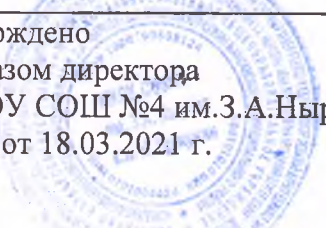


**Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №4 им. З.А.Нырова»
с.п. Н.Куркужин Баксанского муниципального района**

<p>Принято на заседании Педагогического совета Протокол №4 от 18.03.2021 г.</p>	<p>Утверждено приказом директора МКОУ СОШ №4 им.З.А.Нырова с.п.Н.Куркужин № 3 от 18.03.2021 г.</p> 
---	---

**Программа преодоления учебной неуспешности
обучающихся МКОУ СОШ №4 им.З.А.Нырова с.п.Н.Куркужин
на 2021-2022уч.год**

2021г.

Комплексная модель учительского роста
МКОУ «Средняя общеобразовательная школа №4 им.З.А.Нырова» с.п.Н.Куркужин
Баксанского муниципального района
Кабардино-Балкарской Республики

Комплексная модель учительского роста школы, функционирующей в сложных социальных условиях	
Цель	Создание правовых, организационно-правовых условий для развития и постоянного совершенствования профессиональных компетенций учителя, для активизации самообразовательной деятельности, качества работы учителя и его карьерного роста, для повышения социального статуса учителя.
Задачи	<p>Разработать условия для учительского роста:</p> <p>1.Нормативно-правовые: -внести изменения в локально-нормативную базу и дополнить необходимыми локальными актами в связи с новыми условиями функционирования общеобразовательного учреждения(далее по тексту ОУ).</p> <p>2.Финансово-экономические: -внедрить новый стандарт педагога (введение новых должностей; внесение изменений в систему финансирования); -создать ресурсную базу для профессионально-личностного саморазвития педагогов образовательной организации; -внести изменения в систему стимулирования.</p> <p>3.Организационно-кадровые: -систематизировать повышение квалификации и процедуру аттестации педагогов ОУ; -разработать мониторинг профессиональных компетенций учителя; -сформировать у педагогов дополнительные компетенции; -разработать систему научно-методической, психолого-педагогической и управленческой поддержки профессионально-личностного саморазвития учителей на уровне образовательной организации;</p>
Специфика образовательной организации	<p>Школа, функционирующая в сложных социальных условиях.</p> <p>В МКОУ СОШ№4 им. З.А.Нырова с.п.Н.Куркужин обучаются дети, живущие в неблагоприятных социальных условиях: в большинстве своем это дети из малообеспеченных, неполных и многодетных семей. Ежегодно увеличивается количество учащихся с ограниченными возможностями здоровья. Есть дети со средним и низким уровнем развития, что подтверждают результаты диагностики психолого-медико-педагогической комиссии (далее по тексту ПМПК) и педагога-психолога;</p> <p>Низкий уровень компетентности родителей в вопросах воспитания и обучения учащихся. Малый процент родителей, имеющих высшее образование. Все это не может сказываться на качестве образования.</p> <p>На основе результатов мониторингов имеется подтверждение того, что в основном большинство детей могут учиться, могут осваивать основные предметы учебного плана, независимо от социальных условий, особенностей</p>

	здоровья. Наша школа, перейдя в эффективный режим работы, сможет повысить жизненные шансы всем своим ученикам, создавая такую среду, в которой все ученики вне зависимости от того, каковы их возможности и проблемы, включая проблемы семьи, получают возможность для максимальных достижений и благополучного развития. Поэтому Педагогическим советом школы разработана Программа перехода в эффективный режим работы, содержание которого соответствует выше обозначенной задаче.
Категории участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала	<ul style="list-style-type: none"> – администрация образовательной организации; – руководители школьных методических объединений; – педагоги (в том числе учителя начального общего образования, учителя-предметники, социальный педагог, педагог-психолог, классные руководители, педагоги дополнительного образования, педагог-библиотекарь); –специалисты районного Управления образования Баксанского муниципального района; Администрация и педагоги организаций-участников сетевого взаимодействия (МКОУ СОШ№4 им. З.А.Нырова с.п.Н.Куркужин)
Функции участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала	
Администрация образовательной организации	<ul style="list-style-type: none"> –обеспечивает для специалистов ОУ условия для эффективной работы, осуществляет внутришкольные мониторинги, контроль и текущую организационную работу; –повышает мотивацию профессиональной деятельности педагогов всеми доступными средствами; –создает правовые, организационные условия для роста общекультурной компетентности педагога и его профессионального роста; –внедряет эффективные механизмы организации непрерывного образования; –создает условия для результативной работы в инновационном режиме в условиях введения ФГОС; –способствует повышению уровня профессионального мастерства работающих педагогов; –создает условия для закрепления педагогических кадров и организации процесса адаптации, обучения, тренинга; –обеспечивает условия для стимулирования труда педагога материальными средствами; – стимулирует труд педагогов интеллектуально-творческими средствами, способствующими образовательному и профессиональному росту педагога; – стимулирует труд педагогов ресурсными средствами, позволяющими экономить время педагога или распределять его более эффективно; – стимулирует труд педагогов статусными средствами, повышающими роль педагога в коллективе; – координирует работу участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала.
Руководители школьных методических объединений (ШМО)	Организуют: <ul style="list-style-type: none"> – реализацию мероприятий по укреплению кадрового потенциала; – проведение анализа результатов обучения, диагностических работ, ВПР, ОГЭ и ЕГЭ по предмету, выявление проблем и их устранение; – диагностирование предметных затруднений педагогов и планирование работы по их устранению и недопущению;

