Муниципальное общеобразовательное учреждение

Николо-Шангская средняя общеобразовательная школа имени А.А.Ковалева

Шарьинского муниципального района Костромской области

**Проектная работа «Комплексная модель учительского роста в образовательной организации»**

**Рабочая группа:** Хайрулина С.В., директор школы

Парфеева С.Л., заместитель директора по УВР

Заварина О.Е., методист

2020г

**Школа, функционирующая в сложных социальных условиях**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Цель** | Создание продуктивной внешней и внутренней образовательной среды для профессионального роста педагогов и эффективной работы школы. | | | | |
| **Задачи:** | * Внести корректировки в локальную нормативную базу и дополнить её в связи с новыми условиями функционирования Николо-Шангской средней школы имени А.А.Ковалева ( далее - ОО) * Внести изменения в систему повышение квалификации и процедуру аттестации педагогов школы * Разработать мониторинг профессиональных компетенций учителя. * Создать модель организационно-кадрового обеспечения. * Внедрить новый стандарт педагога. * Укрепить и повысить взаимодействие с участниками образовательных отношений . | | | | |
| **Специфика образовательной организации** | **Анализ образовательной ситуации**  **Информация об общеобразовательной организации**  Общая численность обучающихся на начало текущего учебного года: 166.. чел.  **Динамика контингента: за три предыдущих года** | | | | |
|  | **Показатели** | **Фактические**  **(за три последних года)** | | |
| **2017/2018**  **уч.г** | **2018/2019**  **уч.г** | **2019/2020**  **уч.г** |
| Количество обучающихся, всего | 150 | 153 | 159 |
| в т.ч. начальное общее образование | 68 | 72 | 72 |
| в т.ч. основное общее образование | 74 | 76 | 84 |
| в т.ч. среднее общее образование | 8 | 5 | 3 |
| Количество классов/ классов - комплектов всего | 11/1 | 11/1 | 11/1 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | в т.ч. начальное общее образование | | 4/1 | | | 4/1 | 4/1 |
| в т.ч. основное общее образование | | 5/1 | | | 5/1 | 5/1 |
| в т.ч. среднее общее образование | | 2/1 | | | 2/1 | 2/1 |
| Средняя наполняемость классов | | 14 | | | 14 | 14 |
| В школе обучаются обучающиеся из семей, имеющих статус малоимущей в количестве 32 чел (19 %)  **Сравнительный анализ успеваемости. 1.Начальная школа**  Вся работа учителей начальной школы была направлена на создание комфортной обстановки для получения знаний и всестороннего развития ребёнка как личности и решения поставленных задач. Показатели успеваемости за три прошедших учебных года выглядят следующим образом:  **Динамика успеваемости обучающихся 1 – 4 классов** | | | | | | | |
|  | **Учебный год** | **% успеваемости** | | **% качества знаний** | | | |
| 2017-2018 | 100% | | 83% | | | |
| 2018-2019 | 100% | | 79% | | | |
| 2019-2020 | 100% | | 84% | | | |
| Из представленных выше данных следует, что показатель успеваемости учащихся остается неизменным при снижении качества знаний. Возможно, это связано со снижением общеинтеллектуального уровня детей, поступающих в начальную школу.  **2.Основная школа**  **Динамика успеваемости учащихся 5 – 9 классов** | | | | | | | |
|  | **Учебный год** | **% успеваемости** | | | **% качества знаний** | | |
| 2017-2018 | 100% | | | 68% | | |
| 2018-2019 | 100% | | | 74% | | |
| 2019-2020 | 100% | | | 87% | | |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Можно сделать вывод о положительной динамике в решении вопроса повышения успеваемости учащихся. Большая работа была проведена по повышению качества предоставляемых образовательных услуг.  **3.Старшая школа**  **Динамика успеваемости обучающихся 10 – 11классов** | | | |
|  | **Учебный год** | **% успеваемости** | **% качества знаний** |
| 2017-2018 | 100% | 84 % |
| 2018-2019 | 100% | 82 % |
| 2019-2020 | 100% | 88 % |
| Данные, приведенные в таблице, свидетельствуют о нестабильности показателей качества знаний. Данные 2017-2018 учебного года говорят о том, что в 10 класс поступили обучающиеся замотивированные на учебу, поэтому показатель качества знаний довольно высокий  По сравнению с 2017-2018 учебным годом за последний год показатели качества знаний выросли. Во многом это связано с тем, что школьники были ориентированы на поступление в ВУЗы | | | |
| **Категории участников мероприятий по укреплению кадрового**  **потенциала** | * администрация образовательной организации; * руководители школьных методических объединений; * педагоги (в том числе учителя начального общего образования, учителя-предметники,   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. | | | |
| **Администрация образовательной организации** | 1. Создание профессионально-развивающей среды школы. 2. Формирование условий повышения мотивации и стимулирования педагогического труда. 3. Использование PR-акций, средств СМИ для информирования об успехах школы, ее выпускников. 4. Сетевое взаимодействие с социальными партнерами по привлечению молодых специалистов. 5. Принятие на работу новых кадров. 6. Повышение квалификации в условиях профессионально-развивающей среды ОО. 7. Обеспечение карьерного роста. 8. Сетевое взаимодействие с ССУЗами. 9. Стимулирование педагогического труда в пользу имеющегося педагогического ресурса. 10. Внедрение индивидуальной карты эффективности и продуктивности работы педагога. | | | |

