

## Комплексная Модель учительского роста в образовательной организации

<p><b>Комплексная модель учительского роста</b></p>	<p><b>МБОУ СОШ с.Большое Попово</b></p>
<p><b>Цель</b></p>	<p>Создание условий для формирования системного развития профессиональной компетентности педагогических кадров, их ценностного отношения к деятельности, личностной заинтересованности с целью достижения высокого профессионального роста.</p>
<p><b>Задачи:</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Создание правовых, организационных условий для роста общекультурной компетенции педагога и его профессионального роста.</li> <li>2.Совершенствование управленческой компетенции администрации образовательной организации.</li> <li>3.Научно-методическое сопровождение педагогов.</li> <li>4. Повышение уровня образования, культуры, социально-психологического самочувствия.</li> <li>5.Совершенствование системы мониторинга и диагностики уровня профессиональной компетентности и методической подготовки педагогов.</li> </ol>
<p><b>Специфика образовательной организации</b></p>	<p><u>Особенности школы:</u></p> <p>2.1. Школа расположена в сельской местности – п.Сахарного Завода.  Поселок Сахарного Завода расположен в 60 километрах от города Липецка и 25 км города Лебедянь. Экономическое положение посёлка определяется работой сельскохозяйственного предприятия ООО «Лебедянское», ОАО «Лебедянский сахарный завод». Численность населения – менее 1000 человек. Инфраструктура микрорайона, где находится образовательное учреждение, не достаточно развита. В селе функционируют одна школа, МБДОУ «Колокольчик», поселенческая библиотека, ДК. На территории села расположены почтовое отделение, амбулатория. Работают четыре магазина.</p> <p>Таким образом, учебно-воспитательная система школы в основном ориентируется на свой учебно-воспитательный потенциал.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сложный контингент обучающихся;</li> <li>- отдаленность от центра;</li> <li>- низкий уровень образования и педагогической культуры родительской общественности;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие финансирования дополнительного образования ограничивает возможности по привлечению специалистов;</li> <li>- ежегодное старение педагогического коллектива;</li> <li>- дефицит высоко профессиональных педагогических кадров.</li> </ul> <p>В то же время есть семьи, имеющие высокую мотивацию к получению их детьми качественного образования. И это заставляет задуматься о ресурсах и внутреннем потенциале педагогического коллектива, позволяющем справиться с вызовами внешней среды.</p>
<b>Категории участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- администрация образовательной организации;</li> <li>- руководители школьных методических объединений;</li> <li>- педагоги (в том числе учителя начального общего образования, учителя-предметники, педагоги-психологи, классные руководители, педагоги дополнительного образования, воспитатели групп продлённого дня, библиотекарь);</li> <li>- администрация и педагоги организаций-участников сетевого</li> <li>- специалисты местных органов управления образованием</li> </ul>
<b>Функции участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала</b>	
<b>Администрация образовательной организации</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Создание профессионально-развивающей среды школы.</li> <li>2.Формирование условий повышения мотивации и стимулирования педагогического труда.</li> <li>3. Стимулирование труда педагога материальными, интеллектуально- творческими средствами.</li> <li>4.Разработать и внедрить индивидуальную карту эффективности и продуктивности работы педагога.</li> <li>5. Общее руководство разработкой и реализацией модели учительского роста.</li> <li>6.Определение основных направлений работы.</li> <li>7.Анализ и обобщение результатов реализации модели.</li> <li>8.Регулировка и коррекция образовательных процессов, связанных с реализацией модели.</li> <li>9.Внедрение новых эффективных методов работы с педагогическим коллективом.</li> <li>10.Организация и проведение семинаров, дискуссий, круглых столов, мастер – классов.</li> <li>11.Осуществление взаимосвязи с социальными структурами, участвующими в реализации модели.</li> </ol>
<b>Руководители школьных методических объединений</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Научно-методическое сопровождение педагогов.</li> <li>2.Информационно-методическое сопровождение педагогов.</li> </ol>

