

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)

| | |
|--|--|
| Комплексная модель учительского роста | Школа с низкими результатами обучения (ШНР) |
| Цель | Создание продуктивной внешней и внутренней образовательной среды для профессионального роста педагогов школы, укрепления и повышения их социального статуса. |

| | |
|--|--|
| Задачи: | <ol style="list-style-type: none"> 1. Разработать комплекс мер, направленных на формирование системы учительского роста с учетом современных тенденций развития системы общего образования. 2. Организовать работу внутренней системы оценки качества образования путем проведения независимой оценки профессиональных компетенций руководящих и педагогических работников. 3. Разработать мониторинг профессиональных компетенций учителя. 4. Систематизировать повышение квалификации и процедуру аттестации педагогов ОО. 5. Создать модель организационно-кадрового обеспечения. 6. Пересмотреть механизмы материального и морального поощрения качественного труда, стимулирующих развитие и непрерывный профессиональный рост педагогических работников. 7. Создать условия для укрепления социального статуса педагогов коллектива школы. |
| Специфика образовательной организации | <p>Информация об образовательной организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - школа демонстрирует низкие результаты обучения; - расположена в сельской местности; - имеет ограничение доступа к Интернет-ресурсам, что препятствует организации полноценного дистанционного обучения учащихся и педагогов, а так же использования электронных образовательных ресурсов в учебном процессе; - низкий уровень образования и педагогической культуры родительской общественности; - отсутствие финансирования дополнительного образования педагогов ограничивает возможности по привлечению специалистов; - сложный контингент обучающихся (отсутствие возможностей выявления талантливых и одаренных обучающихся и увеличение доли обучающихся, имеющих ОВЗ); - наличие учащихся из семей мигрантов и разных национальностей; - старение педагогического коллектива; - мало молодых специалистов; - дефицит высококвалифицированных педагогических кадров. |
| Категории участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала | <ul style="list-style-type: none"> - администрация образовательной организации - руководители школьных методических объединений - тьютор - учителя начальной школы - педагоги предметники - классные руководители - социальный педагог |

| | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> - педагог-психолог - библиотекарь - специалисты местных органов управления образованием - специалисты системы повышения квалификации работников образования - администрация и педагоги организаций-участников сетевого взаимодействия |
| Администрация образовательной организации | <ol style="list-style-type: none"> 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. Сетевое взаимодействие с образовательными организациями вузами, демонстрирующими хорошие и высокие образовательные результаты. 8. Пересмотреть систему стимулирования педагогического труда в пользу имеющегося педагогического ресурса. 9. Разработать и внедрить индивидуальную карту 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"> – помощь учителям в разработке и апробации учебных занятий с использованием новых технологий, форм и методов обучения; – подготовка методических предложений по интеграции педагогических технологий для обсуждения; – предоставление знаний о требованиях законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности; – посещение уроков молодого специалиста или вновь прибывшего учителя с последующим тщательным разбором, обучение в проведении самоанализа урока; – контроль и сопровождение работы молодого специалиста или вновь прибывшего учителя по созданию |

| | |
|--|--|
| | <p>индивидуального плана педагогического развития, помощь в подборе методической литературы для этого;</p> <ul style="list-style-type: none"> – изучение профессиональных трудностей педагогов, выявление проблем в деятельности педагога, работающего в школе с низкими результатами обучения; – актуализация необходимых для профессионального роста знаний и умений (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 начальных классов, учителя-предметники) | <ul style="list-style-type: none"> – выбор наиболее подходящего для себя пути повышения квалификации на основе самообразования; – формирование умений обнаруживать педагогические проблемы и умений решать их с помощью использования инновационных технологий обучения; – анализ и аккумуляция лучших образцов педагогической практики; – формирование умений комбинировать элементы теории и практики, умело интегрировать педагогические технологии, формы и методы обучения с целью достижения новых образовательных результатов у учащихся; – 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, демонстрирующих низкие образовательные результаты и, как правило находящихся в сложных социальных условиях; – составление планов работы с учащимися «группы риска», детьми, находящимися в ТЖС, семьями, состоящими на учёте, как социально-неблагополучные; – организация взаимодействия со всеми субъектами образовательного процесса с целью профилактики проблемных аспектов |
| Педагог-психолог | <ul style="list-style-type: none"> – обеспечение психологического сопровождения учащихся, педагогов; – проведение диагностических тестирований; – формирование рекомендаций по работе с отдельными категориями учащихся; – проведение тренингов предотвращения профессионального выгорания; – психологическое сопровождение учащихся при подготовке к сдаче ЕГЭ и ОГЭ; |
| Классные | <ul style="list-style-type: none"> -повышение профессиональной компетенции в области владения современными воспитательными технологиями; |

