

**Модель учительского роста**  
**МБОУ СШ с. Талицкий Чамлык**

<b>Комплексная модель учительского роста</b>	<b>МБОУ СШ с. Талицкий Чамлык</b>
<b>Цель</b>	Создание условий для профессионального роста учителя, для его карьерного роста, для изменения в лучшую сторону его социального статуса.
<b>Задачи:</b>	<p style="text-align: center;"><b>1. <u>ИЗМЕНЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАТУСА</u></b></p> <p>1.1. Внести изменения в локальную нормативную базу и дополнить её в связи с новыми условиями функционирования ОО</p> <p>1.2. Систематизировать повышение квалификации и процедуру аттестации педагогов ОО</p> <p>1.3. Разработать мониторинг профессиональных компетенций учителя.</p> <p>1.4. Создать модель организационно-кадрового обеспечения</p> <p style="text-align: center;"><b>2. <u>ПОВЫШЕНИЕ КАРЬЕРНОГО РОСТА</u></b></p> <p>2.1. Дифференцировать трудовую деятельность.</p> <p>2.2. Внедрить новый стандарт педагога (введение новых должностей; определение новой системы финансирования; заключение фиктивных контрактов; внесение изменений в систему стимулирования и др.)</p> <p style="text-align: center;"><b>3. <u>УКРЕПЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО СТАТУСА</u></b></p> <p>3.1. Укрепить и повысить взаимодействие с участниками образовательных отношений и вывести статус учителя на более престижный уровень за счёт родительской общественности, которая заинтересована в образовательных результатах.</p>
<b>Специфика образовательной организации</b>	<p style="text-align: center;"><b>МБОУ СШ с. Талицкий Чамлык</b></p> <p>реализует Федеральные государственные образовательные стандарты и имеет низкие результаты обучения, а именно:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сложный контингент обучающихся (ежегодное уменьшение доли талантливых и одаренных обучающихся)</li> <li>- обучающиеся, имеющие ОВЗ;</li> <li>- отдаленность от райцентра и области;</li> <li>- в сельской местности ограничен доступ к Интернет-ресурсам, что препятствует организации полноценного дистанционного обучения;</li> <li>- низкий уровень образования и педагогической культуры родительской общественности;</li> <li>- отсутствие финансирования дополнительного образования ограничивает возможности по привлечению специалистов;</li> <li>- ежегодное старение педагогического коллектива;</li> </ul>
<b>Категории участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала</b>	<p>администрация образовательной организации;</p> <p>руководители школьных методических служб (объединений);</p> <p>педагоги (в том числе учителя начального общего образования, учителя-предметники, педагог-психолог, классные руководители, педагоги дополнительного образования, воспитатели групп продлённого дня, библиотекарь);</p> <p>администрация и педагоги организаций-участников сетевого взаимодействия (центров дополнительного образования детей);</p> <p>специалисты местных органов управления образованием</p>
<b>Функции участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала</b>	
<b>Администрация</b>	общее руководство разработкой и реализацией программы;

