

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа №20 с. Линёво-Озеро  
Хилокского района Забайкальского края

**Принято:**  
педсовет  
Протокол № 6  
от «31» августа 2021

## **Комплексная Модель учительского роста в образовательной организации**

## Комплексная Модель учительского роста в образовательной организации

<b>Комплексная модель учительского роста</b>	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №20
<b>Цель</b>	Развитие учительского потенциала МБОУ СОШ № 20 через создание условий направленных на ликвидацию профессиональных дефицитов учителя, способствующих карьерному росту и повышающих социальный статус педагога.
<b>Задачи:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Повышение профессионального уровня администрации по вопросам организации непрерывного роста педагогического коллектива</li> <li>2. Экспертиза профессиональных дефицитов педагогического коллектива школы.</li> <li>3. Определение участников мероприятий по реализации модели учительского роста в МБОУ СОШ № 20.</li> <li>4. Разработка дорожной карты внедрения модели учительского роста педагогов МБОУ СОШ № 20.</li> <li>5. Организация сетевого взаимодействия с ИРО Забайкальского края, РМК, социальными партнерами по вопросам организации повышения профессионального уровня учителей.</li> <li>6. Создание единой информационно-методической среды школы (банк методических разработок, электронных образовательных ресурсов для педагогов, возможность выхода в интернет и участия в сетевых сообществах учителей –предметников, участие в вебинарах и КПК в дистанционной форме, презентация своего профессионального опыта)</li> <li>7. Создание условий для предотвращения профессионального выгорания педагогов</li> <li>8. Анализ работы методической службы, создание функциональной модели методической службы, способной создавать как длительные творческие лаборатории педагогов так и мобильные кратковременные рабочие или творческие группы учителей.</li> <li>9. Реализация комплекса мероприятий направленных на повышение социального статуса педагога (привлечение родительской общественности, выпускников прошлых лет, организация открытых мероприятий, организация внутренних конкурсов профессионального мастерства, т.д.)</li> </ol>
<b>Специфика образовательной организации</b>	<p>Школа, функционирующая в сложных социальных условиях и показывающая низкие результаты обучения:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сложный контингент обучающихся (ежегодное уменьшение доли способных обучающихся, наличие детского дома и увеличение доли обучающихся с ОВЗ)</li> <li>- отдаленность от краевого центра, отсутствие организаций дополнительного образования</li> </ul>

	<p>детей</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие градообразующего предприятия, безработица.</li> <li>- низкий уровень образования и педагогической культуры родителей,</li> <li>- ежегодное старение педагогического коллектива,</li> <li>- дефицит высоко профессиональных педагогических кадров.</li> </ul>
<b>Категории участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Специалисты комитета образования Хилокского района</li> <li>- администрация образовательной организации;</li> <li>– руководители школьных методических объединений</li> <li>– Учителя начальной школы</li> <li>– Педагоги-предметники</li> <li>– Социальный педагог</li> <li>– Педагог-психолог</li> <li>– Педагог-библиотекарь</li> <li>– администрация и педагоги организаций-участников сетевого взаимодействия (ИРО Забайкальского края, РМК)</li> </ul>
<b>Функции участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала</b>	
<b>Администрация образовательной организации:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- создание правовых, организационных условий для роста общекультурной компетентности педагога и его профессионального роста (совершенствование нормативно-правовой базы школы-положений, приказов, инструкций и других локальных актов, позволяющих обеспечить в школе стабильные, устойчивые условия, благоприятные для профессионального роста педагогов);</li> <li>- заключает договоры с организациями, участвующими в сетевом взаимодействии по реализации модели (институт развития образования, школы –сетевые партнеры и т.д.)</li> <li>-формирование благоприятного морально-психологического климата в школе, способствующего творчеству;</li> <li>-автоматизация рабочего места педагога (компьютерная, демонстрационная, копировально-множительная техника, подключение к сети Интернет и т.д.</li> <li>- повышение мотивации профессиональной деятельности педагогов (сохранение и укрепление здоровья педагогических работников; развитие коллектива единомышленников; развитие системы школьных традиций для педагогов; повышение персональной ответственности каждого учителя за результаты своего педагогического труда);</li> <li>- стимулирование труда педагога материальными средствами (премия по итогам месяца; за участие в конкурсах профессионального мастерства; за подготовку победителей и призёров олимпиад и т.д.);</li> <li>-стимулирование труда педагога статусными средствами, повышающими роль педагога в</li> </ul>

