повышения качества образования в школе.	Осуществление нормативного правового обеспечения, регламентирующего формирование системы учительского роста и поддержки педагогов, с целью повышения качества образования в школе.	Аналитическая справка	Администрация ОО
	3	Анализ педагогических кадров ОО, с целью определения актуальных потребностей повышения качества образования	Определение актуальных потребностей повышения качества образования	Аналитическая справка	Администрация ОО, руководители МО

		4	Разработка программ повышения квалификации по развитию профессионального роста учителя с учетом специализации учителя и перечня направлений обновления содержания общего образования	План-график повышения квалификации по развитию профессионального роста учителя с учетом специализации учителя и перечня направлений обновления содержания общего образования	Программа повышения квалификации по развитию профессионального роста учителя с учетом специализации учителя и перечня направлений обновления содержания общего образования	Администрация ОО
	Этап первичной реализации адаптированной модели, мониторинга достигаемых результатов и коррекции адаптированной модели	<p>- <u>входной мониторинг</u>: выявление имеющихся рисков, профессиональных компетенций педагога, его самообразовательные позиции;</p> <p>- <u>мониторинг промежуточных результатов</u>: выявление позитивных тенденций, внедрение модели учительского роста, профессионального роста, повышение социального статуса;</p> <p>- <u>мониторинг итогов первого этапа</u>: повышение профессиональных компетенций педагога через внедрение модели учительского роста, изменение мотивации, повышение качества работы учителя.</p>				
Программа (план) внутреннего контроля внедрения модели учительского роста в образовательной организации	<p>Мониторинги:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Анализ нормативных документы ОО для реализации КМУР. 2) Мониторинг сформированных профессиональных компетенций учителей. 3) Мониторинг работы сетевого взаимодействия. 4) Контроль за пополнением и использованием материально-технического обеспечения. 8) Мониторинг динамики результатов обучения. 					

№	Объект контроля	Сроки	Ответственный	Анализируемые документы и мероприятия
Стадия определения проблемы, постановки стратегической цели и обеспечения				
1.	Формирование стратегических целей. Регламентация работы группы. Определение проблемы, которую необходимо решить. Обоснование рентабельности достижения стратегических целей	1 месяц работы группы	Руководитель группы.	1. План работы группы (Обоснованность цели, задачи, регламент работы группы, мероприятия). 2. Наличие сформированной нормативной базы. 3. Финансовое обоснование.
Стадия сбора информации				
1.	«Дорожная карта» реализации КМУР ОО.	1 месяц работы группы		Мероприятия «Дорожной карты» и их обоснованность.
2.	Программа КМУР ОО	1 месяц работы группы		Обоснованность, наполненность и реальность выполнения программы. Соответствие мероприятий программы целям и задачам. Корректировка программы.
Стадия начала реализации. Организация процедур методической поддержки команд педагогических работников школ, функционирующих в сложных социальных условиях				
1	Создание проблемных групп педагогов.	2 месяц работы	Руководители, наставники групп.	Объективность создания групп.
2	Планы работы групп по устранению затруднений у педагогов			Планы руководителей групп. Наличие планов самосовершенствования,

					саморазвития педагогов. Их обоснованность. Выполнение мероприятий планов.
3	Организация и проведение консультаций педагогов.				Востребованность мероприятий. Организация ведения сопровождения педагогов. Обеспечение проведения самооценки педагогами уровня соответствия качества своей профессиональной деятельности требованиям профессионального стандарта
4	Организация мероприятий (подготовка тематических педагогических советов, творческих отчетов, конференций, круглых столов)				Уровень подготовки и сроки проведения мероприятий, соответствие тем мероприятий запросам.
5	Список экспертных групп.				Включение представителей от родителей, общественных организаций в экспертную рабочую группу по внедрению модели учительского роста
Организация мероприятий по укреплению, развитию кадрового потенциала школ, функционирующих в сложных социальных условиях					
1	Программа повышения квалификации по развитию профессионального роста учителя	Постоянно	Руководители, наставники групп.	Количество педагогов, успешно прошедших курсы ПК	
2	Организация и	Постоянно	Заместители	Уровень организации,	