<b>Педагоги (учителя-предметники, педагог-психолог, классные руководители, воспитатель группы продлённого дня, библиотекарь)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. обобщение и систематизация материалов и результатов собственной педагогической деятельности через анализ и самоанализ;</li> <li>2. повышение методической активности через выступления на педагогических советах, семинарах, методических конференциях и других мероприятиях с опытом работы.</li> <li>3. выбор наиболее подходящего для себя путь повышения квалификации на основе самообразования;</li> <li>4. научиться видеть те педагогические проблемы, которые решаются более эффективно с помощью использования инновационных технологий обучения;</li> <li>5. анализировать и аккумулировать в своем опыте лучшие образцы педагогической практики.</li> </ol>
<b>Педагоги-психологи</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- психологическая диагностика проблемы низких результатов обучения; разработка плана мероприятий, рекомендаций для педагогического коллектива по преодолению проблемы низких результатов обучения; психологическое сопровождение детей с особенностями развития;</li> <li>- разработка и реализация программ для адаптации детей с отклоняющимся поведением.</li> <li>- психологическое сопровождение обучающихся 9 и 11 классов при подготовке к государственной итоговой аттестации;</li> <li>- разработка планов улучшения достижений обучающихся с низкой мотивацией на учебный год с последующими отчетами;</li> <li>- педагогическое сопровождение обучающихся, находящихся в сложных социальных условиях;</li> <li>- регулярный анализ и обсуждение педагогами результатов и проблем преподавания (методические объединения, педсоветы).</li> </ul>
<b>Классные руководители</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- анализ и оценка индивидуальности учащегося, состояния и условий семейного воспитания, становления и формирования классного коллектива, подростковых групп, объединений, обеспечивающих социализацию каждого ребенка;</li> <li>- прогнозирование уровней индивидуального развития ребенка; построение модели воспитательной подсистемы;</li> <li>- выстраивание иерархии ближних и дальних целей деятельности детского сообщества и отдельных учащихся;</li> <li>- обеспечение связи общеобразовательного учреждения с семьей;</li> <li>- проведение консультаций, бесед с родителями (законными представителями) обучающихся;</li> <li>- взаимодействие с педагогами, работающими в классе;</li> <li>- стимулирование и учет разнообразной деятельности обучающихся, в том числе в системе дополнительного образования детей.</li> <li>- регулирование межличностных отношений между детьми, взаимоотношений с педагогами, с окружающими людьми.</li> </ul>
<b>Педагоги дополнительного образования</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обучение ребенка, обогащение и расширение культурного слоя ОУ;</li> <li>- создание гибкой системы для реализации индивидуальных творческих интересов личности;</li> <li>- формирование устойчивого интереса к социально значимым видам деятельности, содействие определению жизненных планов ребенка, включая предпрофессиональную ориентацию;</li> <li>- создание единого образовательного пространства школы;</li> <li>- освоение ребенком социального опыта;</li> <li>- самоопределение ребенка в социально и культурно значимых формах жизнедеятельности, проживание им ситуаций успеха, личностное саморазвитие.</li> </ul>

<p><b>Администрация и профессорско-преподавательский состав организаций-участников сетевого взаимодействия .</b></p>	<p>1 взаимодействие (вузов, институтов и академий переподготовки и повышения квалификации работников образования, центров дополнительного образования детей, средств массовой информации и других информационных структур, в том числе библиотеки; и другие)</p>