<p><b>ия образователь ной организации</b></p>	<p>обеспечение реализации программы; организация, координация, контроль. 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 с структурами, участвующими в реализации программы.</p>
<p><b>Руководители школьных методических служб (объединений )</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- подготовка методических рекомендаций для работы по программе;</li> <li>- определение критериев эффективности реализации программы;</li> <li>- подготовка методических предложений по интеграции педагогических технологий для обсуждения;</li> <li>- подборе дидактических материалов, наглядных пособий, учебников и учебных пособий, дополнительной литературы, а также в выборе форм проведения занятий, контроля знаний.</li> <li>- организация регулярных встреч для обмена опытом и совместной работы;</li> <li>- диагностирование затруднений учителей и планирование работы по их устранению и недопущению;</li> <li>- организация системы работы с молодыми специалистами.</li> </ul>
<p><b>Педагоги (учителя- предметники, педагог- психолог, классные руководители , педагоги дополнительн ого образования, воспитатели групп продлённого дня, библиотекарь и другие)</b></p>	<p>обобщение и систематизация материалов и результатов собственной педагогической деятельности через анализ и самоанализ; повышение методической активности через выступления на педагогических советах, семинарах, методических конференциях и других мероприятиях с опытом работы. выбор наиболее подходящего для себя путь повышения квалификации на основе самообразования; научиться видеть те педагогические проблемы, которые решаются более эффективно с помощью использования инновационных технологий обучения;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализировать и аккумулировать в своем опыте лучшие образцы педагогической практики.</li> </ul>
<p><b>Педагог- психолог</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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;</li> <li>- разработка и реализация программ для адаптации детей с отклоняющимся поведением.</li> <li>- психологическое сопровождение обучающихся 9 и 11 классов при подготовке к государственной итоговой аттестации;</li> <li>- разработка планов улучшения достижений обучающихся с низкой мотивацией на учебный год с последующими отчетами;</li> <li>- педагогическое сопровождение обучающихся, находящихся в сложных социальных условиях;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- регулярный анализ и обсуждение педагогами результатов и проблем преподавания (методические объединения, педсоветы).</li> </ul>
<b>Классные руководители</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- анализ и оценка индивидуальности учащегося, состояния и условий семейного воспитания, становления и формирования классного коллектива, подростковых групп, объединений, обеспечивающих социализацию каждого ребенка;</li> <li>- прогнозирование уровней индивидуального развития ребенка; построение модели воспитательной подсистемы;</li> <li>- выстраивание иерархии ближних и дальних целей деятельности детского сообщества и отдельных учащихся;</li> <li>- обеспечение связи общеобразовательного учреждения с семьей;</li> <li>- проведение консультаций, бесед с родителями (законными представителями) обучающихся;</li> <li>- взаимодействие с педагогами, работающими в классе;</li> <li>- стимулирование и учет разнообразной деятельности обучающихся, в том числе в системе дополнительного образования детей.</li> <li>- регулирование межличностных отношений между детьми, взаимоотношений с педагогами, с окружающими людьми.</li> </ul>
<b>Педагоги дополнительного образования</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обучение ребенка, обогащение и расширение культурного слоя ОУ;</li> <li>- создание гибкой системы для реализации индивидуальных творческих интересов личности;</li> <li>- формирование устойчивого интереса к социально значимым видам деятельности, содействие определению жизненных планов ребенка, включая предпрофессиональную ориентацию;</li> <li>- создание единого образовательного пространства школы;</li> <li>- освоение ребенком социального опыта;</li> <li>- самоопределение ребенка в социально и культурно значимых формах жизнедеятельности, проживание им ситуаций успеха, личностное саморазвитие.</li> </ul>
<b>Администрация и преподавательский состав организаций-участников сетевого взаимодействия (повышение квалификации и работников образования, центров дополнительного образования детей, средств массовой информации и других информационных структур, в том числе</b>	<p>взаимодействие (ЛИРО 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"> <li>- экспертиза программных документов школы;</li> <li>- научно-методического сопровождения развития учителя .</li> <li>- обеспечение информационной открытости деятельности школы;</li> <li>- педагогическое сопровождение (курсовая подготовка);</li> <li>- разработка методических материалов, рекомендаций для педагогов;</li> <li>- совершенствование управленческой компетенции администрации.</li> <li>- создание гибкой системы повышения профессионального мастерства педагогических работников в процессе педагогической деятельности.</li> </ul>

