

## МОДЕЛЬ УЧИТЕЛЬСКОГО РОСТА

<p><b>Комплексная модель учительского роста</b></p>	<p><i>Наименование ОО</i></p> <p><b>МБОУ «Гимназия №1 имени Н.И. Борцова» г. Лебедянь</b></p>
<p><b>Цель</b></p>	<p><i>Создание условий для профессионального и карьерного роста учителя, для изменения в лучшую сторону его социального статуса.</i></p>
<p><b>Задачи:</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>1. ИЗМЕНЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАТУСА</b></p> <p>1.1. Внести изменения в локальную нормативную базу и дополнить её в связи с новыми условиями функционирования ОО.</p> <p>1.2. Систематизировать повышение квалификации и процедуру аттестации педагогов ОО.</p> <p>1.3. Разработать мониторинг профессиональных компетенций учителя.</p> <p>1.4. Создать модель организационно-кадрового обеспечения.</p> <p style="text-align: center;"><b>2. ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАРЬЕРНОГО РОСТА</b></p> <p>2.1. Дифференцировать трудовую деятельность.</p> <p>2.2. Внедрить новый стандарт педагога (введение новых должностей; расширение возможностей системы финансирования; заключение эффективных контрактов; внесение изменений в систему стимулирования и др.)</p> <p style="text-align: center;"><b>3. УКРЕПЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО СТАТУСА</b></p> <p>3.1. Укрепить и повысить взаимодействие с участниками образовательных отношений и вывести статус учителя на более престижный уровень за счёт родительской общественности или социальных партнеров, заинтересованных в образовательных результатах.</p>
<p><b>Специфика образовательной организации</b></p>	<p>Гимназия реализует Федеральные государственные образовательные стандарты и функционирует в неблагоприятных социальных условиях, а именно:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сложный контингент обучающихся (увеличение контингента учащихся из городского Центра помощи детям, оставшимся без попечения родителей, и содействия семейному устройству, проявляющих девиантное поведение, имеющих проблемы социального развития; увеличение доли обучающихся с ОВЗ; значительное количество неполных семей);</li> <li>- невозможность организации полноценного дистанционного обучения;</li> <li>- низкий уровень образования и педагогической культуры части родительской общественности;</li> <li>- отсутствие финансирования дополнительного образования ограничивает возможности по привлечению специалистов;</li> <li>- ежегодное старение педагогического коллектива;</li> <li>- дефицит молодых педагогических кадров.</li> </ul>
<p><b>Категории участников мероприятий по</b></p>	<p>администрация образовательной организации; руководители структурных подразделений методической службы (объединений, кафедр, групп);</p>

<b>укреплению кадрового потенциала</b>	педагоги (в том числе учителя начального общего образования, учителя-предметники, социальный педагог, педагог-психолог, классные руководители, воспитатели групп продлённого дня, педагог-библиотекарь); администрация и педагоги организаций-участников сетевого взаимодействия; специалисты районного отдела образования
<b>Функции участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала</b>	
<b>Администрация образовательной организации</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- общее руководство разработкой и реализацией программы (модели);</li> <li>- организация, координация, контроль;</li> <li>- определение приоритетных направлений работы;</li> <li>- корректировка составляющих элементов программы;</li> <li>- регулирование и коррекция образовательных процессов, связанных с реализацией программы;</li> <li>- организация и проведение семинаров;</li> <li>- внедрение новых эффективных форм работы с педагогическим коллективом;</li> <li>- осуществление взаимосвязи с структурами, участвующими в реализации программы;</li> <li>- анализ и обобщение результатов реализации программы.</li> </ul>
<b>Руководители школьных методических служб (объединений, кафедр), тьюторы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- подготовка методических рекомендаций для работы по программе;</li> <li>- определение критериев эффективности реализации программы;</li> <li>- подготовка методических предложений по интеграции педагогических технологий для обсуждения;</li> <li>- подбор дидактических материалов, наглядных пособий, учебников и учебных пособий, дополнительной литературы, а также выбор форм проведения занятий, контроля знаний.</li> <li>- организация регулярных встреч для обмена опытом и совместной работы;</li> <li>- диагностирование затруднений учителей и планирование работы по их устранению и недопущению;</li> <li>- организация системы работы с молодыми специалистами.</li> </ul>
