

Муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа №5 им.Н.О.Кривошапкина»  
(с углубленным изучением отдельных предметов) ГО «город Якутск»

2020-2021

ПРОЕКТНЫЙ ОФИС

# СИСТЕМА УЧИТЕЛЬСКОГО РОСТА



Наименование Проектного офиса	Комплексная модель (система) учительского роста (КМУР)
<p><b>Краткое описание имеющихся проблем по направленности Проектного офиса</b></p>	<p>Многие реформы не оправдали надежд и не привели к улучшениям потому, что не оказали достаточного воздействия на учителя. Если сравнить влияние школьных реформ на учительскую практику с влиянием шторма на океан, то можно дать данному процессу следующую характеристику: <i>на поверхности волнение, а в глубине океана тишь и спокойствие (правда, немного мрачное). Реформа вспенивает поверхность воды, создавая ощущение больших изменений, а жизнь на глубине следует своим путем, оставаясь практически незатронутой всеми этими волнениями.</i> Качество системы образования не может быть выше качества работающих в ней учителей. Новой Школе нужен новый учитель. Отсюда: создание Системы учительского роста – эффективный механизм развития кадрового потенциала системы образования Российской Федерации в целом, и образовательной организации, в частности.</p> <p>Развитие системы образования эффективно продвигают творчески, но-новому работающие учителя, способные и готовые продолжать реализацию ее основных направлений. В этой связи для всего педагогического сообщества важны сформированная мотивация и усилия в преодолении собственных профессиональных барьеров и затруднений, уход от устоявшихся стереотипов педагогической деятельности, овладение новыми, передовыми технологиями и способами профессиональной самореализации и самоактуализации, приобретение способностей к самообучению, самоорганизации и саморазвитию. Это поможет не только поднять их профессиональный уровень, но и повысит рейтинг школы в обществе.</p> <p><b>Критерии эффективности Системы учительского роста.</b></p> <p>Сформированные компетенции педагога:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– в умении теоретически обосновывать собственные профессиональные системы и действия;</li> <li>– в способности видеть достоинства и недостатки собственного профессионального опыта, определять их причины;</li> <li>– в готовности использовать современные эффективные методы научных исследований для изучения собственной практики, изучения и обобщения опыта коллег; строить программу самосовершенствования педагогического опыта;</li> <li>– в умении проектировать и реализовать личную карту карьерного роста.</li> <li>– в умении письменно обобщать и описывать собственный опыт и опыт своих коллег для предъявления педагогическому сообществу.</li> </ul> <p>Формирования школьной стратегии учительского роста целесообразно базировать на создании и реализации таких систем, как:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– система мотивационных механизмов с учетом существующих вызовов российскому образованию в целом и каждому педагогу в частности;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– персонификации систем развития учителя;</li> <li>– овладение спектром новых задач, приемов и технологий, образующих продуктивную профессиональную позицию;</li> <li>– актуализации систем оценки качества результатов педагогической деятельности и развития независимого аудита.</li> </ul>	
<b>Руководитель Проектного офиса (ФИО, должность)</b>	Гринчук Галина Викторовна, руководитель НМС	
<b>Состав Проектного офиса (ФИО, должность разработчиков проекта)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Тарабукина Л.Л., заместитель директора по УВР</li> <li>2. Бояринова Е.А., руководитель НМК НО</li> <li>3. Крылова О.П., руководитель НМК русского языка и литературы</li> <li>4. Реева А.С., руководитель НМК математики, информатики, физики</li> <li>5. Власова А.Е., руководитель НМК истории, обществознания</li> <li>6. Харлампьева М.И., руководитель НМК иностранного языка</li> <li>7. Тараярова С.Ф., руководитель НМК естественных дисциплин</li> <li>8. Никитина М.В., руководитель НМК технического и искусствоведческого цикла</li> </ol>	
<b>Дата утверждения паспорта проекта Проектным Комитетом</b>	30.05.2020	
<b>Направленность проекта</b>	интеллектуально-образовательная	У
	социально-значимая	
	психолого-социально-педагогическая	У
	художественно-эстетическая	
	гражданско-правовая	
	информационно-техническая	
	аналитико-коррекционная	У
	спортивно-патриотическая	
	здоровьесберегающая	
	научно-методическая	У
	организационно-исполнительская	
<b>Цель Проекта</b>	Создание эффективной научно-методической среды для профессионального и карьерного учительского роста и повышения его социального статуса, включающей внутренние и внешние факторы	
<b>Задачи Проекта</b>	<p>Разработать условия для учительского роста:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <u>нормативно-правовые</u> (внести изменения в локальную нормативную базу и дополнить необходимыми локальными актами в связи с новыми условиями функционирования ОУ)</li> <li>2. <u>финансово-экономические</u> (внедрить новый стандарт педагога – введение новых должностей; определение новой системы финансирования; заключение эффективных контрактов; внесение изменений в систему стимулирования)</li> <li>3. <u>организационно-кадровые</u> (систематизировать повышение квалификации и процедуру аттестации педагогов ОУ; разработать мониторинг профессиональных компетенций учителя; обогатить методический арсенал учителей; сформировать у педагогов дополнительные компетенции)</li> </ol>	

