

Проект
модели учительского роста в муниципальном бюджетном
общеобразовательном учреждении Костромского муниципального
района Костромской области

«Средняковская средняя общеобразовательная школа»

№ п/ п	Мероприятия	Ожидаемый результат	Индикаторы	Сроки	Риски
1	Организация информирования педагогического коллектива об основных направлениях модернизации образования через систему практико-ориентированных семинаров «Основные направления модернизации образования» Формирование позитивного восприятия инновационных процессов Организация курсовой переподготовки в соответствии с потребностями реализации ФГОС второго поколения	Преодоление психологического сопротивления к восприятию и внедрению инноваций в учебно-воспитательный процесс	Увеличение доли педагогов, имеющих положительную мотивацию к восприятию инноваций; Доля педагогов, прошедших курсовую подготовку.	в течение года	Не созданы такие условия в коллективе, которые бы способствовали формированию положительной мотивации в деятельности учителя
2	Развитие института наставничества	Обновление состава педагогического коллектива	Укомплектованность школы педагогическими кадрами, имеющими высшее профессиональное образование. Увеличение количества педагогических работников в возрасте до 35 лет.	Сентябрь 2020г	Отсутствие притока молодых специалистов

3.	Обеспечить рост профессионализм а педагогов. Организация участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства, дистанционных проектах, конференциях, открытых мероприятиях. Организация участия педагогов в инновационном повышении квалификации. Публикация работ педагогов в профессиональн ых изданиях и в СМИ. Освоение педагогами технологий формирования развития функциональной грамотности	Создание внутришкольной системы развития профессиональн ой компетентности педагогов с учетом требований ФГОС	Доля педагогов, занимающихся научной деятельностью. Доля педагогов, повышающ их квалификацию в дистанционной форме. Доля педагогов, имеющих публикации в профессиональных изданиях и СМИ. Доля педагогов, внедряющих в учебный процесс инновационные формы обучения.	в течение года	Недостаточная материальная база для эффективного учебно-воспитательного процесса и внедрения информационн ых технологий
4	Создание «Портфолио» Организация и проведение мастер-классов педагогами; Демонстрация опыта работы педагогов на районном различном уровне.	Обеспечение условия для расширения мест демонстрации успешности педагогов	•Увеличение доли педагогов имеющих Портфолио до 100%. Доля педагогов школы, которые представляют опыт своей работы через семинары и мастер-классы; Увеличение доли педагогов, принимающих участие в работе методических семинаров и др.	Постоянн о	Уход из школы педагогов пенсионного и предпенсионного возраста, отсутствие специалистов-предметников необходимой квалификации
5	Участие молодых педагогов в конкурсах профессионального мастерства	Создание условий для успешной профессиональн ой адаптации молодых специалистов	Доля молодых специалистов, принявших участие в конкурсах, результативность участия	Постоянн о	Отсутствие притока молодых специалистов

6	Корректировка критериев для осуществления стимулирования деятельности педагогов в условиях реализации ФГОС второго поколения; Внесение изменений в нормативно-правовую базу по вопросам стимулирования педагогов школы	Корректировка механизмов материального стимулирования педагогов. Внесение изменений в нормативно-правовую базу по вопросам стимулирования педагогов школы	Доля педагогов, получающих стимулирующие доплаты;	Постоянно	Резкое увеличение текущих расходов
7	Разработать комплект локальных нормативных актов по оценке уровня преподавания: выявление успешных сотрудников; выявление сотрудников, нуждающихся в методической и психологической поддержке	Системное внедрение оценки педагогических кадров (педагогический мониторинг). Обучение руководящего кадрового блока современным технологиям оценки персонала.		постоянно	

