|  |  |
| --- | --- |
| **«Согласовано»**  **Директор Муниципального общеобразовательного учреждения**  **«Дубовская СОШ с УИОП» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ Шатило В.В.** | **«Утверждаю»**  **Приказ № \_\_\_\_\_ от 01.03.2018г.**  **Директор МОУ «Никольская средняя школа»**  **\_\_\_\_\_\_\_\_ Жидкова О.Т.** |

**ПРОГРАММА**

**внедрения комплексной модели учительского роста**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Комплексная модель учительского роста** | **Школа с низкими результатами обучения (ШНР)** | | | | | |
| Цель: | Создание продуктивной внешней и внутренней образовательной среды для профессионального роста педагогов школы, укрепления и повышения их социального статуса. | | | | | |
| Задачи | 1. Разработать комплекс мер, направленных на формирование системы учительского роста с учетом современных тенденций развития системы общего образования.  2. Организовать работу внутренней системы оценки качества образования путем проведения независимой оценки профессиональных компетенций руководящих и педагогических работников.  3. Разработать мониторинг профессиональных компетенций учителя.  4. Систематизировать повышение квалификации и процедуру аттестации педагогов ОО.  5. Создать модель организационно-кадрового обеспечения.  6. Пересмотреть механизмы материального и морального поощрения качественного труда, стимулирующих развитие и непрерывный профессиональный рост педагогических работников.  7. Создать условия для укрепления социального статуса педагогов коллектива школы. | | | | | |
| Специфика образовательной организации | Информация об образовательной организации:  - школа демонстрирует низкие результаты обучения;  - расположена в сельской местности;  - имеет ограничение доступа к Интернет-ресурсам, что препятствует организации полноценного дистанционного обучения учащихся и педагогов, а так же использования электронных образовательных ресурсов в учебном процессе;  - низкий уровень образования и педагогической культуры родительской общественности;  - отсутствие финансирования дополнительного образования педагогов ограничивает возможности по привлечению специалистов;  - сложный контингент обучающихся (отсутствие возможностей выявления талантливых и одаренных обучающихся и увеличение доли обучающихся, имеющих ОВЗ); | | | | | |
| Категории участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала | - администрация образовательной организации  - руководители школьных методических объединений  - тьютор  - учителя начальной школы  - педагоги предметники  - классные руководители  - социальный педагог  - педагог-психолог  - библиотекарь  - специалисты местных органов управления образованием  - специалисты системы повышения квалификации работников образовании  - администрация и педагоги организаций-участников сетевого взаимодействия | | | | | |
| 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 школы.  7. Сетевое взаимодействие с образовательными организациями вузами, демонстрирующими хорошие и высокие образовательные результаты.  8. Пересмотреть систему стимулирования педагогического труда в пользу имеющегося педагогического ресурса.  9. Разработать и внедрить индивидуальную карту 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; | | | | | |
| Руководители школьных методических объединений | – помощь учителям в разработке собственных вариантов интегрированных программ, методик;  – организация предметных недель, круглых столов, мастер-классов;  – организация школы «Молодого педагога» (наставничество);  – оказание помощи участникам профессиональных конкурсов;  – обобщение передового педагогического опыта учителей профильного объединения;  – диагностирование затруднений учителей и планирование работы по их устранению и недопущению; | | | | | |
| Педагоги (учителя начальных классов, учителя-предметники) | – выбор наиболее подходящего для себя пути повышения квалификации на основе самообразования;  – формирование умений обнаруживать педагогические проблемы и умений решать их с помощью использования инновационных технологий обучения;  – анализ и аккумуляция лучших образцов педагогической практики;  – формирование умений 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. | | | | | |
| Социальный педагог | – мониторинг социального паспорта школы;  – практико-ориентированная подготовка педагогических работников к инновационным преобразованиям для школ, демонстрирующих низкие образовательные результаты и, как правило находящихся в сложных социальных условиях;  – составление планов работы с учащимися «группы риска», детьми, находящимися в ТЖС, семьями, состоящими на учёте, как социально-неблагополучные;  – организация взаимодействия со всеми субъектами образовательного процесса с целью профилактики проблемных аспектов | | | | | |