|  |  |
| --- | --- |
| **Директор** | -общее руководство разработкой и реализацией программы;  -материально-техническое обеспечение реализации программы;  -организация, координация, контроль. |
| **Заместитель директора** | -определение приоритетных направлений работы;  -корректировка составляющих элементов программы;  -анализ и обобщение результатов реализации программы;  -регулирование и коррекция образовательных процессов, связанных с реализацией программы;  -организация и проведение семинаров;  -внедрение новых эффективных способов работы с педагогическим коллективом;  -осуществление взаимосвязи со структурами, участвующими в реализации программы. |
| **Тьютор**  **(учитель-наставник)** | – оказывать помощь учителям в разработке и апробации учебных занятий с использованием новых технологий, форм и методов обучения;  -знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;  -посещать уроки молодого специалиста или вновь прибывшего учителя с последующим тщательным разбором, учить проводить самоанализ урока;  -контролировать и направлять работу молодого специалиста или вновь прибывшего учителя по созданию индивидуального плана педагогического развития, помочь подобрать методическую литературу для этого;  -изучить профессиональные трудности педагогов, выявить проблемы в деятельности педагога, работающего в школе с низкими результатами обучения;  -актуализировать необходимые для профессионального роста знания и умения (оказание помощи педагогу в осознании своих профессиональных трудностей и проблем). |
| **Руководители школьных методических объединений** | * помощь учителям в разработке собственных вариантов интегрированных программ, методик; * организация предметных недель, круглых столов, мастер-классов; * организация наставничества; * оказание помощи участникам профессиональных конкурсов; * обобщение передового педагогического опыта учителей профильного объединения; * диагностирование затруднений учителей и планирование работы по их устранению и недопущению; |
| **Учителя- предметники** | * выбор наиболее подходящего для себя пути 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; * комбинировать элементы теории и практики, умело интегрировать педагогические технологии, формы и |

|  |  |
| --- | --- |
|  | методы обучения с целью достижения новых образовательных результатов у учащихся;   * приобретение навыков эмоционального саморегулирования; * гармонизация отношений со школьной средой и самим собой. |
| **Классные руководители** | -повышение профессиональной компетенции в области владения современными воспитательными технологиями;  -повышение квалификации по вопросам конфликтологии, работы с одарёнными детьми, детьми и семьями  группы риска, детьми с ОВЗ, детьми с психологическими проблемами, связанными с обучением и общением. |
| **Педагоги дополнительного образования** | - повышение профессиональной компетенции в области реализации и разработки программ внеурочной деятельности, кружков, факультативов, секций в соответствии с запросом участников образовательных отношений, требованием стандартов |
| **Библиотекарь** | -формирование библиотечного фонда в соответствии с учебным планом и образовательными программами, реализующимися в образовательном учреждении с учетом запросов педагогических кадров  -формирование банка информационных материалов «В помощь учителю, работающему в ОО со сложными социальными условиями»;  -проведение педагогических чтений. |
| **Специалисты органов управления** | -разработка курсов повышения квалификации (очных и дистанционных)в соответствии с потребностями региона;  -расширение форм послевузовского образования;  -установление партнерских сетевых взаимоотношений между образовательными организациями;  -введение дополнительных образовательных программ;  -пропаганда опыта лучших педагогов;  -пропаганда современных учебно-методических комплектов и средств обучения и технологий; |