<b>Педагоги (учителя-предметники, социальный педагог, педагог-психолог, классные руководители, педагог-организатор, воспитатели групп продлённого дня, педагог-библиотекарь и др.)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обобщение и систематизация материалов и результатов собственной педагогической деятельности через анализ и самоанализ;</li> <li>- повышение методической активности через выступления на педагогических советах, семинарах, методических конференциях и других мероприятиях;</li> <li>- выбор наиболее подходящего для себя пути повышения квалификации, в том числе на основе самообразования;</li> <li>- умение определять педагогические проблемы, которые решаются более эффективно с помощью использования инновационных технологий обучения;</li> <li>- анализ и использование в своем опыте лучших образцов педагогической практики;</li> <li>- транслирование собственного успешного опыта работы.</li> </ul>

<p><b>Педагоги, обеспечивающие психолого-педагогическое сопровождение обуча-ся (педагог-психолог, социальный педагог, учитель-дефектолог и др.)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- психологическая диагностика проблемы низких результатов обучения;</li> <li>- разработка плана мероприятий, рекомендаций для педагогического коллектива по преодолению проблемы низких результатов обучения;</li> <li>- психологическое и коррекционное сопровождение детей с особенностями развития;</li> <li>- разработка и реализация программ для адаптации детей с отклоняющимся поведением;</li> <li>- психологическое сопровождение обучающихся 9 и 11 классов при подготовке к государственной итоговой аттестации;</li> <li>- разработка планов по улучшению достижений обучающихся с низкой мотивацией на учебный год с последующими отчетами;</li> <li>- педагогическое сопровождение обучающихся, находящихся в сложных социальных условиях;</li> <li>- регулярный анализ и обсуждение с педагогами результатов и проблем преподавания (методические объединения, педсоветы).</li> </ul>
<p><b>Классные руководители</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- анализ и оценка индивидуальности учащегося, состояния и условий семейного воспитания, становления и формирования классного коллектива, подростковых групп, объединений, обеспечивающих социализацию каждого ребенка;</li> <li>- прогнозирование уровней индивидуального развития ребенка; построение модели воспитательной подсистемы;</li> <li>- выстраивание иерархии ближних и дальних целей деятельности детского сообщества и отдельных учащихся;</li> <li>- обеспечение связи общеобразовательного учреждения с семьей;</li> <li>- проведение консультаций, бесед с родителями (законными представителями) обучающихся;</li> <li>- взаимодействие с педагогами, работающими в классе;</li> <li>- стимулирование и учет разнообразной деятельности обучающихся, в том числе в системе дополнительного образования детей, с использованием системы Портфолио;</li> <li>- регулирование межличностных отношений между детьми, взаимоотношений с педагогами, с окружающим социумом.</li> </ul>
<p><b>Педагоги дополнительного образования, педагог-организатор</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обучение ребенка, обогащение и расширение культурного слоя ОУ;</li> <li>- создание гибкой системы для реализации индивидуальных творческих интересов личности;</li> <li>- формирование устойчивого интереса к социально значимым видам деятельности, содействие определению жизненных планов ребенка, включая предпрофессиональную ориентацию;</li> <li>- создание единого образовательного пространства школы;</li> <li>- освоение ребенком социального опыта;</li> <li>- самоопределение ребенка в социально и культурно значимых формах жизнедеятельности, проживание им ситуаций успеха, личностное саморазвитие.</li> </ul>
<p><b>Администрация, профессиональный, педагогический состав организаций-</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- взаимодействие с ОО;</li> <li>- экспертиза программных документов ОУ;</li> <li>- научно-методическое сопровождение развития учителя;</li> <li>- обеспечение информационной открытости деятельности ОУ;</li> </ul>

<p><b>участников сетевого взаимодействия (вузов, ссузов, институтов переподготовки и повышения квалификации работников образования, центров дополнительного образования детей, средств массовой информации и других информационных структур, в том числе библиотеки; и другие)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- педагогическое сопровождение (курсовая подготовка, переподготовка);</li> <li>- привлечение преподавателей сетевых партнеров для проведения занятий;</li> <li>- разработка методических материалов, рекомендаций для педагогов;</li> <li>- совершенствование управленческой компетенции администрации;</li> <li>- создание гибкой системы повышения профессионального мастерства педагогических работников в процессе педагогической деятельности.</li> </ul>