	<ul style="list-style-type: none"> – изучение и внедрение передового педагогического опыта лучших практик по организации предметного обучения, подготовки к ВПР, ОГЭ и ЕГЭ; – помощь педагогам в разработке собственных методических продуктов(рекомендаций, сборников, обобщение опыта на школьном, муниципальном уровнях); – методические мероприятия (Единый методический день, семинары, «круглые столы», предметные недели, мастер-классы) в целях совершенствования профессионального мастерства педагогов; – формирование базы лучших практик педагогов, работающих в сложных социальных условиях, при этом, показывающих адекватные образовательные результаты; – разработка системы сопровождения одаренных детей и детей « группы риска» членами рабочей группы; – анализ и обобщение результатов реализации мероприятий по укреплению кадрового потенциала в рамках ШМО; – организация работы с молодыми специалистами; – моделирование, контроль, наблюдение, рефлексия.
<p>Учителя-предметники</p>	<p>Участвуют:</p> <ul style="list-style-type: none"> – в реализации мероприятий по повышению кадрового потенциала; – в изучении педагогических достижений и лучших практик в преподавании предмете и подготовки к ОГЭ,ЕГЭ и ВПР; – в выборе наиболее подходящего для себя пути повышения квалификации, включая самообразование. <p>Осуществляют:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализ собственных педагогических проблем, которые решаются более эффективно с помощью использования инновационных технологий обучения; – прохождение курсов повышения квалификации по развитию компетентности педагогов в области сопровождения и оценки индивидуального прогресса обучающихся, работы с детьми с особыми потребностями, учебными и поведенческими проблемами; – участвуют в методических мероприятиях и профессиональных конкурсах в целях повышения профессиональной и предметной компетентности.
<p>Социальный педагог</p>	<ul style="list-style-type: none"> – участвует в реализации мероприятий по повышению кадрового потенциала школы; – формирует, корректирует социальный Паспорт школы, выявляет разные категории учащихся и их семей: малообеспеченные, многодетные, неполные, находящиеся в трудной жизненной ситуации и др.; – организует взаимодействие со всеми субъектами профилактики; – консультирует участников образовательных отношений - обучающихся, родителей(законных представителей), учителей; – практико-ориентированная подготовка педагогов к инновационным преобразованиям для школ, работающих в сложном социальном контексте; – создает оптимальные психологические условия для укрепления здоровья работников школы; – регулирует содержательный досуг детей и подростков в школе и социальной среде, привлекает семью и представителей общественности к социально- педагогическому процессу в школе.

<p>Педагог-психолог</p>	<ul style="list-style-type: none"> – участвует в реализации мероприятий по повышению кадрового потенциала школы; – изучают особенности детей и подростков, социально-психологические факторы и условия их воспитания, обучения и развития, их проблемы с целью оказания помощи педагогам в работе с разными категориями учащихся; – стимулируют развитие психологической культуры педагогов; – организует общение и деятельность педагогов в различных формах профессиональной деятельности (уроки психологии, социально-психологические тренинги и консилиумы и др); – работает по вопросам мотивации, профессионального выгорания педагогов; – организует и проводит психологические консультации, тренинги, другие мероприятия, направленные на релаксацию и сохранение профессионального долголетия, самосовершенствования, саморазвития в условиях сложного социального контингента учащихся; – способствует психологическому просвещению и образованию- формированию потребности в психологических знаниях, желания использовать их в интересах собственного профессионального развития, а также в своевременном предупреждении возможных конфликтных ситуаций в среде семей со сложными социальными условиями; – помощь в решении психолого-педагогических проблем с обучающимися; – психологическое сопровождение обучающихся 9 и 11-х классов при подготовке к ГИА; – разработка планов улучшения достижений обучающихся с низкой мотивацией на учебный год с последующими отчетами; – анализ и обсуждение педагогами результатов преподавания(методические объединения, педагогические советы, административные совещания).
<p>Классные руководители</p>	<ul style="list-style-type: none"> – участвует в реализации мероприятий по повышению кадрового потенциала школы; – изучают лучшие практики и опыт работы классных руководителей, внедряют их в практику; – используют инновационные формы и методы работы с классным коллективом; – контролируют качество и успеваемость учащихся класса, своевременно выявляют проблемы и затруднения учащихся, организуют работу по их ликвидации; – оформляют диагностические карты «Одаренные дети», «Дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации»; – организуют эффективную работу с родителями(законными представителями) по вопросам обучения и воспитания детей; – взаимодействуют с педагогами, работающими в классе.
<p>Педагоги дополнительного образования</p>	<ul style="list-style-type: none"> – участвует в реализации мероприятий по повышению кадрового потенциала школы; – участвуют в создании единого образовательного пространства школы; – формируют устойчивый интерес к социально значимым видам деятельности; – способствуют самоопределению ребенка в социально и культурно значимых формах деятельности, проживании

	<p>им ситуации успеха, личностному саморазвитию;</p> <ul style="list-style-type: none"> – содействуют определению жизненных планов ребенка, включая предпрофессиональную ориентацию.
Библиотекарь	<ul style="list-style-type: none"> – участвует в реализации мероприятий по повышению кадрового потенциала школы; – организует и проводит информационную работу(выставки, витрины и другие мероприятия по пропаганде книги); – организует читательские конференции, литературные вечера и другие массовые мероприятия; – формирует банк информационных материалов « В помощь учителю, работающему в школе со сложными социальными условиями»; – проводит педагогические чтения по темам актуальным для школ со сложными социальными условиями; – организует просветительскую деятельность по вопросам, связанных с работой разными источниками информации: книгами, учебниками, сетевыми ресурсами, электронной библиотекой.
Администрация и преподавательский состав участников сетевого взаимодействия	<p>участвуют в реализации мероприятий по повышению кадрового потенциала школы;</p> <ul style="list-style-type: none"> –оказывают помощь в методологии и технологии; – обеспечиваю информационную открытость деятельности школы; –привлекают преподавателей высшей школы для проведения занятий; – разрабатывают методические материалы, рекомендации для педагогов; – совершенствуют управленческую компетенцию администрации образовательной организации; – проводят консультации; –проводят профессиональные тренинги, направленные на раскрытие внутреннего потенциала педагога; – развивают систему школьных традиций для педагогов; – разрабатывают авторские образовательные программы; – участвуют в различных формах методической работы педагогов.
Ожидаемые результаты и риски внедрения модели учительского роста	<p>Ожидаемые результаты:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Повышение профессиональной компетентности педагогов, качества и эффективности преподаваемого предмета; 2. Увеличение количества педагогов с первой и высшей квалификационной категорией; 3. Увеличение числа педагогов, повышающих квалификацию ежегодно; 4. Увеличение числа педагогов, вовлеченных в методические мероприятия и профессиональные конкурсы разного уровня; 5. Положительная динамика качества знаний учащихся и увеличение доли детей «группы риска», вовлеченных во внеурочную деятельность; 6. Увеличение доли учителей, учащиеся которых показывают результат на ЕГЭ и ОГЭ выше муниципального и регионального; 7. Увеличение доли учителей, учащиеся которых становятся победителями и призерами олимпиад олимпиад и конкурсов; 8. Повышение уровня мотивации педагогов;