|  |  |
| --- | --- |
|  | -интеграция образовательной и научной деятельности.  -организация методических дней школы, мастер-классов. |
| **Администрация и профессорско- преподавательский состав организаций-участников**  **сетевого взаимодействия** | * тьюторское сопровождение введения модели учительского роста * создание программы курсов ПК, для конкретных категорий слушателей, исходя из запросов и выявленных   «проблемных зон». |
| **Центры дополнительного образования детей** | -расширения спектра внеурочной деятельности ОО (Заключение договоров с педагогами ДДТ и ДЮСШ «Русич» |
| **Сельская библиотека** | -организация совместных мероприятий, направленных на расширение читательского кругозора учащихся  («Книжкина неделя», «Библионочь», «Книжкины именины и др. )  -организация просветительской деятельности по вопросам связанной с работой с разными источниками информации. |
| **Ожидаемые результаты и риски внедрения модели учительского роста** | **Ожидаемые результаты:**   * укрепление кадрового потенциала ОО; * создание системы индикаторов и показателей модели учительского роста; * создание системы профессионального роста педагогических работников, способствующей формированию профессиональных компетенций и привлечению молодых специалистов; * повышение квалификации персонала в соответствии с приоритетами развития ОО; * развитие системы взаимодействия с социумом в рамках реализации системно- деятельностного подхода; * введение нового организационно - экономического механизма управления образовательным учреждением; * создание службы мониторинга качества образования, компетентностей учителя; * положительная динамика основных показателей, характеризующих здоровье обучающихся и педагогов; * организация профильного обучения, переподготовки, повышения квалификации на основе сетевого взаимодействия школы с учреждениями СПО и ВУЗами; * удовлетворенность всех участников образовательного процесса предоставляемыми услугами.   **Риски:**  1.Финансово-экономические:   * Снижение объема финансирования. * Недостаток внебюджетных, спонсорских инвестиций и пожертвований в связи с изменением финансово- экономического положения партнеров социума.   2.Нормативно-правовые:  - Неполнота или отсутствие отдельных нормативно-правовых документов. |

