

Комплексная Модель учительского роста в образовательной организации

Комплексная модель учительского роста для школы с низкими результатами обучения	
Цель	Создать условия профессионального и карьерного роста педагогов, улучшить их социальный статус.
Задачи:	<p>1. Создать условия профессионального роста педагогов.</p> <p>1.1. Внести изменения в локальную нормативную базу школы.</p> <p>1.2. Разработать мониторинг профессиональных компетенций учителя.</p> <p>1.3. Создать систему мероприятий по укреплению кадрового потенциала в школе.</p> <p>1.4. Обеспечить научно-методическое сопровождение деятельности педагогов школы.</p> <p>2. Создать условия профессионального роста педагогов</p> <p>2.1. Дифференцировать трудовую деятельность.</p> <p>2.2. Внедрить новый стандарт педагога (введение новых должностей; определение новой системы финансирования; заключение эффективных контрактов; внесение изменений в систему стимулирования и др.).</p> <p>3. Улучшить социальный статус педагога</p> <p>3.1. разработать и реализовать программу финансирования комплексной модели учительского роста в школе.</p> <p>3.2. разработать и реализовать программу материально-технического обеспечения комплексной модели учительского роста в школе.</p> <p>3.3. Укрепить и повысить взаимодействие с участниками образовательных отношений и вывести статус учителя на более престижный уровень.</p>
Специфика образовательной организации	<p>Школа реализует Федеральные государственные образовательные стандарты, имеет низкие результаты обучения и функционирует в сложных социальных условиях, а именно:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сложный контингент учащихся (ежегодное уменьшение доли талантливых и одаренных учащихся); - обучаются дети разных национальностей; - недостаточное финансирование для осуществления полноценного дистанционного обучения; - низкий уровень образования и педагогической культуры родительской общественности; - ежегодное старение педагогического коллектива. <p>Школа располагается в микрорайоне, где практически отсутствует строительство нового жилья и удалена от центра города, где сосредоточены все учреждения дополнительного образования.</p> <p>На начало 2016-2017 учебного года за парты 390 учеников. В том числе 1-4-е классы - 209 человек, 5-9-е классы - 181 человек. Количество учащихся, обучающихся по общеобразовательной программе, составляет- 253 человека, по адаптированной образовательной программе начального общего, основного общего образования для учащихся с задержкой психического развития- 40 человек, по адаптированной образовательной программе начального общего, основного общего образования для учащихся с умственной отсталостью- 97 человек. Из 390 человек 42 ребенка-инвалида, 33 ученика находятся на индивидуальном обучении на дому. На основном уровне обучения инклюзивное образование, которое предусматривает наличие в общеобразовательных классах 2-4 ученика с задержкой психического развития.</p>
Категории участников мероприятий по укреплению кадрового	<ul style="list-style-type: none"> - администрация школы; - руководители школьных методических объединений; - педагоги (в том числе учителя начального общего образования, учителя-предметники, педагоги-психологи, классные руководители,

потенциала	библиотекарь); - администрация и педагоги организаций-участников сетевого взаимодействия (вуз, академия переподготовки и повышения квалификации работников образования, центр дополнительного образования детей, средств массовой информации, библиотека).
Функции участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала	
Администрация образовательной организации	<ul style="list-style-type: none"> - общее руководство разработкой и реализацией плана внедрения модели учительского роста в школе; - обеспечение реализации плана внедрения модели учительского роста в школе; - координация, контроль плана внедрения модели учительского роста в школе; - определение приоритетных направлений работы по реализации плана внедрения модели учительского роста в школе; - регулирование и коррекция образовательных процессов, связанных с реализацией плана внедрения модели учительского роста в школе; - внедрение новых эффективных способов работы с педагогическим коллективом; - осуществление взаимосвязи со структурами, участвующими в реализации программы.
Руководители школьных методических объединений	<ul style="list-style-type: none"> - корректировка плана внедрения модели учительского роста в школе; - осуществление взаимосвязи со структурами, участвующими в реализации плана внедрения модели учительского роста в школе; - подготовка методических рекомендаций для работы по реализации плана внедрения модели учительского роста в школе; - определение критериев эффективности реализации плана внедрения модели учительского роста в школе; - разработка новых педагогических форм, способов и методов работы; - диагностирование затруднений учителей и планирование работы по их устранению и недопущению; - организация системы работы с молодыми специалистами; - оказание методической помощи в подготовке уроков, подборе дидактических материалов, наглядных пособий, учебников и учебных пособий, дополнительной литературы, а также в выборе форм проведения занятий, контроля знаний (по мере необходимости).
Педагоги (учителя-предметники, педагоги-психологи, классные руководители, библиотекарь)	<p>Учитель-предметник:</p> <ul style="list-style-type: none"> - создание педагогических условий для успешного обучения, развития и воспитания детей (функция «обучение и воспитание»); - обеспечение профориентационной направленности уроков; - осуществление педагогического просвещения родителей (законных представителей), регулирование и согласование воспитательных воздействий семьи и школы (функция «взаимодействие с родителями»); - использование современных методов преподавания, анализа; - обобщение и систематизация материалов и результатов собственной педагогической деятельности через анализ и самоанализ; - повышение методической активности через участие в педагогических советах, семинарах, круглых столах, конференциях, конкурсах и т.д. <p>Педагог-психолог:</p> <ul style="list-style-type: none"> - психологическая диагностика проблемы низких результатов обучения; - разработка плана мероприятий, рекомендаций для педагогического коллектива по преодолению проблемы низких результатов обучения; психологическое сопровождение детей с особенностями развития; - помощь педагогам, классным руководителям в выявлении условий, необходимых для развития ребенка в соответствии с его возрастными и индивидуальными особенностями; - разработка и реализация программ для адаптации детей с девиантным поведением; - психологическое сопровождение учащихся 9 классов при подготовке к государственной итоговой аттестации; - психологическое сопровождение учащихся, находящихся в сложных социальных условиях; - анализ и обсуждение педагогами результатов и проблем преподавания;