	<p>коллективе;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-проведение работы над совершенствованием управленческой компетенции администрации;</li> <li>-взаимодействие с Советом ОУ и социальными партнерами по повышению социального статуса учителя;</li> <li>-создание ресурсных условий для профессионального роста педагога (составление удобного расписания, подготовка плана прохождения курсов повышения квалификации и т.д.);</li> <li>-оказание консультационной методической помощи педагогам;</li> <li>-обеспечение информационной открытости деятельности школы.</li> </ul>
<p><b>Руководители школьных методических служб (объединений), тьюторы</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-информационно-методическое сопровождение педагогов;</li> <li>- консультирование;</li> <li>- профессиональные тренинги, направленные на раскрытие внутреннего потенциала педагога;</li> <li>- организация семинаров, практикумов, мастер-классов и т.д.</li> <li>-изучение, обобщение передового педагогического опыта;</li> <li>-оказание помощи в составлении авторских программ, программ самообразования.</li> </ul>
<p><b>Педагоги (учителя-предметники, социальные педагоги, педагоги-психологи, классные руководители, педагоги дополнительного образования, воспитатели групп продлённого дня, библиотекарь и другие)</b></p>	<p><b>Педагоги</b> - проводят самоанализ своей профессиональной деятельности. Составляют программы самообразования и профессионального роста. Участвуют в профессиональных сообществах, методических объединениях (школьных, районных, в том числе сетевых сообществах учителей предметников), повышают своё профессиональное мастерство, через: мастер-классы, семинары, вебинары, курсы повышения квалификации, в том числе и в дистанционного форме. Входят в состав проблемных и творческих групп. Участвуют в обеспечении информационной открытости школы.</p> <p><b>Социальный педагог</b> - совместно с классным руководителем ведет работу по составлению социального паспорта образовательной организации, оказывает помощь в выявлении внешних факторов воздействия на работу педагогического коллектива.</p> <p><b>Педагог-психолог</b> – проводит тренинги, направленные на преодоление профессионального выгорания учителя, оказывает консультационную помощь по вопросам разрешения конфликтных ситуации, тем самым способствуя развитию конфликтных и коммуникативных компетенций педагога.</p> <p><b>Педагог-библиотекарь</b> – совместно с заместителем директора по учебно –воспитательной работе и руководителями методических объединений осуществляет информационно методическое обеспечение реализации модели учительского роста</p>
<p><b>Администрация и профессорско-преподавательский состав организаций-участников сетевого взаимодействия (вузов, институтов и академий переподготовки и</b></p>	<p>Институт развития образования – организация курсов повышения квалификации для педагогов и администрации школы, семинаров, стажировочных площадок, вебинаров. разработка авторских программ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разработка методических материалов, рекомендаций для педагогов;</li> <li>-консультирование;</li> </ul>