	проведения учебно-методических мероприятий по обновлению содержания общего образования.		директора	проведения мероприятий (согласно программе). Востребованность мероприятий и актуальность тем мероприятий.
3	Диагностика, корректировка планов методического сопровождения	Ежемесячно	Заместители директора	Промежуточная диагностика, корректировка планов методического сопровождения групп педагогов.
4	Общественно - профессиональная экспертиза деятельности учителя	По плану	Общественные эксперты	Диагностические карты Результаты диагностики
5	Диагностика удовлетворенностью мероприятиями по повышению квалификации педагогических работников	Конец учебного года	Руководители рабочих групп	Диагностические карты Анкетирование учителей. Результаты ГИА.

Финансово-экономическая обеспеченность модели учительского роста в образовательной организации

Модель финансирования внедрения модели учительского роста в образовательной организации	<ol style="list-style-type: none"> 1. Бюджетные средства. 2. Спонсорские средства. 3. Добровольные пожертвования. 4. Социальное партнёрство. 5. Средства, полученные от предоставления ОО платных дополнительных образовательных услуг
Программа (стратегия, план) финансирования внедрения модели учительского роста в образовательной организации	<ol style="list-style-type: none"> 1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда по критериям эффективности качества образования. 2. Дополнительное финансирование на решение вопросов модернизации учебной базы школы. 3. Финансирование обучения и повышения квалификации педагогических кадров. 4. Финансирование новаторства. 5. Целевое финансирование программ качества результатов, потребностей в педагогах – психологах и социальных педагогах.

<p>План контроля за реализацией Программы финансирования внедрения модели учительского роста в образовательной организации</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проверка протоколов комиссии по распределению стимулирующих выплат. 2. Использование бюджетных средств по целевому назначению. 3. Проверка правильности составления штатного расписания и тарификационного списка согласно действующему Положению по оплате труда. 4. Проверка соответствия деятельности школы учредительным документам. 5. Использование бюджетных средств по целевому назначению. 6. Обоснованность получения и расходования внебюджетных средств.
<p>Материально-техническая обеспеченность модели учительского роста в образовательной организации</p>	
<p>Модель материально-технического обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной организации</p>	<p>В рамках проекта «Информационное обеспечение» Обоснование модели. Актуальность.</p> <p>Основой образовательной системы любого образовательного учреждения является информационно-образовательная среда (далее- ИОС).</p> <p>ИОС - это совокупность (система) информационной, технической и учебно-методической подсистем, целенаправленно обеспечивающих и оптимизирующих учебный процесс и ориентирующих его участников на получение новых образовательных результатов. Подсистемы ИОС включают:</p> <ul style="list-style-type: none"> • комплекс информационных образовательных ресурсов, в том числе цифровые образовательные ресурсы, • совокупность технологических средств информационных и коммуникационных технологий: компьютеры, иное ИКТ оборудование, коммуникационные каналы, • систему современных педагогических технологий, обеспечивающих обучение в современной ИОС. <p>Одним из факторов, характеризующих наиболее эффективные системы образования стран по результатам PISA, является адекватное ресурсное обеспечение образовательного учреждения, независимо от его социально-экономического статуса.</p> <p>На сегодняшний момент в нашем образовательном учреждении информационно-образовательная среда развита недостаточно. В школе функционирует один компьютерный класс для обучающихся хотя по количеству учащихся их должно быть хотя бы 2. По данным самообследования количество компьютеров на одного ученика составляет 0,1 ед.</p> <p>Одним из требований профессионального стандарта педагога является владение ИКТ-компетентностями: общепользовательской, общепедагогической, предметно-педагогической. По результатам диагностики ряд педагогов не готовы к работе в новых условиях в том числе из-за низкого уровня сформированности ИКТ-компетентности.</p> <p>Недостаточное техническое оснащение школы затрудняет педагогам применение современных информационных технологий в учебном процессе. Даже те, кто прошел курсовую подготовку, не имея</p>