	<ul style="list-style-type: none"> - разработка методических рекомендаций для коррекции стиля общения в коллективе; - рекомендации по профилактике и разрешению конфликтных ситуаций в коллективе школы. <p>классные руководители:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализ и оценка индивидуальности учащегося, состояния и условий семейного воспитания, становления и формирования классного коллектива, подростковых групп, объединений, обеспечивающих социализацию каждого ребенка; - регулирование межличностных отношений между детьми, взаимоотношений с педагогами, с окружающими людьми; - прогнозирование уровней индивидуального развития ребенка; - обеспечение связи общеобразовательной организации с семьей; - проведение консультаций, бесед с родителями (законными представителями) учащихся; - взаимодействие с педагогами, работающими в классе; - стимулирование и учет разнообразной деятельности учащихся, в том числе в системе дополнительного образования детей. <p>библиотекарь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обеспечение доступа к информации; - обеспечение образовательного процесса учебной литературой; - участие в процессе воспитания культурного и гражданского самосознания; - содействие в развитии читательской компетентности учащихся.
<p>Администрация и профессорско-преподавательский состав организаций-участников сетевого взаимодействия (вуз, академия переподготовки и повышения квалификации работников образования, центров дополнительного образования детей, средств массовой информации и других информационных структур, в том числе библиотеки; и другие)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - обеспечение повышения квалификации учителей на всех уровнях; - разработка программ дополнительного профессионального образования, повышения квалификации, разработка методических материалов, рекомендаций для педагогов; - оказание помощи в методологии и технологии; - обеспечение информационной открытости деятельности школы; - совершенствование управленческой компетенции администрации школы; - консультирование; - профессиональные тренинги, направленные на раскрытие внутреннего потенциала педагога; - разработка авторских образовательных программ; - участие в различных формах методической работы педагогов; - проведение конференций, семинаров по обмену опытом, профессиональных конкурсов; - информирование педагогов о современных требованиях к деятельности педагога, передовом педагогическом опыте, эффективных формах и методах организации деятельности учащихся.
<p>Ожидаемые результаты и риски внедрения модели учительского роста</p>	<p>Риски:</p> <ul style="list-style-type: none"> - отсутствие внебюджетного финансирования; - недостаточность бюджетного финансирования; - некомпетентность учителей по планированию развития своего потенциала; - недостаточная материально – техническая база для реализации модели учительского роста и изношенность имеющегося оборудования; - уменьшение норм часов учебной нагрузки при увеличении обязательной методической нагрузки на учителей (старший учитель, ведущий учитель) в связи с изменением должностных обязанностей; -отсутствие нормативных правовых актов, регламентирующих формирование штатного расписания школы с учетом введения новых

	<p>должностей;</p> <ul style="list-style-type: none"> - переход на типовую модель может создать психологическое напряжение у части педагогического коллектива; - недостаточный уровень мотивации у педагогов; -отсутствие молодых кадров и увеличение работников пенсионного и предпенсионного возраста. <p>Ожидаемые результаты:</p> <ul style="list-style-type: none"> -профессиональный рост и личностная самореализация педагога; -удовлетворенность учителя профессиональной деятельностью; -мотивационная готовность и практическая ориентированность учителя на инновационные процессы и использование современных образовательных технологий; -проектирование педагогом индивидуального образовательного маршрута профессионально-личностного развития; -повышение качества образования в школе; -успешное прохождение педагогами аттестации; -повышение рейтинга школы среди школ города.
Условия реализации модели учительского роста	
Нормативно-правовые условия реализации модели учительского роста	
Документальное обеспечение модели учительского роста в образовательной организации	
<p>Примерная локальная нормативная база внедрения модели учительского роста в образовательной организации</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Устав школы; - договор с Учредителем; - Штатное расписание школы; - должностные инструкции работников в школе; - договор образовательного учреждения с родителями (законными представителями) учащихся; - Коллективный договор; - Правила внутреннего трудового распорядка работников школы; - Положение об Управляющем совете школы; - Положение о методическом объединении учителей-предметников школы; - Положение об учебном кабинете в школе; - Положение о наставничестве в школе; - Положение о дополнительном образовании учащихся; - Положение о работе со слабоуспевающими и неуспевающими учащимися в школе; - Положение о портфолио учителя школы; - Положение о школьном конкурсе профессионального мастерства педагогов «Учитель года»; - Положение об организации повышения квалификации и переподготовки педагогических работников; - Положение о педагогическом мониторинге. Основные направления педагогического мониторинга. - Положение о публикациях на страницах профессиональных Интернет-сообществ; - Положение о Медиатеке; - Положение о школьном сайте; - Договор о сетевом взаимодействии с образовательными учреждениями городского округа. <p><u>Внести изменения в локальные акты:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Программа развития школы;