<p><b>Ожидаемые результаты и риски внедрения модели учительского роста</b></p>	<p>Ожидаемые результаты.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– создание правовых, организационных и финансовых условий;</li> <li>– создание системы непрерывного повышения квалификации работников через развитие творческих способностей личности педагога;</li> <li>– развитие банка данных по вопросам теоретических основ и результатов творческой деятельности педагогов в области содержания и методов образования с использованием всех современных видов носителей информации;</li> <li>– оказание практической помощи педагогическим работникам в подборе актуального содержания образования и методов его реализации и овладении ими;</li> <li>– создание творческой атмосферы в ОУ, культивирование интереса к новшествам, инициирование новшеств;</li> <li>– приведение квалификации кадрового потенциала педагогов к современному уровню требований (конкурентоспособность);</li> <li>– создание экспериментальных лабораторий, авторских мастерских, а также других инновационных форм объединений педагогов по отдельным направлениям учебно-воспитательной и научно-методической работы, руководство, консультирование и координация их деятельности с целью разработки на их основе нового интеллектуального продукта в области содержания образования и методов его реализации;</li> </ul> <p>Риски:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- неподготовленность педагогов к наблюдению за своей профессиональной деятельностью;</li> <li>- процессы развития педагогической практики не воспринимаются педагогами как следствие инновационной деятельности;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- педагоги не осознают, что именно необходимо фиксировать как результат опытно-поисковой деятельности и представлять в системе профессионального общения;</li> <li>- недостаточная подготовленность педагогических кадров к работе в режиме реализации современных образовательных программ;</li> <li>- отсутствие системности подготовки педагогических кадров к аттестации;</li> <li>- низкая потребность учителя в повышении своего профессионального мастерства;</li> <li>- отсутствие у учителей стремления к самообразовательной деятельности;</li> <li>- недостаточность бюджетного финансирования;</li> <li>- отсутствие или нехватка внебюджетных, спонсорских инвестиций</li> </ul>	
<b>Условия реализации модели учительского роста</b>		
<b>Нормативно-правовые условия реализации модели учительского роста</b>		
<b>Документальное обеспечение модели учительского роста в образовательной организации</b>		
<b>Примерная локальная нормативная база внедрения модели учительского роста в образовательной организации</b>	<p>Положение о педагогическом совете.</p> <p>Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников</p> <p>Положение об индивидуальной траектории развития учителя.</p> <p>Положение о работе творческих и проблемных групп.</p> <p>Положение о специализированном структурном подразделении.</p> <p>Положение о наставничестве.</p> <p>Положение о рейтинге учителей по результатам работы по основным направлениям модернизации образования.</p> <p>Положение о Портфолио Учителя.</p> <p>Положение о проведении фестиваля педагогического мастерства.</p> <p>Положение о методической службе в образовательной организации.</p> <p>Положение о конкурсе « Учитель года», « Самый классный – классный», других проф. конкурсах для педагогов.</p> <p>Положение о премировании сотрудников школы по результатам и качеству труда.</p> <p>Положение о Медиатеке.</p> <p>Договор о сетевом взаимодействии с образовательными учреждениями и учреждениями допобразования.</p> <p>Положение о социально- психологической службе.</p> <p>Положение о службе информационного обеспечения (ИБЦ).</p>	
<b>Программа (стратегия, план) внедрения модели учительского роста в образовательной организации</b>	<b>Этап осмысления и принятия модели руководством и педагогическим коллективом образовательной организации</b>	<p>Внедрение МУР в ОО за счёт взаимодействия с коллективом и родительской общественностью через педагогические советы, административные совещания, работы методических объединений и Совета ОУ.</p> <p>-Нацеливание коллектива на повышение качества образования.</p> <p>-Прогнозирование результата за счёт выбранной модели организационно - кадрового обеспечения.</p>