<p><b>повышения квалификации работников образования, центров дополнительного образования детей, средств массовой информации и других информационных структур, в том числе библиотеки; и другие)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- организация вебинаров.</li> <li>Районный методкабинет:</li> <li>- создание кустовых методических объединений учителей предметников;</li> <li>- оказание методической и консультационной помощи;</li> <li>-вовлечение школ в процесс обмена опытом</li> </ul>
<p><b>Ожидаемые результаты и риски внедрения модели учительского роста</b></p>	<p>Создание условий для непрерывного повышения квалификации педагогов МБОУ СОШ № 20</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-повышение социального статуса педагогов</li> <li>- карьерный рост педагогов</li> <li>- уменьшение профессиональных дефицитов учителей</li> <li>- повышение персональной ответственности каждого учителя за результаты своего педагогического труда на основе регулярного самоанализа уроков и мероприятий;</li> <li>- совершенствование системы внутришкольного, системы внутреннего и внешнего контроля работы учителя, выступающего в роли экспертизы профессиональных дефицитов учителя.</li> <li>- внедрение инновационных образовательных технологий</li> <li>- повышение качества образования в школе</li> </ul> <p><b>РИСКИ:</b></p> <p>Не все педагоги способны признавать профессиональные дефициты, это может в свою очередь препятствовать внедрению модели на этапе осмысления.</p>
<p><b>Условия реализации модели учительского роста</b></p>	
<p><b>Нормативно-правовые условия реализации модели учительского роста</b></p>	
<p><b>Документальное обеспечение модели учительского роста в образовательной организации</b></p>	
<p><b>Локальная нормативная база внедрения модели учительского роста в образовательной организации</b></p>	<p>Федеральный закон № 273 «Об образовании в Российской Федерации»  Федеральные государственные образовательные стандарты;  Федеральная Государственная программа «Развитие образования на 2013-2020 годы»  Концепция Федеральной Государственной программы «Развитие образования на 2013-2020 годы»  Концепция Национальные исследования качества образования (реализуется с 2014 года)  Концепция развития математического образования в Российской Федерации (распоряжение Правительства РФ от 24.12.2013 № 2506-р)  Независимая оценка квалификации педагога  Профессиональный стандарт педагога.  Приказы и распоряжения (касающиеся вопросов повышения квалификации и профессионального мастерства педагогов) регионального и муниципального уровней.  Региональная комплексная модель непрерывного учительского роста для школ, функционирующих в сложных социальных условиях  Модель учительского роста МБОУ СОШ № 20</p>

	<p>Дорожная карта внедрения модели учительского роста МБОУ СОШ № 20  План реализации комплексной модели учительского роста МБОУ СОШ № 20  Устав МБОУ СОШ № 20  Положение о Совете ОУ МБОУ СОШ № 20;  Должностные инструкции педагогических работников МБОУ СОШ № 20  Эффективный контракт  Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность  Положение о распределении стимулирующей части труда;  Договора с участниками сетевого взаимодействия реализации комплексной модели учительского роста МБОУ СОШ № 20  Перспективный план повышения квалификации педагогов МБОУ СОШ № 20  Положение о методической службе МБОУ СОШ № 20  Положение о проведении конкурсов профессионального мастерства внутри образовательной организации;  Положение о творческой лаборатории педагогов;  Положение о рабочих и творческих группах учителей.</p>	
<p><b>План внедрение модели  учительского роста в  образовательной  организации</b></p>	<p><b>Этап осмысления и  принятия типовой  модели  руководством и  педагогическим  коллективом  образовательной  организации</b></p>	<p>Проведение разъяснительной работы с педагогическим коллективом МБОУ СОШ № 20 по вопросам внедрения и реализации комплексной типовой модели.  Проведение педагогического совета по изучению нормативных документов, научных статей по вопросам преодоления профессиональных дефицитов учителя через непрерывное повышение квалификации.  Обсуждение на методических объединениях комплексной модели учительского роста МБОУ СОШ № 20</p>
	<p><b>Этап адаптации  типовой модели к  условиям  (внешним и  внутренним)  образовательной  организации</b></p>	<p>Проведение внешней и внутренней экспертизы профессиональных дефицитов учителя.  Анализ результатов ГИА  Анализ социальных условий, в которых функционирует школа на основании социального паспорта школы  Переговоры с ИРО Забайкальского края и РМК по вопросам сетевого взаимодействия при реализации модели.  Определение школ и социальных партнеров, которые будут взаимодействовать с МБОУ СОШ № 20 в процессе реализации модели.</p>
	<p><b>Этап разработки  дорожной карты  внедрения  адаптированной</b></p>	<p><i>(таблица для заполнения:</i></p>