	<p>возможности реализовать знания в практической деятельности, не могут сформировать устойчивые навыки эффективного применения современных технологий обучения.</p> <p>Так как образовательная организация работает в сложных социальных условиях, необходимо создание образовательной среды, позволяющей заинтересовать, вовлечь в разнообразные формы внеурочной деятельности категории участников группы риска (дети из асоциальных семей, девиантного поведения, дети из семей мигрантов, дети с ОВЗ). Наличие оборудованных кабинетов технологии (домоводства, швейного, столярного, токарного), спортивного инвентаря, тренажерного зала, оборудования для технического творчества позволит обеспечить разнообразные запросы учащихся.</p> <p>Основная идея модели - включение в работу комплекта оборудования, способствующего решению существующих проблем.</p> <p>Направления развития материально-технической обеспеченности модели учительского роста в образовательной организации:</p> <p>1. Оснащение необходимым оборудованием:</p> <ul style="list-style-type: none"> - компьютерный класс - оборудование автоматизированных рабочих мест (АРМ) педагогов - оснащение кабинетов мультимедийными проекторами и интерактивными досками - лингафонный кабинет - кабинет робототехники - системы электронного голосования «Вотум», видеокамеры, фотоаппараты. Данное оборудование, не закрепленное за предметными кабинетами, будет использоваться в многопредметных и надпредметных целях. Оно многофункционально, интегративно, и будет применяться для различных видов урочной и внеурочной деятельности, на школьных семинарах, конференциях - демонстрационное и учебное (лабораторное) оборудование для кабинетов биологии, физики, химии - кабинеты технологии (домоводства, швейная, столярная, токарная мастерские) - оснащение тренажерного зала - реконструкция школьного стадиона (в рамках муниципальной программы). <p>2. В целях обновления содержания образования приобретение необходимого программного обеспечения.</p> <p>3. Пополнение и оснащение методической литературой школьной библиотеки – медиатеки.</p> <p>4. Повышение скорости доступа к сети Интернет для расширения возможности применения дистанционных образовательных технологий.</p>
<p>Программа (стратегия, план) материально-технического обеспечения</p>	<p>Цель программы: укрепление и совершенствование материально-технической обеспечения как одно из условий внедрения модели учительского роста в образовательной организации.</p> <p>Задачи:</p>

**внедрения модели
учительского роста в
образовательной
организации**

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

Основные этапы реализации модели:

1. Анализ состояния материально-технического обеспечения образовательной организации и выявление потребностей с точки зрения его влияния на профессиональный рост учителя.
2. Этап ресурсного обеспечения школы: насыщения образовательной среды цифровым оборудованием, накопления и систематизации цифрового контента, обеспечения компьютерной грамотности учителей, создания и освоения новых программ внеурочной деятельности.
3. Внедрение информационно-коммуникационных технологий в учебный процесс, реализация программ, индивидуализация образовательного процесса.
4. Мониторинг эффективности использования оборудования в образовательном процессе, его влияния на профессиональный рост учителя.

План реализации программы

№	Мероприятия	Срок реализации	Ответственный	Планируемые результаты
1	Проведение инвентаризации материально-технической, учебно-методической, информационной базы школы с целью ее соответствия задачам проекта	На начало 2018, 2019 финансовых годов	Рабочая группа	Экспертная оценка. План мероприятий по укреплению материально-технической базы (определение приоритетов в приобретении оборудования)
2	Формирование заявки на приобретение необходимого оборудования для обеспечения готовности к введению ФГОС СОО за счет средств муниципального бюджета	На начало 2018, 2019 финансовых годов	Директор школы	Материальные средства, выделенные из муниципального бюджета на оснащение школы для готовности к внедрению ФГОС СОО
3	Приведение материально-технических условий школы в соответствие с требованиями	2018 - 2020 г.г.	Директор школы	Обновление материально-технической базы школы