|  |  |
| --- | --- |
|  | - Неоднозначность толкования отдельных статей ФЗ-273 и нормативно-правовых документов, регламентирующих деятельность и ответственность субъектов образовательного процесса и ОО в целом.  4.Материально-технические:   * Недостаточная материально-техническая база для внедрения КМУР. 5.Социально-педагогические: * Недостаточность профессиональной инициативы и компетентности у отдельных педагогов по реализации углубленных программ и образовательных технологий. |
| **Условия реализации модели учительского роста** | |
| **Нормативно-правовые условия реализации модели учительского роста**   1. Приказ о внедрении системы учительского роста. 2. План внедрения системы учительского роста в образовательной организации. 3. Утвержденная Программа внедрения системы учительского роста в образовательной организации. 4.Утвержденная Программа контроля внедрения системы учительского роста.   5.План контроля внедрения системы учительского роста. | |
| **Документальное обеспечение модели учительского роста в образовательной организации** | |
| **Примерная локальная нормативная база внедрения модели учительского роста в образовательной организации** | 1. Программа внедрения системы учительского роста в образовательной организации. 2. Программа контроля внедрения системы учительского роста в образовательной организации. 3. Положение об индивидуальном плане профессионального развития педагога в образовательной организации. 4. Положение об эффективном контракте. 5. Положение о стимулирующих выплатах в образовательной организации. 6. Положение об аттестации педагогических работников. 7. Положение о повышении квалификации педагогических работников.   9. Положение о проведении мастер -классов в образовательной организации.   1. Положение о методической службе в образовательной организации. 2. Положение о конкурсе «Учитель года», «Самый классный классный». 3. Положение о работе творческих и проблемных групп.   14 Положение о работе с молодыми педагогами.   1. Положение о социально- психологической службе. 2. Положение о педагогическом совете. 3. Положение о службе информационного обеспечения. |
|  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | |
| **Программа (стратегия, план) внедрения модели учительского роста в образовательной организации** | **Этап осмысления и принятия типовой модели руководством и педагогическим коллективом образовательной организации** | * анализ социальных условий, в которых функционирует ОО * анализ состояния профессиональных затруднений педагогических работников (посещение уроков, индивидуальные консультации, анкетирование учителей, учащихся, родителей). * анализ и обсуждение результатов итоговой аттестации, промежуточной аттестации на заседаниях педагогического совета.   - активизация самообразовательной позиции каждого учителя с учетом его профессиональных интересов и склонностей на развитие его учительского роста;  - презентация КМУР на педагогическом совете, административном совещании, методическом совете, методических объединениях, заседании Совета школы; |
| **Этап адаптации типовой модели к внутренним особенностям образовательной организации** | 1.Проведение анализа конкретных условий деятельности ОО:  -особенности месторасположения ОО, наличие ближайших учреждений культуры, спорта, с которыми необходимо простроить сетевое взаимодействие;  - особенности контингента: наличие обучающихся с ОВЗ  особенности педагогического коллектива: возрастной состав, наличие учителей по профилю, уровень квалификации, результаты аттестации.   1. Обсуждение действующей модели повышения квалификации: сильные и слабые стороны, опыт и проблемы. 2. Подготовка к внедрению модели учительского роста как необходимому условию успешности профессиональной деятельности. 3. Проведение цикла методических семинаров с целью постановки проблемы о необходимости создания в школе условий для повышения профессиональной компетентности педагогов с целью повышения качества образования. |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Этап разработки**  **дорожной карты внедрения адаптированной модели и создания рабочей группы руководящих и педагогических работников по внедрению адаптированной модели** |  | **№** | **Мероприятие** | **Результат** | **Отчетная документация** | | **Ответственный** |  | |
| ***1*** | Создание рабочей группы | Функционирование рабочей группы для разработки программы учительского роста | Приказ о создании рабочей группы | | Администрация школы |  | |
|  |  |  |  |  |  |
|  | ***2*** | Анализ нормативного | Осуществление | Аналитическая | | Администрация |  | |
|  |  | Правового обеспечения, | нормативного правового | справка | | ОО |
|  |  | регламентирующего | обеспечения, |  | |  |
|  |  | формирование системы | регламентирующего формирование |  | |  |
|  |  | учительского роста и | системы учительского |  | |  |
|  |  | с целью повышения качества образования в школе | роста и поддержки педагогов, с целью повышения качества образования в ОО |  | |  |
|  |  |  |  |  | |  |
|  | ***3*** | Анализ педагогических кадров школы, с | Определение актуальных | Аналитическая справка | | Администрация ОО, руководители МО |  | |
|  |  | целью определения актуальных потребностей повышения качества образования | потребностей повышения качества образования |  | |  |
|  |  |  |  |  | |  |
|  |  |  |  |  | |  | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ***4*** | Разработка программ повышения | План-график повышения  Квалификации по развитию профессионального  роста учителя с учетом специализации учителя и перечня направлений обновления содержания  общего образования | Программа повышения | Администрация ОО |  |
|  | квалификации по развитию профессионального  роста учителя с учетом специализации учителя и перечня направлений обновления содержания общего образования | квалификации по развитию профессионального роста учителя с учетом специализации |  |
|  | учителя и перечня направлений обновления содержания общего образования |  |
| **Этап первичной** | - входной мониторинг: | | | | | | |
| **реализации**  **адаптированной модели,** | выявление имеющихся рисков, профессиональных компетенций педагога, его самообразовательные позиции;  - мониторинг промежуточных результатов: | | | | | | |
| **мониторинга**  **достигаемых результатов и** | выявление позитивных тенденций, внедрение модели учительского роста, профессионального роста, повышение социального статуса;  - мониторинг итогов первого этапа: | | | | | | |
| **коррекции адаптированной модели** | повышение профессиональных компетенций педагога через внедрение модели учительского роста, изменение мотивации, повышение качества работы учителя. | | | | | | |
| **Программа (план)** | **Мониторинги:** | | | | | | | |
| **внутреннего контроля** | 1)Анализ нормативных документы ОО для реализации КМУР. | | | | | | | |
| **внедрения модели** | 2) Мониторинг сформированных профессиональных компетенций учителей. | | | | | | | |
| **учительского роста в** | 3) Мониторинг работы сетевого взаимодействия. | | | | | | | |
| **образовательной** | 4) Контроль за пополнением и использованием материально-технического обеспечения. | | | | | | | |
| **организации** | 8) Мониторинг динамики результатов обучения. | | | | | | | |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Объект контроля | Сроки | Ответственный | Анализируемы документы и  мероприятия |

# Стадия определения проблемы, постановки стратегической цели и обеспечения



|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. | Формирование | 1 месяц | работы | Руководитель | 1.План работы группы |
|  | стратегических целей. | группы |  | группы. | (Обоснованность цели, задачи, |
|  | Регламентация работы |  |  |  | регламент работы группы, |
|  | группы. Определение |  |  |  | мероприятия). |
|  | проблемы, которую |  |  |  | 2.Наличие сформированной |
|  | необходимо решить. |  |  |  | нормативной базы. |
|  | Обоснование |  |  |  | 3.Финансовое обоснование. |
|  | рентабельности |  |  |  |  |
|  | достижения |  |  |  |  |
|  | стратегических целей |  |  |  |  |

**Стадия сбора информации**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. | «Дорожная карта»  реализации КМУР школы. | 1 месяц  группы | работы |  | Мероприятия «Дорожной  карты» и их обоснованность. |
| 2. | Программа КМУР школы | 1 месяц | работы |  | Обоснованность, |
|  |  | группы |  | наполненность и реальность |
|  |  |  |  | выполнения программы. |
|  |  |  |  | Соответствие мероприятий |
|  |  |  |  | программы целям и задачам. |
|  |  |  |  | Корректировка программы. |