	<ol style="list-style-type: none"> 9. Повышение уровня коммуникативных и организаторских способностей педагога; 10. Увеличение доли учителей, учащиеся которых занимаются проектной, исследовательской деятельностью; 11. Увеличение доли учителей, имеющих публикации, в т.ч. на Всероссийских сайтах; 12. Увеличение доли учителей, использующих ИКТ, разрабатывающие собственные электронные образовательные ресурсы и цифровые образовательные ресурсы, а также методику их применения; 13. Увеличение доли учителей, разрабатывающих собственные сайты; 14. Увеличение доли учителей, разрабатывающих и внедряющих инновационные проекты. 15. Повышение рейтинга образовательного учреждения. <p>Риски:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Недостаточность финансирования; 2. Неполнота ресурсной базы для реализации мероприятий Модели 3. Недостаточность профессиональной инициативы и компетентности у отдельных педагогов по реализации углубленных программ и образовательных технологий; 4. Неэффективная система мотивации и стимулирования педагогов; 5. Неразработанная система диагностики, получения достоверной информации о ходе реализации Модели; 6. Неверные управленческие решения по ходу реализации Модели учительского роста; 7. Неготовность отдельных педагогов выстраивать партнерские отношения с другими субъектами образовательного процесса, партнерами социума; 8. Отсутствие специалистов-предметников необходимой квалификации; 9. Отсутствие молодых кадров и увеличение работников пенсионного и предпенсионного возраста.
Условия реализации модели учительского роста.	
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организация изучения и обобщения опыта инновационной деятельности в образовательной организации; 2. Установление и использование внешних связей в интересах развития инновационных процессов в школе; 3. Стимулирование инновационной мотивации педагогов.
Нормативно-правовые условия реализации модели учительского роста.	
Документальное обеспечение модели учительского роста в образовательной организации.	
<p style="text-align: center;">Примерная локальная нормативная база внедрения Модели учительского роста в ОУ</p>	<p>Основные нормативно-правовые акты школы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Устав образовательной организации; 2. Коллективный договор; 3. Договор с Учредителем; 4. Положение о формировании и использовании средств на содержание и развитие материально-технической базы; 5. Положение об организации дополнительного профессионального образования; 6. Положение о порядке учета мнения выпускников ОУ. <p>Нормативная база, регламентирующая профессиональный рост педагога:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Должностные инструкции работников ОУ; 2. Программа методической работы ОУ;

	<ol style="list-style-type: none"> 3. Программа перехода МКОУ СОШ№4 им. З.А.Нырова с.п.Н.Куркужин в эффективный режим работы; 4. Положения о порядке организации и проведении аттестации педработников; 5. Положение об организации научно-методической работы в ОУ; 6. Положение об аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности; 7. Положение о повышении квалификации педработников; 8. Положение об эффективном контракте; 9. Программа внедрения системы учительского роста в ОУ; 10. Программа контроля внедрения системы учительского роста в ОУ; 11. Положение о Педагогическом совете; <p>Нормативно-правовые акты, направленные на карьерный рост педагогов:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Положение об оплате труда работников школы; 2. Положение о КМУР; 3. Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников ОУ; 4. Положение о премировании; 5. Программа развития кадрового потенциала; 6. Положение о сетевой форме реализации образовательных программ в ОУ; 7. Положение о соотношении учебной и педагогической работы педработников ОУ; 8. Положение об ИТРУ (Индивидуальная траектория развития учителя); 9. Положение о Портфолио педагога. <p>Нормативная база, регламентирующая социальный статус педагога:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Договор о сетевом взаимодействии и сотрудничестве с МКОУ СОШ№4 им. З.А.Нырова с.п.Н.Куркужин 2. Положение о порядке организации и проведении самообследования ОУ; 3. Положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений; 4. Положение о Совете родителей (законных представителей) ; 5. Положение о школьном сайте; 6. Положение о мониторинге качества образования. 		
<p align="center">Программа (стратегия, план) внедрение Модели учительского роста в ОУ</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="495 1058 779 1465"> <p>Этап осмысления и принятия типовой модели руководством и педагогическим коллективом ОУ</p> </td> <td data-bbox="779 1058 2101 1465"> <p>На данном этапе осуществляется:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализ социальных условий, в которых функционирует школа; – анализ системы обеспечения качества обучения; – анализ качественного состава педагогических работников; – анализ уровня профессиональной компетентности педагогических кадров; – анализ работы ШМО; – анализ результатов деятельности ОУ (обученность, качество знаний, результаты ВПР, ОГЭ,ЕГЭ, уровень удовлетворенности качеством предоставляемых образовательных услуг); – анализ уровня профессиональной компетентности педагогов, профессиональных затруднений; – активизация самообразовательной позиции каждого учителя с учетом его </td> </tr> </table>	<p>Этап осмысления и принятия типовой модели руководством и педагогическим коллективом ОУ</p>	<p>На данном этапе осуществляется:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализ социальных условий, в которых функционирует школа; – анализ системы обеспечения качества обучения; – анализ качественного состава педагогических работников; – анализ уровня профессиональной компетентности педагогических кадров; – анализ работы ШМО; – анализ результатов деятельности ОУ (обученность, качество знаний, результаты ВПР, ОГЭ,ЕГЭ, уровень удовлетворенности качеством предоставляемых образовательных услуг); – анализ уровня профессиональной компетентности педагогов, профессиональных затруднений; – активизация самообразовательной позиции каждого учителя с учетом его
<p>Этап осмысления и принятия типовой модели руководством и педагогическим коллективом ОУ</p>	<p>На данном этапе осуществляется:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализ социальных условий, в которых функционирует школа; – анализ системы обеспечения качества обучения; – анализ качественного состава педагогических работников; – анализ уровня профессиональной компетентности педагогических кадров; – анализ работы ШМО; – анализ результатов деятельности ОУ (обученность, качество знаний, результаты ВПР, ОГЭ,ЕГЭ, уровень удовлетворенности качеством предоставляемых образовательных услуг); – анализ уровня профессиональной компетентности педагогов, профессиональных затруднений; – активизация самообразовательной позиции каждого учителя с учетом его 		