| | |
|--|---|
| руководители | <ul style="list-style-type: none"> -повышение квалификации по вопросам конфликтологии; - повышение квалификации в плане работы с одарёнными детьми, детьми и семьями из группы риска; |
| Педагоги дополнительного образования | <ul style="list-style-type: none"> -повышение профессиональных компетенций педагогических работников по направлениям, обнаруживающим профессиональные дефициты; -повышение профессиональных компетенций педагогических работников в соответствии с их запросами; |
| Педагог-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”; - участие в процессе воспитания культурного и гражданского самосознания; - проведение педагогических чтений; -содействие в развитии читательской компетентности учащихся; |
| Специалисты органов управления | <ul style="list-style-type: none"> -разработка курсов повышения квалификации (очных и дистанционных) в соответствии с потребностями образовательной организации и региона в целом; -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; |
| Администрация и педагоги организаций-участников сетевого взаимодействия | <ul style="list-style-type: none"> - тьюторское сопровождение введения и реализации модели учительского роста; - создание программы курсов ПК, для конкретных категорий слушателей, исходя из запросов и выявленных профессиональных дефицитов» -расширения спектра внеурочной деятельности ОО (Заключение договоров с педагогами ДТДИМ и ДЮСШ); -организация просветительской деятельности по вопросам связанной с разными аспектами образовательной деятельности. |
| 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, способствующая формированию профессиональных компетенций и привлечение 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; |

| | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> - 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> <p>1. Финансово-экономические</p> <ul style="list-style-type: none"> - Снижение объема финансирования - Недостаток внебюджетных, спонсорских инвестиций и пожертвований в связи с изменением финансово-экономического положения партнеров социума. <p>2. Нормативно-правовые</p> <ul style="list-style-type: none"> - Неполнота или отсутствие отдельных нормативно-правовых документов - Неоднозначность толкования отдельных статей ФЗ-273 и нормативно-правовых документов, регламентирующих деятельность и ответственность субъектов образовательного процесса и школе в целом. <p>4. Материально-технические</p> <ul style="list-style-type: none"> - Недостаточная материально-техническая база для внедрения КМУР <p>5. Социально-педагогические</p> <ul style="list-style-type: none"> - Недостаточность профессиональной инициативы и компетентности у отдельных педагогов по реализации углубленных программ и использованию образовательных технологий. - Неготовность отдельных педагогов выстраивать партнерские отношения с другими субъектами образовательного процесса, партнерами социума. |
| Условия реализации модели учительского роста | |
| <p>Нормативно-правовые условия реализации модели учительского роста</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Приказ о внедрении модели учительского роста в образовательной организации 2. План внедрения модели учительского роста в образовательной организации 3. Утвержденная Программа внедрения модели учительского роста в образовательной организации 4. Утвержденная Программа контроля внедрения модели учительского роста 5. План контроля внедрения модели учительского роста | |
| Документальное обеспечение модели учительского роста в образовательной организации | |
| <p>Примерная локальная нормативная база внедрения модели</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Программа внедрения модели учительского роста в образовательной организации 2. Программа контроля внедрения модели учительского роста в образовательной организации 3. Положение об индивидуальном плане профессионального развития педагога в образовательной организации |

| | | |
|---|--|---|
| <p>учительского роста в образовательной организации</p> | <p>4.Положение об эффективном контракте 5.Положение о стимулирующих выплатах в образовательной организации 6. Положение об аттестации педагогических работников 7.Положение о повышении квалификации педагогических работников 8. Положение о проведении семинаров в образовательной организации 9. Положение о проведении мастер - классов в образовательной организации 10. Положение о проведении ярмарки - выставки педагогических идей в образовательной организации 11.Положение о методической службе в образовательной организации 12. Положение о конкурсе « Учитель - года», « Класный – класный» 13. Положение о работе творческих и проблемных групп 14. Положение о работе коллектива в командах 15. Положение о работе с молодыми педагогами 16. Положение о социально- психологической службе 17.Положение о педагогическом совете 18. Положение о службе информационного обеспечения</p> | |
| <p>Программа (стратегия, план) внедрение модели учительского роста в образовательной организации</p> | <p>Этап осмысления и принятия типовой модели руководством и педагогическим коллективом образовательной организации</p> | <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> | <p>1.Проведение анализа конкретных условий деятельности школы: особенности микрорайона школы, наличие учреждений образования, культуры, спорта, с которыми необходимо простроить 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.</p> |

