

Утверждаю  
Директор МБОУ СОШ №1 ЗАТО Озерный  
Сташкова Н.П.



### **План развития внутришкольной системы учительского роста**

Обеспечение высокого качества образования для всех граждан, независимо от места жительства, социального статуса семей в настоящее время является одним из важных приоритетов государственной образовательной политики в РФ. Комплексная модель учительского роста МОУ СОШ № 1 ЗАТО Озерный разработана для обеспечения формирования национальной системы учительского роста, направленной, в частности, на установление для педагогических работников уровней владения профессиональными компетенциями, подтверждаемыми результатами аттестации, а также на учет мнения выпускников общеобразовательных организаций, но не ранее чем через четыре года после окончания ими обучения в таких организациях, предусмотрев издание соответствующих нормативных правовых актов.

**Цель:** создание благоприятной среды в ОО для профессионального и карьерного учительского роста, формирование и развитие профессиональных компетенций педагогов, их ценностного отношения к деятельности, личностной заинтересованности с целью достижения высокого профессионального результата.

**Задачи:**

- 1) Создание условий для профессионального роста педагогов;
- 2) Совершенствование системы управления администрации школы;
- 3) Повышение мотивации к профессиональной деятельности педагогов;
- 4) Информационно-методическое сопровождение педагогов;
- 5) Консультативно-методическое сопровождение деятельности педагогов;
- 6) Учебно-методическое сопровождение деятельности педагогов.

<b>Комплексная модель учительского роста</b>	<b>Муниципальное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 1 ЗАТО Озерный</b>
Категории участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала	<ul style="list-style-type: none"> <li>- администрация ОО;</li> <li>- руководители школьных методических объединений;</li> <li>- педагоги, педагог-библиотекарь, социально-психологическая служба школы;</li> <li>- педагоги сетевого взаимодействия;</li> </ul>
<b>Функции участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала</b>	
Администрация	<ul style="list-style-type: none"> <li>- повышение мотивации профессиональной деятельности педагогов;</li> <li>- создание правовых, организационных условий для роста общекультурной компетентности педагога и его профессионального роста;</li> <li>- стимулирование труда педагога;</li> <li>- стимулирование труда педагогов интеллектуально-творческими средствами, способствующими образовательному и профессиональному росту педагога</li> <li>- стимулирование труда педагогов ресурсными средствами, позволяющими экономить время педагога или распределять его более эффективно;</li> <li>- стимулирование труда педагогов статусными средствами, повышающими роль педагога в коллективе;</li> <li>- удовлетворение социальных потребностей педагогов;</li> <li>- организация и участие в сетевом взаимодействии;</li> <li>- тьюторская деятельность;</li> <li>- диагностическая функция</li> </ul>
Руководители школьных методических служб	<p><b>Методическое сопровождение педагогов:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-консультирование;</li> <li>-профессиональные тренинги, направленные на раскрытие внутреннего потенциала педагога;</li> <li>-развитие системы школьных традиций для педагогов;</li> <li>-разработка образовательных программ;</li> <li>-разработка методических материалов, рекомендаций для педагогов;</li> <li>-участие в различных формах методической работы педагогов</li> </ul> <p><b>Информационно-методическое сопровождение педагогов:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-регулярная поставка информации о современных требованиях к деятельности педагога и опыте других образовательных организаций, об эффективных подходах, формах и методах организации деятельности обучающихся;</li> <li>-организация информационного обмена между педагогами;</li> <li>-семинары, консультации, методические выставки, методические рекомендации, создание информационного банка педагогического опыта работы, обеспечение методическими разработками;</li> <li>- разработка рабочих программ;</li> <li>- проведение комплексного анализа и оценки результатов профессиональной деятельности;</li> <li>- консультирование по вопросам формирования мотивации;</li> <li>- мероприятия по обмену опытом, взаимообучение.</li> </ul>