		<p>профессиональных интересов и склонностей на развитие его учительского роста;</p> <ul style="list-style-type: none"> – обсуждение результатов аналитической деятельности и стратегии внедрения КМУР на педсоветах, ШМО; – обсуждение вопросов внедрения КМУР на заседании Совета школы.
	<p>Этап адаптации типовой Модели к условиям (внешним и внутренним) ОУ</p>	<p>На данном этапе осуществляется:</p> <ul style="list-style-type: none"> – изучение особенностей социума школы, наличие или отсутствие учреждения для развития сетевого взаимодействия; – готовность всего педагогического коллектива к самосовершенствованию, саморазвитию, к внедрению Модели учительского роста для успешной профессиональной деятельности; – выявление проблемных зон каждого учителя-проведение диагностических мероприятий по определению уровня профессиональной компетенции педагогов; – проведение самооценки педагогами уровня соответствия качества своей профессиональной деятельности требованиям профессиональной стандарта; – учет социальной ситуации в сельском поселении, наличия большого количества семей со сложными социальными условиями; – налаживание позитивного социального партнерства, взаимодействия с окружающим социумом: администрацией с.п.Н.Куркужин, учреждениями дополнительного образования детей: ЦДТ Баксанского муниципального района; – уровень владения руководителем ОУ профессиональными компетенциями; – организация и проведение общественной экспертизы деятельности педагога.
	<p>Этап разработки дорожной карты внедрения адаптированной модели и создания рабочей группы руководящих и педагогических работников по внедрению адаптированной модели</p>	<p>Этап разработки дорожной карты:</p> <p>1.Подготовительный.</p> <ul style="list-style-type: none"> – изучение материалов по заданной тематике; – изучение лучших практик; – изучение адаптированной модели учительского роста; – составление первичного варианта «дорожной карты» <p>2.Согласование первичного варианта «дорожной карты».</p> <ul style="list-style-type: none"> – обсуждение первичного варианта «дорожной карты»; – внесение изменений и дополнений; <p>3.Доработка «дорожной карты» с учетом внесенных предложений.</p> <p>4.Формирование итогового варианта «дорожной карты».</p> <p>5.Внедрение «дорожной карты».</p> <p>«Дорожная карта» (Приложение 1)</p>
	<p>Этап первичной реализации адаптированной</p>	<p>На данном этапе организуются мониторинговые исследования:</p> <ul style="list-style-type: none"> – входной мониторинг: выявление имеющихся рисков, профессиональных компетенций педагога, его самообразовательные позиции;

	<p>модели, мониторинга достигаемых результатов и коррекции адаптированной модели</p>	<ul style="list-style-type: none"> – мониторинг промежуточных результатов; – выявление позитивных тенденций, внедрение модели учительского роста, профессионального роста, повышение социального статуса; – итоговый мониторинг: наличие динамики повышения профессиональных компетенций педагога через внедрение модели учительского роста, изменение мотивации, повышение качества работы учителя, изменение социального статуса педагога.
<p>Программа (план) внутреннего контроля внедрения модели учительского роста в ОУ</p>		<p>Цель: контроль за реализацией модели учительского роста.</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Реализация всех направлений и мероприятий модели учительского роста. 2. Выявление причин невыполнения, корректировка плана мероприятий. 3. Определение результативности реализации модели и эффективности запланированных мероприятий. <p>План внутреннего контроля внедрения модели учительского роста включает следующие направления:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Реализация модели в соответствии с локальными актами МКОУ СОШ№4 им. З.А.Нырова с.п.Н.Куркужин 2. Выполнение запланированных мероприятий. 3. Соотнесение планируемых и полученных результатов реализации модели. 4. Пополнение и эффективность материально-технического обеспечения. 5. Осуществление мониторинговых исследований. 6. Объем и эффективность финансирования. 7. Создание условий для выявления и поддержки развития талантливых детей. <p>Проверяется:</p> <ul style="list-style-type: none"> – количество мероприятий, направленных на демонстрацию достижений одаренных детей; – число учащихся в тяжелой жизненной ситуации, принимающих участие в мероприятиях дополнительного образования; – создание банка данных одаренных детей и учителей-руководителей работ; – число учащихся «группы риска», участвующих в конкурсах, олимпиадах, конференциях. <ol style="list-style-type: none"> 8. Совершенствование образовательной информационной среды школы: <ul style="list-style-type: none"> – функционирование школьной локальной сети; – обновление и эффективное использование школьного интернет-сайта; – создание и функционирование персональных сайтов педагогов; – введение компьютерного мониторинга образовательного процесса. 9. Активность и результативность участия учителей и обучающихся в проектной и исследовательской деятельности на разных уровнях:

	<ul style="list-style-type: none"> – количество учащихся «группы риска», выполнивших проектные и исследовательские работы на уровне школы, муниципалитета, региона; – количество участников и победителей конференций, конкурсов; – количество учителей, принимающих участие в научно-практических мероприятиях разного уровня, осуществляющих публикации статей. <p>10. Трансляция результатов инновационной деятельности педагогического коллектива школы в социуме:</p> <ul style="list-style-type: none"> – проведение на базе школы научно-методических мероприятий для учителей других ОУ; – публикации учебно-методических материалов <p>11. Влияние образовательной системы школы на развитие образовательного пространства сельского поселения Н.Куркужин:</p> <ul style="list-style-type: none"> – рост доли учащихся «группы риска», вовлеченных в систему дополнительного образования; – увеличение количества мероприятий, проводимых в ОУ; – посещаемость школьного сайта; – увеличение позитивных публикаций о школе в СМИ; <p>Контроль реализации модели учительского роста осуществляется не реже одного раза в полгода. Ответственные представляют анализ, информацию о ходе выполнения Программы на заседаниях методического совета, административных совещаниях.</p> <p>Отчет о проведенных мероприятиях и результатах реализации модели рассматривается на заседании Совета школы.</p>
Финансово - экономическая обеспеченность Модели учительского роста в МКОУ СОШ№4 им. З.А.Нырова с.п.Н.Куркужин.	
Модель финансирования внедрения модели учительского роста в ОУ	Финансовое обеспечение реализации модели осуществляется в форме софинансирования бюджетных и внебюджетных средств (привлечение спонсоров, участие в федеральных целевых проектах развития образования, конкурсах, олимпиадах с денежным вознаграждением, иная, приносящая доход образовательная деятельность).
Программа (стратегия, план) финансирования модели учительского	<p>Цель: финансовое обеспечение реализации Модели учительского роста.</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование нормативных актов, рассматривающих вопросы финансирования модели («Положение об оплате труда работников ОУ», «Положение о премировании»). 2. Выявление необходимых затрат на реализацию модели учительского роста. 3. Разработка модели финансирования. 4. Определение механизмов финансирования.

<p>роста в ОУ</p>	<p>5. Разработка системы контроля за реализацией программы финансирования. Программа финансирования модели учительского роста включает в себя следующие мероприятия:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Различные формы поощрения и повышения квалификации педагогических кадров; 2. Поощрение и результативность участия в мероприятиях профессионального развития; 3. Стимулирование педагогов, работающих со сложным контингентом; 4. Важная задача-привлечение высококвалифицированных руководителей и учителей, оказание им поддержки и реализация мер по удержанию в школе за счет создания системы финансовых и карьерных стимулов.
<p>План контроля за реализацией Программы финансирования внедрения модели учительского роста в образовательной организации</p>	<p>Цель: сопоставление фактических результатов по использованию финансовых ресурсов с плановыми, выявление возможности мобилизации финансовых средств из различных источников и более эффективного их расходования.</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечение проведения единой финансовой политики по реализации модели учительского роста, законности, целевого и эффективного использования финансовых ресурсов; 2. Защита финансовых интересов ОУ; 3. Выявление, пресечение и предотвращение фактов нецелевого, неэкономного, нерационального использования и необеспечения сохранности финансовых средств. <p>План контроля за реализацией финансирования модели учительского роста включает ежемесячные и ежеквартальные отчеты на основе анализа расхода финансовых средств.</p>
<p>Материально – техническая обеспеченность модели учительского роста в ОУ</p>	
<p>Модель материально-технического обеспечения внедрения модели учительского роста в ОУ</p>	<p>Каждый кабинет:</p> <ul style="list-style-type: none"> – автоматизированное рабочее место учителя, проектор с экраном или интерактивная доска; – локальная сеть и Интернет. <p>Специальные кабинеты: кабинеты химии, физики, информатики укомплектованы современными лабораториями и необходимым оборудованием.</p>
	<p>Цель: создание мотивационных условий для учительского роста посредством улучшения материально-технического обеспечения.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> – выявить проблемы (недостающие компоненты) для работы педагога – обеспечить необходимым оборудованием; – обновить литературу и доступ(ссылки) к ЭОР; – обеспечить бесперебойный доступ в Интернет;

<p>Программа (стратегия, план) материально-технического обеспечения внедрения модели учительского роста в ОУ</p>	<p>– разработать методические рекомендации.</p> <p>Стратегия:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Анализ материально-технического обеспечения. 2. Обеспечение соответствия материально-технической базы ОУ требованиям ФГОС. 3. Наличие доступа к ЭОР, размещенным в федеральных и региональных базах данных. 4. Обеспечение контролируемого доступа участников образовательного процесса к информационным образовательным ресурсам в сети Интернет. 5. Мониторинг эффективности использования современного оборудования. 6. Мониторинг владения педагогами ИКТ. <p>Ожидаемые результаты:</p> <p>– обеспечение педагогов материально-техническими средствами, что создаст благоприятные условия для учительского роста в ОУ.</p>
<p>План контроля за реализацией Программы материально- технического обеспечения внедрения модели учительского роста в ОУ</p>	<p>Включает следующие направления:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Анализ объема материально-технического обеспечения; 2. Соотнесение плановой потребности в материально-техническом обеспечении и приобретении в ходе реализации модели. 3. Эффективность использования нового оборудования, программ, пособий для повышения качества образования и профессиональной компетенции педагогов; 4. Результаты мониторинговых исследований.
<p>Организационно - кадровое обеспечение.</p>	
<p>Модель организационно-кадрового обеспечения внедрения модели учительского роста в ОУ</p>	<p>Цель: создание условий для профессионального роста, саморазвития и самосовершенствования педагогов с учетом будущих потребностей школы в кадрах, на основе предполагаемых изменений; повышение статуса педагогов через включение их в продуктивную профессиональную деятельность.</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Создание правовых, организационных условий для роста общекультурной компетентности педагога и его профессионального роста. 2. Совершенствование управленческой компетенции администрации ОУ. 3. Обеспечение научно-методического и информационно-методического сопровождения педагогов. 4. Повышение мотивации профессиональной деятельности педагогов.
	<p>Правовые условия:</p> <p>– совершенствование документальной базы(положений, приказов,</p>