<b>библиотеки; и другие)</b>	
<b>Ожидаемые результаты и риски внедрения модели учительского роста</b>	<p>Ожидаемые результаты.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– создание правовых, организационных и условий;</li> <li>– создание системы непрерывного повышения квалификации работников через развитие творческих способностей личности педагога</li> <li>– развитие банка данных по вопросам теоретических основ и результатов творческой деятельности педагогов в области содержания и методов образования с использованием всех современных видов носителей информации;</li> <li>– оказание практической помощи педагогическим работникам в подборе актуального содержания образования и методов его реализации и овладении ими;</li> <li>– создание творческой атмосферы в школе, культивирование интереса к новшествам, инициирование новшеств;</li> <li>– приведение квалификации кадрового потенциала педагогов к современному уровню требований (конкурентоспособность);</li> <li>– создание инновационных форм объединений педагогов по отдельным направлениям учебно-воспитательной и научно-методической работы, руководство, консультирование и координация их деятельности с целью разработки на их основе нового интеллектуального продукта в области содержания образования и методов его реализации;</li> </ul> <p>Риски:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- неподготовленность педагогов к наблюдению за своей профессиональной деятельностью;</li> <li>- процессы развития педагогической практики не воспринимаются педагогами как следствие инновационной деятельности;</li> <li>- педагоги не осознают, что именно необходимо фиксировать как результат опытно-поисковой деятельности и представлять в системе профессионального общения.</li> <li>- недостаточная подготовленность педагогических кадров к работе в режиме реализации современных образовательных программ;</li> <li>- отсутствие системности подготовки педагогических кадров к аттестации;</li> <li>- низкая потребность учителя в повышении своего профессионального мастерства;</li> <li>- отсутствие у учителей стремления к самообразовательной деятельности;</li> <li>- недостаточность бюджетного финансирования;</li> </ul>
<b>Условия реализации модели учительского роста</b>	
<b>Нормативно-правовые условия реализации модели учительского роста</b>	
<b>Документальное обеспечение модели учительского роста в образовательной организации</b>	
<b>Примерная локальная нормативная база внедрения</b>	<p>Положение о педагогическом совете.  Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников  Положение об индивидуальной траектории развития учителя.  Положение о работе творческих и проблемных групп.</p>

<p><b>модели учительского роста в образовательной организации</b></p>	<p>Положение о работе коллектива в командах.  Положение о работе с молодыми педагогами.  Положение о рейтинге учителей по результатам работы по основным направлениям модернизации образования. Разработать инструментарий для определения качества труда учителя и качества образования.  Положение о конкурсе « Портфолио Учителя».  Положение о проведении ярмарки - выставки педагогических идей в образовательной организации.  Положение о методической службе в образовательной организации.  Положение о конкурсе « Учитель- года», « Классный – классный».  Положение о премировании сотрудников школы по результатам и качеству труда. Положение о «стажерской» площадке.  Договор о сетевом взаимодействии с образовательными учреждениями района.  Положение о социально- психологической службе.  Положение о службе информационного обеспечения.</p>	
<p><b>Программа (стратегия, план) внедрение модели учительского роста в образовательной организации</b></p>	<p><b>Этап осмысления и принятия типовой модели руководством и педагогически м коллективом образовательной организации</b></p>	<p>Внедрение КМУР в ОО за счёт взаимодействия с коллективом и родительской общественностью через педагогические советы, административные совещания, работы методических объединений и управленческих советов школы.  -Нацеливание коллектива на повышение качества образования.  -Прогнозирование результата за счёт выбранной модели организационно - кадрового обеспечения.</p>
	<p><b>Этап адаптации типовой модели к условиям (внешним и внутренним) образовательной организации</b></p>	<p>- Анализ внешних и внутренних условий ОО (наполняемость ОО и её специфика, демография и статистика обучающихся ОО, компетенции директора и учителей др.)  -Нацеливание на успешность реализации КМУР</p>