объединений, тьюторы	<p><b>Учебно-методическое сопровождение деятельности педагогов:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- пополнение методического арсенала;</li> <li>- формирование дополнительных компетенций;</li> <li>- восполнение имеющихся дефицитов предметных и технологических знаний;</li> <li>- развитие опыта решения профессиональных задач</li> </ul>
Педагоги (учителя начальных классов, учителя-предметники)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Овладение педагогами профессиональными компетенциями для эффективной профессиональной деятельности;</li> <li>- участие в тренингах, направленных на раскрытие внутреннего потенциала педагога;</li> <li>- участие в различных формах методической работы;</li> <li>- самообразование;</li> <li>- повышение квалификации посредством курсов повышения квалификации, профессиональной переподготовки педагогов.</li> </ul>
Педагог-психолог	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Обеспечение психологического сопровождения обучающихся, педагогов;</li> <li>- проведение диагностических тестирований;</li> <li>- оформление рекомендаций по работе с отдельными категориями учащихся (дети с ОВЗ, дети группы «риска»);</li> <li>- проведение тренингов предотвращения профессионального выгорания;</li> <li>- психологическое сопровождение учащихся при подготовке к сдаче ГИА (ЕГЭ, ГВЭ и ОГЭ).</li> </ul>
Классные руководители	<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>- регулирование межличностных отношений между детьми, взаимоотношений с педагогами, с окружающими людьми;</li> <li>- прогнозирование уровней индивидуального развития ребенка;</li> <li>- обеспечение связи общеобразовательной организации 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 учащихся, в том числе в системе дополнительного образования.</li> </ul>
Педагоги системы дополнительного образования	<p>Повышение профессиональной компетенции педагогов в области:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- управления ОО, показывающей низкие результаты обучения;</li> <li>- реализации и разработки программ внеурочной деятельности;</li> <li>- организации и проведения дополнительных образовательных услуг;</li> <li>- использования образовательных технологий в учебном процессе;</li> <li>- совершенствования предметных знаний;</li> <li>- совершенствования методов обучения;</li> <li>- совершенствования форм и методов взаимодействия с детьми с ОВЗ в учебном процессе.</li> </ul>

Отдел образования администрации	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Проведение конференций, семинаров, вебинаров по обмену опытом, профессиональных конкурсов;</li> <li>- информирование педагогов о современных требованиях к деятельности педагога;</li> <li>- информирование о передовом педагогическом опыте, эффективных формах и методах организации деятельности обучающихся;</li> <li>содействие в распространении положительных практик</li> </ul>
Организации дополнительного образования детей	Расширения спектра внеурочной деятельности в рамках сетевого взаимодействия с организациями дополнительного образования детей.
Ожидаемые результаты и риски внедрения модели учительского роста	<p><b>Риски:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- неполнота отдельных нормативно-правовых документов, не предусмотренных на момент разработки и начало внедрения Модели учительского роста;</li> <li>- недостаточность бюджетного финансирования;</li> <li>- отсутствие внебюджетных, спонсорских инвестиций и пожертвований в связи с изменением финансово-экономического положения партнеров социума;</li> <li>- некомпетентное внедрение сторонних структур (организаций, учреждений) и лиц в процессы принятия управленческих решений по обновлению образовательного пространства школы в образовательный процесс;</li> <li>- недостаточность профессиональной инициативы и компетентности у отдельных педагогов по реализации программ и образовательных технологий.</li> <li>- неготовность отдельных педагогов выстраивать партнерские отношения с другими субъектами образовательного процесса, партнерами социума;</li> <li>- неполнота ресурсной базы для реализации новых направлений и отдельных программ, и мероприятий Модели учительского роста.</li> </ul> <p><b>Ожидаемые результаты:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Сформированность потребности саморазвития, самосовершенствования у педагогов ОО;</li> <li>- реализация новых форм и методов работы с обучающимися (в том числе детей с ОВЗ), обеспечивающих качество образования;</li> <li>- применение учителями современных образовательных технологий, продуктивность и эффективность методической деятельности;</li> <li>- увеличение доли учителей, аттестованных на высшую и первую квалификационную категорию;</li> <li>- положительная динамика качества знаний;</li> <li>- повышение уровня обученности обучающихся (в том числе детей с ОВЗ);</li> <li>- повышение мотивации у педагогов;</li> <li>- повышение социального статуса педагогов;</li> <li>- карьерный рост педагогов;</li> <li>- уменьшение профессиональных дефицитов педагогов.</li> </ul>
<b>Условия реализации модели учительского роста в образовательной организации</b>	
Совершенствование управленческой компетенции администрации образовательной организации	Прохождение административным составом повышения квалификации.