| | | | | | | |
|--|---|---|---|---|--|--|
| | | <p>3. Подготовка к внедрению модели учительского роста как необходимому условию успешности профессиональной деятельности.</p> <p>4. Проведение цикла методических семинаров, актуализирующих необходимость создания в школе условий для повышения профессиональной компетентности педагогов с целью повышения качества образования.</p> | | | | |
| | <p>Этап разработки дорожной карты внедрения адаптированной модели и создания рабочей группы руководящих и педагогических работников по внедрению адаптированной модели</p> | <p>№</p> | <p>Мероприятия</p> | <p>Результат</p> | <p>Отчетная документация</p> | <p>Ответственный</p> |
| | | <p>1.</p> | <p>1. Выявление проблемных зон каждого учителя - проведение диагностических мероприятий по определению уровня профессиональной компетентности педагогов. Проведение самооценки педагогами уровня соответствия качества своей профессиональной деятельности требованиям профессионального стандарта.</p> <p>2. Составление плана повышения квалификации и самообразования для каждого педагога.</p> <p>3. Разработка программы повышения</p> | <p>Программы повышения квалификации педагогов</p> <p>Организация мониторинга и контроля</p> | <p>1. Анализ профессиональных затруднений.</p> <p>2. План повышения квалификации педагогов</p> <p>3. КМУР ОО.</p> <p>4. План тьюторского сопровождения педагогов ОО.</p> | <p>Руководители ОО. Специалисты УпрО</p> |

| | | | | | | |
|--|--|----|---|---|---|--|
| | | | <p>квалификации по развитию профессионального роста учителя в ОО.</p> <p>4.Разработка КМУР ОО и включение мероприятий комплексной модели учительского роста, в программу развития школы.</p> <p>4.Реализация программ повышения квалификации по развитию профессионального роста учителя.</p> | | | |
| | | 2. | <p>Проведение цикла установочных семинаров для разных категорий представителей образовательных организаций по реализации модели взаимодействия соседних школ</p> | <p>Осуществление методической поддержки учителям - предметникам</p> | <p>Индивидуальные планы самообразования для каждого педагога.</p> | <p>Тьюторы, руководители творческих групп, руководители групп педагогов.</p> |
| | | 3. | <p>Формирование банка методических рекомендаций по сопровождению развития профессионального</p> | <p>Банк методических рекомендаций</p> | <p>Банк методических рекомендаций.</p> | <p>Рабочая группа ОО</p> |

| | | | | | | |
|--|--|----|---|---|---|---|
| | | | роста учителя с учетом специализации учителя и перечня направлений обновления содержания общего образования. | | | |
| | | 4. | Участие педагогов в учебно-методических мероприятиях по обновлению содержания общего образования, методов обучения на стажерских площадках и у учителей–наставников | Программы мероприятий | План мероприятий по обновлению содержания общего образования, методов обучения на стажерских площадках у учителей–наставников | Рабочая группа ОО. |
| | | 5. | Проведение промежуточной диагностики, корректировка планов методического сопровождения педагогов ОО | Обобщенные результаты диагностики по каждому педагогу | Экспертные заключения | Руководители ОО. Рабочая группа ОО. |
| | | 6 | Организация и проведение общественной - профессиональной экспертизы деятельности учителя. | 1.Диагностические карты общественной - профессиональной экспертизы 2.Экспертные заключения | | |
| | | 7. | Проведение родительских собраний с целью | Информирование родительской общественности о | Программа воспитательной работы. | Руководители ОО, тьюторы, рабочая группа. |