	<b>Этап разработки дорожной карты внедрения адаптированной модели и создания рабочей группы руководящих и педагогических работников по внедрению адаптированной модели</b>	№	Мероприятия	Результат	Отчётная документация	Ответственный
1			Создание совета и рабочей группы	Создание совета и рабочей группы для управления программой учительского о роста педагогических работников школ с низкими результатами и обучения	Положение о создании рабочей группы	Руководитель ОО
2			Анализ нормативного правового обеспечения образовательной организации, регламентирующего формирование модели учительского роста с целью повышения качества образования в школах с низкими результатами обучения	Анализ нормативного правового обеспечения, с целью повышения качества образования в ОО.  Внесение изменений в локальные акты ОО.	Аналитическая записка	Руководитель ОО
3			Разработка анкет - для изучения запросов родителей по использованию часов инвариативной части учебного плана. - для выявления затруднений педагогов, сопротивления педагогов по внедрению модели учительского роста	Анализ анкетирования родителей.	Анкеты, результаты опроса родителей	Рабочая группа

		4	Педсовет «Анализ работы школы по введению модели учительского роста в образовательной организации»	Педсовет	Протокол	Руководитель ОО, зам. директора по УВР, ВР
		5	Анализ имеющихся педагогических кадров, с целью определения низких результатов обучения	Посещение уроков	Справка	Заместитель директора по УВР, руководители МО
		6	Мониторинг по внедрению модели учительского роста (методическое обеспечение, внеурочная занятость, результативность обучения)	Мониторинг учительского роста, с целью выявления повышения качества образования в ОО	Справки	Руководитель ОО, рабочая группа
	<p><b>Этап первичной реализации адаптированной модели, мониторинга достигаемых результатов и коррекции адаптированной модели</b></p>	<p>1. Мониторинг образовательной деятельности школы по итогам года. 2. Анализ профессиональных компетенций педагога. 3. Анкетирование участников образовательного процесса.</p>				
<p><b>Программа (план) внутреннего контроля внедрения модели учительского роста в образовательной организации</b></p>	<p><b>Показатель:</b> Уровень профессиональной компетентности учителя <b>Цели:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Преемственность в обучении обучающихся на всех ступенях обучения</li> <li>- Методическое сопровождение молодых специалистов</li> <li>- Использование инновационных технологий для моделирования современного урока</li> <li>- Работа с неуспевающими, способными обучающимися, с детьми с ОВЗ и с детьми семей мигрантов</li> <li>- Полнота, своевременность и правильность ведения школьной документации всеми участниками образовательного процесса</li> <li>- Подготовка к итоговой аттестации</li> </ul> <p><b>Показатель:</b> Качество научно-методической деятельности ОО <b>Цели:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Профессиональное развитие и повышение квалификации педагогических работников</li> </ul>					

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Реализация методического сопровождения образовательного процесса</li> <li>- Качество управления профессиональным ростом педагогов школы</li> <li>- Качество реализации КМУР</li> <li>- Качество деятельности социально-психологической службы</li> </ul> <p><b>Показатель:</b> Эффективность моделей взаимодействия с ОО, реализующими программы дополнительного образования детей</p> <p><b>Цель:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Обеспечение соответствующих условий для организации внеурочной деятельности</li> </ul> <p><b>Показатель:</b> Наличие материально-технических условий</p> <p><b>Цель:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Достаточность и качество оснащения образовательной среды школы</li> </ul> <p><b>Показатель:</b> Удовлетворённость педагогов системой стимулирования</p> <p><b>Цель:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ежемесячное стимулирование педагогов за высокие качественные результаты работы</li> </ul>
<b>Финансово-экономическая обеспеченность модели учительского роста в образовательной организации</b>	
<b>Модель финансирования внедрения модели учительского роста в образовательной организации</b>	<p>Источниками финансирования образования являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- муниципальное бюджетное финансирование;</li> <li>- привлечение средств благотворителей к совершенствованию материально-технической базы школы (спонсорство);</li> <li>- внебюджетные источники за счет развитие и расширение системы платных услуг, в том числе взрослому населению (консультационная помощь учителя информатики, оказание услуг за счет кабинета технологии) .</li> </ul>
<b>Программа (стратегия, план) финансирования внедрения модели учительского роста в образовательной организации</b>	<p>1. Этап осмысления и принятия:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- мониторинг финансовых возможностей внедрения модели учительского роста, заключение контрактов, договоров социального партнерства;</li> <li>- изучение спроса на оказание платных образовательных услуг для законных представителей обучающихся;</li> <li>- создание реестра, разработка документации по оказанию платных услуг, в том числе взрослому населению;</li> <li>- изучение коммерческих и бюджетных предложений для реализации модели профессионального роста.</li> </ul> <p>2. Этап адаптации:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разработка схемы бизнес-процессов реализации системы учительского роста</li> <li>- расчет потребностей в расходах образовательной организации</li> <li>- разработка финансовых механизмов реализации системы учительского роста</li> <li>- коррекция схемы бизнес-процессов на основе источников финансирования.</li> </ul> <p>3. Этап реализации:;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- финансирование курсов повышения квалификации и переподготовки;</li> <li>- распределение стимулирующего фонда с учетом профессиональных достижений;</li> <li>- расширение сферы социального партнерства;</li> </ul>