**Комплексная Модель учительского роста в образовательной
организации
МБОУ «Середняковская СОШ»**

Комплексная модель учительского роста	<i>Наименование ОО</i>
Цель	Создание условий для профессионального роста учителя, для его карьерного роста, для изменения в лучшую сторону его социального статуса.
Задачи:	<u>1. ИЗМЕНЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАТУСА</u> 1.1. Внести изменения в локальную нормативную базу и дополнить её в связи с новыми условиями функционирования ОО при НР 1.2. Систематизировать повышение квалификации и процедуру аттестации педагогов ОО 1.3. Разработать мониторинг профессиональных компетенций учителя. 1.4. Создать модель организационно-кадрового обеспечения <u>2. ПОВЫШЕНИЕ КАРЬЕРНОГО РОСТА</u> 2.1. Дифференцировать трудовую деятельность. 2.2. Внедрить новый стандарт педагога (введение новых должностей; определение новой системы финансирования; заключение фиктивных контрактов; внесение изменений в систему стимулирования и др.) <u>3. УКРЕПЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО СТАТУСА</u> 3.1. Укрепить и повысить взаимодействие с участниками образовательных отношений и вывести статус учителя на более престижный уровень.
Специфика образовательной организации	МБОУ «Середняковская СОШ» реализует Федеральные государственные образовательные стандарты и имеет: - сложный контингент обучающихся 6 класса (2018-2019 учебный год)
Категории участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала	администрация образовательной организации; руководители школьных методических служб (объединений, кафедр); педагоги (в том числе учителя начального общего образования, учителя-предметники, социальные педагоги, педагоги-психологи, классные руководители, педагоги дополнительного образования, воспитатели групп продлённого дня, библиотекарь); администрация и педагоги организаций-участников сетевого взаимодействия (вузов, институтов и академий переподготовки и повышения квалификации работников образования, центров дополнительного образования детей); специалисты местных органов управления образованием
Функции участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала	
Администрация образовательной организации	общее руководство разработкой и реализацией программы; 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 со структурами, участвующими в реализации программы.
Руководители школьных методических служб (объединений, кафедр), тьюторы	- подготовка методических рекомендаций для работы по программе; - определение критериев эффективности реализации программы; – подготовка методических предложений по интеграции педагогических технологий для обсуждения; - подборе дидактических материалов, наглядных пособий, учебников и учебных пособий, дополнительной литературы, а также в выборе форм проведения занятий, контроля знаний. – организация регулярных встреч для обмена опытом и совместной работы; - диагностирование затруднений учителей и планирование работы по их устранению и недопущению; - организация системы работы с молодыми специалистами.
Педагоги (учителя-предметники, социальные педагоги, педагоги-психологи, классные руководители, педагоги дополнительного образования, воспитатели групп продлённого дня, библиотекарь и другие)	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; - анализировать и аккумулировать в своем опыте лучшие образцы педагогической практики.
Педагоги-психологи	• 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; • разработка и реализация программ для адаптации детей с отклоняющимся поведением. • психологическое сопровождение обучающихся 9 и 11 классов при подготовке к государственной итоговой аттестации; • разработка планов улучшения достижений обучающихся с низкой мотивацией на учебный год с последующими отчетами; • педагогическое сопровождение обучающихся, находящихся в сложных социальных условиях; • регулярный анализ и обсуждение педагогами результатов и проблем преподавания (методические объединения, педсоветы).

Классные руководители	• анализ и оценка индивидуальности учащегося, состояния и условий семейного воспитания, становления и формирования классного коллектива, подростковых групп, объединений, обеспечивающих социализацию каждого ребенка; • прогнозирование уровней индивидуального развития ребенка; построение модели воспитательной подсистемы; • выстраивание иерархии ближних и дальних целей деятельности детского сообщества и отдельных учащихся; • обеспечение связи общеобразовательного учреждения с семьей; • проведение консультаций, бесед с родителями (законными представителями) обучающихся; • взаимодействие с педагогами, работающими в классе; • стимулирование и учет разнообразной деятельности обучающихся, в том числе в системе дополнительного образования детей. • регулирование межличностных отношений между детьми, взаимоотношений с педагогами, с окружающими людьми.
Педагоги дополнительного образования	• обучение ребенка, обогащение и расширение культурного слоя ОУ; • создание гибкой системы для реализации индивидуальных творческих интересов личности; • формирование устойчивого интереса к социально значимым видам деятельности, содействие определению жизненных планов ребенка, включая предпрофессиональную ориентацию; • создание единого образовательного пространства школы; • освоение ребенком социального опыта; • самоопределение ребенка в социально и культурно значимых формах жизнедеятельности, проживание им ситуаций успеха, личностное саморазвитие.
Администрация и профессорско-преподавательский состав организаций-участников сетевого взаимодействия (вузов, институтов и академий переподготовки и повышения квалификации работников образования, центров дополнительного образования детей, средств массовой информации и других информационных структур, в том числе библиотеки; и другие)	взаимодействие (вузов, институтов и академий переподготовки и повышения квалификации работников образования, центров дополнительного образования детей, средств массовой информации и других информационных структур, в том числе библиотеки; и другие) - экспертиза программных документов школы; - научно-методического сопровождения развития учителя . - обеспечение информационной открытости деятельности школы; - педагогическое сопровождение (курсовая подготовка); - привлечение преподавателей высшей школы для проведения занятий; - разработка методических материалов, рекомендаций для педагогов; - совершенствование управленческой компетенции администрации. - создание гибкой системы повышения профессионального мастерства педагогических работников в процессе педагогической деятельности.
Ожидаемые результаты и риски внедрения модели учительского роста	Ожидаемые результаты. • создание правовых, организационных и финансовых условий; • создание системы непрерывного повышения квалификации работников через развитие творческих