**Стадия начала реализации. Организация процедур методической поддержки команд педагогических работников школ, функционирующих в сложных социальных условиях**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 Создание проблемных  групп педагогов. | 2 месяц работы | Руководители,  наставники групп. | Объективность создания групп. |
| 2 Планы работы групп по устранению затруднений |  |  | Планы руководителей групп. Наличие планов |
| у педагогов |  |  | самосовершенствования, |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  | саморазвития педагогов. Их |  |
| обоснованность. |
| Выполнение мероприятий  планов. |
| 3 | Организация и  проведение консультаций педагогов. | Востребованность  мероприятий. Организация ведения сопровождения  педагогов. |  |
|  |  | Обеспечение проведения самооценки педагогами уровня соответствия качества своей  профессиональной |
|  |  | деятельности требованиям  профессионального стандарта |
| 4 | Организация мероприятий  (подготовка тематических педагогических советов, творческих отчетов,  конференций, круглых столов) | Уровень подготовки и сроки проведения мероприятий, соответствие тем мероприятий запросам. |  |
| 5 | Список экспертных групп. | Включение представителей от родителей, общественных организаций в экспертную рабочую группу по внедрению  модели учительского роста |  |
| **Организация мероприятий по укреплению, развитию кадрового потенциала школ, функционирующих в сложных социальных условиях** | | | | |  |
| 1 | Программа повышения  квалификации по развитию профессионального роста  учителя | Постоянно | Руководители,  наставники групп. | Количество педагогов, успешно  прошедших курсы ПК |  |
| 2 | Организация и | Постоянно | Заместитель | Уровень организации, |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | проведения учебно- методических  мероприятий по обновлению содержания  общего образования. |  | директора,  методист | проведения мероприятий  (согласно программе). Востребованность мероприятий и актуальность тем  мероприятий. |  |
| 3 | Диагностика,  корректировка планов методического  сопровождения | Ежемесячно | Заместитель директора, методист | Промежуточная диагностика, корректировка планов методического сопровождения  групп педагогов. |  |
| 4 | Общественно - профессиональная  экспертиза деятельности  учителя | По плану | Общественные эксперты | Диагностические карты Результаты диагностики |  |
| 5 | Диагностика удовлетворенностью мероприятиями по повышению  квалификации педагогических работников | Конец учебного года | Методист | Диагностические карты Анкетирование учителей. Результаты ГИА. |  |
| **Финансово-экономическая обеспеченность модели учительского роста в образовательной организации** | | | | | | | |
| **Модель финансирования**  **внедрения модели учительского роста в**  **организации** | 1. Бюджетные средства. 2. Спонсорские средства. 3.Добровольные пожертвования. | | | | | | |
|  |  | | | | | | |
| **Программа (стратегия,** | 1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда по критериям эффективности качества образования. 2. Дополнительное финансирование на решение вопросов модернизации учебной базы ОО. 3. Финансирование обучения и повышения квалификации педагогических кадров. 4. Финансирование новаторства. 5. Целевое финансирование программ качества результатов, потребностей в педагогах – психологах и логопедах. | | | | | | |
| **план) финансирования** |
| **внедрения модели** |
| **учительского роста в** |
| **образовательной** |
| **организации** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **План контроля за**  **реализацией Программы финансирования внедрения модели учительского роста в образовательной**  **организации** | 1. Проверка протоколов комиссии по распределению стимулирующих выплат. |  |
| 1. Проверка соответствия деятельности школы учредительным документам. 2. Использование бюджетных средств по целевому назначению. 3. Обоснованность получения и расходования внебюджетных средств. | |
| **Материально-техническая обеспеченность модели учительского роста в образовательной организации** | | |
| **Модель материально- технического обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной**  **организации** | **В рамках проекта «Информационное обеспечение» Обоснование модели. Актуальность.**  Основой образовательной системы любого образовательного учреждения является информационно- образовательная среда (далее- ИОС).  ИОС - это совокупность (система) информационной, технической и учебно-методической подсистем, целенаправленно обеспечивающих и оптимизирующих учебный процесс и ориентирующих его участников на получение новых образовательных результатов. Подсистемы ИОС включают:   * комплекс информационных образовательных ресурсов, в том числе цифровые образовательные ресурсы, * совокупность технологических средств информационных и коммуникационных технологий: компьютеры, иное ИКТ оборудование, коммуникационные каналы, * систему современных педагогических технологий, обеспечивающих обучение в современной ИОС.   Одним из факторов, характеризующих наиболее эффективные системы образования стран по результатам PISA, является адекватное ресурсное обеспечение образовательного учреждения, независимо от его социально-экономического статуса.  На сегодняшний момент в школе информационно-образовательная среда развита недостаточно. В ОО функционирует один компьютерный класс для обучающихся с доступом к интернету и информационно-библиотечный центр, где есть компьютеры без доступа к интернету. В школе имеется всего 10 мультимедийных проектора и 4 интерактивные доски. Этого, несомненно, недостаточно для полноценного информационного обеспечения. Не все кабинеты оснащены персональными компьютерами.  Одним из требований профессионального стандарта педагога является владение ИКТ- компетентностями: общепользовательской, общепедагогической, предметно-педагогической. По результатам диагностики ряд педагогов не готовы к работе в новых условиях в том числе из-за низкого уровня сформированности ИКТ-компетентности.  Недостаточное техническое оснащение ОО затрудняет педагогам применение современных информационных технологий в учебном процессе. Даже те, кто прошел курсовую подготовку, не имея | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 2. Использование бюджетных средств по целевому назначению. | | |  |
| 3. | Проверка правильности составления штатного расписания и тарификационного списка согласно | | |
| действующему Положению по оплате труда. | |  | |