	<b>Этап адаптации модели к условиям (внешним и внутренним) образовательной организации</b>	- Анализ внешних и внутренних условий ОО (наполняемость ОО и её специфика, демография и статистика обучающихся ОО, компетенции руководителя и учителей, др.) -Нацеливание на успешность реализации МУР				
	<b>Этап разработки дорожной карты внедрения модели и создания рабочей группы руководящих и педагогических работников по внедрению модели</b>	№	Мероприятия	Результат	Отчётная документация	Ответственный
		1	Создание совета и рабочей группы	Создание совета и рабочей группы для управления программой учительского роста педагогических работников школ с низкими результатами обучения	Положение о рабочей группы	Руководитель ОО
		2	Анализ нормативного правового обеспечения образовательной организации, регламентирующего формирование модели учительского роста с целью повышения качества образования	Анализ нормативного правового обеспечения  Внесение изменений в локальные акты ОО.  Разработка и утверждение новых локальных актов	Аналитическая записка  Приказы	Руководитель ОО, зам. директора
		3	Разработка анкет: - для изучения запросов обуч-ся, родителей по	Анализ анкетирования родителей, обучающихся	Анкеты, результаты	Рабочая группа

			использованию часов части учебного плана, формируемого участниками образовательных отношений; - для выявления затруднений педагогов		опроса родителей	
		<b>4</b>	Педсовет «Качество образования в ОО» с вопросом о введении модели учительского роста в образовательной организации	Педсовет	Протокол	Руководитель ОО, зам. директора
		<b>5</b>	Анализ имеющихся педагогических кадров, с целью определения низких результатов обучения	Посещение уроков	Справка	Заместитель директора по УВР, руководители МО
		<b>6</b>	Мониторинг по внедрению модели учительского роста (методическое обеспечение, внеурочная занятость, результативность обучения)	Мониторинг учительского роста, с целью выявления повышения качества образования в ОО	Справки	Руководитель ОО, рабочая группа, руководители МО
	<b>Этап первичной реализации модели, мониторинга</b>	1. Мониторинг образовательной деятельности ОУ по итогам года. 2. Анализ профессиональных компетенций педагога. 3. Анкетирование участников образовательного процесса.				

	достижимых результатов и коррекции модели	
<p><b>Программа (план) внутреннего контроля внедрения модели учительского роста в образовательной организации</b></p>	<p><b>Показатель:</b> Уровень профессиональной компетентности учителя</p> <p><b>Цели:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Преемственность в обучении обучающихся на всех уровнях обучения</li> <li>- Методическое сопровождение молодых специалистов</li> <li>- Использование инновационных технологий для моделирования современного урока</li> <li>- Работа с неуспевающими, способными обучающимися, с детьми с ОВЗ и с детьми семей мигрантов</li> <li>- Полнота, своевременность и правильность ведения школьной документации всеми участниками образовательного процесса</li> <li>- Подготовка к итоговой аттестации</li> </ul> <p><b>Показатель:</b> Качество научно-методической деятельности ОО</p> <p><b>Цели:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Профессиональное развитие и повышение квалификации педагогических работников</li> <li>- Реализация методического сопровождения образовательного процесса</li> <li>- Качество управления профессиональным ростом педагогов</li> <li>- Качество реализации МУР</li> <li>- Качество деятельности социально-психологической службы</li> </ul> <p><b>Показатель:</b> Эффективность моделей взаимодействия с ОО, реализующими программы дополнительного образования детей</p> <p><b>Цель:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Обеспечение соответствующих условий для организации внеурочной деятельности</li> </ul> <p><b>Показатель:</b> Наличие материально-технических условий</p> <p><b>Цель:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Достаточность и качество оснащения образовательной среды ОУ</li> </ul> <p><b>Показатель:</b> Удовлетворённость педагогов системой стимулирования</p> <p><b>Цель:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ежемесячное стимулирование педагогов за высокие качественные результаты работы</li> </ul>	
<p><b>Финансово-экономическая обеспеченность модели учительского роста в образовательной организации</b></p>		
<p><b>Модель финансирования внедрения модели учительского роста в образовательной организации</b></p>	<p>Источниками финансирования образования являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- муниципальное бюджетное финансирование;</li> <li>- привлечение средств благотворителей к совершенствованию материально-технической базы ОУ (спонсорство);</li> <li>- внебюджетные источники за счет развития системы платных услуг, в том числе взрослому населению (консультационная помощь учителя информатики, оказание услуг по изучению иностранного языка и др.) .</li> </ul>	