<p><b>План контроля за реализацией Программы финансирования внедрения модели учительского роста в образовательной организации</b></p>	<p>мониторинг целевого финансирования повышения квалификации и переподготовки педагогического состава;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- мониторинг освоения финансирования повышения квалификации и переподготовки;</li> <li>- мониторинг закупок материально-технического оборудования;</li> <li>- мониторинг обновления учебно-методического материала;</li> <li>- мониторинг обновления информационно-технического оборудования;</li> <li>- мониторинг расходования стимулирующего фонда;</li> <li>- мониторинг роста профессионального мастерства.</li> </ul>
<p><b>Материально-техническая обеспеченность модели учительского роста в образовательной организации</b></p>	
<p><b>Модель материально-технического обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной организации</b></p>	<p>Материально-техническая обеспеченность КМУР предполагают:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Изменение качества условий педагогов.</li> <li>2)обеспечение физической и психологической безопасности, без рисков для здоровья.</li> <li>3)определение путей финансирования материально-технического обеспечения КМУР через: <ul style="list-style-type: none"> <li>Бюджетные средства.</li> <li>Спонсорские средства.</li> <li>Социальное партнёрство.</li> </ul> </li> <li>4)создание информационно-образовательной среды для планирования образовательного процесса каждым учителем, обеспечение необходимыми ИКТ-инструменты деятельности.</li> <li>5)обеспечение инновационного процесса современными технологиями и техническими средствами;</li> <li>6)сохранение и развитие материально-технической базы учреждения;</li> <li>7)ресурсная поддержка образовательных проектов педагогов;</li> <li>8)автоматизация рабочих мест педагогов.</li> <li>9)оснащение образовательного учреждения защитными средствами, обеспечивающими защиту педагогических и других работников, обучающихся в условиях чрезвычайных ситуаций.</li> </ol>
<p><b>Программа (стратегия, план) материально-технического обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной организации</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Разработка, согласование и утверждение расходов на укрепление материально-технической базы ОУ.</li> <li>2)Пополнение фонда школьной библиотеки (увеличение книжного фонда, пополнение медиатеки).</li> <li>3)Определение перечня учебников, учебных и методических пособий для педагогов, работающих по разным основным образовательным программам в соответствии с контингентом учащихся.</li> <li>4)Улучшение оснащённости учебных кабинетов.</li> <li>5)Обеспечение технических ресурсов для повышения доступности дистанционного образования, повышения квалификации и переподготовки учителей.</li> <li>6)Максимально-полезное использование освобождающихся площадей школы для расширения образовательного пространства учреждения.</li> <li>7)Оптимизация номенклатуры средств обучения, учебно-лабораторного и научного оборудования.</li> <li>8)Создание информационной базы об имеющемся в учреждении</li> </ol>