	<p><b>модели и создания рабочей группы руководящих и педагогических работников по внедрению адаптированной модели</b></p>					
		<b>№</b>	<b>Мероприятие</b>	<b>результат</b>	<b>Отчетная документация</b>	<b>ответственный</b>
		1	Создание рабочей группы	Рабочая группа в которую войдут : администрация, руководители ШМО, педагог-психолог, социальный педагог, педагог-библиотекарь.	Положение о рабочей группе по внедрению комплексной модели учительского роста МБОУ СОШ № 20 План работы рабочей группы Протоколы рабочей группы	Директор
2	Создание нормативного правового обеспечения реализации комплексной модели учительского роста МБОУ СОШ № 20	Формирование банка нормативно-правовых актов федерального, регионального и муниципального уровня. Разработка локальных нормативных актов на уровне образовательной организации,	Локальные нормативные акты, регламентирующие внедрение комплексной модели учительского роста МБОУ СОШ № 20.	Рабочая группа		

			внесение изменений в действующие локальные нормативные акты в связи с внедрением комплексной модели.			
		3	Определение объема необходимых расходов для реализации комплексной модели учительского роста МБОУ СОШ № 20	Подготовка плана финансирования комплексной модели учительского роста	План финансирования	Директор, главный бухгалтер
		4	Планирование деятельности рабочей группы по внедрению модели учительского роста МБОУ СОШ № 20	План работы рабочей группы	План работы рабочей группы	Члены рабочей группы
		5	Выявление уровня профессиональной компетентности и методической подготовки учителей через диагностику и проектирование индивидуальной методической работы (диагностика потребностей педагогических	Построение персональной траектории развития педагога	Анкеты, листы самооценки учителя, листы оценки деятельности педагогов коллегами, листы оценки деятельности педагогов администрацией, результаты анкетирования	Заместитель директора по МР, педагог-психолог, родительская общественность. педагоги

			кадров в повышении своей квалификации, оценка профессиональных затруднений учителей).		родителей по вопросам профессиональной деятельности педагога, результаты внутришкольного контроля.	
		6	Корректировка подпрограммы развития «Модель учительского роста МБОУ СОШ № 20». «Развитие кадрового потенциала» путем включения мероприятий комплексной модели учительского роста, ориентированной на поддержку школ, функционирующих в сложных социальных условиях	Подпрограмма развития «Модель учительского роста МБОУ СОШ № 20». «Развитие кадрового потенциала»	Анализ реализации программы «Развития кадрового потенциала»	Заместитель директора по МР
		7	Организация мероприятий по созданию: <i>проблемных групп, творческих лабораторий,</i> объединяющих педагогов, заинтересованных в освоении, развитии	Проблемные, творческие и рабочие группы педагогов, заинтересованных в освоении, развитии компетенций, нацеленные на преодоление профессиональных	Протоколы педагогических советов, банк методических ресурсов для педагогов, семинары, мастер-классы, открытые мероприятия, планы работы	Заместитель директора по МР, Руководители методических объединений, участники сетевых сообществ.

			компетенций, которые помогут достичь лучших результатов через решение конкретной проблемы, связанной со сложными социальными контекстами школы; <i>рабочих групп</i> , создаваемых для подготовки педагогических советов, творческих отчетов, конференций, круглых столов, организуемых в связи с проблематикой влияния на социальные контексты образовательных результатов; <i>методических объединений</i> (предметные, учителей начальных классов, классных руководителей и т.п.), на которых обсуждаются результаты обучения и	дефицитов учителя	проблемных и творческих групп.	
--	--	--	--	-------------------	--------------------------------	--