	способностей личности педагога • 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; • оказание практической помощи педагогическим работникам в подборе актуального содержания образования и методов его реализации и овладении ими; • создание творческой атмосферы в школе, культивирование интереса к новшествам, инициирование новшеств; • приведение квалификации кадрового потенциала педагогов к современному уровню требований (конкурентоспособность); • создание экспериментальных лабораторий, авторских мастерских, а также других 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; Риски: • неподготовленность педагогов к наблюдению за своей профессиональной деятельностью; • процессы развития педагогической практики не воспринимаются педагогами как следствие инновационной деятельности; • педагоги не осознают, что именно необходимо фиксировать как результат опытно-поисковой деятельности и представлять в системе профессионального общения. • недостаточная подготовленность педагогических кадров к работе в режиме реализации современных образовательных программ; • отсутствие системности подготовки педагогических кадров к аттестации; • низкая потребность учителя в повышении своего профессионального мастерства; • отсутствие у учителей стремления к самообразовательной деятельности; • недостаточность бюджетного финансирования; • -отсутствие или нехватка внебюджетных, спонсорских инвестиций
Условия реализации модели учительского роста	
Нормативно-правовые условия реализации модели учительского роста	
Документальное обеспечение модели учительского роста в образовательной организации	

Примерная локальная нормативная база внедрения модели учительского роста в образовательной организации	Положение о педагогическом совете. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Положение об Экспертном Совете Школы. Положение о работе творческих и проблемных групп. 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 Публикациях на страницах профессиональных Интернет-сообществ. Положение о Медиатеке. Договор о сетевом взаимодействии с образовательными учреждениями района, региона. Положение о социально- психологической службе. Положение о службе информационного обеспечения.	
Программа (стратегия, план) внедрение модели учительского роста в образовательной организации	Этап осмысления и принятия типовой модели руководством и педагогическим коллективом образовательной организации	Внедрение КМУР в ОО за счёт взаимодействия с коллективом и родительской общественностью через педагогические советы, административные совещания, работы методических объединений и управленческих советов школы. Мобилизация коллектива на повышение качества образования. Прогнозирование результата за счёт выбранной модели организационно - кадрового обеспечения.
	Этап адаптации типовой модели к условиям (внешним и внутренним) образовательной организации	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

	Этап разработки дорожной карты внедрения адаптированной модели и создания рабочей группы руководящих и педагогических работников по внедрению адаптированной модели	№	Мероприятия	Результат	Отчётная документация	Ответственный	
		1	Создание совета и рабочей группы	Создание совета и рабочей группы для управления программой учительского роста педагогических работников школ с низкими результатами 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 школе.	Анализ нормативного правового обеспечения, с целью повышения качества образования в ОО. Внесение изменений в локальные акты ОО.	Аналитическая справка	Руководитель	ОО
		3	Разработка анкет - для изучения запросов родителей по использованию часов инвариативной части учебного плана. - для выявления затруднений педагогов по внедрению модели учительского роста	Анализ анкетирования родителей.	Анкеты, результаты опроса родителей	Рабочая группа	ОО
		4	Педсовет «Анализ работы школы по введению модели учительского роста в образовательной организации»	Педсовет	Протокол	Руководитель, зам.директора по УВР, ВР	ОО, зам.директора по УВР, ВР
		5	Анализ имеющихся педагогических кадров, с целью определения результатов обучения	Посещение уроков	Справка	Заместитель директора по УВР, руководители МО	ОО, заместители 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, рабочая группа	ОО, рабочая группа
	Этап первичной реализации адаптированной модели, мониторинга достигаемых результатов и коррекции адаптированной модели	1. Мониторинг образовательной деятельности школы по итогам года. 2. Анализ профессиональных компетенций педагога. 3. Анкетирование участников образовательного процесса.					
Программа (план) внутреннего контроля внедрения модели учительского роста в	Показатель: Уровень профессиональной компетентности учителя Задачи: - Преемственность в обучении - Методическое сопровождение молодых специалистов - Использование инновационных технологий для						