	<ul style="list-style-type: none"> - Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы, - Положение о премировании работников школы, - Положение об оплате труда работников школы, - Порядок определения показателей проявления компетентности педагогических работников школы. <p>Создать новые локальные акты</p> <ul style="list-style-type: none"> - план мероприятий по повышению профессионального уровня педагогических работников общеобразовательного учреждения, разработанный в соответствии с Комплексной программой повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций, утвержденной Заместителем Председателя Правительства Российской Федерации от 28.05.2014 № 3241п-П8, - Положение о порядке аттестации педагогических работников (в новой форме) школы, - План развития кадрового потенциала в школе, - Положение о рабочей группе по внедрению модели учительского роста в школе, - Эффективный контракт с работниками школы, - Положение о стажерской площадке, - Положение о порядке учета мнения выпускников школы, - Положение об Индивидуальной траектории развития учителя, - Положение о формировании и использовании средств на содержание и развитие материально-технической базы. 	
<p>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"> - внедрение КМУР в школе при взаимодействии с педагогическим коллективом и родителями (законными представителями) через педагогические советы, административные совещания, работы методических объединений и методических советов школы; - мотивация коллектива на повышение качества образования; - прогнозирование результата за счет выбранной модели организационно-кадрового обеспечения.
	<p>Этап адаптации типовой модели к условиям (внешним и внутренним) школы</p>	<p>В школе обучаются дети (80%), которых находятся в тяжелой жизненной ситуации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - без попечения родителей (законных представителей); - дети-инвалиды; - дети с ОВЗ (ЗПР, с легкой степенью УО); - беженцы, вынужденные переселенцы; - малоимущие семьи; - дети с отклонениями в поведении; - дети, находящиеся в социально-опасном положении, зарегистрированные в едином городском банке данных.

	Этап разработки дорожной карты внедрения адаптированной модели и создания рабочей группы руководящих и педагогических работников по внедрению адаптированной модели						
		№	Мероприятие	Результат	Отчетная документация	Сроки	Ответственный
		Шаг № 1. Создание совета и рабочей группы для управления реализацией типовой комплексной модели учительского роста, ориентированной на поддержку школ с низкими результатами обучения					
		1.1	Анализ нормативного правового обеспечения субъектов Российской Федерации, регламентирующего формирование региональных систем учительского роста и поддержки школьных педагогических команд с целью повышения качества образования в школах с низкими результатами обучения	Проведение анализа нормативного правового обеспечения субъектов Российской Федерации, регламентирующего формирование региональных систем учительского роста и поддержки школьных педагогических команд с целью повышения качества образования в школах с низкими результатами обучения	Аналитическая записка	Январь-март	Руководитель муниципального органа управления образованием, администрация школы, руководители МО
		1.2	Анализ нормативно-правовой базы школы на предмет ее актуальности, полноты,	Анализ нормативно-правовой базы школы на предмет ее актуальности, полноты, соответствия	Приказ о разработке локальных актов, соответствующ	Апрель	Администрация школы, руководители МО

			соответствия решаемым задачам	решаемым задачам.	их текущим решаемым задачам школы		
		1.3	Изучение успешных региональных практик формирования систем учительского роста и поддержки школьных педагогических команд с целью повышения качества образования в школах с низкими результатами обучения и школах	Проведение анализа успешных региональных практик формирования систем учительского роста и поддержки школьных педагогических команд с целью повышения качества образования в школах с низкими результатами обучения	Аналитическая записка	Январь-март	Руководитель муниципального органа управления образованием, администрация школы, руководители МО
		1.4	Создание стажерской площадки на базе ресурсного центра с высокими результатами образования. Приказ о создании региональных стажерских площадок	Создание стажерской площадки на базе ресурсного центра с высокими результатами образования	Приказ о создании муниципальной стажерской площадки, Договор о взаимодействии и с ресурсным центром	Сентябрь	Руководитель муниципального органа управления образованием, директор школы
		1.5	Анализ профессиональных сообществ педагогических работников с целью определения актуальных потребностей в создании единого информационного пространства для педагогических работников школ с низкими результатами обучения и школ	Проведен анализ успешных региональных практик формирования систем учительского роста и поддержки школьных педагогических команд с целью повышения качества образования в школах с низкими результатами обучения	Аналитическая справка	Январь-март	Руководитель муниципального органа управления образованием, администрация школы, руководители МО