<b>Ожидаемые результаты Проекта</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– разработаны условия и механизмы профессионального роста педагогических работников;</li><li>– разработана усовершенствованная система оценки профессиональной деятельности педагогических работников школы;</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 школе, 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><b>Риски:</b></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><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, инвестиционных, средств.</li></ul>
-------------------------------------	---

<p><b>Этапы проекта:</b> Аналитико-организационный</p> <p>Планово-прогностический</p> <p>Внедренческий</p> <p>Обобщающий</p>	<p><b>Этап осмысления и принятия типовой модели руководством и педагогическим коллективом образовательной организации</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание рабочей группы.</li> <li>2. Анализ внешней оценки результатов обучения за последние 3 года (состояние качества образования).</li> <li>3. Анализ социальных условий, в которых функционирует школа.</li> <li>4. Проведение исследования мотивации труда учителей и выявление ведущих мотивов профессиональной деятельности (выявление потребности учителя, анализ возможности их удовлетворения в школе).</li> <li>5. Обсуждение с коллективом и принятие решения о необходимости внедрения модели учительского роста на педагогических советах, методических сообществах, круглых столах, в проблемных и творческих группах и т.п. с приглашением членов управляющего совета.</li> </ol> <p><b>Этап адаптации типовой модели к условиям (внешним и внутренним) образовательной организации</b></p> <p><b>Риски:</b> несовпадение ожиданий и действительности, а также сложности адаптационного процесса.</p> <p>Организационно-административное направление: повышенное внимание к молодым специалистам и вновь прибывшим, распределение специалистов для оказания помощи нуждающимся в ней учителям.</p> <p>Закрепление функций управления адаптацией со стороны административного аппарата.</p> <p>Социально-психологическое направление: организация мероприятий, направленных на снижение озабоченности и неопределенности, понимания собственной роли в программе учительского роста, информационное обеспечение адаптации.</p> <p><b>Этап разработки дорожной карты внедрения адаптированной модели и создания рабочей группы руководящих и педагогических работников по внедрению адаптированной модели</b> (смотреть план работы).</p> <p>Обобщение опыта работы, его трансляция.</p> <p>Создание банка данных эффективных педагогических практик.</p>
<p><b>Процедуры мониторинга Проекта:</b> методы измерения эффективности проекта; индикаторы и показатели</p>	<p><b>Этап первичной реализации адаптированной модели, мониторинга достигаемых результатов и коррекции адаптированной модели</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Мониторинг педагогических затруднений.</li> <li>– Анализ участия педагогов в профессиональных конкурсах, конференциях.</li> <li>– Анкетирование участников образовательного процесса.</li> <li>– Диагностика эффективности использования педагогических технологий.</li> </ul> <p><b>Программа (план) внутреннего контроля внедрения модели учительского роста в образовательной организации</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Основные направления мониторинга учебной деятельности учителя (производственный контроль): <ul style="list-style-type: none"> <li>– Курсовая подготовка; самоподготовка.</li> </ul> </li> </ol>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Состояние преподавания предмета.</li> <li>– Выполнение предметных учебных программ.</li> <li>– Использование инновационных технологий в учебной программе.</li> <li>– Осуществление мини исследования. Печатные работы. СМИ.</li> <li>– Результаты полугодовых и годовых контрольных работ по предметам, ВПР.</li> <li>– Анализ итогов успеваемости и качества обучения по классам (каждую четверть).</li> <li>– Внеурочная предметная деятельность учителя (факультативы, индивидуальные, групповые занятия, кружки, проведение тематических конкурсов, игр, соревнований, конференций, защита ученических проектов и др.).</li> <li>– Итоговая аттестация учеников 9 и 11х классов. Анализ.</li> <li>– Участие в работе МО, педсоветах, конференциях, семинарах и др.</li> </ul> <p>2. Основные направления участия педагогов в инновационной деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– научно-исследовательская работа с учащимися;</li> <li>– научно-исследовательская работа, разработка программ, методического материала;</li> <li>– участие в экспериментальной работе;</li> <li>– участие в реализации проектов, в том числе социальных;</li> <li>– участие в творческих и профессиональных конкурсах и др.;</li> <li>– участие в муниципальных, региональных и др. семинарах, мастер-классах.</li> </ul> <p>3. Критерии для организации рейтинга педагога и на ее основе стимулирующих выплат:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– показатель качества обучения учащихся;</li> <li>– профессиональная культура;</li> <li>– уровень исполнительской дисциплины;</li> <li>– информационная культура;</li> <li>– знание функций педагогической оценки;</li> <li>– методическая активность в школе (участие в МО и др.);</li> <li>– методическая активность вне школы;</li> <li>– создание условий для развития индивидуальных способностей учащихся;</li> <li>– оценка деятельности педагога учащимися, родителями;</li> <li>– распространение собственного педагогического опыта.</li> </ul>
Сроки реализации Проекта	2020-2023 гг.
Форма предъявления результатов деятельности Проектного офиса	Творческие отчеты педагогов
План реализации Проекта	Приложение