|  |  |
| --- | --- |
|  | возможности реализовать знания в практической деятельности, не могут сформировать устойчивые навыки эффективного применения современных технологий обучения.  Так как образовательная организация работает в сложных социальных условиях, необходимо создание образовательной среды, позволяющей заинтересовать, вовлечь в разнообразные формы внеурочной деятельности категории участников группы риска (дети девиантного поведения, дети с ОВЗ).  Наличие оборудованных кабинетов технологии (швейного, столярно-токарного), спортивного инвентаря, тренажерного зала, оборудования для технического творчества, кабинета духовно- нравственного развития позволит обеспечить разнообразные запросы учащихся.  **Основная идея модели** -включение в работу комплекта оборудования, способствующего решению существующих проблем.  **Направления развития** материально-технической обеспеченности модели учительского роста в образовательной организации:  1.Оснащение необходимым оборудованием:   * оборудование автоматизированных рабочих мест (АРМ) педагогов. * оснащение кабинетов мультимедийными проекторами и интерактивными досками. * лингафонный кабинет. * логопедический кабинет. * демонстрационное и учебное (лабораторное) оборудование для кабинетов биологии, физики, химии * кабинеты технологии (швейная, столярная-токарная мастерские) * оснащение тренажерного зала.   2.В целях обновления содержания образования приобретение необходимого программного обеспечения. 3.Пополнение и оснащение методической литературой школьной библиотеки – медиатеки.  4.Создание сетевого доступа к сети Интернет для расширения возможности применения дистанционных образовательных технологий. |
| **Программа (стратегия, план) материально- технического обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной**  **организации** | **Цель программы:** укрепление и совершенствование материально-технической обеспечения как одно из условий внедрения модели учительского роста в образовательной организации. |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Задачи:**   1. Оснащение образовательного процесса необходимым оборудованием, программным обеспечением для учительского роста, повышения качества учебно-воспитательного процесса. 2. Повышение квалификации сотрудников школы в области информационных технологий и информационной компетентности. 3. Своевременное пополнение информационного банка ОО.   **Основные этапы реализации модели:**   1. Анализ состояния материально-технического обеспечения образовательной организации и выявление потребностей с точки зрения его влияния на профессиональный рост учителя. 2. Этап ресурсного обеспечения школы: насыщения образовательной среды цифровым оборудованием, накопления и систематизации цифрового контента, обеспечения компьютерной грамотности учителей, создания и освоения новых программ внеурочной деятельности. 3. Внедрение информационно-коммуникационных технологий в учебный процесс, реализация программ, индивидуализация образовательного процесса. 4. Мониторинг эффективности использования оборудования в образовательном процессе, его влияния на профессиональный рост учителя.   **План реализации программы** | | | | | | |
|  | **№** | **Мероприятия** | **Срок реализации** | **Ответственный** | **Планируемые результаты** |  |
| 1 | Проведение инвентаризации материально-технической, учебно-методической, информационной базы школы с целью ее соответствия задачам проекта | На начало 2020-  2022 финансовых годов | Рабочая группа | Экспертная оценка.  План мероприятий по укреплению материально-  технической базы (определение приоритетов в приобретении  оборудования) |  |
| 2 | Формирование заявки на приобретение необходимого оборудования для обеспечения  готовности к введению ФГОС СОО за счет средств  муниципального бюджета | На начало 2020,  2022 финансовых годов | Директор школы | Материальные средства, выделенные из муниципального бюджета  на оснащение школы для готовности к внедрению  ФГОС СОО |  |
| 3 | Приведение материально- технических условий школы в  соответствие с требованиями | 2020 - 2022г.г. | Директор школы | Обновление материально- технической базы школы |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | ФГОС СОО |  |  | |  | |  | |
| 4 | Паспортизация кабинетов | 1 раз в год | Заведующие  кабинетами | | Паспорт учебного кабинета | |  | |
| 5 | Разработка учебных дистанционных курсов для работы с детьми.  Разработка программ внеурочной деятельности с учетом использования нового оборудования | 2019-2020 г. | | Педагоги | | Включение в систему дистанционного образования 5-6 педагогов школы.  Обновление перечня курсов внеурочной деятельности и создание условий их  реализации | |  | |
| 6 | Создание возможностей для внедрения дистанционных  форм обучения детей | 2019-2020 г. | | Педагоги, заместители  директора по учебной работе | | Обучение ряда учащихся на учебных курсах в рамках  дистанционного обучения | |  | |
| 7 | Поиск партнеров и заключение договоров  сетевого взаимодействия по использованию оборудования с учреждениями системы дополнительного и профессионального  образования | 2020 - 2022г.г. | | Директор, заместитель  директора | | Решение проблемы в условиях отсутствия  средств на приобретение оборудования или отсутствие собственных кадров | |  | |
|  | **Ожидаемые результаты:**  Обеспечение материально-техническими средствами приведет к повышению профессионализма учителей, способствует повышению образовательных результатов и расширению инновационной  составляющей в деятельности ОО. | | | | | | | | | |
| **План контроля за**  **реализацией Программы материально-технического обеспечения внедрения модели учительского роста**  **в образовательной** | Качество материально-технического обеспечения образовательного процесса оценивается по следующим  показателям:  -наличие и в перспективе расширение, а также обновление парка мультимедийной и интерактивной техники;  -программно-информационное обеспечение, наличие и эффективность использования интернет-ресурсов в учебном процессе;  -оснащенность учебных кабинетов современным оборудованием, средствами обучения и мебелью; | | | | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **организации** | -обеспеченность методической и учебной литературой. | | | | | | |