		1.6	Создание сетевых профессиональных сообществ по обмену опытом и подключения к единой информационной инновационной базе	Создание сетевых профессиональных сообществ по обмену опытом и подключение к единой информационной инновационной базе	Приказ о создании сетевых сообществ	Сентябрь	Руководитель муниципального органа управления образованием, ИРО (методисты), директор школы	
		1.7	Создание школьного совета и рабочей группы для управления плана внедрения модели учительского роста в школе	Создание совета и рабочей группы для управления плана внедрения модели учительского роста в школе	Приказ о создании совета и рабочей группы для управления плана внедрения модели учительского роста в школе	Август-сентябрь	Директор школы	
		Шаг № 2. Внесение необходимых изменений в организационное, финансово-экономическое, информационное, кадровое, материально-техническое обеспечение						
		2.1 Организационное обеспечение реализации типовой комплексной модели учительского роста, ориентированной на поддержку школ с низкими результатами обучения						
		2.1.1	Внесение необходимых изменений в локальную нормативную базу внедрения модели учительского роста	Внесены необходимые изменения в локальную нормативную базу внедрения модели учительского роста	Приказ о внесении необходимых изменений в локальную нормативную базу внедрения модели учительского роста	Май-август	Администрация школы	
2.1.2	Корректировка основных образовательных программ начального общего, основного общего образования	Внесение изменений в образовательные программы	Приказ о внесении изменений в образовательные программы	Ежегодно (август-сентябрь)	Администрация школы, руководители МО			

		2.1 .3	Разработка методических рекомендаций по поддержке школьных педагогических команд с целью повышения качества образования	Разработаны методические рекомендации по поддержке школьных педагогических команд с целью повышения качества образования	Методические рекомендации по поддержке школьных педагогических команд с целью повышения качества образования	Сентябрь-октябрь	Администрация школы, руководители рабочих групп
		2.1 .4	Организация взаимодействия участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала школы	Описание взаимодействия участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала школы	Описание взаимодействия участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала школы	Сентябрь (ежегодно)	Администрация школы, руководители рабочих групп
		2.1 .5	Организация сетевого взаимодействия (академий переподготовки и повышения квалификации работников образования, центров дополнительного образования детей, средств массовой информации и других информационных структур, в том числе библиотеки; и др.) в научно-методическом обеспечении развития учительского потенциала.	Описание сетевого взаимодействия в научно-методическом обеспечении развития учительского потенциала	Описание сетевого взаимодействия в научно-методическом обеспечении развития учительского потенциала	Весь период	Руководители региональных, муниципальных органов управления образованием, руководитель школы

2.2 Финансово-экономическое обеспечение реализации типовой комплексной модели учительского роста, ориентированной на поддержку школ с низкими результатами обучения					
2.2.1	Разработка схемы бизнес-процессов реализации национальной системы учительского роста в школе	Разработанная схема бизнес-процессов реализации национальной системы учительского роста в школе	Схема бизнес-процессов реализации национальной системы учительского роста в школе	Декабрь	Руководитель муниципального органа управления образованием.
2.2.2	Расчет потребностей в расходах школы.	Рассчитанные потребности в расходах школы.	Описание потребностей в расходах школы.	Декабрь	Руководитель муниципального органа управления образованием, заместитель директора по хозяйственной части школы.
2.2.3	Разработка финансовых механизмов реализации системы учительского роста.	Разработаны финансовые механизмы реализации системы учительского роста	Описание финансовых механизмов реализации системы учительского роста	Июль	Руководитель муниципального органа управления образованием, директор школы
2.3 Информационное обеспечение реализации типовой комплексной модели учительского роста, ориентированной на поддержку школ с низкими результатами обучения					
2.3.1	Размещение информации о ходе реализации типовой комплексной модели учительского роста в СМИ, сети Интернет	Информация о ходе реализации типовой комплексной модели учительского роста, размещённая в СМИ, сети Интернет	Информация о ходе реализации типовой комплексной модели учительского роста размещённая в СМИ, сети Интернет	Весь период	Руководитель муниципального органа управления образованием, администрация школы, руководители рабочих групп.
2.4 Кадровое обеспечение реализации типовой комплексной модели учительского роста, ориентированной на поддержку школ с низкими результатами обучения					