		ФГОС СОО			
	4	Паспортизация кабинетов	1 раз в год	Заведующие кабинетами	Паспорт учебного кабинета
	5	Разработка учебных дистанционных курсов для работы с детьми. Разработка программ внеурочной деятельности с учетом использования нового оборудования	2018 г.	Педагоги	Включение в систему дистанционного образования 5-6 педагогов школы. Обновление перечня курсов внеурочной деятельности и создание условий их реализации
	6	Создание возможностей для внедрения дистанционных форм обучения детей	2018 г.	Педагоги, заместители директора по учебной работе	Обучение ряда учащихся на учебных курсах в рамках дистанционного обучения
	7	Поиск партнеров и заключение договоров сетевого взаимодействия по использованию оборудования с учреждениями системы дополнительного и профессионального образования	2018 - 2020 г.г.	Директор, заместители директора	Решение проблемы в условиях отсутствия средств на приобретение оборудования или отсутствие собственных кадров
	<p>Ожидаемые результаты: Обеспечение материально-техническими средствами привело к повышению профессионализма учителей, способствовало повышению образовательных результатов и расширению инновационной составляющей в деятельности образовательной организации.</p>				
План контроля за реализацией Программы материально-технического обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной	<p>Качество материально-технического обеспечения образовательного процесса оценивается по следующим показателям: -наличие и в перспективе расширение, а также обновление парка мультимедийной и интерактивной техники; -программно-информационное обеспечение, наличие и эффективность использования интернет-ресурсов в учебном процессе; -оснащенность учебных кабинетов современным оборудованием, средствами обучения и мебелью;</p>				

организации	-обеспеченность методической и учебной литературой.				
	№	Мероприятия	Срок реализации	Ответственный	Результат
	1	Организация мониторинга по вопросу оснащённости учебного процесса и оборудования учебных помещений школы в соответствии с требованиями ФГОС СОО	ежегодно	Заместитель директора по АХР, Заместители директора	Экспертная оценка
	2	Паспортизация кабинетов	1 раз в год	Заведующие кабинетами	Паспорт учебного кабинета. Выявление потребностей, контроль соответствия материально-технического обеспечения учебных кабинетов нормативным требованиям
3	Мониторинг использования ИКТ оборудования в учебном процессе: Экспертиза рабочих программ по предметам с включением в календарно-тематическое планирование информации об использовании информационно - коммуникационных технологий и соответствующего оборудования.	ежегодно	Руководители школьных методических объединений, заместители директора	Наличие у учителей первоначальных навыков проектирования уроков и внеурочных занятий с использованием инновационного оборудования: уверенный пользователь ПК, активное использование ЦОР и ЭОР в образовательной практике, формирование информационной, образовательной среды, активизация сетевого взаимодействия	

		Мониторинг участия педагогов, в вебинарах, сетевых сообществах, использования дистанционных форм повышения квалификации			
	4	Обеспечение контролируемого доступа участников образовательного процесса к информационным образовательным ресурсам в сети Интернет	ежегодно	Заместители директора, библиотекарь	Обеспечение информационной безопасности образовательного процесса
	5	Анализ работы дистанционных курсов	ежегодно	заместители директора	Наличие объективных показателей результативности реализации проекта
	6	Мониторинг эффективности использования нового оборудования в образовательном процессе	ежегодно	Педагоги, заместители директора	Выявление взаимосвязи в изменении образовательных результатов с использованием оборудования и внедрения новых программ
	Организационно-кадровое обеспечение				
Модель организационно-кадрового обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной организации	<p>Цель: создание условий для профессионального роста, саморазвития и самосовершенствования педагогов с учетом будущих потребностей школы в кадрах, на основе предполагаемых изменений; повышения статуса педагогов через включение их в продуктивную профессиональную деятельность.</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Создание правовых, организационных условий для роста общекультурной компетентности педагога и его профессионального роста. 2. Совершенствование управленческой компетенции администрации образовательной организации. 				