			воспитания учащихся и социальные контексты, влияющие на их достижения, представляется опыт педагогов;			
		<b>8</b>	Апробация новых форм и методов изучения и обобщения педагогического опыта учителя, его педагогического мастерства	Участие в профессиональных конкурсах на внутришкольном, муниципальном и региональном уровне, выступление на конференциях, семинарах, образовательных форумах	<i>Сертификаты, дипломы, подтверждающие участие</i>	<i>Директор, заместитель директора по МР</i>
		<b>9</b>	Организация и проведения учебно-методических мероприятий по обновлению содержания общего образования	Организация внутрифирменного обучения (через работу методических объединений, рабочих групп, творческих лабораторий) и обучения через взаимодействие с сетевыми партнерами ИРО Забайкальского края, РМК, школы сетевые партнеры),	Планы методических объединений, перспективный план прохождения КПК, план работы сетевого взаимодействия.	Директор, заместитель директора по МР, руководители МО

			самообразование педагогов, наставничество внутри образовательной организации.			
		<b>10</b>	Проведение промежуточной диагностики, корректировка планов методического сопровождения	Анализ промежуточных результатов реализации модели, скорректированные планы методического сопровождения	Результаты сводной диагностики по ОУ	Рабочая группа
		<b>11</b>	Организация и проведение общественной - профессиональной экспертизы деятельности учителя.	Диагностические карты	Результаты диагностики	Общественные эксперты
		<b>12</b>	Проведение диагностик удовлетворенностью мероприятиями по повышению квалификации педагогических работников в рамках реализации модели учительского роста МБОУ СОШ № 20.	Диагностические карты Блиц-опрос учителей.	Результаты диагностики	Руководитель рабочей группы
		<b>13</b>	Обобщение и презентация опыта	Выделение наиболее результативных	Страница на сайте образовательной организации,	

			работы	методов достижения стратегических целей. Информирование общественности	публикации педагогов и администрации школы.	
<p><b>Программа (план) внутреннего контроля внедрения модели учительского роста в образовательной организации</b></p>	<p><b>Этап первичной реализации адаптированной модели, мониторинга достигаемых результатов и коррекции адаптированной модели</b></p>	<p>Мониторинг аналитической и рефлексивной деятельности участников программы, Коммуникативных способностей и навыков работы в команде, мероприятий по укреплению кадрового потенциала школы, понимания стратегии внедрения модели учительского роста участниками программы. Внесение коррекции в модель учительского роста (в частности в организацию курсов повышения квалификации для педагогов и администрации школы, привлечение специалистов из внешней среды</p> <p><b>Показатель:</b> Динамика преодоления профессиональных дефицитов учителя школы работающей в сложных социальных условиях и показывающей низкие результаты обучения</p> <p>·</p> <p>План контроля:</p> <p><b>Соответствие качества образования в школе нормативным требованиям развития ОО:</b> Контроль нормативных документов ОО, качества образования по результатам ГИА, ВПР, НИКО и успеваемости по результатам школьного мониторинга.</p> <p><b>Эффект от перехода на новые образовательные стандарты</b></p> <p><b>Повышение профессиональной компетентности учителей:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-число педагогов, прошедших курсы профессиональной переподготовки и курсы повышения квалификации;</li> <li>- количество педагогов с высшей и первой категорией (%);</li> <li>- число учителей, руководителей проектных и исследовательских работ обучающихся ;</li> <li>- количество педагогов, принимающих участие в организации, проведении методических мероприятий разного уровня;</li> <li>-повышение ИКТ-компетентности педагогов.</li> </ul> <p><b>Создание условий для выявления и поддержки развития талантливых детей:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- количество мероприятий, направленных на демонстрацию достижений одаренных детей;</li> <li>- число школьников, принимающих участие в мероприятиях дополнительного образования;</li> <li>- создание банка данных, одаренных детей и учителей-руководителей работ.</li> <li>- число обучающихся, участвующих в конкурсах, олимпиадах , конференциях, смотрах.</li> </ul>				