| | | | | | | | |
|---|--|--|--|---|--------------------------------------|--|--|
| | | | информирования о результатах деятельности ОО, реализации ФГОС, по проблемным вопросам в сфере воспитания | результатах работы ОО | Программа дистанционного обучения. | | |
| | | 8. | Организация дистанционного обучения по различным образовательным программам и сетевого взаимодействия. | Создание пространства профессионального образования педагогов | | | |
| | | | | | | | |
| | Этап первичной реализации адаптированной модели, мониторинга достигаемых результатов и коррекции адаптированной модели | <p>- <u>входной мониторинг</u>: выявление имеющихся рисков, профессиональных компетенций педагога, его самообразовательные позиции;</p> <p>- <u>мониторинг промежуточных результатов</u>: выявление позитивных тенденций, внедрение модели учительского роста, профессионального роста, повышение социального статуса;</p> <p>- <u>мониторинг итогов первого этапа</u>: повышение профессиональных компетенций педагога через внедрение модели учительского роста, изменение мотивации, повышение качества работы учителя.</p> | | | | | |
| Программа (план) внутреннего контроля внедрения модели роста в образовательной организации | Мониторинги: | | | | | | |
| | 1) Анализ нормативных документы ОУ 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 | Анализируемы 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 педагогических работников школы | | | | |
| 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 школы | | | | |
| 1 | Программа повышения квалификации по развитию профессионального роста учителя | Постоянно | Руководители, наставники групп. | Количество педагогов, успешно прошедших курсы ПК |
| 2 | Организация и проведения учебно-методических мероприятий по обновлению содержания общего образования. | Постоянно | Заместители директора | Уровень организации, проведения мероприятий (согласно программе). Востребованность мероприятий и актуальность тем мероприятий. |
| 3 | Диагностика, корректировка планов методического сопровождения | Ежемесячно | Заместители директора | Промежуточная диагностика, корректировка планов методического сопровождения групп педагогов. |
| 4 | Общественно - профессиональная | По плану. | Общественные эксперты | Диагностические карты Результаты диагностики |

| | | | | | |
|--|---|--|---------------------|----------------------------|---|
| | | экспертиза деятельности учителя | | | |
| | 5 | Диагностика удовлетворенностью мероприятиями по повышению квалификации педагогических работников школы | 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. |
| План контроля за реализацией Программы финансирования внедрения модели учительского роста в образовательной | <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. |

| | |
|--|--|
| организации | |
| Материально-техническая обеспеченность модели учительского роста в образовательной организации | |
| Модель материально-технического обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной организации | <p style="text-align: center;">В рамках проекта «Информационное обеспечение»</p> <p>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>Её создание и развитие представляет собой технически сложную и затратную задачу. Но именно она позволяет школе коренным образом модернизировать свой технологический базис и постепенно осуществлять движение к открытой образовательной системе, отвечающей современным требованиям. Электронные и традиционные учебные материалы позволят гармонично дополнять друг друга и повысят уровень взаимодействия всех участников образовательного процесса. Использование новейших информационных технологий будет способствовать решению педагогических задач, которые сложно или невозможно решать традиционными методами.</p> <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 слабо развита информационно-образовательная среда. По данным самообследования количество компьютеров на одного ученика составляет 0,03 ед.</p> <p>На сегодняшний день ИКТ – необходимый инструмент практически любой деятельности, следовательно, овладение ИКТ-компетенциями является выполнением социального заказа современного общества, направленного на подготовку подрастающего поколения к полноценной работе в условиях глобальной информатизации всех сторон общественной жизни.</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 возможности</p> |

реализовать знания в практической деятельности, не могут сформировать устойчивые навыки эффективного применения современных технологий обучения.

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

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

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

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

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

1. Оснащение необходимым оборудованием:

- компьютерный класс
- 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)

| | | | | |
|--|---|---|----------------------|--|
| | <p>- оснащение тренажерного зала - реконструкция школьного стадиона (в рамках муниципальной программы). 2. В целях обновления содержания образования приобретение необходимого программного обеспечения. 3. Пополнение и оснащение методической литературой школьной библиотеки. 4. Повышение доступа к сети Интернет для расширения возможности применения дистанционных образовательных технологий.</p> | | | |
| <p>Программа (стратегия, план) материально-технического обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной организации</p> | <p>Цель программы: укрепление и совершенствование материально-технической обеспечения как одно из условий внедрения модели учительского роста в образовательной организации. Задачи: 1. Оснащение образовательного процесса необходимым оборудованием, программным обеспечением для учительского роста, повышения качества учебно-воспитательного процесса. 2. Повышение квалификации сотрудников школы в области информационных технологий и информационной компетентности. 3. Своевременное пополнение информационного банка школы. Основные этапы реализации модели: 1. Анализ состояния материально-технического обеспечения образовательной организации и выявление потребностей с точки зрения его влияния на профессиональный рост учителя. 2. Этап ресурсного обеспечения школы: насыщения образовательной среды цифровым оборудованием, накопления и систематизации цифрового контента, обеспечения компьютерной грамотности учителей, создания и освоения новых программ внеурочной деятельности. 3. Внедрение информационно-коммуникационных технологий в учебный процесс, реализация программ, индивидуализация образовательного процесса. 4. Мониторинг эффективности использования оборудования в образовательном процессе, его влияния на профессиональный рост учителя.</p> | | | |
| План реализации программы | | | | |
| № | Мероприятия | Срок реализации | Ответственный | Планируемые результаты |
| 1 | Проведение инвентаризации материально-технической, учебно-методической, информационной базы школы с целью ее соответствия задачам проекта | На начало 2018, 2019 финансовых годов | Рабочая группа | Экспертная оценка. План мероприятий по укреплению материально-технической базы (определение |