		2.4 .1	Определение участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала школы.	Определение участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала школы.	Приказ об утверждении участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала школы.	Сентябрь	Администрация школы, руководители рабочих групп
		2.4 .2	Создание обучающих (стажерских) площадок, обучение на которых ведется силами профессиональной команды тьюторов, прошедших специальную подготовку на курсах	Создание обучающих (стажерские) площадки, обучение на которых ведется силами профессиональной команды тьюторов, прошедших специальную подготовку на курсах	Приказ о создании обучающих (стажерских) площадок.	Сентябрь	Администрация школы
2.5 Материально-техническое обеспечение реализации типовой комплексной модели учительского роста, ориентированной на поддержку школ с низкими результатами обучения							
		2.5 .1	Проведение работ по укреплению материально-технической базы школы.	Проведены работы по укреплению материально-технической базы школы.	Описание работ по укреплению материально-технической базы школы.	Июль	Директор школы
Шаг № 3. Организация и проведение мероприятий по поддержке школ с низкими результатами обучения							
		3.1	Реализация программ повышения квалификации по развитию профессионального роста учителя с учетом специализации учителя	Реализация программ повышения квалификации по развитию профессионального роста учителя с учетом специализации учителя	Отчет учителя по реализации Программы повышения квалификации по развитию профессионального роста	ежегодно	Заместитель директора по УВР, руководители МО

		<p>3.2 Осуществление методической поддержки команд педагогических работников школы с учетом образовательной и воспитательной функции педагогических работников и с учетом различных категорий педагогических работников (учителя начального общего образования, педагоги-предметники, классные руководители): – информационно-методическое сопровождение педагогов; – консультативно-методическое сопровождение деятельности педагогов; – учебно-методическое сопровождение деятельности педагогов.</p>	Осуществление методической поддержки команд педагогических работников школы	Отчет заместителя директора по УВР, руководителя МО	ежегодно	Заместитель директора по УВР, руководитель МО
		<p>3.3 Обучение педагогических работников на стажерских площадках силами профессиональной команды тьюторов, прошедших специальную</p>	Обучение педагогических работников на стажерских площадках силами профессиональной команды тьюторов, прошедших специальную	Отчет тьюторов об обучении педагогических работников на стажерских площадках	Весь период	Заместитель директора по УВР, руководитель МО

			подготовку на курсах	подготовку на курсах			
		3.4	Осуществление сетевого взаимодействия (академий переподготовки и повышения квалификации работников образования, центров дополнительного образования детей, средств массовой информации и других информационных структур, в том числе библиотеки; и др.) участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала школы	Сетевое взаимодействие участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала школы	Отчет о сетевом взаимодействии и участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала школы.	Весь период	Администрация школы, заместитель директора по УВР, руководитель МО
	Этап первичной реализации адаптированной модели, мониторинга достигаемых результатов и коррекции адаптированной модели	<ul style="list-style-type: none"> - обработка всех данных, сравнение данных, полученных в ходе реализации адаптированной модели с ранее полученными данными; - корректировка, обработка адаптированной модели в соответствии с полученными результатами; - обобщение и описание хода и результатов внедрения адаптированной модели; - определение целей, задач и направлений стратегии дальнейшего развития модели учительского роста; - анализ качества знаний, уровня воспитанности, эмоциональной комфортности и морального удовлетворения учебно-воспитательным процессом учащихся, родителей, педагогов. 					
План внутреннего контроля внедрения модели учительского роста в образовательной организации	<p>Соответствие качества образования в школе нормативным требованиям развития школы (мониторинг, постоянное наблюдение).</p> <p>План контроля:</p> <ul style="list-style-type: none"> - контроль нормативных документов школы, качества образования по результатам ГИА и успеваемости по результатам школьного мониторинга. <p><u>Эффект от перехода на новые образовательные стандарты</u></p> <p>1. Повышение профессиональной компетентности учителей:</p> <ul style="list-style-type: none"> - число педагогов, прошедших курсы профессиональной переподготовки и курсы повышения квалификации; 						