	<p><b>Совершенствование образовательной информационной среды школы:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- функционирование школьной локальной сети;</li> <li>- обновление и эффективное использование школьного интернет-сайта;</li> <li>- создание и функционирование персональных сайтов педагогов;</li> <li>- введение компьютерного мониторинга образовательного процесса;</li> <li>- повышение уровня ИКТ-компетентности участников ОП.</li> </ul> <p><b>Активность и результативность участия педагогов и обучающихся в проектной и исследовательской деятельности на разных уровнях:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- количество обучающихся, выполнивших проектные и исследовательские работы на уровне школы (%);</li> <li>- количество участников и победителей конференций, конкурсов (%);</li> <li>- количество победителей предметных олимпиад разного уровня (%);</li> <li>- количество педагогов, принимающих участие в научно-практических мероприятиях разного уровня, осуществляющих публикации статей (%).</li> </ul> <p><b>Изменение школьной инфраструктуры</b></p> <p><b>Трансляция результатов инновационной деятельности педагогического коллектива школы в социуме:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проведение на базе школы научно- методических мероприятий для учителей других ОУ;</li> <li>- публикации учебно-методических материалов...</li> </ul>
<b>Финансово-экономическая обеспеченность модели учительского роста в образовательной организации</b>	
<p><b>Модель финансирования внедрения модели учительского роста в образовательной организации</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Бюджетные средства.</li> <li>2. Спонсорские средства.</li> <li>3. Социальное партнёрство.</li> <li>4. Средства, полученные от предоставления ОО платных дополнительных образовательных услуг.</li> </ol>
<p><b>Программа (стратегия, план) финансирования внедрения модели учительского роста в образовательной организации</b></p>	<p>План:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Введение эффективного контракта</li> <li>2. Стимулирующие выплаты по результатам работы</li> <li>3. Финансирование развития материально- технической базы</li> </ol>
<p><b>План контроля за реализацией Программы финансирования внедрения модели</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проверка протоколов комиссии по распределению стимулирующих выплат.</li> <li>2. Контроль за использованием бюджетных средств по целевому назначению.</li> <li>3. Проверка правильности составления штатного расписания и тарификационного списка согласно действующему Положению по оплате труда.</li> <li>4. Проверка соответствия деятельности школы учредительным документам.</li> </ol>

учительского роста в образовательной организации	
<b>Материально-техническая обеспеченность модели учительского роста в образовательной организации</b>	
<b>Модель материально-технического обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной организации</b>	<p>Материально – техническая модель на укрепление материально- технической базы МБОУ СОШ № 20</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Оборудование автоматизированного рабочего места каждого педагога (интерактивные доски, мультимедиа проектор, компьютер).</li> <li>2 Создание единой информационной методической среды для учителей образовательной организации (приобретение дополнительных компьютеров в информационно-библиотечный центр, установка программы электронная библиотека, создание медиатеки)</li> <li>3 Расширение локальной сети интернет.</li> </ol>
<b>Программа (стратегия, план) материально-технического обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной организации</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Подготовка сметы расходов на обеспечение материально-технического оснащения модели.</li> <li>2. Разработка перспективного плана улучшения материально-технической базы школы.</li> <li>3. Привлечение спонсоров и социальных партнеров.</li> <li>4. Участие в конкурсах профессионального мастерства и грантах.</li> </ol>
<b>План контроля за реализацией Программы материально-технического обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной организации</b>	<p>Эффективность вложения бюджетных, и внебюджетных средств в укрепление материально-технического обеспечения КМУР.</p> <p>Анализ деятельности по изучению материально-технического потенциала школы, выявлению проблем, определение путей их решения;</p> <p>Мониторинг обеспечения современными технологиями и техническими средствами.</p>
<b>Организационно-кадровое обеспечение</b>	
<b>Модель организационно-кадрового обеспечения внедрения модели учительского роста в</b>	<p>Кадровое обеспечение реализации модели будет реализовано:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- за счет штатных сотрудников;</li> <li>- привлечение специалистов организаций сетевого взаимодействия.</li> </ul>