**Этап разработки дорожной карты внедрения адаптированной модели и создания рабочей группы руководящих и педагогических работников по внедрению адаптированной модели**

№	Мероприятие	результат	Отчетная документация	Ответственный	Сроки
1	Создание рабочей группы	Рабочая группа инициативных педагогических работников, администрации, членов совета школы	Приказ, план работы	Гринчук Г.В.	Сентябрь 2020
2	Анализ нормативно правового обеспечения образовательной организации	Разработка, внесение изменений в локальные акты	Справка	Гринчук Г.В.	Сентябрь 2020
3	Выявление уровня профессиональной компетентности и методической подготовки учителей через диагностику и проектирование индивидуальной методической работы (диагностика потребностей педагогических кадров в повышении своей квалификации, оценка профессиональных затруднений учителей).	Определение приоритетных направлений работы по реализации программы профессионального роста учителей школы. Корректировка составляющих элементов программы. Подготовка методических рекомендаций для работы по программе. Разработка и обработка новых педагогических форм, способов и методов работы по реализации программы.	Аналитическая справка	Гринчук Г.В.	Октябрь 2020
4	Курсы повышения квалификации	Повышение эффективности реализации ФГОС ООО; Профессиональное развитие учителя: формирование профессиональных компетенций учителя; формирование дополнительных (новых) квалификационных требований учителя	Перспективный план	Гринчук Г.В.	Октябрь 2020
5	Апробация новых форм и методов изучения и обобщения педагогического опыта учителя, его педагогического мастерства	Участие в профессиональных конкурсах («Учитель года», «Лучший учебный кабинет», «Самый классный классный», «Лучшие учителя России» в рамках ПНПО «Образование»			
6	Анализ реализации целей, задач и результатов подпрограммы	Проектирование деятельности педагогического коллектива школы на новом этапе, корректировка	Программа	Гринчук Г.В.	Октябрь 2020
7	Обобщение опыта работы, его трансляция	Создание банка данных	Банк данных	Гринчук Г.В.	Октябрь 2020