<p>Программа (стратегия, план)развития кадрового потенциала при внедрении модели учительского роста в ОУ(описание технологии и структуры проведения мероприятий по укреплению кадрового потенциала школы)</p>	<p>Создание правовых, организационных условий для роста общекультурной компетентности педагога и его профессионального роста</p>	<p>нормативных локальных актов), способствующих эффективному профессиональному росту педагогов.</p> <p>Организационные условия: Организация мероприятий, направленных на развитие профессиональных компетенций педагогов по следующим направлениям:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Внешкольное направление: <ul style="list-style-type: none"> – курсы повышения квалификации; – конкурсы педагогического мастерства; – выступления на семинарах и конференциях; – публикации; – участие в экспертных группах, аттестационных комиссиях. 2. Внутришкольное направление: <ul style="list-style-type: none"> – постоянно действующие «круглые столы» и семинары; – педсоветы и заседания методического совета; – недели открытых уроков и занятий творческих объединений, наставничество, самообразование; – педагогические проекты; – аттестация; – консультации. 3. Сетевое направление: <ul style="list-style-type: none"> – научно-практическая конференция; – «круглые столы», семинары, дистанционные курсы
	<p>Совершенствование управленческой компетенции администрации ОУ</p>	<p>Совершенствование управленческой компетенции администрации ведется по следующим направлениям:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применение законов менеджмента в управленческой деятельности администрации; – реализация государственно-общественного управления; – установление взаимодействия с другими субъектами образования, партнерами школы (социальное партнерство); – проектирование образовательного пространства для профессионального развития и самообразования учителей школы и администрации; – реализация новой системы оплаты труда с учетом качества и результативности выполненной работы, особенностей контингента обучающихся; – участие школы в инновационных и Национальных проектах.

	<p>Научно-методическое сопровождение педагогов</p>	<p>1. Аналитическая деятельность:</p> <ul style="list-style-type: none"> – мониторинг профессиональных и информационных потребностей учителей; – выявление профессиональных затруднений педагогов при подготовке к ГИА; – изучение, обобщение и распространение педагогического опыта педагогов школы по работе с учащимися и семьями в сложных социальных условиях. <p>2. Информационная деятельность:</p> <ul style="list-style-type: none"> – формирование банка педагогической информации; – информирование педагогов о новых направлениях в развитии образования; – внедрение в практику работы современных образовательных технологий, включая ИКТ, с целью ориентации на достижение высоких результатов ГИА и обеспечения конкурентоспособности школы. <p>3. Организационно-методическая деятельность:</p> <ul style="list-style-type: none"> – изучение запросов педагогов; – методическое сопровождение и оказание практической помощи; – содействие повышению профессиональной подготовки учителей; – организация и проведение теоретических и практических семинаров различной направленности с целью повышения профессионального мастерства учителя. <p>4. Консультационная деятельность:</p> <ul style="list-style-type: none"> – консультации для руководителей методических объединений школы; – индивидуальные консультации по запросам учителей; – индивидуальные консультации и собеседования по результатам посещения уроков; – консультации по подготовке педагогов к профессиональным конкурсам, конференциям, по обобщению опыта работы.
	<p>Повышение мотивации профессиональной</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Поощрение педагогов, педагогов-юбиляров из числа работников и ветеранов системы образования (премии, подарки, цветы, бланки грамот и благодарственных писем). 2. Организация и проведение профессиональных конкурсов среди педагогов (с выплатой денежных премий победителям). 3. Награждение педагогических работников- победителей

	<p>деятельности педагогов</p>	<p>методических конкурсов дипломами и благодарственными письмами.</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Поощрение лучших педагогических и руководящих работников, достигших высоких образовательных результатов. 5. Организация и проведение торжественных заседаний, посвященных Международному Дню учителя. 6. Предоставление социальных льгот по санаторно-курортному оздоровлению педагогов. 7. Создание психологических комфортных условий через проведение тренингов, «круглых столов» по интересам, возможно совместно с обучающимися.
<p>План контроля за реализацией Программы (стратегии, плана) развития кадрового потенциала при внедрении модели учительского роста в ОУ</p>	<p>Контроль за организацией Программы развития кадрового потенциала включает следующие направления:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Участие общественности в контроле над ОУ через механизмы их публичной отчетности о собственной деятельности и итоговой аттестации обучаемых; 2. Оценка педагога выпускниками ОУ; 3. Результаты оценки учителя при аттестации; 4. Контроль и мониторинг, оценка результатов формирования актуальных профессиональных компетенций, изучение и обобщение успешного опыта; 5. Результаты диагностических мероприятий по определению уровня профессиональной компетентности педагога в ОУ; 6. Результаты самооценки педагогами уровня соответствия качества своей профессиональной деятельности требованиям профессионального стандарта; 7. Результаты деятельности профессиональных сообществ (проблемных и творческих групп, методических объединений) по повышению квалификации педагогов, с учетом полученных результатов диагностики и самодиагностики. 	
<p>Информационно – методическое сопровождение педагогов</p>	<p>Внедрение результатов научных исследований в практику:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализ научной и методической литературы, выявление в ней рекомендаций, которые соответствуют возникающим в практике проблемам; – детализация рекомендаций с целью облегчить их внедрение в реальную практику; – оценка эффективности применения рекомендаций, разработанных на основе научных исследований. <p>Обобщение и трансляция педагогического опыта:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализ практики решения педагогических задач; – выявление педагогических средств, обеспечивающих наилучший педагогический результат; – анализ наиболее типичных трудностей, встречающихся в педагогической практике в школе со сложными социальными условиями. 	