образовательной организации		
Программа (стратегия, план) развития кадрового потенциала при внедрении модели учительского роста в образовательной организации (описание технологии и структуры проведения мероприятий по укреплению кадрового потенциала школы)	<b>Создание правовых, организационных условий для роста общекультурной компетентности педагога и его профессионального роста</b>	<p>На уровне общеобразовательной организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-внести изменения в локальные акты Положение об оплате труда, Изменения в должностные инструкции , в Положение о методическом совете школы, и др.</li> <li>-На основе федеральных и региональных документов скорректировать подпрограмму развития школы «Модель учительского роста», «Развитие кадрового потенциала МБОУ СОШ № 20», разработать функциональную модель методической службы школы</li> </ul>
	<b>Совершенствование управленческой компетенции администрации образовательной организации</b>	<p>Прохождение курсовой подготовки по вопросам организации непрерывного роста учителя</p> <p>Прохождение стажировочных мероприятий на базе школ показывающих высокие результаты обучения</p> <p>Самообразование</p> <p>Получение методической и консультационной помощи в ИРО Забайкальского края</p>
	<b>Научно-методическое сопровождение педагогов</b>	<p>Создание функциональной методической службы, способствующей организации творческих лабораторий, рабочих и проблемных групп.</p> <p>Привлечение к организации работы по реализации модели специалистов РМК, ИРО Забайкальского края, социальных партнеров.</p>
	<b>Повышение мотивации профессиональной деятельности педагогов</b>	<p>Мало затратные разовые варианты, которые выполняют больше психологическую задачу и могут оказаться полезными на некоторое время. Они ни к чему не обязывают и могут применяться в отношении всех членов коллектива:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) стимулирование по итогам работы, за период времени;</li> <li>б) ценный подарок (на день рождения, юбилей, семейное торжество, праздник);</li> <li>в) экскурсии и другие виды досуга (поездка в театр, цирк и проч.).</li> </ul> <p>Долгосрочные и более затратные способы поддержки, применять которые следует избирательно, отдавая себе отчет, что вряд ли когда представится возможность мотивировать сотрудника сильнее:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) аттестацию на более высокую категорию;</li> <li>б) предоставление возможности вести платные курсы (при условии предоставления интересной программы);</li> <li>в) назначение на руководящую должность (председателем методического объединения, заместителем директора и др.).</li> </ul> <p><b>2. Интеллектуально-творческие способы</b> - это способы мотивации педагогических</p>

		<p>кадров, способствующие их образовательному и профессиональному росту, в том числе карьерному:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) доброжелательный предметный разговор с позитивной оценкой выполненной работы, устная похвала после посещения урока (занятия) или мероприятия;</li> <li>б) проведение открытых уроков, семинаров;</li> <li>в) направление педагога на различные проблемные семинары и конференции;</li> <li>г) содействие в выдвижении на престижный конкурс;</li> <li>д) возможность представлять свою организацию на значимых мероприятиях (форумах, конференциях), в том числе региональных;</li> <li>е) помощь в обобщении опыта, подготовке авторских программ, пособий, публикаций к печати.</li> </ul> <p><b>3. Ресурсные способы</b> - способы мотивации, позволяющие экономить время специалиста или распределять его более эффективно:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) удобный график отпуска, а также его непрерывность;</li> <li>б) наиболее компактный (без окон) график работы,</li> <li>в) методические часы и дни;</li> <li>г) предоставление постоянного кабинета;</li> <li>д) создание комфортной рабочей обстановки (шторы, жалюзи, кашпо, стенды, картины и т. п.).</li> </ul> <p><b>4. Статусные способы</b> призваны повышать роль педагога в коллективе:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) оказание административной помощи в разрешении конфликтных ситуаций (между педагогами или родителями учащихся);</li> <li>б) публичная похвала на совещании или педсовете;</li> <li>в) вынесение благодарности в приказе, представление к грамоте или званию;</li> <li>г) помещение фотографии на стенд</li> <li>д) признание успехов детей (организация выставки работ учащихся, концерта творческого коллектива, выступления спортивной команды и т. п.);</li> <li>е) выражение признательности со стороны детей и их родителей.</li> </ul>
<p><b>План контроля за реализацией Программы (стратегии, плана) развития кадрового потенциала при внедрении модели</b></p>	<p><b>1. Мониторинг профессиональной деятельности и качества работы педагогов:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>организационно-педагогическая деятельность педагога</u>, включающая в себя сформированность у учителей компетенций по составлению учебной программы, календарно-тематического планирования, отчетов, заполнения журналов, разработка индивидуально-образовательных маршрутов учащихся. Владение современными образовательными технологиями.</li> <li>- <u>продуктивность и эффективность методической деятельности</u>, распространение собственного педагогического опыта, который включает в себя выступление на педсоветах, семинарах, проведение открытых уроков,</li> </ul>	