образовательной организации	моделирования современного урока - Предупреждение неуспеваемости, организация работы с одарёнными детьми, детьми с ОВЗ и из семей мигрантов - Полнота, своевременность и правильность ведения школьной документации всеми участниками образовательного процесса - Подготовка к итоговой аттестации Показатель: Качество научно-методической деятельности ОО Задачи: - Профессиональное развитие и повышение квалификации педагогических работников - Реализация методического сопровождения образовательного процесса - Качество управления профессиональным ростом педагогов школы - Качество реализации КМУР - Качество деятельности социально-психологической службы Показатель: Эффективность моделей взаимодействия с ОО, реализующими программы дополнительного образования детей Задачи: - Обеспечение соответствующих условий для организации внеурочной деятельности Показатель: Наличие материально-технических условий Цель: - Достаточность и качество оснащения образовательной среды школы Показатель: Удовлетворённость педагогов системой стимулирования Цель: - Ежемесячное стимулирование педагогов за высокие качественные результаты работы
Финансово-экономическая обеспеченность модели учительского роста в образовательной организации	
Модель финансирования внедрения модели учительского роста в образовательной организации	Источниками финансирования образования являются: - муниципальное бюджетное финансирование; - привлечение средств благотворителей к совершенствованию материально-технической базы школы (спонсорство); - внебюджетные источники за счет развития и расширения системы платных услуг.
Программа (стратегия, план) финансирования внедрения модели учительского роста в образовательной организации	1. Этап осмысления и принятия: - мониторинг финансовых возможностей внедрения модели учительского роста, заключение контрактов, договоров социального партнерства; - изучение спроса на оказание платных образовательных услуг для законных представителей обучающихся; - создание реестра, разработка документации по оказанию платных услуг, в том числе взрослому населению; - изучение коммерческих и бюджетных предложений для

	реализации модели профессионального роста. 2. Этап адаптации: - разработка системы учительского роста - расчет потребностей в расходах образовательной организации - разработка финансовых механизмов реализации системы учительского роста - коррекция системы учительского роста на основе источников финансирования. 3. Этап реализации: - разработка тарификации с учетом модели профессионального роста; - финансирование курсов повышения квалификации и переподготовки; - распределение стимулирующего фонда с учетом профессиональных достижений; - расширение сферы социального партнерства; - расширение перечня платных услуг, в том числе для взрослого населения; - лицензирование и аккредитация новых услуг, предоставляемых образовательной организацией.
План контроля за реализацией Программы финансирования внедрения модели учительского роста в образовательной организации	мониторинг целевого финансирования повышения квалификации и переподготовки педагогического состава; - мониторинг освоения финансирования повышения квалификации и переподготовки; - мониторинг закупок материально-технического оборудования; - мониторинг обновления учебно-методического материала; - мониторинг обновления информационно-технического оборудования; - мониторинг расходования стимулирующего фонда; - мониторинг роста профессионального мастерства.
Материально-техническая обеспеченность модели учительского роста в образовательной организации	
Модель материально-технического обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной организации	Материально-техническая обеспеченность КМУР предполагают: 1) Изменение качества условий работы педагогов. 2) Обеспечение физической и психологической безопасности без рисков для здоровья. 3) Определение путей финансирования материально-технического обеспечения КМУР через: - бюджетные средства, - спонсорские средства, - социальное партнёрство, - средства, полученные от предоставления ОО платных дополнительных образовательных услуг. 4) Создание информационно-образовательной среды для планирования образовательного процесса каждым учителем, обеспечение необходимыми ИКТ-инструментами деятельности. 5) Обеспечение инновационного процесса современными технологиями и техническими средствами;