<p><b>Ожидаемые результаты и риски внедрения модели учительского роста:</b></p>	<p>Ожидаемые результаты.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– создание правовых, организационных и финансовых условий;</li> <li>– создание системы непрерывного повышения квалификации работников через развитие творческих способностей личности педагога</li> <li>– развитие банка данных по вопросам теоретических основ и результатов творческой деятельности педагогов в области содержания и методов образования с использованием всех современных видов носителей информации;</li> <li>– оказание практической помощи педагогическим работникам в подборе актуального содержания образования и методов его реализации и овладении ими;</li> <li>– создание творческой атмосферы в школе, культивирование интереса к новшествам, инициирование новшеств;</li> <li>– приведение квалификации кадрового потенциала педагогов к современному уровню требований (конкурентоспособность);</li> </ul> <p>Риски:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- неподготовленность педагогов к наблюдению за своей профессиональной деятельностью;</li> <li>- процессы развития педагогической практики не воспринимаются педагогами как следствие инновационной деятельности;</li> <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> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- недостаточность бюджетного финансирования;</li> <li>- отсутствие или нехватка внебюджетных, спонсорских инвестиций</li> </ul>	
<b>Условия реализации модели учительского роста</b>		
<p>1. Приказ о внедрении системы учительского роста.</p> <p>2. План внедрения системы учительского роста в образовательной организации.</p>		
<b>Документальное обеспечение модели учительского роста в образовательной организации</b>		
<b>Примерная локальная нормативная база внедрения модели учительского роста в образовательной организации</b>	<p>Должностные инструкции работников МБОУ СОШ с. Большое Попово.</p> <p>2. Кодекс профессиональной этики педагога.</p> <p>3. Локальные нормативные акты в сфере труда (В соответствии с частью первой ст. 194 ТК к таким документам относятся: правила внутреннего трудового распорядка (ПВТР); штатное расписание; должностные инструкции работников; графики работ (сменности); графики отпусков; положения и инструкция по охране труда и технике безопасности; коллективные договоры, соглашения и др.)</p>	
<b>Программа (стратегия, план) внедрение модели учительского роста в образовательной организации</b>	<b>Этап осмысления и принятия типовой модели руководством и педагогическим коллективом образовательной организации</b>	<p>1. Анализ социального паспорта школы.</p> <p>2. Анализ состояния профессиональных затруднений педагогических работников (посещение уроков, индивидуальные собеседования, анкетирование учителей, учащихся, родителей).</p> <p>3. Анализ и обсуждение результатов итоговой аттестации, промежуточной аттестации на заседаниях педагогического совета.</p> <p>4. Активизация самообразовательной позиции каждого учителя с учетом его профессиональных интересов и склонностей на развитие его учительского роста.</p> <p>5. Презентация КМУР на педагогическом совете.</p> <p>6. Рефлексия и подведение итогов (ШМО, педагогический совет).</p>
	<b>Этап адаптации типовой модели к условиям (внешним и внутренним) образовательной организации</b>	<p>- Анализ внешних и внутренних условий ОО (наполняемость ОО и её специфика, демография и статистика обучающихся ОО, компетенции директора и учителей др.)</p> <p>- Нацеливание на успешность реализации КМУР</p>

<p><b>Этап разработки дорожной карты внедрения адаптированной модели и создания рабочей группы руководящих и педагогических работников по внедрению адаптированной модели</b></p>	<i><b>Дорожная карта</b></i>				
	<b>№</b>	<b>Мероприятие</b>	<b>результат</b>	<b>Отчетная документация</b>	<b>ответственный</b>
	<b>1.</b>	Создание рабочей группы	Создание рабочей группы для разработки программы учительского роста	Приказ о создании рабочей группы	Администрация школы
	<b>2.</b>	Анализ нормативного правового обеспечения, регламентирующего формирование системы учительского роста и поддержки педагогов, с целью повышения качества образования в школе.	Осуществление нормативного правового обеспечения, регламентирующего формирование системы учительского роста и поддержки педагогов, с целью повышения качества образования в школе.	Аналитическая справка	Администрация школы
<b>3.</b>	Анализ педагогических кадров ОУ, с целью определения актуальных потребностей повышения качества образования	Анализ педагогических кадров ОУ, с целью определения актуальных потребностей повышения качества образования	Аналитическая справка	Администрация школы	

		3	<p>Разработка анкет</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- для изучения запросов родителей по использованию часов инвариативной части учебного плана.</li> <li>- для выявления затруднений педагогов, сопротивления педагогов по внедрению модели учительского роста</li> </ul>	Анализ анкетирования родителей.	Анкеты, результаты опроса родителей	Рабочая группа