	<ul style="list-style-type: none"> - количество педагогов с высшей и первой категорией (%); - число учителей, руководителей проектных и исследовательских работ учащихся; - количество педагогов, принимающих участие в организации, проведении методических мероприятий разного уровня; -повышение ИКТ-компетентности педагогов. <p>2. Совершенствование образовательной информационной среды школы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обновление и эффективное использование школьного интернет-сайта; - создание и функционирование персональных сайтов педагогов; - повышение уровня ИКТ-компетентности педагогов. <p>3. Активность и результативность участия педагогов и учащихся в проектной и исследовательской деятельности на разных уровнях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - количество учащихся, выполнивших проектные и исследовательские работы на уровне школы (%); - количество участников и победителей конференций, конкурсов (%); - количество победителей предметных олимпиад разного уровня (%); - количество педагогов, принимающих участие в научно-практических мероприятиях разного уровня, осуществляющих публикации статей (%). <p>4. Изменение школьной инфраструктуры.</p> <p>5. Трансляция результатов инновационной деятельности педагогического коллектива школы в социуме:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проведение на базе школы научно- методических мероприятий для учителей других школ; - публикации учебно-методических материалов.
Финансово-экономическая обеспеченность модели учительского роста в образовательной организации	
<p>Модель финансирования внедрения модели учительского роста в образовательной организации</p>	<ul style="list-style-type: none"> -привлечение спонсоров, участие в конкурсах, олимпиадах с денежными призами, иная приносящая доход деятельность за счет создания благоприятных условий и оказания качественных дополнительных платных образовательных услуг (если школа предоставляет платные услуги); -начисления на выплаты по оплате труда, расходы на подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, расходы на выплаты различного характера (молодым специалистам, отдых, на оздоровление), расходы на реализацию мер социальной поддержки педагогов по предоставлению на льготной основе жилищных условий, иные меры социальной поддержки (если это предусмотрено при заключении контракта); -введение новой системы финансирования по функционалу (учитель, старший учитель, ведущий учитель); -эффективный контракт укрепление и повышение социального статуса среди общественности; -оказание благотворительной помощи, социальное партнерство; -решение вопросов модернизации учебной базы школы, сотрудничество с академией повышения квалификации и переподготовки кадров, сетевое взаимодействие.
<p>План финансирования внедрения модели учительского роста в образовательной организации</p>	<ul style="list-style-type: none"> -разработка системы финансирования, учитывающего не только численность, но характеристики социальных условий, контингента; -дополнительное регулярное финансирование, обеспечивающее устойчиво эффективное функционирование, обеспечивается целевым финансированием программ качества результатов, новых видов деятельности и потребностей в соответствующих квалификациях персонала; -привлечение для работы в школу высококвалифицированных руководителей и учителей, оказание им поддержки и реализация мер по удержанию в школе за счёт создания на государственном уровне системы финансовых и карьерных стимулов; -совершенствование системы оплаты труда, предусматривающей возможность стимулирования педагогов через различные формы поощрения и вознаграждения, финансирование обучения и повышения квалификации педагогических кадров, их участия в

	<p>мероприятиях профессионального развития;</p> <ul style="list-style-type: none"> -материальное стимулирование педагогов через систему надбавок и доплат; -материальные поощрения за высокое качество обучения и воспитания, обусловленное работой в режиме инноваций и т.п.
<p>План контроля за реализацией Плана финансирования внедрения модели учительского роста в образовательной организации</p>	<p>Разработка системы мониторинга уровня профессиональной компетентности учителя, административный контроль за реализацией финансирования:</p> <ul style="list-style-type: none"> -мониторинг целевого использования бюджетных средств, эффективности целесообразности закупок, освоения средств на переподготовку педагогов, обновление технического оборудования, программного обеспечения и методических материалов, расходование стимулирующего фонда оплаты; -соблюдение финансово-экономического законодательства в процессе формирования и использования денежных фондов; -оценка эффективности финансово-хозяйственных операций; -оценка целесообразности произведенных расходов; -тарификация и штатное расписание, протоколы распределения стимулирующих выплат.
<p>Материально-техническая обеспеченность модели учительского роста в образовательной организации</p>	
<p>Модель материально-технического обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной организации</p>	<ul style="list-style-type: none"> -организация эффективного финансового менеджмента в образовательной организации -изменение качества условий педагогов; -обеспечение физической и психологической безопасности, без рисков для здоровья; -определение путей финансирования материально-технического обеспечения через: бюджетные средства, спонсорские средства, социальное партнёрство, средства, полученные от предоставления школой платных дополнительных образовательных услуг (по согласованию с Учредителем); -создание информационно-образовательной среды для планирования образовательного процесса каждым учителем, обеспечение необходимыми ИКТ-инструментами деятельности; -обеспечение инновационного процесса современными технологиями и техническими средствами; -обеспечение доступности повышения квалификации педагогов; обеспечение физической и психологической безопасности; -сохранение и развитие материально-технической базы учреждения; -ресурсная поддержка образовательных проектов педагогов; -автоматизация рабочих мест педагогов; -оснащение школы защитными средствами, обеспечивающими защиту педагогических и других работников, обучающихся в условиях чрезвычайных ситуаций.
<p>План материально-технического обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной организации</p>	<p>План создан для укрепления материально-технической базы школы на 2017-2020 й годы, разработан для реализации задач, вытекающих из возможностей школы и её потребностей.</p> <p>Разработка настоящего плана обусловлена необходимостью выработки единой стратегии по осуществлению целенаправленного, последовательного процесса укрепления материально-технической базы школы.</p> <p>Актуальность определяется тем, что в современных условиях реализовать социальный заказ государства, общества, родителей (законных представителей) возможно при условии достаточного материально-технического ресурса.</p> <p>В плане определены цели и задачи дальнейшего укрепления материально-технической базы школы и намечены основные направления и механизмы ее реализации.</p> <p>План ориентирован на улучшение материально-технической базы школы путем принятия мер, способствующих созданию условий для получения образования в полном объеме, предусмотренном государственным образовательным стандартом.</p> <p>План должен стать базовой основой для формирования и практического осуществления процессов укрепления материально-</p>

технической базы школы.