| Педагог-психолог | – обеспечение психологического сопровождения учащихся, педагогов;  – проведение диагностических тестирований;  – формирование рекомендаций по работе с отдельными категориями учащихся;  – проведение тренингов предотвращения профессионального выгорания;  – психологическое сопровождение учащихся при подготовке к сдаче ЕГЭ и ОГЭ; | | | | | |
| Классные руководители | -повышение профессиональной компетенции в области владения современными воспитательными технологиями;  -повышение квалификации по вопросам конфликтологии;  - повышение квалификации в плане работы с одарёнными детьми, детьми и семьями из группы риска; | | | | | |
| Педагоги дополнительного образования | -повышение профессиональных компетенций педагогических работников по направлениям, обнаруживающим профессиональные дефициты;  -повышение профессиональных компетенций педагогических работников в соответствии с их запросами; | | | | | |
| 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 школе со сложными социальными условиями”;  - участие в процессе воспитания культурного и гражданского самосознания;  - проведение педагогических чтений;  -содействие в развитии читательской компетентности учащихся; | | | | | |
| Специалисты органов управления | -разработка курсов повышения квалификации (очных и дистанционных) в соответствии с потребностями образовательной организации и региона в целом;  -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; | | | | | |
| Администрация и педагоги организаций участников сетевого взаимодействия | - тьюторское сопровождение введения и реализации модели учительского роста;  - создание программы курсов ПК, для конкретных категорий слушателей, исходя из запросов и выявленных профессиональных дефицитов»  -расширения спектра внеурочной деятельности ОО (Заключение договоров с педагогами ДТДИМ и ДЮСШ);  -организация просветительской деятельности по вопросам связанной с разными аспектами образовательной деятельности. | | | | | |
| 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, способствующая формированию профессиональных компетенций и привлечение молодых специалистов;  - повышение квалификации персонала в соответствии с приоритетами развития школы;  - 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 ОО с учреждениями СПО и ВУЗами;  - укрепление социального статуса учителя;  - удовлетворенность всех участников образовательного процесса предоставляемыми услугами.  **Риски:**  1.Финансово-экономические - Снижение объема финансирования  1) - Недостаток внебюджетных, спонсорских инвестиций и пожертвований в связи с изменением финансовоэкономического положения партнеров социума.  2.Нормативно-правовые  1) - Неполнота или отсутствие отдельных нормативно-правовых документов  2) - Неоднозначность толкования отдельных статей ФЗ-273 и нормативно-правовых документов, регламентирующих деятельность и ответственность субъектов образовательного процесса и школе в целом.  4.Материально-технические  1) - Недостаточная материально-техническая база для внедрения КМУР  5.Социально-педагогические  1) - Недостаточность профессиональной инициативы и компетентности у отдельных педагогов по реализации углубленных программ и использованию образовательных технологий.  2) Неготовность отдельных педагогов выстраивать партнерские отношения с другими субъектами образовательного процесса, партнерами социума. | | | | | |
| **Условия реализации модели учительского роста** | | | | | | |
| **Нормативно-правовые условия реализации модели учительского роста**  1.Приказ о внедрении модели учительского роста в образовательной организации  2.План внедрения модели учительского роста в образовательной организации  3.Утвержденная Программа внедрения модели учительского роста в образовательной организации  4.Утвержденная Программа контроля внедрения модели учительского роста  5.План контроля внедрения модели учительского роста | | | | | | |