	6)Сохранение и развитие материально-технической базы учреждения; 7)Ресурсная поддержка образовательных проектов педагогов; 8)Автоматизация рабочих мест педагогов. 9)Оснащение образовательного учреждения защитными средствами, обеспечивающими защиту педагогических и других работников, обучающихся в условиях чрезвычайных ситуаций.
Программа (стратегия, план) материально-технического обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной организации	1) Разработка, согласование и утверждение расходов на укреплению материально-технической базы ОУ. 2)Пополнение фонда школьной библиотеки (увеличение книжного фонда, пополнение медиатеки). 3)Определение перечня учебников, учебных и методических пособий для педагогов, работающих по разным основным образовательным программам в соответствии с контингентом учащихся. 4)Улучшение оснащенности учебных кабинетов. 5)Обеспечение технических ресурсов для повышения доступности дистанционного образования, повышения квалификации и переподготовки учителей. 6)Максимально-полезное использование освобождающихся площадей школы для расширения образовательного пространства учреждения. 7)Оптимизация номенклатуры средств обучения, учебно-лабораторного и научного оборудования. 8)Создание информационной базы об имеющемся в учреждении материально-техническом обеспечении. 9)Стимулирование педагогов, вносящих особый вклад в создание элементов образовательной инфраструктуры. 10)Систематический анализ достаточности ресурсной базы для реализации всех компонентов КМУР. 11)Участие педагогов и всего образовательного учреждения в федеральных, региональных проектах и в грантовой деятельности для расширения возможностей развития ресурсной базы
План контроля за реализацией Программы материально-технического обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной организации	1)Эффективность вложения бюджетных и внебюджетных средств в укрепление материально-технического обеспечения КМУР. 2) Анализ деятельности по изучению материально-технического потенциала школы, выявлению проблем, определение пути их решения; 3)Мониторинг обеспечения современными технологиями и техническими средствами.
Организационно-кадровое обеспечение	
Модель организационно-кадрового	Цель: 1. создание условий для формирования и развития профессиональной компетенций педагогов, их ценностного

обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной организации	отношения к деятельности, личной заинтересованности на достижение высокого профессионального результата 2. обеспечение всех участников трудовой деятельности квалифицированными специалистами; 3. достижение максимального эффекта использования интеллектуально-кадрового потенциала трудовых ресурсов, их сохранение и приумножение. Задачи: 1. развитие организационной основы для осуществления современной кадровой политики; 2. обеспечение условий для профессионального роста, саморазвития и самосовершенствования педагогов школы; 3. 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	
Программа (стратегия, план) развития кадрового потенциала при внедрении модели учительского роста в образовательной организации (описание технологии и структуры проведения мероприятий по укреплению кадрового потенциала школы)	Создание правовых, организационн ых условий для роста общекультурно й компетентност и педагога и его профессиональ ного роста	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 - работа в методических объединениях, творческих или проблемных группах (школьного и муниципального уровней). - инновационная деятельность педагога. - участие в конкурсах профессионального мастерства, мастер-класса, заочных форумах, фестивалях и т.п. - обобщение и распространение собственного педагогического опыта. - аттестация педагогов, повышение квалификации - развитие профессиональной компетентности через активные формы работы с педагогами
	Совершенствов ание управленческо й компетенции администрации образовательн ой организации	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. – создать систему мотивации и стимулирования участников инновационных процессов; – обеспечить эффективное методическое сопровождение деятельности педагогов, внедряющих инновации. В качестве приоритетных направлений создания мотивационной среды можно выделить следующие: – формирование устойчивой мотивации профессионального развития (акцент на ценностно-мотивационные аспекты профессиональной деятельности и потребность в саморазвитии педагога); – психологическое сопровождение профессионального развития педагогов; – обновление и развитие системы повышения квалификации педагогов и обучения их в образовательном учреждении; – усиление индивидуальной и дифференцированной работы с педагогами, планирование его профессиональной карьеры.
	Научно-методическое сопровождение педагогов	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
	Повышение мотивации профессиональной деятельности педагогов	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
План контроля за реализацией Программы (стратегии, плана) развития кадрового потенциала при	– Участие общественности в контроле над ОО через механизмы их публичной отчетности о собственной деятельности и итоговой аттестации обучающихся. – Введение единой независимой оценки качества образования в форме ГИА выпускников ОО – Оценка педагога выпускниками ОО – Результаты оценки учителя Аттестационной комиссией	

внедрении модели учительского роста в образовательной организации	
Научно-методическое сопровождение	
Информационно-методическое сопровождение педагогов	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.
Консультативно-методическое сопровождение деятельности педагогов	Обеспечивает помощь педагогам: -в составлении авторской 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 компьютерных программ, создания баз данных, компьютерных сетей и др.; -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).
Учебно-методическое сопровождение деятельности педагогов	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 повышения квалификации и переподготовки педагогов с получением документа о повышении квалификации; - применение инновационных технологий: «обучения действием», метода проектов, сетевых технологий, игровых технологий, технологии мастерских, информационных

	технологий; применение методов активного обучения; профессиональный тренинг, модерирование (раскрытие внутреннего потенциала педагога), консультирование, супервизия (помощь в разработке ситуации и сопровождение в ее решении), коучинг (репетиторство, тренировка) и др.
Направления обновления содержания общего образования	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.