Пути решения:

1. Рациональное и эффективное использование бюджетных средств путем грамотного планирования, принятия оптимального решения на основе обоснованных критериев выбора и получения максимального результата при минимальных вложениях.
2. Привлечение внебюджетных средств, используя новые экономические возможности, открывающиеся перед учреждением в современных условиях рыночных отношений.
3. Реализация требований законодательных и иных нормативных правовых актов в области обеспечения безопасности, направленных на защиту здоровья и сохранения жизни учащихся, воспитанников и работников учреждения во время их трудовой и учебной деятельности от возможных наводнений, пожаров, аварий, террористических актов и других опасностей.

Сегодня решаются задачи текущего ремонта учебных кабинетов, компьютерного оборудования. Практика реализации плана ставит перед всем коллективом участников образовательного процесса – учителей, учащихся, заинтересованных родителей (законных представителей) следующие проблемы:

- модернизация информационно-вычислительной техники в кабинете информатики, реконструкция школьной локальной сети;
- модернизация тепловых и канализационных сетей;
- укрепление материально-технической базы школы (приобретение): ноутбуков, компьютеров; копировального оборудования, множительной техники; цифровой лаборатории; вычислительной техники; спортивного оборудования; танцевальных костюмов; музыкальных инструментов для школьного оркестра; электронно-цифрового оборудования; мобильного передвижного класса и др.

Работа по оснащению включает:

- дополнительную компьютеризацию школы и внедрение информационных технологий;
- создание предметно-развивающей среды с использованием современных обучающих технологий и дидактических материалов;
- обеспечение развития физической культуры и спорта, а также внедрение здоровьесберегающих технологий;
- снижение рисков возникновения пожаров, аварийных ситуаций, травматизма людей;
- повышение санитарно-эпидемиологического благополучия школы;
- укрепление антитеррористической безопасности;
- создание необходимой материально-технической базы для безопасного функционирования школы;
- оптимизацию расходов на создание систем безопасности.

Планирование и развитие материально-технической базы

Основные этапы работы по планированию оснащения школы:

1. Проведение анализа материально-технической базы школы и выявление потребностей в приобретении учебного оборудования в соответствии со спецификой и учебными программами, реализуемыми школой.
2. Изучение нормативных документов:
 - ГОСТы и нормативы для образовательных учреждений;
 - типовые перечни учебного оборудования и наглядных пособий для каждого типа образовательных учреждений;
 - санитарно-гигиенические нормы, правила техники безопасности;
 - рекомендации по оснащению различных видов помещений и т.п.
3. Изучение возможностей и предложений рынка учебного оборудования, мебели, технических средств обучения, спортивного инвентаря, технологического оборудования и т.д.
4. Определение планируемых объемов бюджетного финансирования и возможностей по привлечению внебюджетных средств.
5. Составление плана развития материально-технического оснащения школы на основе государственно-ориентированных подходов на ближайшую и долгосрочную перспективу:

	<ul style="list-style-type: none"> - оснащение современной компьютерной техникой, бытовым и технологическим оборудованием; - организация подготовки, переподготовки или повышения квалификации педагогических работников школы; - оснащение школы современной мебелью, соответствующей стандартам и гигиеническим требованиям; - обеспечение образовательного процесса учебно-наглядными пособиями; - обеспечение повышения качества спортивно-оздоровительной деятельности в школе; - повышение эффективности организационно-методической работы в школе; - обеспечение улучшения качества питания учащихся; - обеспечение строительными материалами текущего ремонта в школе. <p>Ожидаемый результат реализации перспективного плана по развитию материально-технической базы школы. Конечным результатом реализации перспективного плана по развитию материально-технической базы школы является:</p> <ul style="list-style-type: none"> - улучшение материально-технической базы, улучшение условий пребывания детей в школе; - развитие спортивной базы для физического развития детей; - максимально возможное снижение риска возникновения чрезвычайных ситуаций; - повышение безопасности пребывания учащихся и работников школы.
<p>План контроля за реализацией Плана материально-технического обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной организации</p>	<p>Мониторинг эффективности использования материально-технической базы школы в образовательном процессе. Анализ уровня ИКТ компетенции педагогических работников. Мониторинг обеспеченности педагогических работников учебной и справочной литературой, электронными и цифровыми средствами обучения. Анализ общественного мнения (родителя (законного представителя), учащегося) по вопросам соблюдения всех уровней безопасности в школе. Независимое тестирование и независимая аттестация педагогов.</p>
<p>Организационно-кадровое обеспечение</p>	
<p>Модель организационно-кадрового обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной организации</p>	<p>Цель: Создать условия для профессионального роста, саморазвития и самосовершенствования педагогов с учетом будущих потребностей школы в кадрах, на основе предполагаемых изменений; повышение статуса педагогов через включение их в продуктивную профессиональную деятельность.</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Создать правовые, организационные условия для роста общекультурной компетентности педагога и его профессионального роста. 2. Совершенствовать управленческую компетенцию администрации школы. 3. Обеспечить научно-методическое и информационно-методическое сопровождение педагогов. 4. Повысить мотивацию профессиональной деятельности педагогов.
<p>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> <ol style="list-style-type: none"> 1. Целенаправленная работа администрации школы по совершенствованию документальной базы (локальных актов), позволяющая обеспечить в школе стабильные, устойчивые условия, благоприятные для профессионального роста педагогов. 2. Мероприятия, направленные на развитие профессиональных компетенций педагогов: <ul style="list-style-type: none"> - внутришкольные: постоянно действующие круглые столы, педагогические советы, семинары, методические недели, проведение открытых уроков, организация наставничества, самообразование, аттестация, методические советы; - внешкольные: курсы повышения квалификации (любая форма), конкурсы педагогического мастерства, выступления на семинарах, конференциях и т.п.