			Мониторинг по внедрению модели учительского роста (методическое обеспечение, внеурочная занятость, результативность обучения)	Мониторинг учительского роста, с целью выявления повышения качества образования в ОО	Справки	Руководитель ОО, рабочая группа
	<b>Этап первичной реализации адаптированной модели, мониторинга достигаемых результатов и коррекции</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Мониторинг образовательной деятельности школы по итогам года.</li> <li>2. Анализ профессиональных компетенций педагога.</li> <li>3. Анкетирование участников образовательного процесса.</li> </ol>				

	адаптированной модели	
<p><b>Программа (план) внутреннего контроля внедрения модели учительского роста в образовательной организации</b></p>	<p><b>Показатели и индикаторы контроля:</b></p> <p><b>1. Соответствие качества образования в школе нормативным требованиям развития ОО:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- лицензирование и аккредитация ОО;</li> <li>- результаты ГИА;</li> <li>- процент успеваемости;</li> <li>- процент качества знаний, умений и навыков.</li> </ul> <p><b>2. Повышение профессиональной компетентности учителей:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- увеличение количества педагогов с высшей и первой категорией;</li> <li>- увеличение числа учителей, руководителей проектных и исследовательских работ школьников;</li> <li>- увеличение количества педагогов, принимающих участие в организации, проведении методических мероприятий разного уровня.</li> </ul> <p><b>3. Создание условий для выявления и поддержки развития талантливых детей:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- удовлетворенность обучающихся, их родителей условиями обучения;</li> <li>- позитивная динамика количества мероприятий, направленных на демонстрацию достижений одаренных детей;</li> <li>- рост числа школьников, принимающих участие в мероприятиях дополнительного образования;</li> <li>- создание банка данных, одаренных детей и учителей-руководителей работ.</li> </ul> <p><b>4. Совершенствование образовательной информационной среды школы:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- функционирование школьной локальной сети;</li> <li>- обновление и эффективное использование школьного интернет-сайта;</li> <li>- создание и функционирование сайтов педагогов;</li> <li>- введение компьютерного мониторинга образовательного процесса;</li> <li>- повышение уровня ИКТ-компетентности участников ОП.</li> </ul> <p><b>5. Высокая активность и результативность участия педагогов и обучающихся в проектной и исследовательской деятельности на разных уровнях:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- увеличение количества обучающихся, выполнивших проектные и исследовательские работы на уровне школы;</li> <li>- увеличение количества участников и победителей исследовательских конференций, конкурсов; увеличение количества победителей предметных олимпиад;</li> <li>- увеличение количества педагогов, принимающих участие в научно-практических мероприятиях разного уровня, осуществляющих публикации статей.</li> </ul> <p><b>6. Трансляция результатов инновационной деятельности педагогического коллектива школы в социуме:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проведение на базе школы научно-методических мероприятий для учителей других ОУ;</li> </ul>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- публикации учебно-методических материалов.</li> <li>7. <u>Влияние образовательной системы школы на развитие образовательного пространства района:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- положительная динамика роста контингента обучающихся;</li> <li>- увеличение количества мероприятий, проводимых в ОУ;</li> <li>- посещаемость школьного сайта;</li> <li>- увеличение позитивных публикаций в СМИ, посвященных школе.</li> </ul> </li> <li>8. <u>Улучшение материально-технической базы школы:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оснащение учебных кабинетов современным оборудованием;</li> <li>- оснащение оборудованием для детей с ОВЗ.</li> </ul> </li> </ul>
<b>Финансово-экономическая обеспеченность модели учительского роста в образовательной организации</b>	
<b>Модель финансирования внедрения модели учительского роста в образовательной организации</b>	Источниками финансирования образования являются: <ul style="list-style-type: none"> <li>- муниципальное бюджетное финансирование;</li> <li>- привлечение средств благотворителей к совершенствованию материально-технической базы школы (спонсорство);</li> <li>- внебюджетные источники за счет развитие и расширение системы платных услуг, в том числе взрослому населению (консультационная помощь учителя информатики, оказание услуг за счет кабинета технологии)</li> </ul>