| **Программа (стратегия, план) внедрение модели учительского роста в образовательной организации** | **Этап осмысления и принятия типовой модели руководством и педагогическим коллективом образовательной организации** | - анализ социальных условий, в которых функционирует школа;  - анализ состояния профессиональных затруднений педагогических работников (посещение уроков, индивидуальные собеседования, 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 условиям (внешним и внутренним) образовательной организации** | 1.Проведение анализа конкретных условий деятельности школы: особенности микрорайона школы, наличие учреждений образования, культуры, спорта, с которыми необходимо простроить сетевое взаимодействие; особенности ученического контингента: наличие школьного подвоза, наличие обучающихся с ОВЗ; особенности педагогического коллектива: возрастной состав, наличие учителей по профилю, уровень квалификации, результаты аттестации. 2.Обсуждение действующей модели повышения квалификации: сильные и слабые стороны, опыт и проблемы.  3.Подготовка к внедрению модели учительского роста как необходимому условию успешности профессиональной деятельности.  4. Проведение цикла методических семинаров, актуализирующих необходимость 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** | **№ п/п** | **Мероприятия** | **Результат** | **Отчетная документация** | **Ответствен**  **ный** |
| 1. | 1. Выявление проблемных зон каждого учителя - проведение диагностических мероприятий по определению уровня профессиональной компетентности педагогов. Проведение самооценки педагогами уровня соответствия качества своей профессиональной деятельности требованиям профессионального стандарта.  2. Составление плана повышения квалификации и самообразования для каждого педагога.  3. Разработка программы повышения квалификации по развитию профессионального роста учителя в ОО.  4.Разработка КМУР ОО и включение мероприятий комплексной модели учительского роста, в программу развития школы.  4.Реализация программ повышения квалификации по развитию профессионального роста учителя. | Программы повышения квалификации педагогов    Организация мониторинга и контроля | 1. Анализ профессиональных затруднений.  2. План повышения квалификации педагогов  3. КМУР ОО. 4. План тьюторского сопровождения педагогов ОО. | Руководители ОО. Специалисты УО |
| 2. | Проведение цикла установочных семинаров для разных категорий представителей образовательных организаций по реализации модели взаимодействия соседних школ | Осуществление методической поддержки учителям предметникам | Индивидуальные планы самообразования для каждого педагога. | Руководители творческих групп, руководители групп педагогов |
| 3. | Формирование банка методических рекомендаций по сопровождению развития профессионального  роста учителя с учетом специализации учителя и перечня направлений обновления содержания общего образования. 4 | Банк методических рекомендаций | Банк методических рекомендаций. | Рабочая группа ОО |
| 4. | Участие педагогов в учебно-методических мероприятиях по обновлению содержания общего образования, методов обучения на стажерских площадках и у учителей– наставников | Программы мероприятий | План мероприятий по обновлению содержания общего образования, методов обучения на стажерских площадках у учителей– наставников | Рабочая группа ОО. |
| 5. | Проведение промежуточной диагностики, корректировка планов методического сопровождения педагогов ОО | Обобщенные результаты диагностики по каждому педагогу | Экспертные заключения | Рабочая группа ОО. |
| 6. | Проведение родительских собраний с целью информирования о результатах деятельности ОО, реализации ФГОС, по проблемным вопросам в сфере воспитания | Информирование родительской общественности о результатах работы ОО | Программа воспитательной работы | Руководители ОО, рабочая группа |
| 7. | Организация дистанционного обучения по различным образовательным программам и сетевого взаимодействия. | Создание пространства профессионального образования педагогов | Программа дистанционного обучения. | Руководители ОО, рабочая группа |
| **Этап первичной реализации адаптированной модели, мониторинга достигаемых результатов и коррекции адаптированной модели** | - входной мониторинг: выявление имеющихся рисков, профессиональных компетенций педагога, его самообразовательные позиции; - мониторинг промежуточных результатов: выявление позитивных тенденций, внедрение модели учительского роста, профессионального роста, повышение социального статуса; - мониторинг итогов первого этапа: повышение профессиональных компетенций педагога через внедрение модели учительского роста, изменение мотивации, повышение качества работы учителя. | | | | |
| Программа (план) внутреннего контроля внедрения модели учительского роста в образовательной организации |  | Мониторинги:  1)Анализ нормативных документы ОУ для реализации КМУР.  2) Мониторинг сформированных профессиональных компетенций учителей.  3) Мониторинг работы сетевого взаимодействия.  4) Контроль за пополнением и использованием материально-технического обеспечения.  5) Мониторинг динамики результатов обучения. | | | | |