## ПЛАН РАБОТЫ

Задача	Наименование работы	Сроки	Ответственные исполнители	Показатели и индикаторы эффективности
Разработать условия для учителя для роста	Нормативно-правовое обеспечение (внести изменения в локальную нормативную базу и дополнить необходимыми локальными актами в связи с новыми условиями функционирования ОУ)	Октябрь 2020	Администрация (директор, заместители) – организует, руководит и контролирует работу по созданию КМУР, принимая во внимание задачи этой деятельности, настраивая на них коллектив и социум;	ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Концепция Национальные исследования качества образования; Концепция развития математического образования в РФ (распоряжение Правительства РФ от 24.12.2013№2506-р); Независимая оценка квалификации педагога; О профессиональном стандарте «Педагог»;СанПиН. Другие документы. Уровень ОУ - НЛО: Штатное расписание. Коллективный договор. О порядке организации и проведения аттестации педагогических работников. О внутренней системе оценки качества образования. О профессиональной переподготовке и повышении квалификации педагогических работников. О НМК педагогов. О рабочей творческой группе.
Создать финансово-экономические условия	Внедрить стандарт педагога – введение новых должностей; определение новой системы финансирования; заключение эффективных контрактов; внесение изменений в систему стимулирования.	Постоянно	Педагоги. Учителя начальных классов, учителя-предметники изучают возможные дефициты учительского роста, определяют их, намечают пути повышения профессионального роста, карьерного роста.	Нормативная база, регламентирующая профессиональный рост педагога: Должностные инструкции работников. Модель учительского роста. Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогов. Положение о порядке организации и проведения аттестации педагогов в новой форме. Положение о дополнительном профессиональном образовании педагогов.
Создать организационно-	Систематизировать повышение квалификации и процедуру аттестации	Постоянно	Социальный педагог, педагог-психолог определяют возмож-	Локальная нормативная база, регламентирующая карьерный рост педагога:



кадровые условия	педагогов ОУ; разработать мониторинг профессиональных компетенций учителя; обогатить методический арсенал учителей; сформировать у педагогов дополнительные компетенции.		ные пути психологической и методической поддержки учителя, реализующего персонафицированную модель учительского роста, отслеживают мотивацию, методическую компетентность в отношениях, определяют критерии в системе «учитель-ученик-родитель»	Професс. стандарт педагога. Локальные нормативные акты в сфере труда (ч.1 ст.194 ТК); штатное расписание; должностные инструкции работников; графики работ (сменности); графики отпусков; положения и инструкция по ОТ и ТБ; колдоговоры, соглашения и др.). Положение о сетевой форме реализации ОП. Положение о профессиональной этике педагогов. Положение о соотношении учебной и другой педагогической работы педагогических работников. Положение о распределении стимулирующей части ФОТ работников.
			Руководители НМК создают творческие группы изучения, осмысления Модели, вносят идеи и предложения по ее развитию	Локальная нормативная база, регламентирующая социальный статус педагога: Порядок пользования объектами инфраструктуры. Положение о порядке организации и проведения самообследования. Положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений. Положение о профессиональном союзе работников. Положение о Совете родителей (законных представителей). Положение об организации и проведения публичного отчета.
			Классные руководители, ПДО, библиотекарь обеспечивают деятельности по расширению дополнительных знаний, реализации интересов, обучающихся	
			Администрация и педагоги расширяют круг решаемых с их помощью имеющихся проблем	

## Функции участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала

### **Администрация образовательной организации**

- общее руководство разработкой и реализацией программы;
- обеспечение реализацией программы;
- организация, координация, контроль.
- определение приоритетных направлений работы;
- корректировка составляющих элементов программы;
- анализ и обобщение результатов реализации программы;
- регулирование и коррекция образовательных процессов, связанных с реализацией программы;
- организация и проведение семинаров;
- внедрение новых эффективных способов работы с педагогическим коллективом;
- осуществление взаимосвязи со структурами, участвующими в реализации программы.

### **Руководители школьных методических служб (объединений, кафедр), тьюторы**

- консультирование;
- проведение профессиональных тренингов, направленных на раскрытие внутреннего потенциала педагога;
- разработка авторских образовательных программ;
- разработка методических материалов, рекомендаций для педагогов;
- участие в различных формах методической работы педагогов.