<p>Консультативно-методическое сопровождение деятельности педагогов</p>	<p>Направления консультативно - методического сопровождения:</p> <ul style="list-style-type: none"> – консультирование педагогов с целью помощи им в выборе литературы для решения педагогических задач с учетом контингента учащихся, находящихся в трудной жизненной ситуации; – анализ возникающих у педагогов затруднений и трудностей, оказание им помощи в решении профессиональных проблем; – разработка текущих методических материалов для проведения с учащимися разнообразных занятий и мероприятий; – систематическое отслеживание результатов деятельности, объективная оценка профессионального роста педагогов и педагогического коллектива; – оказание помощи педагогу в определении тех сфер деятельности, где можно достичь успеха, проявить свои сильные стороны, показать образец решения проблемы своим коллегам; – разработка положений о коллективных и индивидуальных конкурсах, смотрах по результатам инновационной, творческой деятельности педагогов; – поддержка, поощрение инициативы педагогов, целенаправленно занимающихся самообразованием, в постановке и решении профессиональных проблем; – учет опыта, уровня подготовленности, предыдущих форм повышения квалификации педагога, а также определение перспектив его профессионального роста, выбор форм и методов методической работы, обеспечивающий развитие творческих способностей, и предусматривающий большую самостоятельность и ответственность педагога; – консультирование со специалистами, опытными педагогами, наставничество, стажировка в школах у высококвалифицированных специалистов, подготовка, проведение и анализ открытых мероприятий, самообразование по темам, обеспечивающим перевод ОУ в эффективный режим работы.
<p>Учебно - методическое сопровождение деятельности педагогов</p>	<p>Направления учебно-методического сопровождения деятельности педагогов:</p> <ul style="list-style-type: none"> – изучение профессиональных трудностей, выявление проблем в деятельности педагога; – актуализация необходимых для профессионального роста знаний и умений (оказание помощи педагогу в осознании своих профессиональных трудностей и проблем); – определение индивидуальных задач повышения педагогической квалификации; – составление программы профессионального роста педагога; – определение востребованной тематики методической работы и соответственно различных групповых форм повышения квалификации; – предоставление возможности каждому педагогу выбирать способы и формы повышения мастерства, добровольно участвовать в различных семинарах, на курсах и в других формах методической работы; – возможность самому педагогу предложить индивидуальную форму повышению

	<p>квалификации.</p>
<p>Направления обновления содержания общего образования</p>	<p>Общая направленность процесса обновления содержания общего образования определяется следующими целями:</p> <ul style="list-style-type: none"> – приведением содержания образования в соответствие с изменившимися условиями общественной жизни и экономики; – новой интерпретацией понятий современной функциональной грамотности и общей образованности; – уменьшением негативных влияний организации процесса общего образования на здоровье школьников; – разгрузкой инвариантного компонента содержания образования; – модернизацией образовательных технологий как неотъемлемого и крайне значимого компонента содержания образования; – созданием механизма постоянного обновления содержания образования; – практически ориентированным характером всех разработок по обновлению школы. <p>Требования к содержанию образования:</p> <ul style="list-style-type: none"> – соответствие содержания образования социальному заказу, образовательным стандартам; – соответствие задачам эффективного развития личности обучающегося и формирования у него готовности к самостоятельной жизни и труду в мире «изменений»; – обеспечение высокой научно-практической значимости учебного материала; – учет состояния школьной практики и реальных возможностей конкретной школы. <p>Основные направления обновления содержания школьного образования.</p> <p>1. Гуманизация образования предполагает создание в обществе правовых, материальных, психолого-педагогических условий, направленных на:</p> <ul style="list-style-type: none"> – признание в одинаковой мере высшей ценностью личность каждого участника образовательного процесса; – защиту достоинств, прав и свобод личности в учебном процессе; – бережное отношение к ребенку и научное изучение его личности. <p>2. Демократизация образования обеспечивает расширение прав, образовательного выбора учителей, учащихся и их родителей; активное участие их в управлении делами своих коллективов, школы в целом; развитие школьного самоуправления.</p> <p>3. Повышение культуросообразности школьного образования предполагает:</p> <ul style="list-style-type: none"> – максимальное использование в обучении школьников культуры той среды, к которой принадлежит учебное заведение (культуры нации, региона, страны); – учет динамики изменений изучаемых научных идей, теорий в контексте развития мировой культуры; – принятие обучающимися общечеловеческих, культурных ценностей, правовых и

нравственно-эстетических норм жизнедеятельности в социуме, развитие у учащихся плюралистического мировоззрения.

4. Широкая дифференциация содержания образования в зависимости от типа школ, профиля классов, учебного предмета, которая направлена на более полный учет интересов, возможностей и индивидуальных особенностей учащихся.

5. Стандартизация школьного образования, которая призвана обеспечить доступность, эффективность и качество образования.

**«Дорожная карта»
реализации типовой комплексной модели учительского роста,
ориентированной на поддержку школ,
функционирующих в сложных социальных условиях.**

№	Мероприятия	Результат	Отчетная документация	Ответственные
1.1	Анализ нормативно-правового обеспечения ОУ, регламентирующего формирование системы учительского роста	Проведен анализ нормативно-правового обеспечения ОУ, регламентирующего формирование системы учительского роста	Аналитическая записка	Администрация школы, руководители ШМО
1.2.	Изучение успешных региональных практик формирования систем учительского роста	Проведен анализ успешных региональных практик формирования систем учительского роста	Аналитическая записка	Администрация школы, руководители ШМО
1.3	Создание совета и рабочей группы для управления программой учительского роста педработников ОУ	Создание совета и рабочей группы для управления программой учительского роста педработников ОУ	Аналитическая записка	Администрация школы
1.4	Создание стажерской площадки на базе ресурсного центра с высокими образовательными результатами.	Создание стажерской площадки на базе ресурсного центра с высокими образовательными результатами.	Приказ о создании стажерской площадки. Договор о взаимодействии	Руководитель муниципального органа управления образованием, руководители ОУ
1.5	Создание сетевых профессиональных сообществ по обмену опытом и	Создание сетевых профессиональных	Документация по сетевому взаимодействию	Руководители ОУ