| | | | | |
|---|---|---------------------------------------|---|--|
| | | | | приоритетов в приобретении оборудования) |
| 2 | Формирование заявки на приобретение необходимого оборудования для обеспечения готовности к введению ФГОС СОО за счет средств муниципального бюджета | На начало 2018, 2019 финансовых годов | Директор школы | Материальные средства, выделенные из муниципального бюджета на оснащение школы для готовности к внедрению ФГОС СОО |
| 3 | Приведение материально-технических условий школы в соответствие с требованиями ФГОС СОО | 2018 - 2020 г.г. | Директор школы | Обновление материально-технической базы школы |
| 4 | Паспортизация кабинетов | 1 раз в год | Заведующие кабинетами | Паспорт учебного кабинета |
| 5 | Разработка учебных дистанционных курсов для работы с детьми. Разработка программ внеурочной деятельности с учетом использования нового оборудования | 2018 г. | Педагоги | Включение в систему дистанционного образования 5-6 педагогов школы. Обновление перечня курсов внеурочной деятельности и создание условий их реализации |
| 6 | Создание возможностей для внедрения дистанционных форм обучения детей | 2018 г. | Педагоги, заместители директора по учебной работе | Обучение ряда учащихся на учебных курсах в рамках дистанционного обучения |
| 7 | Поиск партнеров и заключение договоров сетевого взаимодействия по использованию оборудования с | 2018 - 2020 г.г. | Директор, заместители директора | Решение проблемы в условиях отсутствия средств на |

| | | | | | |
|--|--|---|------------------------|---|--|
| | | учреждениями системы дополнительного и профессионального образования | | | 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 организации | <p>Качество материально-технического обеспечения образовательного процесса оценивается по следующим показателям: -наличие и в перспективе расширение, а также обновление парка мультимедийной и интерактивной техники; -программно-информационное обеспечение, наличие и эффективность использования интернет-ресурсов в учебном процессе; -оснащенность учебных кабинетов современным оборудованием, средствами обучения и мебелью; -обеспеченность методической и учебной литературой.</p> | | | | |
| | № | Мероприятия | Срок реализации | Ответственный | Результат |
| | 1 | Организация мониторинга по вопросу оснащённости учебного процесса и оборудования учебных помещений школы в соответствии с требованиями ФГОС СОО | ежегодно | Заместитель директора по АХР, Заместители директора по УВР | Экспертная оценка |
| | 2 | Паспортизация кабинетов | 1 раз в год | Заведующие кабинетами | Паспорт учебного кабинета. Выявление потребностей, контроль соответствия материально-технического обеспечения учебных кабинетов нормативным требованиям |
| | 3 | Мониторинг использования ИКТ оборудования в учебном процессе: | ежегодно | Руководители школьных | Наличие у учителей первоначальных |

| | | | | |
|---|---|----------|---|---|
| | <p>Экспертиза рабочих программ по предметам с включением в календарно-тематическое планирование информации об использовании информационно - коммуникационных технологий и соответствующего оборудования.</p> <p>Мониторинг участия педагогов, в вебинарах, сетевых сообществах, использования дистанционных форм повышения квалификации</p> | | методических объединений, заместители директора | <p>навыков проектирования уроков и внеурочных занятий с использованием инновационного оборудования:</p> <p>уверенный пользователь ПК, активное использование ЦОР и ЭОР в образовательной практике,</p> <p>формирование информационной, образовательной среды, активизация сетевого взаимодействия</p> |
| 4 | Обеспечение контролируемого доступа участников образовательного процесса к информационным образовательным ресурсам в сети Интернет | ежегодно | Заместители директора, библиотекарь | Обеспечение информационной безопасности образовательного процесса |
| 5 | Анализ работы дистанционных курсов | ежегодно | Заместители директора | Наличие объективных показателей результативности реализации проекта |
| 6 | Мониторинг эффективности 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 | Создание условий для профессионального роста, саморазвития и самосовершенствования педагогов | |
| Программа (стратегия, план) развития кадрового потенциала при внедрении модели учительского роста в образовательной организации (описание технологии и структуры проведения мероприятий по укреплению кадрового потенциала школы) | Создание правовых, организационных условий для роста общекультурной компетентности педагога и его профессионального роста | <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. |

| | | |
|--|---|--|
| | Совершенствование управленческой компетенции администрации образовательной организации | <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. - 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 |