

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.

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

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

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

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

<p>По вышение мотивац ии професс иональн ой деятельн ости педагого в</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, руководителяшколы специальности. Мотив самоутверждения, достижения социального успеха. 3.1.Предоставление возможности распространения опыта работы через проблемные конференции, педагогические чтения, семинары. 3.2.Организация обобщения опыта, содействие в подготовке собственныхпубликаций и пособий в печати. 3.3.Представительство от школы на ответственных мероприятиях городского, областного значения. 3.4.Привлечение к руководству структурными подразделениямиметодической 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. Потребность быть в коллективе 4.1.Вхождение в состав различных органов, решающих важные проблемы жизни школы. Мотив стабильности, защищенности 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) Мотив состязательности 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>Направления контроля: 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 объединении) 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	- специалисты муниципальных методических служб; - администрация ОО; - сетевое взаимодействие с другими образовательными организациями, педагогическими коллективами.
Консультативно-методическое сопровождение	- специалисты муниципальных методических служб; - организация сетевого взаимодействия с другими образовательными организациями – субъектами образовательного процесса.
Учебно-методическое сопровождение деятельности педагогов	- заместитель директора по УР; - руководители методических объединений; - руководители творческих групп; - педагоги-кураторы; - педагоги-наставники; - педагог-психолог; - педагог-библиотекарь. Мониторинг эффективности сопровождения.