	подключения к единой информационной базе	сообществ по обмену опытом и подключения к единой информационной базе.		
1.6	Создание школьного совета и рабочей группы для управления плана внедрения модели учительского роста	Создание школьного совета и рабочей группы для управления плана внедрения модели учительского роста	Приказ о создании совета рабочей группы для управления плана	Директор школы
2. Внесение необходимых изменений в организационное, финансово-экономическое, информационное, кадровое, материально-техническое обеспечение				
2.1 Организационное обеспечение реализации типовой комплексной модели учительского роста, ориентированной на поддержку школ, функционирующих в сложных социальных условиях				
2.1.1	Внесение необходимых изменений во распорядительную документацию ОУ	Внесены необходимые изменения в распорядительную документацию ОУ	Приказ о внесении изменений в локальную нормативную базу	Администрация школы
2.1.2	Корректировка основных образовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования	Внесение изменений в образовательные программы	Приказ о внесении изменений в образовательные программы	Администрация школы, руководители МО
2.1.3	Разработка методических рекомендаций по поддержке школьных педагогических команд с целью повышения качества образования	Разработаны методические рекомендации по поддержке школьных педагогических команд с целью повышения качества образования	Методические рекомендации	Администрация школы, руководители школьных рабочих групп
2.1.4	Организация взаимодействия участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала ОУ	Описание взаимодействия участников мероприятий по укреплению	Протоколы заседаний рабочей группы, ШМО по итогам проведенных мероприятий	Администрация школы, рабочая группа

		кадрового потенциала ОУ		
2.1.5	Организация сетевого взаимодействия	Организация сетевого взаимодействия	Наличие банка совместных проектов, результаты мониторинга эффективности сетевого взаимодействия	Руководство ОУ
2.1.6.	Заседание Совета школы с целью ознакомления с Планом реализации КМУР, ориентированной на поддержку школы, функционирующей в сложных социальных условиях	Ознакомление общественности с планом реализации модели.	Протокол заседания Совета школы	Администрация ОУ
2.2. Финансово-экономическое обеспечение реализации типовой комплексной модели учительского роста, ориентированной на поддержку школ со сложными социальными условиями				
2.2.1	Разработка программы финансово-экономического обеспечения реализации комплексной модели учительского роста	Разработанная программа финансово-экономического обеспечения реализации комплексной модели учительского роста	Программа финансово-экономического обеспечения реализации комплексной модели учительского роста	Директор, экономист
2.2.2	Расчет потребностей в расходах реализации КМУР ОУ	Рассчитанные потребности в расходах реализации КМУР ОУ	Смета потребностей в расходах ОУ	Экономист , заведующий хозяйственной частью
2.2.3	Разработка финансовых механизмов реализации системы учительского роста	Разработанные финансовые механизмы реализации системы учительского роста	План реализации финансовых механизмов реализации системы учительского роста	Администрация школы, экономист
2.3. Информационное обеспечение реализации типовой КМУР, ориентированной на поддержку школ, функционирующих в сложных социальных условиях				
2.3.1	Размещение информации о ходе реализации типовой КМУР ОУ на сайте школы. Эффективная организация информационных потоков в ОУ,	Информация о ходе реализации КМУР на сайте ОУ	Статьи о ходе реализации КМУР на сайте, в периодической педагогической	Администрация ОУ, ответственный за сайт ОУ

	повышение эффективности использования локальной сети.		литературе	
2.4. Кадровое обеспечение реализации КМУР, ориентированный на поддержку школ со сложными социальными условиями				
2.4.1	Определение участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала ОУ	Определение участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала ОУ(с описанием функций каждой из категории участников)	Перечень участников по укреплению кадрового потенциала с описанием функций каждой из категории участников	Руководитель рабочей группы
2.4.2	Обучение на курсах тьюторов рабочей группы ОУ	Пройдено обучение на курсах тьюторов	Удостоверения участников курсов	Директор
2.5 Материально- техническое обеспечение реализации типовой комплексной модели учительского роста, ориентированной на поддержку школ, функционирующих в сложных социальных условиях				
2.5.1	Проведение работ по укреплению материально-технической базы школы	Проведены работы по укреплению материально-технической базы школы	Описание работ по укреплению материально-технической базы школы	Директор
3. Организация и проведение мероприятий по реализации модели учительского роста				
3.1	Реализация программ повышения квалификации по развитию профессионального роста учителя с учетом специализации учителя	Реализация программ повышения квалификации по развитию профессионального роста учителя с учетом специализации учителя	Программы повышения квалификации	Администрация , руководители МО
3.2	Апробация новой формы аттестации педагогических кадров.	Аттестация педагогов	Протоколы, удостоверения	Администрация, методисты
3.3	Осуществление методической поддержки педагогов с учетом образовательной и воспитательной функции педагогических работников и с учетом различных категорий педагогических работников(учителя	Осуществление методической поддержки педагогов ОУ	План методической поддержки педагогических работников ОУ, отчет заместителя директора по УВР	Заместитель директора по УВР. руководитель МО

	<p>начального общего образования, педагоги-предметники, классные руководители):</p> <ul style="list-style-type: none"> –информационно-методическое сопровождение педагогов; –консультативно-методическое сопровождение деятельности педагогов; – учебно-методическое сопровождение деятельности педагогов 			
3.4	Обучение педагогических работников на очных и дистанционных курсах	Обучение педагогических работников на очных и дистанционных курсах	План обучения	Администрация ОУ
3.5	Осуществление сетевого взаимодействия участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала ОУ	Сетевое взаимодействие участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала ОУ	Отчет о сетевом взаимодействии	Администрация ОУ, руководители МО
3.6	Создание системы презентаций достижений ОУ на уровне школы, района. Создание каждым педагогом индивидуальной карты педагогического роста. Отчет педагогов о работе по самообразованию на заседаниях ШМО	Публичный отчет	Отчеты, презентации, отзывы	Администрация ОУ
3.7	Организация и проведение методических семинаров по вопросам обновления содержания образования. Проведение методических семинаров, Единых методических дней со школами, работающими в рамках по сетевому взаимодействию	Участие педагогов в семинарах по вопросам обновления содержания образования	Протоколы методических мероприятий	Администрация ОУ, руководитель рабочей группы
4.	Контроль за реализацией КМУР, ориентированной на поддержку школ со сложными социальными			

условиями

4.1	Контроль за реализацией модели учительского роста, освещение хода реализации модели на педсоветах, административных совещаниях, на сайте ОУ	Реализация модели учительского роста,	Аналитическая справка	Администрация ОУ
4.2	Доведение результатов контроля до сведения участников образовательных отношений	Реализация модели учительского роста	Протоколы	Администрация ОУ