	<p>3. Научно-методическое сопровождение педагогов.</p> <p>4. Повышение мотивации профессиональной деятельности педагогов.</p>	
<p>Программа (стратегия, план) развития кадрового потенциала при внедрении модели учительского роста в образовательной организации (описание технологии и структуры проведения мероприятий по укреплению кадрового потенциала школы)</p>	<p>Создание правовых, организационных условий для роста общекультурной компетентности педагога и его профессионального роста</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Совершенствование нормативной базы (положений, приказов, нормативных локальных актов), способствующих эффективному профессиональному росту педагогов. - Организация мероприятий, направленных на развитие профессиональных компетенций педагогов: 1. Внешнее направление: <ul style="list-style-type: none"> - курсы повышения квалификации в ИРО; - конкурсы педагогического мастерства; - выступления на семинарах и конференциях; - публикации в СМИ - участие в экспертных группах, аттестационных комиссиях. 2. Внутреннее направление: <ul style="list-style-type: none"> - круглые столы и семинары; - педсоветы и методсоветы, - педагогические мастерские; - методические недели, - открытые уроки, - наставничество, - самообразование; - педагогические проекты, аттестация; - консультации и беседы с педагогом-психологом.
	<p>Совершенствование управленческой компетенции администрации образовательной организации</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Повышение управленческой, правовой и профессиональной культуры - Выравнивание управленческой траектории, принятие продуктивных управленческих решений

	Научно-методическое сопровождение педагогов	Внесение изменений в работу методических объединений с учетом изменений в образовательной среде ОО (программа развития школы, внедрений инновационных технологий, профессиональный рост педагогов).
	Повышение мотивации профессиональной деятельности педагогов	<ol style="list-style-type: none"> 1. Поощрение педагогов, (премии, подарки, цветы, бланки грамот и благодарственных писем). 2. Организация и проведение профессиональных конкурсов среди педагогов (с выплатой грантов победителям): «Учитель года» в номинациях: «Учитель года», «Классный руководитель», «Молодой учитель». 3. Награждение педагогических работников - победителей методических конкурсов дипломами и благодарственными письмами. 4. Создание психологических комфортных условий через проведение тренингов, круглых столов по интересам, возможно совместно с обучающимися. 5. Организация выездов в театры, музеи и т.д. 6. Предоставление социальных льгот по санаторно-курортному оздоровлению педагогических работников.
План контроля за реализацией Программы (стратегии, плана) развития кадрового потенциала при внедрении модели учительского роста в образовательной организации	<ul style="list-style-type: none"> – Введение единой независимой оценки качества образования; – Оценка педагога выпускниками ОО; – Оценки учителя Аттестационной комиссией; – Участие общественности в контроле над ОО. 	
Научно-методическое сопровождение		
Информационно-методическое сопровождение педагогов	<ul style="list-style-type: none"> - выявление потребностей профессиональных групп и отдельных педагогов в сопровождении и поддержке. - актуализация внутренних сил и резервных возможностей педагогов и профессиональных групп. - консультирование по конкретным проблемам и проектам. - информационная и аналитическая поддержка, обеспечение методическими разработками. - помощь в поиске оптимальных технологий и методик. 	

	<ul style="list-style-type: none"> - организация информационного обмена и контактов между педагогами. - повышение уровня адаптации к профессионально-стрессовым ситуациям (инновационная деятельность, опытно-экспериментальная работа и т.д.). -поддержка и развитие профессиональных инициатив и экспериментальных проектов.
Консультативно-методическое сопровождение деятельности педагогов	<ul style="list-style-type: none"> - помощь учителю в составлении программ, - консультирование по вопросам формирования мотивации к учебной деятельности; - создание тренинговых групп по психолого-педагогическим вопросам; - организация взаимного обучения педагогов, - проведение мероприятий по обмену опытом – открытые занятия, взаимопосещения уроков, мастер-классы, профессиональные тренинги, обучающие игры, конкурсы, семинары, творческие отчёты.
Учебно-методическое сопровождение деятельности педагогов	<ul style="list-style-type: none"> - обогащение методического арсенала учителей, - формирование дополнительных компетенций учителей; - восполнение имеющихся дефицитов предметных и технологических знаний; - организация бесед со специалистами; - организация консультаций с экспертами, - использование технологии мастерских, - консультирование.
Направления обновления содержания общего образования	<ul style="list-style-type: none"> - приведение содержания общего образования в соответствие с изменяющимися запросами личности и семьи, ожиданиями общества и требованиями государства в сфере образования - обеспечение гуманизации содержания образования, придание результатам образования социально и личностно значимого характера -ориентирование содержания образования на формирование и развитие «надпредметных» способностей, качеств, умений обучающихся