### **Педагоги (учителя-предметники, социальные педагоги, педагоги-психологи, классные руководители, педагоги дополнительного образования, воспитатели групп продлённого дня, библиотекарь и другие)**

- Участие в методических семинарах, вебинарах для учителей-предметников по проблемным темам, выявленным в результате анализа выполнения заданий.
- Разработка индивидуальных планов повышения квалификации учителей, учащиеся которых показывают низкие результаты обучения.
- Участие в зональных выездных семинарах для учителей математики и русского языка с использованием лучших практик учителей, имеющих высокие результаты ГИА.
- Размещение практического видеоматериала лучших учителей-предметников на порталах.

### **Администрация организаций-участников сетевого взаимодействия (вузов, институтов переподготовки и повышения квалификации работников образования, центров дополнительного образования детей, средств массовой информации и других информационных структур, в том числе библиотеки; и другие)**

- Сотрудничество, в рамках которого приглашаются профессорско-преподавательский состав с целью научно методического сопровождения с целью повышения квалификации учителей.

### **Условия реализации модели учительского роста**

1. Документальное обеспечение модели учительского роста в образовательной организации.
2. Примерная локальная нормативная база внедрения модели учительского роста в образовательной организации.
3. Этап адаптации типовой модели к условиям (внешним и внутренним) образовательной организации.
4. Финансово-экономическая обеспеченность модели учительского роста в образовательной организации.

### **Модель финансирования внедрения модели учительского роста в образовательной организации**

1. Бюджетные средства.
2. Инвестиции, пожертвования, грантовые средства.
3. Социальное партнёрство.
4. Средства, полученные от предоставления ОО платных дополнительных образовательных услуг.

### **Программа (стратегия, план) финансирования внедрения модели учительского роста в образовательной организации**

1. Распределение стимулирующей части ФОТ по критериям эффективности КО.
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 деятельности

### **План контроля за реализацией Программы финансирования внедрения модели учительского роста в образовательной организации**

1. Проверка соответствия деятельности школы учредительным документам.
2. Обоснованность получения и эффективного расходования внебюджетных средств.

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

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

Материально-техническая обеспеченность КМУР включает определение необходимости и назначение ее элементов. На основе этого определяем:

1. изменение условий, в которых работает педагог и обучающиеся;
2. обеспечение физической и психологической безопасности, без рисков для здоровья участников образовательной деятельности;
3. пути финансирования материально-технического обеспечения КМУР через
  - a. бюджетные средства;
  - b. инвестиционные, грантовые средства, пожертвования;
  - c. социальное партнёрство;
  - d. средства, полученные от предоставления ОО платных дополнительных образовательных услуг.
4. условия и возможности создания информационно-образовательной среды с целью планирования образовательного процесса каждым учителем;
5. обеспечение инновационного процесса современными технологиями и техническими средствами, программным обеспечением, медиатекой, интернетом;

6. возможности сохранения и развития материально-технической базы учреждения;
7. определение ресурсной поддержки образовательных проектов педагогов;
8. автоматизация рабочих мест педагогов;
9. обеспечение (оснащение) ОО средствами, для защиты в условиях чрезвычайных ситуаций.

**Программа (стратегия, план) материально-технического обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной организации**

1. Разработка, согласование и утверждение расходов по укреплению материально-технической базы ОУ.
2. Пополнение фонда школьной библиотеки (увеличение книжного фонда, пополнение медиатеки).
3. Определение перечня учебников, учебных и методических пособий для педагогов и обучающихся, работающих по разным образовательным программам в соответствии с контингентом учащихся. В том числе и по детям с ОВЗ и др.
4. Улучшение оснащённости учебных кабинетов.
5. Обеспечение технических ресурсов для повышения доступности дистанционного образования: повышения квалификации и переподготовки учителей.
6. Максимально-полезное использование освобождающихся площадей школы для расширения образовательного пространства учреждения.
7. Оптимизация номенклатуры средств обучения, учебно-лабораторного оборудования.
8. Создание информационной базы об имеющемся в учреждении материально-техническом обеспечении.
9. Стимулирование педагогов, вносящих особый вклад в создание эффективных элементов образовательной инфраструктуры.
10. Систематический анализ достаточности ресурсной базы для реализации всех компонентов КМУР.
11. Участие педагогов и всего образовательного учреждения в федеральных, региональных, муниципальных проектах и в грантовой деятельности для расширения возможностей развития ресурсной базы.