|  |  | **№** | **Мероприятия** | **Срок**  **реализации** | **Ответственный** | **Результат** |  |
|  | 1 | Организация мониторинга по вопросу оснащенности учебного процесса и оборудования учебных помещений школы в соответствии с  требованиями ФГОС СОО | ежегодно | Заместитель директора по АХР,  Заместитель директора, методист | Экспертная оценка |  |
|  | 2 | Паспортизация кабинетов | 1 раз в год | Заведующие кабинетами | Паспорт учебного кабинета. Выявление потребностей,  контроль соответствия  материально-технического обеспечения учебных кабинетов нормативным  требованиям |  |
|  | 3 | Мониторинг использования ИКТ оборудования в учебном процессе:  Экспертиза рабочих программ по предметам с включением в календарно- тематическое планирование информации об использовании информационно - коммуникационных технологий и соответствующего оборудования. | ежегодно | Руководители школьных методических объединений, заместители директора | Наличие у учителей первоначальных навыков проектирования уроков и внеурочных занятий с использованием инновационного  оборудования: уверенный пользователь ПК, активное использование ЦОР и ЭОР в образовательной практике, формирование информационной, образовательной среды, активизация сетевого взаимодействия |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | Мониторинг участия педагогов, в вебинарах, сетевых сообществах, использования дистанционных форм  повышения квалификации |  |  |  |  |
| 4 | Обеспечение контролируемого доступа участников образовательного процесса к информационным образовательным ресурсам в  сети Интернет | ежегодно | Заместитель директора, методист. | Обеспечение информационной безопасности образовательного процесса |  |
|  |  |  |  |  |
| 5 | Анализ работы дистанционных курсов | ежегодно | заместители директора | Наличие объективных показателей результативности  реализации проекта |  |
| 6 | Мониторинг эффективности использования нового оборудования в образовательном процессе | ежегодно | Педагоги, заместители директора | Выявление взаимосвязи в изменении образовательных результатов с использованием оборудования и внедрения  новых программ |  |
|  | **Организационно-кадровое обеспечение** | | | | | | |
| **Модель организационно- кадрового обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной организации** | **Цель**: создание условий для профессионального роста, саморазвития и самосовершенствования педагогов с  учетом будущих потребностей ОО в кадрах, на основе предполагаемых изменений; повышения статуса педагогов через включение их в продуктивную профессиональную деятельность.  **Задачи:**   1. Создание правовых, организационных условий для роста общекультурной компетентности педагога и его профессионального роста. 2. Совершенствование управленческой компетенции администрации образовательной организации. | | | | | | |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 1. Научно-методическое сопровождение педагогов. 2. Повышение мотивации профессиональной деятельности педагогов. | |
| **Программа (стратегия, план) развития кадрового потенциала при внедрении модели учительского роста в образовательной**  **организации (описание технологии и структуры проведения мероприятий по укреплению кадрового потенциала школы)** | **Создание правовых, организационных условий для роста общекультурной компетентности педагога и его профессионального роста** | * Совершенствование нормативной базы (положений, приказов, нормативных локальных актов), способствующих эффективному профессиональному росту педагогов. * Организация мероприятий, направленных на развитие профессиональных компетенций педагогов:  1. Внешнее направление:   -курсы повышения квалификации в ИРО;  -конкурсы педагогического мастерства;  -выступления на семинарах и конференциях;  -публикации в СМИ  -участие в экспертных группах, аттестационных комиссиях.   1. Внутреннее направление:  * круглые столы и семинары;   -педсоветы и методсоветы,  -педагогические мастерские;   * методические недели, * открытые уроки, * наставничество, * самообразование; * педагогические проекты, аттестация; |
| **Совершенствован ие**  **управленческой компетенции администрации**  **образовательной** | * Повышение управленческой, правовой и профессиональной культуры * Выравнивание управленческой траектории, принятие продуктивных управленческих решений |
| **организации** | |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Научно- методическое сопровождение педагогов** | Внесение изменений в работу методических объединений с учетом изменений в образовательной среде школы (программа развития школы, внедрений инновационных технологий, профессиональный рост педагогов). |
| **Повышение профессионально й деятельности**  **педагогов** | 1. Поощрение педагогов (премии) 2. Организация и проведение профессиональных конкурсов среди педагогов (с выплатой грантов победителям):«Учитель года» «Самый классный классный». 3. Награждение педагогических работников - победителей методических конкурсов дипломами и благодарственными письмами. 4. Создание психологических комфортных условий через проведение тренингов, круглых столов по интересам, возможно совместно с обучающимися. 5. Организация выездов в театры, музеи и т.д. 6. Предоставление социальных льгот по санаторно-курортному оздоровлению педагогических работников. |
| **План контроля за**  **реализацией Программы (стратегии, плана) развития кадрового потенциала при внедрении модели учительского роста в образовательной**  **организации** | * Введение единой независимой оценки качества образования; * Оценка педагога выпускниками школы; * Оценки учителя Аттестационной комиссией; * Участие общественности в контроле над школой. | |
| **Научно-методическое сопровождение** | | |
| **Информационно- методическое сопровождение педагогов** | * выявление потребностей профессиональных групп и отдельных педагогов в сопровождении и поддержке. * актуализация внутренних сил и резервных возможностей педагогов и профессиональных групп. * консультирование по конкретным проблемам и проектам. * информационная и аналитическая поддержка, обеспечение методическими разработками. * помощь в поиске оптимальных технологий и методик. | |