| № п/п | Объект контроля | Сроки | Ответственный | Анализируемы документы и мероприятия |
| **Стадия определения проблемы, постановки стратегической цели и обеспечения** | | | | |
| 1. | Формирование стратегических целей. Регламентация работы группы. Определение проблемы, которую необходимо решить. Обоснование рентабельности достижения стратегических целей | 1 месяц работы группы | Руководитель группы | 1.План работы группы (Обоснованность цели, задачи, регламент работы группы, мероприятия). 2.Наличие сформированной нормативной базы. 3.Финансовое обоснование |
| **Стадия сбора информации** | | | | |
| 1. | Дорожная картой реализации КМУР ОО. | 1 месяц работы группы |  | Мероприятия дорожной карты и их обоснованность. |
| 2. | Программа КМУР ОО. | 1 месяц работы группы |  | Обоснованность, наполненность и реальность выполнения программы. Соответствие мероприятий программы целям и задачам. Корректировка программы |
| **Стадия начала реализации. Организация процедур методической поддержки педагогических работников школы** | | | | |
| 1. | Создание проблемных групп педагогов | 2 месяц работы | Руководители, наставники групп | Планы руководителей групп. Наличие планов самосовершенствования, саморазвития педагогов. Их обоснованность. Выполнение мероприятий планов. |
| 2. | Планы работы групп по устранению затруднений у педагогов.  Организация и проведение консультаций педагогов. |
| 3. | Организация мероприятий (подготовка тематических педагогических советов, творческих отчетов, конференций, круглых столов) | Востребованность мероприятий. Организация ведения сопровождения педагогов. Обеспечение проведения самооценки педагогами уровня  соответствия качества своей профессиональной деятельности требованиям профессионального стандарта |
| **Организация мероприятий по укреплению, развитию кадрового потенциала школы** | | | | |
| 1. | Программа повышения квалификации по развитию профессионального роста учителя | Постоянно | Руководители, наставники групп | Количество педагогов, успешно прошедших курсы ПК |
| 2. | Организация и проведения учебнометодических мероприятий по обновлению содержания общего образования | Постоянно | Заместители директора | Уровень организации. проведения мероприятий (согласно программе). Востребованность мероприятий и актуальность тем мероприятий |
| 3. | Диагностика удовлетворенностью мероприятиями по повышению квалификации педагогических работников школы | В конце учебного года | Руководители рабочих групп | Диагностические карты Анкетирование учителей. Результаты ГИА. |
| **Финансово-экономическая обеспеченность модели учительского роста в образовательной организации** | | | | | | |
| **Модель финансирования внедрения модели учительского роста в образовательной организации** | 1.Бюджетные средства.  2.Спонсорские средства.  3.Добровольные пожертвования  4. Социальное партнёрство.  5.Средства, полученные от предоставления ОО платных дополнительных образовательных услуг | | | | | |
| **Программа (стратегия, план) финансирования внедрения модели учительского роста в образовательной организации** | 1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда по критериям эффективности качества образования  2. Дополнительное финансирование на решение вопросов модернизации учебной базы школы.  3. Финансирование обучения и повышения квалификации педагогических кадров.  4. Финансирование новаторства.  5. Целевое финансирование программ качества результатов, потребностей в педагогах – психологах и социальных педагогах | | | | | |
| **План контроля за реализацией Программы финансирования внедрения модели учительского роста в образовательной организации** | 1. Проверка протоколов комиссии по распределению стимулирующих выплат.  2. Использование бюджетных средств по целевому назначению.  3. Проверка правильности составления штатного расписания и тарификационного списка согласно действующему Положению по оплате труда.  4. Проверка соответствия деятельности школы учредительным документам.  5. Использование бюджетных средств по целевому назначению.  6. Обоснованность получения и расходования внебюджетных средств. | | | | | |

**Материально-техническая обеспеченность модели учительского роста в образовательной организации**

**Цель программы:** укрепление и совершенствование материально-технической обеспеченности как одного 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 школы.