Приложение 1. Аналитическая таблица для оценки базовых компетентностей педагогов

№ п/п	Базовые компетентности педагога	Характеристики компетентностей	Показатели оценки компетентности
1.1	Вера в силы и возможности обучающихся	Данная компетентность является выражением гуманистической позиции педагога. Она отражает основную задачу педагога — раскрывать потенциальные возможности обучающихся. Данная компетентность определяет позицию педагога в отношении успехов обучающихся. Вера в силы и возможности обучающихся снимает обвинительную позицию в отношении обучающегося, свидетельствует о готовности поддерживать ученика, искать пути и методы, отслеживающие успешность его деятельности. Вера в силы и возможности ученика есть отражение любви к обучающемуся. Можно сказать, что любить ребёнка — значит верить в его возможности, создавать условия для разворачивания этих сил в образовательной деятельности	— Умение создавать ситуацию успеха для обучающихся; — умение осуществлять грамотное педагогическое оценивание, мобилизующее академическую активность; — умение находить положительные стороны у каждого обучающегося, строить образовательный процесс с опорой на эти стороны, поддерживать позитивные силы развития; — умение разрабатывать индивидуально-ориентированные образовательные проекты

1.2	Интерес к внутреннему миру обучающихся	Интерес к внутреннему миру обучающихся предполагает не просто знание их индивидуальных и возрастных особенностей, но и выстраивание всей педагогической деятельности с опорой на индивидуальные особенности обучающихся. Данная компетентность определяет все аспекты педагогической деятельности	— Умение составить устную и письменную характеристику обучающегося, отражающую разные аспекты его внутреннего мира; — умение выяснить индивидуальные предпочтения (индивидуальные образовательные потребности), возможности ученика, трудности, с которыми он сталкивается; — умение построить индивидуализированную образовательную программу; - умение показать личностный смысл обучения с учётом индивидуальных характеристик внутреннего мира
1.3	Открытость к принятию других позиций, точек зрения (неидеологизированное мышление педагога)	Открытость к принятию других позиций и точек зрения предполагает, что педагог не считает единственно правильной свою точку зрения. Он интересуется мнением других и готов их поддерживать в случаях достаточной аргументации. Педагог готов гибко реагировать на высказывания обучающегося, включая изменение собственной позиции	— Убеждённость, что истина может быть не одна; - интерес к мнениям и позициям других; — учёт других точек зрения в процессе оценивания обучающихся
1.4	Общая культура	Определяет характер и стиль педагогической деятельности. Заключается в знаниях педагога об основных формах материальной и духовной жизни человека. Во многом определяет успешность педагогического общения,	— Ориентация в основных сферах материальной и духовной жизни; - знание материальных и духовных интересов молодёжи; — возможность

		позицию педагога в глазах обучающихся	продемонстрировать свои достижения; — руководство кружками и секциями
1.5	Эмоциональная устойчивость	Определяет характер отношений в учебном процессе, особенно в ситуациях конфликта. Способствует сохранению объективности оценки обучающихся. Определяет эффективность владения классом	— В трудных ситуациях педагог сохраняет спокойствие; эмоциональный конфликт не влияет на объективность оценки; — не стремится избежать эмоционально-напряжённых ситуаций
1.6	Позитивная направленность на педагогическую деятельность. Уверенность в себе	В основе данной компетентности лежит вера в собственные силы, собственную эффективность. Способствует позитивным отношениям с коллегами и обучающимися. Определяет позитивную направленность на педагогическую деятельность	— Осознание целей и ценностей педагогической деятельности; — позитивное настроение; желание работать; — высокая профессиональная самооценка
II. Постановка целей и задач педагогической деятельности			
2.1	Умение перевести тему урока в педагогическую задачу	Основная компетенция, обеспечивающая эффективное целеполагание в учебном процессе. Обеспечивает реализацию субъект-субъектного подхода, ставит обучающегося в позицию субъекта деятельности, лежит в основе формирования творческой личности	— Знание образовательных стандартов и реализующих их программ; — осознание нетождественности темы урока и цели урока; — владение конкретным набором способов перевода темы в задачу
2.2	Умение ставить педагогические цели и задачи сообразно возрастным и индивидуальным особенностям обучающихся	Данная компетентность является конкретизацией предыдущей. Она направлена на индивидуализацию обучения и благодаря этому связана с мотивацией и общей успешностью	— Знание возрастных особенностей обучающихся; — владение методами перевода цели в учебную задачу на конкретном возрасте
III. Мотивация учебной деятельности			