**План контроля реализации**

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

1. Эффективность вложения бюджетных, и внебюджетных средств в укрепление материально-технического обеспечения КМУР.
2. Анализ деятельности по изучению материально-технического потенциала школы, выявлению проблем, определение путей их решения;
3. Мониторинг обеспечения современными технологиями и техническими средствами.

**Организационно-кадровое обеспечение**

**Условия организационно-кадрового обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной организации**

**Цель:**

Достижение максимального эффекта использования интеллектуально-кадрового потенциала трудовых ресурсов, их сохранение и приумножение.

**Задачи:**

1. обеспечение условий для профессионального роста, саморазвития и самосовершенствования педагогов школы;

2. прогнозирование будущих потребностей школы в кадрах на основе оценки предполагаемых изменений в организации образовательного процесса;
3. повышение статуса педагогов через включение их в продуктивную профессиональную деятельность, обобщение и представление их опыта на муниципальном уровне, на региональных конференциях и конкурсах.

### **Программа развития кадрового потенциала при внедрении модели учительского роста**

#### **Создание правовых, организационных условий для роста общекультурной компетентности педагога и его профессионального роста**

Основополагающими принципами для оптимизации всех процессов в школе является сочетание принципа уважения и доверия к человеку с индивидуальным подходом во внутришкольном управлении. Сущность этого подхода составляет выбор оптимального вида управленческого воздействия в соответствии с индивидуальными особенностями личности отдельного работника. Это позволяет наиболее эффективно использовать человеческий ресурс в таких вопросах, как:

- работа в методических объединениях, творческих или проблемных группах (школьного и муниципального уровней);
- участие в инновационной деятельности;
- участие в конкурсах профессионального мастерства, мастер-классах, в заочных форумах, фестивалях и т.п.;
- обобщение и распространение собственного педагогического опыта;
- аттестация педагогов, повышение квалификации.

#### **Совершенствование управленческой компетенции администрации образовательной организации**

Управленческая команда должна успешно решить следующие задачи:

- создание системы мотивации и стимулирования участников инновационных процессов;
- обеспечение эффективного методического сопровождения деятельности педагогов;
- обновление и развитие системы повышения квалификации педагогов и обучения их в образовательном учреждении;  
усиление индивидуальной и дифференцированной работы с педагогом, планирование его профессиональной карьеры.

Приоритетными направлениями создания мотивационной среды определим формирование устойчивой мотивации профессионального развития и уверенности в будущей деятельности

#### **Категории участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала:**

- администрация образовательной организации;
- руководители школьных методических служб;
- педагоги (в том числе учителя начальных классов, учителя-предметники, социальные педагоги, педагоги-психологи, классные руководители, педагоги дополнительного образования, воспитатели групп продлённого дня, библиотекарь);
- администрация и педагоги организаций-участников сетевого взаимодействия;
- специалисты местных органов управления образованием.

### **Повышение мотивации профессиональной деятельности педагогов**

Школа обеспечивает своим сотрудникам постоянную оплату труда в соответствии с тарификацией на учебный год, уровнем квалификации работника и в соответствии с занимаемой им должностью.

Стимулирующие выплаты за результаты работы определяются с учётом следующих показателей:

- обеспечение высокого качества обучения;
- высокий уровень показателей результативности и эффективности работы;
- высокий уровень исполнительской дисциплины в соответствии с локальными актами школы. Школа предоставляет сотрудникам предусмотренные законодательством льготы и компенсации;
- оплата больничных листов и отпусков.

В школе действует система морального поощрения.