	Совершенствование управленческой компетенции администрации образовательной организации	1. Курсы повышения квалификации, практико – ориентированные семинары, тренинги, стажировки. 2. Самосовершенствование в процессе самообразования.
	Научно-методическое сопровождение педагогов	Школа молодого специалиста. Обновление структуры и содержания методической службы с учетом основных направлений программы развития школы; внедрения инновационных образовательных технологий; создание гибкой системы повышения профессионального мастерства педагогов в процессе педагогической деятельности.
	Повышение мотивации профессиональной деятельности педагогов	- развитие системы стимулирования успешной профессиональной деятельности педагогов; - сохранение и укрепление здоровья педагогических работников.
План контроля за реализацией Плана развития кадрового потенциала при внедрении модели учительского роста в образовательной организации	1. Продолжить проведение педагогического мониторинга. 2. Провести обучение администрации школы современным технологиям оценки педагогов по реализации профессионального стандарта в сфере образования. 3. Мониторинг образовательной деятельности школы по итогам года. 4. Анализ активности и результативности участия педагогов в профессиональных конкурсах, конференциях и т.п. 5. Анкетирование учащихся, родителей (законных представителей), педагогов школы. 6. Контрольно-аналитическая деятельность по следующим направлениям: 6.1. состояние и результативность методической работы; 6.2. уровень профессиональной компетентности учителя.	
Научно-методическое сопровождение		
Информационно-методическое сопровождение педагогов	1. Планирование и подготовка: - выявление потребностей профессиональных групп и отдельных педагогов в сопровождении и поддержке; - разработка концепции сопровождения; - поиск возможных источников сопровождения; - разработка пакета методических материалов сопровождения; - определение критериев оценки эффективности сопровождения. 2. Сопровождение: - актуализация внутренних сил и резервных возможностей педагогов и профессиональных групп; - консультирование по конкретным проблемам; - информационная и аналитическая поддержка, обеспечение методическими разработками; - помощь в поиске оптимальных технологий и методик; - организация информационного обмена и контактов между педагогами;	

	<p>- диагностирование и разрешение профессиональных конфликтов.</p> <p>3. Рефлексия и анализ результатов сопровождения:</p> <p>- контроль и отслеживание изменений в деятельности педагогов (профессиональных групп);</p> <p>- итоговый анализ и оценка эффективности процесса сопровождения.</p> <p>4. Использование результатов сопровождения:</p> <p>- поддержка и развитие профессиональных инициатив;</p> <p>- разработка рекомендаций по организации и сопровождению инновационной деятельности педагогов.</p>
Консультативно-методическое сопровождение деятельности педагогов	<p>Организация методической поддержки (консультирование, тьюторство, помощь в работе творческих групп, педагогические советы, семинары).</p>
Учебно-методическое сопровождение деятельности педагогов	<p>- совершенствование методического мастерства;</p> <p>- формирование дополнительных компетенций;</p> <p>- обсуждения и беседы с различными специалистами;</p> <p>- консультации с экспертами в организациях, реализующих программы повышения квалификации и переподготовки педагогов с получением документа о повышении квалификации;</p> <p>- применение инновационных технологий;</p> <p>- применение методов активного обучения.</p>
Направления обновления содержания общего образования	<p>максимальное использование в обучении школьников культурного наследия (культуры нации, страны, региона); учет динамики изменений изучаемых научных идей, теорий в контексте развития мировой культуры; принятие обучающимися общечеловеческих, культурных ценностей, правовых и нравственно-эстетических норм жизнедеятельности в социуме, развитие у учащихся плюралистического мировоззрения.</p> <p>Дифференциация содержания образования в зависимости от типа школ, профиля классов, учебного предмета, которая направлена на более полный учет интересов, возможностей и индивидуальных особенностей учащихся.</p>