|  |  |
| --- | --- |
|  | * организация информационного обмена и контактов между педагогами. * повышение уровня адаптации к профессионально-стрессовым ситуациям (инновационная деятельность, опытно-экспериментальная работа и т.д.).   -поддержка и развитие профессиональных инициатив и экспериментальных проектов. |
| **Консультативно- методическое сопровождение деятельности педагогов** | * помощь учителю в составлении программ, * консультирование по вопросам формирования мотивации к учебной деятельности; * создание тренинговых групп по психолого-педагогическим вопросам; * организация взаимного обучения педагогов, * проведение мероприятий по обмену опытом – открытые занятия, взаимопосещения уроков, мастер-классы, профессиональные тренинги, обучающие игры, конкурсы, семинары, творческие отчёты. |
| **Учебно-методическое сопровождение деятельности педагогов** | * обогащение методического арсенала учителей, * формирование дополнительных компетенций учителей; * восполнение имеющихся дефицитов предметных и технологических знаний; * организация бесед со специалистами; * организация консультаций с экспертами, * использование технологии мастерских, * консультирование. |
| **Направления обновления содержания общего образования** | * приведение содержания общего образования в соответствие с изменяющимися запросами личности и семьи, ожиданиями общества и требованиями государства в сфере образования * обеспечение гуманизации содержания образования, придание результатам образования социально и личностно значимого характера   -ориентирование содержания образования на формирование и развитие «надпредметных» способностей |

**Общепринятые сокращения, используемые в модели:**

|  |  |
| --- | --- |
| школа – Николо-Шангская школа | ООО – основное общее образование |
| ШНР – школа с низкими результатами обучения | СОО – среднее общее образование |
| КМУР – комплексная модель учительского роста | ОГЭ – основной государственный экзамен |
| ОВЗ – ограниченные возможности здоровья | ЕГЭ – единый государственный экзамен |
| ТЖС – трудная жизненная ситуация | СПО – среднее профессиональное образование |
| ИОС – информационная образовательная среда | ИКТ – информационно-коммуникационные технологии |
| ФГОС – федеральный государственный стандарт | АРМ – автоматизированное рабочее место |