### **План контроля реализации Программы развития кадрового потенциала при внедрении модели учительского роста в образовательной организации**

Администрация ОО, в соответствии с планом за реализацией Программы развития кадрового потенциала, контролирует:

1. Определение участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала.
2. Мониторинг реализации графика повышения квалификации и переподготовки по развитию профессионального роста педагогического состава.
3. Мониторинг эффективности участия в работе с наставником,
4. Мониторинг развития методической базы с учетом образовательной и воспитательной функций педагогических работников.
5. Мониторинг реализации мероприятий обновления содержания общего образования.
6. Мониторинг реализации сетевого взаимодействия с образовательными учреждениями более высокого уровня.
7. Мониторинг достижений роста профессионального мастерства (аттестация на другую категорию).
8. Проведение диагностических мероприятий по определению уровня профессиональных компетенций с целью коррекции модели индивидуального профессионального роста
9. Организация и проведение самопроверок педагогами уровня соответствия качества своей профессиональной деятельности требованиям профессионального стандарта.
10. Мониторинг эффективности тьюторского сопровождения.
11. Анализ результатов внешних экспертиз.
12. Мониторинг удовлетворенностью мероприятиями по реализации модели профессионального роста.

### **Научно-методическое сопровождение**

#### **Информационно-методическое сопровождение педагогов**

Информационно-методическое сопровождение педагогов осуществляют

- администрация;
- руководители школьных методических объединений;
- руководители проектных групп;

Планирование и подготовка:

- выявление потребностей профессиональных групп и отдельных педагогов в сопровождении и поддержке;
- поиск возможных источников сопровождения (квалифицированных специалистов, базовых школ и т.п.);
- разработка пакета методических материалов сопровождения, инструкций.

Внутришкольное сопровождение педагогов предусматривает:

- информационную и аналитическую поддержку, обеспечение методическими разработками;
- работу творческих групп для консультирования по конкретным проблемам и проектам;
- помощь в поиске оптимальных технологий и методик;
- повышение уровня адаптации к профессионально-стрессовым ситуациям на занятиях с педагогом-психологом;
- инновационную деятельность, опытно-экспериментальную работу, проектную.
- мониторинг и диагностирование.

Рефлексия и анализ результатов сопровождения:

- положительные изменения в деятельности педагогов по результатам анкетирования, мониторинга, диагностирования;
- корректировка моделей инновационного поведения.

### **Консультативно-методическое сопровождение деятельности педагогов**

Специалисты школьных методических осуществляют:

- знакомство с опытом других школ;
- знакомство с разнообразными формами и методами организации деятельности;
- организацию стажировки в других школах у специалистов более высокого уровня.

### **Учебно-методическое сопровождение деятельности педагогов**

Сопровождение реализуется в ОО:

- руководителями методических объединений;
- педагогами-наставниками;
- педагогом-психологом;
- социальным педагогом.

Главное направление включает в себя:

- проведение семинаров, консультаций специалистов, методических выставок;
- трансляция и публикация методических рекомендаций;
- создание информационного банка педагогического опыта работы;
- обеспечение учителей методическими разработками уроков, мероприятий.

Методическое сопровождение деятельности педагогов заключается в

- систематическом отслеживании результатов деятельности;
- объективном оценивании профессионального роста педагогов;
- оказании помощи педагогу, педагогическому коллективу в определении тех сфер деятельности, где можно достичь успеха, проявить свои сильные стороны, показать образец решения проблемы для других своих коллег;
- в определении системы средств, побуждающих учителя к поиску и творчеству, с учетом его личностных особенностей и возможностей;
- разработке положений о коллективных и индивидуальных конкурсах,
- смотрах по результатам инновационной, творческой деятельности педагогов;
- поддержке, поощрении инициативы педагогов в постановке и решении профессиональных проблем;
- в целенаправленном самообразовании;
- в сохранении традиций, используемых эффективных средств повышения профессионального мастерства, а также во внедрении новых, лично ориентированных, активных форм методической работы;
- учете опыта, уровня подготовленности, предыдущих форм повышения квалификации педагога, а также определении перспектив его профессионального роста;

- в выборе форм и методов методической работы, обеспечивающих развитие творческих способностей и предусматривающие большую самостоятельность и ответственность педагога.
- в консультировании со специалистами, опытными педагогами, в развитии наставничества;
- в подготовке, проведении и анализе открытых мероприятий.

**Направления обновления содержания общего образования**

включает в себя деятельность администрации, методических служб муниципалитета, взаимоотношения с институтом развития образования.