	<p>материально-техническом обеспечении.</p> <p>9) Стимулирование педагогов, вносящих особый вклад в создание элементов образовательной инфраструктуры.</p> <p>10) Систематический анализ достаточности ресурсной базы для реализации всех компонентов КМУР.</p> <p>11) Участие педагогов и всего образовательного учреждения в федеральных, региональных проектах и в грантовой деятельности для расширения возможностей развития ресурсной базы</p>	
<p><b>План контроля за реализацией Программы материально-технического обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной организации</b></p>	<p>1) Эффективность вложения бюджетных, и внебюджетных средств в укрепление материально-технического обеспечения КМУР.</p> <p>2) Анализ деятельности по изучению материально-технического потенциала школы, выявлению проблем, определение пути их решения;</p> <p>3) Мониторинг обеспечения современными технологиями и техническими средствами.</p>	
<p><b>Организационно-кадровое обеспечение</b></p>		
<p><b>Модель организационно-кадрового обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной организации</b></p>	<p><b>Цель:</b></p> <p>1. создание условий для формирования и развития профессиональной компетенций педагогов, их ценностного отношения к деятельности, личной заинтересованности на достижение высокого профессионального результата</p> <p>2. обеспечение всех участников трудовой деятельности квалифицированными специалистами;</p> <p>3. достижение максимального эффекта использования интеллектуально-кадрового потенциала трудовых ресурсов, их сохранение и приумножение.</p> <p><b>Задачи:</b></p> <p>1. обеспечение условий для профессионального роста, саморазвития и самосовершенствования педагогов школы;</p> <p>2. прогнозирование будущих потребностей школы в кадрах на основе оценки предполагаемых изменений в организации образовательного процесса; способствование повышению статуса педагогов через включение их в продуктивную профессиональную деятельность, обобщение и представление их опыта на уровне районных, региональных конференций и конкурсов</p>	
<p><b>Программа (стратегия, план) развития кадрового потенциала при внедрении модели учительского</b></p>	<p><b>Создание правовых, организационных условий для роста общекультурной компетентности педагога и его</b></p>	<p>Целенаправленная работа администрации ОО по совершенствованию документальной базы школы – положений, приказов, нормативных локальных актов, позволяющих обеспечить в ОО стабильные, устойчивые условия, благоприятные для проф. роста педагогов</p> <p>- работа в методических объединениях, творческих или проблемных группах (школьного и муниципального уровней).</p> <p>- инновационная деятельность педагога.</p>

<p><b>роста в образовательной организации (описание технологии и структуры проведения мероприятий по укреплению кадрового потенциала школы)</b></p>	<p><b>профессионального роста</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- участие в конкурсах профессионального мастерства, мастер-класса, заочных форумах, фестивалях и т.п.</li> <li>- обобщение и распространение собственного педагогического опыта.</li> <li>- аттестация педагогов, повышение квалификации</li> <li>- развитие профессиональной компетентности через активные формы работы с педагогами</li> </ul>
	<p><b>Совершенствование управленческой компетенции администрации образовательной организации</b></p>	<p>Формирование у администрации ОО навыков менеджмента: знания и понимания сущности происходящих перемен в государстве и обществе, их нормативно-правовое обеспечение, изменения в законодательстве в сфере образования, навыков проектирования стратегии развития ОО, моделирования протекающих в школе процессов, организации межличностного взаимодействия и профессиональной коммуникации в педагогическом коллективе для обеспечения сплоченности, скоординированной деятельности педагогов.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– создать систему мотивации и стимулирования участников инновационных процессов;</li> <li>– обеспечить эффективное методическое сопровождение деятельности педагогов, внедряющих инновации.</li> </ul> <p>В качестве приоритетных направлений создания мотивационной среды можно выделить следующие:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– формирование устойчивой мотивации профессионального развития (акцент на ценностно-мотивационные аспекты профессиональной деятельности и потребность в саморазвитии педагога);</li> <li>– психологическое сопровождение профессионального развития педагогов;</li> <li>– обновление и развитие системы повышения квалификации педагогов и обучения их в образовательном учреждении;</li> <li>– усиление индивидуальной и дифференцированной работы с педагогом, планирование его профессиональной карьеры.</li> </ul>
	<p><b>Научно-методическое сопровождение педагогов</b></p>	<p>Обновление структуры и содержания методической службы с учетом основных направлений программы развития школы; внедрения инновационных образовательных технологий; создание гибкой системы повышения проф. мастерства педагогов в процессе педагогических деятельности</p>
	<p><b>Повышение мотивации профессиональной деятельности педагогов</b></p>	<p>Развитие системы стимулирования успешной проф. деятельности педагогов; сохранение и укрепление здоровья педагогических работников развитие системы школьных традиций для педагогов; повышение персональной ответственности каждого учителя за результаты своего труда</p>
<p><b>План контроля за реализацией</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Участие общественности в контроле над ОО через механизмы их публичной отчетности о собственной деятельности и итоговой аттестации обучаемых.</li> <li>– Введение единой независимой оценки качества образования в форме</li> </ul>	