<p><b>Программа (стратегия, план) финансирования внедрения модели учительского роста в образовательной организации</b></p>	<p>1. Этап осмысления и принятия:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- мониторинг финансовых возможностей внедрения модели учительского роста, заключение контрактов, договоров социального партнерства;</li> <li>- изучение спроса на оказание платных образовательных услуг для законных представителей обучающихся;</li> <li>- создание реестра, разработка документации по оказанию платных услуг, в том числе взрослому населению;</li> <li>- изучение коммерческих и бюджетных предложений для реализации модели профессионального роста.</li> </ul> <p>2. Этап адаптации:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разработка схемы бизнес-процессов реализации системы учительского роста;</li> <li>- расчет потребностей в расходах образовательной организации;</li> <li>- разработка финансовых механизмов реализации системы учительского роста;</li> <li>- коррекция схемы бизнес-процессов на основе источников финансирования.</li> </ul> <p>3. Этап реализации:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разработка тарификации с учетом модели профессионального роста;</li> <li>- финансирование курсов повышения квалификации и переподготовки;</li> <li>- распределение стимулирующего фонда с учетом профессиональных достижений;</li> <li>- расширение сферы социального партнерства;</li> <li>- расширение перечня платных услуг, в том числе для взрослого населения;</li> <li>- лицензирование и аккредитация новых услуг, предоставляемых образовательной организацией.</li> </ul>
<p><b>План контроля за реализацией Программы финансирования внедрения модели учительского роста в ОО</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- мониторинг целевого финансирования повышения квалификации и переподготовки педагогического состава;</li> <li>- мониторинг освоения финансирования повышения квалификации и переподготовки;</li> <li>- мониторинг закупок материально-технического оборудования;</li> <li>- мониторинг обновления учебно-методического материала;</li> <li>- мониторинг обновления информационно-технического оборудования;</li> <li>- мониторинг расходования стимулирующего фонда;</li> <li>- мониторинг роста профессионального мастерства.</li> </ul>
<p><b>Материально-техническая обеспеченность модели учительского роста в образовательной организации</b></p>	
<p><b>Модель материально-технического обеспечения внедрения модели учительского роста в ОО</b></p>	<p>Материально-техническая обеспеченность МУР предполагает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- изменение качества условий труда педагогов;</li> <li>- обеспечение физической и психологической безопасности, без рисков для здоровья;</li> <li>- определение путей финансирования материально-технического обеспечения МУР через бюджетные средства, спонсорские средства, социальное партнёрство, средства, полученные от предоставления ОО платных дополнительных образовательных услуг;</li> <li>- создание информационно-образовательной среды для планирования образовательного процесса каждым учителем, обеспечение необходимыми ИКТ-инструментами для деятельности;</li> <li>- обеспечение инновационного процесса современными технологиями и техническими средствами;</li> <li>- сохранение и развитие материально-технической базы учреждения;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ресурсная поддержка образовательных проектов педагогов;</li> <li>- автоматизация рабочих мест педагогов.</li> </ul>
<b>Программа (стратегия, план) материально-технического обеспечения внедрения модели учительского роста в ОО</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) )Разработка, согласование и утверждение расходов на укрепление материально-технической базы ОУ.</li> <li>2)Пополнение фонда школьной библиотеки (увеличение книжного фонда, пополнение медиатеки).</li> <li>3)Определение перечня учебников, учебных и методических пособий для педагогов, работающих по разным основным образовательным программам в соответствии с контингентом учащихся.</li> <li>4)Улучшение оснащённости учебных кабинетов.</li> <li>5)Обеспечение технических ресурсов для повышения доступности дистанционного образования, повышения квалификации и переподготовки учителей.</li> <li>6)Максимально-полезное использование освобождающихся площадей школы для расширения образовательного пространства учреждения.</li> <li>7)Оптимизация номенклатуры средств обучения, учебно-лабораторного оборудования.</li> <li>8)Создание информационной базы об имеющемся в учреждении материально-техническом обеспечении.</li> <li>9)Стимулирование педагогов, вносящих особый вклад в создание элементов образовательной инфраструктуры.</li> <li>10)Систематический анализ достаточности ресурсной базы для реализации всех компонентов МУР.</li> <li>11)Участие педагогов и всего образовательного учреждения в федеральных, региональных проектах и в грантовой деятельности для расширения возможностей развития ресурсной базы</li> </ol>