3.1	Умение обеспечить успех в деятельности	Компетентность, позволяющая обучающемуся поверить в свои силы, утвердить себя в глазах окружающих, один из главных способов обеспечить позитивную мотивацию учения	— Знание возможностей конкретных учеников; — постановка учебных задач в соответствии с возможностями ученика; — демонстрация успехов обучающихся родителям, одноклассникам
3.2	Компетентность в педагогическом оценивании	Педагогическое оценивание служит реальным инструментом осознания обучающимся своих достижений и недоработок. Без знания своих результатов невозможно обеспечить субъектную позицию в образовании	— Знание многообразия педагогических оценок; — знакомство с литературой по данному вопросу; — владение различными методами оценивания и их применение
3.3	Умение превращать учебную задачу в лично значимую	Это одна из важнейших компетентностей, обеспечивающих мотивацию учебной деятельности	— Знание интересов обучающихся, их внутреннего мира; — ориентация в культуре; умение показать роль и значение изучаемого материала в реализации личных планов
IV. Информационная компетентность			
4.1	Компетентность в предмете преподавания	Глубокое знание предмета преподавания, сочетающееся с общей культурой педагога. Сочетание теоретического знания с видением его практического применения, что является предпосылкой установления личностной значимости учения	— Знание генезиса формирования предметного знания (история, персоналии, для решения каких проблем разрабатывалось); — возможности применения получаемых знаний для объяснения социальных и природных явлений; — владение методами решения различных задач; — свободное решение задач ЕГЭ, олимпиад: региональных, российских, международных

4.2	Компетентность в методах преподавания	Обеспечивает возможность эффективного усвоения знания и формирования умений, предусмотренных программой. Обеспечивает индивидуальный подход и развитие творческой личности	— Знание нормативных методов и методик; — демонстрация личностно ориентированных методов образования; — наличие своих находок и методов, авторской школы; — знание современных достижений в области методики обучения, в том числе использование новых информационных технологий; — использование в учебном процессе современных методов обучения
4.3	Компетентность в субъективных условиях деятельности (знание учеников и учебных коллективов)	Позволяет осуществить индивидуальный подход к организации образовательного процесса. Служит условием гуманизации образования. Обеспечивает высокую мотивацию академической активности	— Знание теоретического материала по психологии, характеризующего индивидуальные особенности обучающихся; — владение методами диагностики индивидуальных особенностей (возможно, со школьным психологом); — использование знаний по психологии в организации учебного процесса; — разработка индивидуальных проектов на основе личных характеристик обучающихся; — владение методами социометрии; учёт особенностей учебных коллективов в педагогическом процессе; — знание (рефлексия) своих индивидуальных особенностей и их учёт в своей деятельности

4.4	Умение вести самостоятельный поиск информации	Обеспечивает постоянный профессиональный рост и творческий подход к педагогической деятельности. Современная ситуация быстрого развития предметных областей, появление новых педагогических технологий предполагает непрерывное обновление собственных знаний и умений, что обеспечивает желание и умение вести самостоятельный поиск	— Профессиональная любознательность; умение пользоваться различными информационно-поисковыми технологиями; — использование различных баз данных в образовательном процессе
-----	---	---	---

V. Разработка программ педагогической деятельности и принятие педагогических решений

5.1	Умение разработать образовательную программу, выбрать учебники и учебные комплекты	Умение разработать образовательную программу является базовым в системе профессиональных компетенций. Обеспечивает реализацию принципа академических свобод на основе индивидуальных образовательных программ. Без умения разрабатывать образовательные программы в современных условиях невозможно творчески организовать образовательный процесс. Образовательные программы выступают средствами целенаправленного влияния на развитие обучающихся. Компетентность в разработке образовательных программ позволяет осуществлять преподавание на различных уровнях обученности и развития обучающихся. Обоснованный выбор учебников и учебных комплектов является составной частью разработки образовательных программ, характер представляемого обоснования позволяет судить о стартовой готовности к началу педагогической деятельности, позволяет сделать вывод о готовности педагога учитывать индивидуальные характеристики обучающихся	— Знание образовательных стандартов и примерных программ; — наличие персонально разработанных образовательных программ: характеристика этих программ по содержанию, источникам информации; — по материальной базе, на которой должны реализовываться программы; по учёту индивидуальных характеристик обучающихся; — обоснованность используемых образовательных программ; — участие обучающихся и их родителей в разработке образовательной программы, индивидуального учебного плана и индивидуального образовательного маршрута; — участие работодателей в разработке
-----	--	---	---

