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 высокийПо 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 семьямигруппы 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 ОВЗособенности 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 повышенияКвалификации по развитию профессиональногороста учителя с учетом специализации учителя и перечня направлений обновления содержанияобщего образования | Программа повышения | Администрация ОО |  |
|  |  квалификации по развитию профессиональногороста 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 имероприятия |

# 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 месяцгруппы | работы |  | Мероприятия «Дорожнойкарты» 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 проблемныхгрупп 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 мероприятийпланов. |
| 3 | Организация ипроведение консультаций педагогов. | Востребованностьмероприятий. Организация ведения сопровожденияпедагогов. |  |
|  |  | Обеспечение проведения самооценки педагогами уровня соответствия качества своейпрофессиональной |
|  |  | деятельности требованиямпрофессионального 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 внедрениюмодели учительского роста |  |
| **Организация мероприятий по укреплению, развитию кадрового потенциала школ, функционирующих в сложных социальных условиях** |  |
| 1 | Программа повышенияквалификации по развитию профессионального ростаучителя | Постоянно | Руководители,наставники групп. | Количество педагогов, успешнопрошедших курсы ПК |  |
| 2 | Организация и | Постоянно | Заместитель | Уровень организации, |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | проведения учебно- методическихмероприятий по обновлению содержанияобщего образования. |  | директора,методист | проведения мероприятий(согласно программе). Востребованность мероприятий и актуальность теммероприятий. |  |
| 3 | Диагностика,корректировка планов методическогосопровождения | Ежемесячно | Заместитель директора, методист | Промежуточная диагностика, корректировка планов методического сопровождениягрупп педагогов. |  |
| 4 | Общественно - профессиональнаяэкспертиза деятельностиучителя | По плану | Общественные эксперты | Диагностические карты Результаты диагностики |  |
| 5 | Диагностика удовлетворенностью мероприятиями по повышениюквалификации 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 приобретенииоборудования) |  |
| 2 | Формирование заявки на приобретение необходимого оборудования для обеспеченияготовности к введению ФГОС СОО за счет средствмуниципального бюджета | На начало 2020,2022 финансовых годов | Директор школы | Материальные средства, выделенные из муниципального бюджетана оснащение школы для готовности к внедрениюФГОС СОО |  |
| 3 | Приведение материально- технических условий школы всоответствие с требованиями | 2020 - 2022г.г. | Директор школы | Обновление материально- технической базы школы |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | ФГОС СОО |  |  |  |  |
| 4 | Паспортизация кабинетов | 1 раз в год | Заведующиекабинетами | 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 ихреализации |  |
| 6 | Создание возможностей для внедрения дистанционныхформ обучения детей | 2019-2020 г. | Педагоги, заместителидиректора по учебной работе | Обучение ряда учащихся на учебных курсах в рамкахдистанционного обучения |  |
| 7 | Поиск партнеров и заключение договоровсетевого взаимодействия по использованию оборудования с учреждениями системы дополнительного и профессиональногообразования | 2020 - 2022г.г. | Директор, заместительдиректора | Решение проблемы в условиях отсутствиясредств на приобретение оборудования или отсутствие собственных кадров |  |
|  | **Ожидаемые результаты:**Обеспечение материально-техническими средствами приведет к повышению профессионализма учителей, способствует повышению образовательных результатов и расширению инновационнойсоставляющей 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 следующимпоказателям:-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 стребованиями 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 соответствияматериально-технического обеспечения учебных кабинетов нормативнымтребованиям |  |
|  | 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 инновационногооборудования: 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 формповышения квалификации |  |  |  |  |
| 4 | Обеспечение контролируемого доступа участников образовательного процесса к информационным образовательным ресурсам всети Интернет | ежегодно | Заместитель директора, методист. | Обеспечение информационной безопасности образовательного процесса |  |
|  |  |  |  |  |
| 5 | Анализ работы дистанционных курсов | ежегодно | заместители директора | Наличие объективных показателей результативностиреализации проекта |  |
| 6 | Мониторинг эффективности использования нового оборудования в образовательном процессе | ежегодно | Педагоги, заместители директора | Выявление взаимосвязи в изменении образовательных результатов с использованием оборудования и внедренияновых 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 сучетом 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 |