<b>План контроля за реализацией Программы материально-технического обеспечения внедрения модели учительского роста в ОО</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1)Эффективность вложения бюджетных, и внебюджетных средств в укрепление материально-технического обеспечения МУР.</li> <li>2) Анализ деятельности по изучению материально-технического потенциала ОУ, выявлению проблем, определение путей их решения.</li> <li>3)Мониторинг обеспечения современным оборудованием и техническими средствами.</li> </ol>
<b>Организационно-кадровое обеспечение</b>	
<b>Модель организационно-кадрового обеспечения внедрения модели учительского роста в ОО</b>	<p><b>Цель:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание условий для формирования и развития профессиональной компетенций педагогов, их ценностного отношения к деятельности, личной заинтересованности в достижении высокого профессионального результата.</li> <li>2. Обеспечение ОУ квалифицированными специалистами.</li> <li>3. Достижение максимального эффекта использования интеллектуально-кадрового потенциала трудовых ресурсов, их сохранение и приумножение.</li> </ol> <p><b>Задачи:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Развитие организационной основы для осуществления современной кадровой политики;</li> <li>2. Обеспечение условий для профессионального роста, саморазвития и самосовершенствования педагогов;</li> </ol>

	<p>3. Прогнозирование будущих потребностей ОУ в кадрах на основе оценки предполагаемых изменений в организации образовательного процесса;</p> <p>4. Способствование повышению статуса педагогов через включение их в продуктивную профессиональную деятельность, обобщение и представление их опыта на уровне районных, региональных, федеральных конференций и конкурсов</p>	
<p><b>Программа (стратегия, план) развития кадрового потенциала при внедрении модели учительского роста в образовательной организации (описание технологии и структуры проведения мероприятий по укреплению кадрового потенциала ОУ)</b></p>	<p><b>Создание правовых, организационных условий для роста общекультурной компетентности педагога и его профессионального роста</b></p> <p><b>Совершенствование управленческой компетенции администрации образовательной организации</b></p>	<p>Целенаправленная работа администрации ОО по совершенствованию документальной базы ОУ– положений, приказов, нормативных локальных актов, позволяющих обеспечить стабильные, устойчивые условия, благоприятные для проф. роста педагогов:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- работа в методических объединениях, творческих или проблемных группах (школьного и муниципального уровней);</li> <li>- инновационная деятельность педагогов и ОО;</li> <li>- участие в конкурсах профессионального мастерства, мастер-классах, заочных форумах, фестивалях и т.п.;</li> <li>- обобщение и распространение собственного педагогического опыта;</li> <li>- аттестация педагогов, повышение квалификации;</li> <li>- развитие профессиональной компетентности через активные формы работы с педагогами</li> </ul> <p>Формирование у администрации ОО навыков менеджмента: знания и понимания сущности происходящих перемен в государстве и обществе, их нормативно-правовое обеспечение, изменения в законодательстве в сфере образования, навыков проектирования стратегии развития ОО, моделирования протекающих в ОУ процессов, организации межличностного взаимодействия и профессиональной коммуникации в педагогическом коллективе для обеспечения сплоченности, скоординированной деятельности педагогов:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– создание системы мотивации и стимулирования участников инновационных процессов;</li> <li>– обеспечение эффективного методического сопровождения деятельности педагогов, внедряющих инновации.</li> </ul> <p>В качестве приоритетных направлений создания мотивационной среды можно выделить следующие:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– формирование устойчивой мотивации профессионального развития (акцент на ценностно-мотивационные аспекты профессиональной деятельности и потребность в саморазвитии педагога);</li> <li>– психологическое сопровождение профессионального развития педагогов;</li> <li>– обновление и развитие системы повышения квалификации педагогов и обучения их в образовательном учреждении;</li> <li>– усиление индивидуальной и дифференцированной работы с педагогом, планирование его профессиональной карьеры.</li> </ul>