			образовательной программы; — знание учебников и учебно-методических комплектов, используемых в образовательных учреждениях, рекомендованных органом управления образованием; — обоснованность выбора учебников и учебно-методических комплектов, используемых педагогом
5.2	Умение принимать решения в различных педагогических ситуациях	Педагогу приходится постоянно принимать решения: — как установить дисциплину; — как мотивировать академическую активность; — как вызвать интерес у конкретного ученика; — как обеспечить понимание и т. д. Разрешение педагогических проблем составляет суть педагогической деятельности. При решении проблем могут применяться как стандартные решения (решающие правила), так и творческие (креативные) или интуитивные	— Знание типичных педагогических ситуаций, требующих участия педагога для своего решения; — владение набором решающих правил, используемых для различных ситуаций; — владение критерием предпочтительности при выборе того или иного решающего правила; — знание критериев достижения цели; — знание нетипичных конфликтных ситуаций; — примеры разрешения конкретных педагогических ситуаций; — развитость педагогического мышления
VI. Компетенции в организации учебной деятельности			
6.1	Компетентность в установлении субъект-субъектных отношений	Является одной из ведущих в системе гуманистической педагогики. Предполагает способность педагога к взаимопониманию, установлению отношений сотрудничества, способность слушать и чувствовать, выяснять интересы и потребности	— Знание обучающихся; — компетентность в целеполагании; — предметная компетентность; — методическая компетентность; — готовность к сотрудничеству

		других участников образовательного процесса, готовность вступать в помогающие отношения, позитивный настрой педагога	
6.2	Компетентность в обеспечении понимания педагогической задачи и способах деятельности	Добиться понимания учебного материала — главная задача педагога. Этого понимания можно достичь путём включения нового материала в систему уже освоенных знаний или умений и путём демонстрации практического применения изучаемого материала	— Знание того, что знают и понимают ученики; — свободное владение изучаемым материалом; — осознанное включение нового учебного материала в систему освоенных знаний обучающихся; — демонстрация практического применения изучаемого материала; — опора на чувственное восприятие
6.3	Компетентность в педагогическом оценивании	Обеспечивает процессы стимулирования учебной активности, создаёт условия для формирования самооценки, определяет процессы формирования личностного «Я» обучающегося, пробуждает творческие силы. Грамотное педагогическое оценивание должно направлять развитие обучающегося от внешней оценки к самооценке. Компетентность в оценивании других должна сочетаться с самооценкой педагога	— Знание функций педагогической оценки; — знание видов педагогической оценки; — знание того, что подлежит оцениванию в педагогической деятельности; — владение методами педагогического оценивания; — умение продемонстрировать эти методы на конкретных примерах; — умение перейти от педагогического оценивания к самооценке
6.4	Компетентность в организации информационной основы деятельности обучающегося	Любая учебная задача разрешается, если обучающийся владеет необходимой для решения информацией и знает способ решения. Педагог должен обладать компетентностью в том, чтобы осуществить или организовать поиск необходимой для ученика информации	— Свободное владение учебным материалом; - знание типичных трудностей при изучении конкретных тем; — способность дать дополнительную информацию или организовать поиск дополнительной информации, необходимой для

			решения учебной задачи; — умение выявить уровень развития обучающихся; — владение методами объективного контроля и оценивания; — умение использовать навыки самооценки для построения информационной основы деятельности (ученик должен уметь определить, чего ему не хватает для решения задачи)
6.5	Компетентность в использовании современных средств и систем организации учебно-воспитательного процесса	Обеспечивает эффективность учебно-воспитательного процесса	— Знание современных средств и методов построения образовательного процесса; — умение использовать средства и методы обучения, адекватные поставленным задачам, уровню подготовленности обучающихся, их индивидуальным характеристикам; — умение обосновать выбранные методы и средства обучения
6.6	Компетентность в способах умственной деятельности	Характеризует уровень владения педагогом и обучающимися системой интеллектуальных операций	— Знание системы интеллектуальных операций; — владение интеллектуальными операциями; — умение сформировать интеллектуальные операции у учеников; — умение организовать использование интеллектуальных операций, адекватных решаемой задаче