<p>Научно-методическое сопровождение педагогов</p>	<p><b>Научно-методическое сопровождение педагогов</b> (ответственные: заместитель директора по УВР):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- консультирование;</li> <li>- профессиональные тренинги, направленные на раскрытие внутреннего потенциала педагога;</li> <li>- развитие системы школьных традиций для педагогов;</li> <li>- разработка авторских образовательных программ;</li> <li>- разработка методических материалов, рекомендаций для педагогов;</li> <li>- участие в различных формах методической работы педагогов.</li> </ul> <p><b>Информационно-методическое сопровождение педагогов</b> (ответственные - руководители МО):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- регулярная поставка информации о современных требованиях к деятельности педагога и опыте других образовательных организаций, об эффективных подходах, формах и методах организации деятельности обучающихся;</li> <li>- организация информационного обмена между педагогами;</li> <li>- семинары, консультации, методические выставки, методические рекомендации, создание информационного банка педагогического опыта работы, обеспечение методическими разработками;</li> <li>- составление авторской программы;</li> <li>- разработка новой образовательной технологии;</li> <li>- проведение комплексного анализа и оценки результатов профессиональной деятельности консультирование по вопросам формирования мотивации;</li> <li>- консультирование по вопросам компьютерных программ;</li> <li>- взаимное обучение;</li> <li>- мероприятия по обмену опытом.</li> </ul> <p><b>Учебно-методическое сопровождение деятельности педагогов</b> (ответственные: Методический совет школы):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- обогащение методического арсенала;</li> <li>- формирование дополнительных компетенций;</li> <li>- восполнение имеющихся дефицитов предметных и технологических знаний;</li> <li>- развитие опыта решения профессиональных задач.</li> </ul>
<p>Повышение</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Проведение диагностики на определение ведущих мотивов профессиональной мотивации</li> <li>2) Исходя их результатов диагностики создание условий для реализации интересов педагога исходя из ведущих мотивов:       <p style="margin-left: 20px;"><b>Мотив самостоятельности</b>, реализация себя в профессиональной деятельности как творческой личности</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1. Открытие собственного мастер – класса для учителей района или города.</li> <li>1.2. Повышение самостоятельности, возможность работать по интересующей программе, выбирать класс, устанавливать желаемый и наиболее удобный график работы (расписание).</li> <li>1.3. Содействие в получении гранта на реализацию интересующего учителя проекта.</li> <li>1.4. Содействие в разработке, утверждении и распространении авторской программы.</li> </ol> <p style="margin-left: 20px;"><b>Мотив личного развития</b>, приобретения новой информации</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1. Направление на стажировку или приобретения новой информации. престижные курсы.</li> <li>2.2. Предоставление времени на методическую работу</li> </ol> </li> </ol>

<p>Повышение мотивации профессиональной деятельности педагогов</p>	<p>2.3. Направление на стажировку или приобретения новой информации.престижные курсы.  2.4. Предоставление времени на методическую работу (работа на дому)  2.5. Творческий отпуск в каникулярное время.  2.6. Дополнительные дни к отпуску.  2.7. Содействие в переподготовке по интересующей учителя, руководителя школы специальности.  <b>Мотив самоутверждения</b>, достижения социального успеха.  3.1.Предоставление возможности распространения опыта работы через проблемные конференции, педагогические чтения, семинары.  3.2.Организация обобщения опыта, содействие в подготовке собственных публикаций и пособий в печати.  3.3.Представительство от школы на ответственных мероприятиях городского, областного значения.  3.4.Привлечение к руководству структурными подразделениями методической службы школы.  3.5.Получение права на проведение семинаров для своих коллег.  3.6.Назначение на должность методиста, ответственного за стажировку молодых учителей.  3.7.Рекомендация учителя для работы в экспертных группах.  <b>Потребность быть в коллективе</b>  4.1.Вхождение в состав различных органов, решающих важные проблемы жизни школы.  <b>Мотив стабильности, защищенности</b>  5.1.Гарантия защищенности от посягательств на профессиональную честь учителя со стороны недобросовестных вышестоящих руководителей, методистов, родителей.  5.2.Гарантия имеющегося статусного положения в коллективе.  5.3 Материальное стимулирование творчески работающих педагогов (премия)  <b>Мотив состязательности</b>  6.1.Методическое сопровождение различных конкурсов профессионального мастерства.  6.2.Присвоение звания победителя школьного конкурса профессионального мастерства</p>
<p>Контроль за реализацией Модели учительского роста, развитием кадрового потенциала при внедрении модели учительского роста в ОО</p>	<p><b>Направления контроля:</b>  1. Административный контроль  2. Результаты учителя при прохождении аттестации  3. Контроль и мониторинг, оценка результатов формирования актуальных профессиональных компетенций, изучение и обобщение успешного опыта;  4. Персональная траектория развития педагога в ОО;  5. Результаты деятельности профессиональных сообществ (проблемных и творческих групп, методических объединений) по повышению квалификации педагогов, с учетом полученных результатов диагностики и самодиагностики.  6. Оценка педагогов выпускниками школы (анкетирование)  7. Итоги диагностик соответствия профессиональному стандарту «Педагог»</p>

### Научно-методическое сопровождение

Информационно-методическое сопровождение педагогов	<ul style="list-style-type: none"><li>- специалисты муниципальных методических служб;</li><li>- администрация ОО;</li><li>- сетевое взаимодействие с другими образовательными организациями, педагогическими коллективами.</li></ul>
Консультативно-методическое сопровождение	<ul style="list-style-type: none"><li>- специалисты муниципальных методических служб;</li><li>- организация сетевого взаимодействия с другими образовательными организациями – субъектами образовательного процесса.</li></ul>
Учебно-методическое сопровождение деятельности педагогов	<ul style="list-style-type: none"><li>- заместитель директора по УР;</li><li>- руководители методических объединений;</li><li>- руководители творческих групп;</li><li>- педагоги-кураторы;</li><li>- педагоги-наставники;</li><li>- педагог-психолог;</li><li>- педагог-библиотекарь.</li></ul> <p>Мониторинг эффективности сопровождения.</p>