	<b>Научно-методическое сопровождение педагогов</b>	Обновление структуры и содержания работы методической службы с учетом основных направлений программы развития ОУ; внедрения инновационных образовательных технологий; создание гибкой системы повышения проф. мастерства педагогов в процессе педагогических деятельности
	<b>Повышение мотивации профессиональной деятельности педагогов</b>	Развитие системы стимулирования успешной проф. деятельности педагогов; сохранение и укрепление здоровья педагогических работников; развитие системы школьных традиций для педагогов; повышение персональной ответственности каждого учителя за результаты своего труда
<b>План контроля за реализацией Программы (стратегии, плана) развития кадрового потенциала при внедрении модели учительского роста в ОО</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Участие общественности в контроле над ОО через механизмы их публичной отчетности о собственной деятельности и итоговой аттестации обучаемых.</li> <li>– Введение единой независимой оценки качества образования в форме ГИА выпускников ОО</li> <li>– Оценка педагога выпускниками ОО</li> <li>– Результаты оценки учителя Аттестационной комиссией</li> </ul>	
<b>Научно-методическое сопровождение</b>		
<b>Информационно-методическое сопровождение педагогов</b>	Обеспечивает: -всесторонность и регулярность информации о современных требованиях к деятельности педагога и опыте других ОО, об эффективных подходах, формах и методах организации деятельности обучающихся; -организацию информационного обмена между специалистами. Формы: семинары, консультации специалистов, методические выставки, методические рекомендации, создание информационного банка педагогического опыта работы, обеспечение методическими разработками.	
<b>Консультативно-методическое сопровождение деятельности педагогов</b>	Обеспечивает помощь педагогам: -в составлении авторской программы; -в применении инновационных образовательных технологий; -в проведении комплексного анализа и оценки результатов профессиональной деятельности. Формы: -консультирование по вопросам формирования мотивации к учебной деятельности; -тренинговые группы с учётом профессиональных, квалификационных и личностных особенностей педагогов; -консультирование по вопросам разработки и использования компьютерных программ, создания баз данных, компьютерных сетей и др.;	

	<p>-взаимное обучение специалистов с максимальным использованием активных развивающих методов практического освоения конкретных приёмов;</p> <p>-открытые занятия, взаимопосещения, мастер- классы, профессиональные тренинги, обучающие игры, конкурсы, семинары, вебинары).</p>
<p><b>Учебно-методическое сопровождение деятельности педагогов</b></p>	<p>Обеспечивает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-обогащение методического арсенала;</li> <li>-формирование дополнительных компетенций;</li> <li>-восполнение имеющихся дефицитов предметных, методических и технологических знаний;</li> <li>-развитие опыта решения профессиональных задач.</li> </ul> <p>Формы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-консультации с экспертами в организациях, реализующих программы повышения квалификации и переподготовки педагогов с получением документа о повышении квалификации;</li> <li>- применение инновационных технологий: «обучения действием», метода проектов, сетевых технологий, игровых технологий, технологии мастерских, информационных технологий; применение методов активного обучения; профессиональный тренинг, модерирование (раскрытие внутреннего потенциала педагога), консультирование, супервизия (помощь в разработке ситуации и сопровождение в ее решении), коучинг (репетиторство, тренировка) и др.</li> </ul>
<p><b>Направления обновления содержания общего образования</b></p>	<p>Обеспечивает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-всесторонность и регулярность информации о современных требованиях к деятельности педагога и опыте других ОО, об эффективных подходах, формах и методах организации деятельности обучающихся;</li> <li>-организацию информационного обмена между специалистами.</li> </ul> <p>Формы:</p> <p>семинары, консультации специалистов, методические выставки, методические рекомендации, создание информационного банка педагогического опыта работы, обеспечение методическими разработками.</p>