**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.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Мероприятия** | **Срок реализации** | **Ответственный** | **Планируемые результаты** |
| 1. | Проведение инвентаризации материально-технической, учебно-методической, информационной базы школы с целью ее соответствия задачам проекта | На начало 2018, 2019 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 2018, 2019 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 ФГОС СОО | 2018 - 2020 г.г | Директор школы | Обновление материально-технической базы школы |
| 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 | 2018 г. | Педагоги | Включение в систему дистанционного образования 5-6 педагогов школы. Обновление перечня курсов внеурочной деятельности и создание условий их реализации  6 |
| 6. | Создание возможностей для внедрения дистанционных форм обучения детей | 2018 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 | 2018 - 2020 г.г. | Директор, заместители директора | Решение проблемы в условиях отсутствия средств на приобретение оборудования или отсутствие собственных кадров |
|  | **Ожидаемые результаты:** Обеспечение материально-техническими средствами привело к повышению профессионализма учителей, способствовало повышению образовательных результатов и расширению инновационной составляющей в деятельности образовательной организации | | | |
|  |  | | | |

**План контроля за реализацией**

**Программы материально-технического обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной организации**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Мероприятия** | **Сроки реализации** | **Ответственный** | **Планируемые результаты** |
| 1. | Организация мониторинга по вопросу оснащенности учебного процесса и оборудования учебных помещений школы в соответствии с требованиями ФГОС СОО | Ежегодно | Заместитель директора по АХР, Заместители директора | Экспертная оценка |
| 2. | Паспортизация учебных 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.    Мониторинг участия педагогов, в вебинарах, сетевых сообществах, использования дистанционных форм повышения квалификации | Ежегодно | Руководители УМО, 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 |
| 4. | Обеспечение контролируемого доступа участников образовательного процесса к информационным образовательным ресурсам в сети Интернет | Ежегодно | Заместители директора, библиотекарь | Обеспеченность информационной безопасности образовательного процесса |

**Организационно-кадровое обеспечение**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Модель организационно-кадрового обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной организации** | Создание условий для профессионального роста и самосовершенствования 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.  2. Внутреннее направление:  - круглые столы и семинары;  -педсоветы и методсоветы,  -педагогические мастерские;  - методические недели,  - открытые уроки,  - наставничество,  - самообразование;  - педагогические проекты, аттестация;  - консультации и беседы с педагогом-психологом |
|  | **Совершенствование управленческой компетенции администрации образовательной организации** | - Повышение управленческой, правовой и профессиональной культуры  - Выравнивание управленческой траектории, принятие продуктивных управленческих решений |
|  | **Научно-методическое сопровождение педагогов** | Внесение изменений в работу методических объединений с учетом изменений в образовательной среде ОО (программа развития школы, внедрений инновационных технологий, профессиональный рост педагогов). |
|  | **Повышение мотивации профессиональной деятельности педагогов** | 1.Поощрение педагогов, (премии, подарки, цветы, бланки грамот и благодарственных писем).  2.Организация и проведение профессиональных конкурсов среди педагогов (с выплатой грантов победителям): "Учитель года " в номинациях: "Учитель года", "Классный руководитель", "Молодой учитель"  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 ОО;  – Оценки учителя Аттестационной комиссией;  – Участие общественности в контроле над ОО. | |
| **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, качеств, умений обучающихся | |