<p><b>Программы (стратегии, плана) развития кадрового потенциала при внедрении модели учительского роста в образовательной организации</b></p>	<p>ГИА выпускников ОО          – Оценка педагога выпускниками ОО          – Результаты оценки учителя Аттестационной комиссией</p>
<p><b>Научно-методическое сопровождение</b></p>	
<p><b>Информационно-методическое сопровождение педагогов</b></p>	<p>Обеспечивает:          -всесторонность и регулярность информации о современных требованиях к деятельности педагога и опыте других ОО, об эффективных подходах, формах и методах организации деятельности обучающихся;          -организацию информационного обмена между специалистами.          Формы:          семинары, консультации специалистов, методические выставки, методические рекомендации, создание информационного банка педагогического опыта работы, обеспечение методическими разработками.</p>
<p><b>Консультативно-методическое сопровождение деятельности педагогов</b></p>	<p>Обеспечивает помощь педагогам:          -в составлении рабочей программы;          -в применении инновационных образовательных технологий;          -в проведении комплексного анализа и оценки результатов профессиональной деятельности.          Формы:          -консультирование по вопросам формирования мотивации к учебной деятельности;          -тренинговые группы с учётом профессиональных, квалификационных и личностных особенностей педагогов;          -консультирование по вопросам разработки и использования.;          -взаимное обучение специалистов с максимальным использованием активных развивающих методов практического освоения конкретных приёмов;          -открытые занятия, взаимопосещения, мастер- классы, профессиональные тренинги, обучающие игры, конкурсы, семинары, вебинары).</p>
<p><b>Учебно-методическое сопровождение деятельности педагогов</b></p>	<p>Обеспечивает:          -обогащение методического арсенала;          -формирование дополнительных компетенций;          -восполнение имеющихся дефицитов предметных и технологических знаний;          -развитие опыта решения профессиональных задач.          Формы:          -консультации с экспертами в организациях, реализующих программы</p>

	<p>повышения квалификации и переподготовки педагогов с получением документа о повышении квалификации;</p> <p>- применение инновационных технологий: «обучения действием», метода проектов, сетевых технологий, игровых технологий, информационных технологий; применение методов активного обучения; профессиональный тренинг, модерирование (раскрытие внутреннего потенциала педагога), консультирование,</p>
<p><b>Направления обновления содержания общего образования</b></p>	<p>Обеспечивает:</p> <p>- всесторонность и регулярность информации о современных требованиях к деятельности педагога и опыте других ОО, об эффективных подходах, формах и методах организации деятельности обучающихся;</p> <p>- организацию информационного обмена между специалистами.</p> <p>Формы:</p> <p>семинары, консультации специалистов, методические выставки, методические рекомендации, создание информационного банка педагогического опыта работы, обеспечение методическими разработками.</p>