<p><b>учительского роста в образовательной организации</b></p>	<p>проблемных семинаров, методические публикации, участие в исследовательской и проектной деятельности, представление собственного опыта в СМИ.</p> <p>- <u>продуктивность и результативность образовательной деятельности</u> (система работы при подготовке к ГИА, система работы с одаренными детьми, по подготовке обучающихся к предметным олимпиадам, к выступлениям на научно-практических семинарах)</p> <p>- <u>продуктивность и результативность работы педагога как классного руководителя</u> включает в себя взаимодействие с родителями, ведение документации, контроль за успеваемостью и посещаемостью учащихся</p> <p><b>2. Аттестация педагогических работников</b></p> <p><b>3. Экспертная оценка самоанализов педагогов</b></p> <p><b>4. Оценка деятельности педагога выпускниками школы, общественностью</b></p>
<p><b>Научно-методическое сопровождение</b></p>	
<p><b>Информационно-методическое сопровождение педагогов</b></p>	<p>Предполагается создание единой информационно-методической среды школы, проведение локальной сети интернет, формирование каталога электронных образовательных ресурсов, банка методических материалов педагогов школы, обеспечивающей всесторонность и регулярность информации о современных требованиях к деятельности педагога и опыте других образовательных организаций, об эффективных подходах, формах и методах организации деятельности обучающихся;</p> <p>-организацию информационного обмена между специалистами.</p>
<p><b>Консультативно-методическое сопровождение деятельности педагогов</b></p>	<p>Проводится как на внутришкольном уровне, так и на уровне взаимодействия с Институтом развития Забайкальского края и Районным методическим кабинетом.</p> <p>На уровне образовательной организации консультационную поддержку педагогам оказывает администрация школы, учителя наставники, руководители методических объединений, педагог-психолог, социальный педагог.</p>
<p><b>Учебно-методическое сопровождение деятельности педагогов</b></p>	<p>Курсы повышения квалификации по линии ИРО Забайкальского края, а так же дистанционно в различных учебных центрах, посещение семинаров РМК; участие в обучающих вебинарах, участие в проектах, организация наставничества, проведение мастер классов, открытых уроков, участие педагогов школы в профессиональных конкурсах.</p>
<p><b>Направления обновления содержания общего образования</b></p>	<p>Гуманизация образования предполагает создание в обществе правовых, материальных, психолого-педагогических условий.</p> <p>Демократизация образования обеспечивает расширение прав, образовательного выбора учителей, учащихся и их родителей; активное их участие в управлении делами своих коллективов, школы в целом; развитие школьного самоуправления.</p> <p>Повышение культуросообразности школьного образования предполагает: максимальное использование в обучении школьников культуры той среды, к которой принадлежит учебное заведение (культуры нации, страны,</p>

	<p>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>Широкая 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> <p>Стандартизация школьного образования, которая призвана обеспечить доступность, эффективность и качество образования.</p>
--	--