<b>Программа (стратегия, план) финансирования внедрения модели учительского роста в образовательной организации</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Этап осмысления и принятия:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- мониторинг финансовых возможностей внедрения модели учительского роста, заключение контрактов, договоров социального партнерства;</li> <li>- изучение спроса на оказание платных образовательных услуг для законных представителей обучающихся;</li> <li>- создание реестра, разработка документации по оказанию платных услуг, в том числе взрослому населению;</li> <li>- изучение коммерческих и бюджетных предложений для реализации модели профессионального роста.</li> </ul> </li> <li>2. Этап адаптации:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- разработка схемы бизнес-процессов реализации системы учительского роста</li> <li>- расчет потребностей в расходах образовательной организации</li> <li>- разработка финансовых механизмов реализации системы учительского роста</li> <li>- коррекция схемы бизнес-процессов на основе источников финансирования.</li> </ul> </li> <li>3. Этап реализации:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- разработка тарификации с учетом модели профессионального роста;</li> <li>- финансирование курсов повышения квалификации и переподготовки;</li> <li>- распределение стимулирующего фонда с учетом профессиональных достижений;</li> <li>- расширение сферы социального партнерства;</li> </ul> </li> </ol>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- расширение перечня платных услуг, в том числе для взрослого населения;</li> <li>- лицензирование и аккредитация новых услуг, предоставляемых образовательной организацией.</li> </ul>
<b>План контроля за реализацией Программы финансирования внедрения модели учительского роста в образовательной организации</b>	<p>мониторинг целевого финансирования повышения квалификации и переподготовки педагогического состава;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- мониторинг освоения финансирования повышения квалификации и переподготовки;</li> <li>- мониторинг закупок материально-технического оборудования;</li> <li>- мониторинг обновления учебно-методического материала;</li> <li>- мониторинг обновления информационно-технического оборудования;</li> <li>- мониторинг расходования стимулирующего фонда;</li> <li>- мониторинг роста профессионального мастерства.</li> </ul>
<b>Материально-техническая обеспеченность модели учительского роста в образовательной организации</b>	
<b>Модель материально-технического обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной организации</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Обновление материально-технической среды школы, в том числе за счет внебюджетных средств, для улучшения образовательного процесса и административного корпуса, для совершенствования системы управления.</li> <li>2. Обеспечение доступности повышения квалификации педагогов.</li> <li>3.Обеспечение физической и психологической безопасности.</li> <li>4.Оснащение необходимым оборудованием: <ul style="list-style-type: none"> <li>- компьютерный класс</li> <li>- оборудование автоматизированных рабочих мест (АРМ) педагогов</li> <li>- оснащение кабинетов мультимедийными проекторами и интерактивными досками</li> <li>-- демонстрационное и учебное (лабораторное) оборудование для кабинетов биологии, физики, химии</li> <li>- кабинеты технологии (домоводства, швейная, столярная, токарная мастерские)</li> <li>- оснащение тренажерного зала.</li> </ul> </li> <li>5.Пополнение и оснащение методической литературой школьной библиотеки – медиатеки.</li> <li>6.Повышение скорости доступа к сети Интернет для расширения возможности применения дистанционных образовательных технологий.</li> </ol>
<b>Программа (стратегия, план) материально-технического</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Развитие материально-технической базы школы, отвечающей санитарным правилам и нормативам, требованиям к обеспечению школьной безопасности ( поддержка в удовлетворительном состоянии здания школы, его постепенная модернизация, совершенствование охранной и пожарной систем);</li> <li>2.Увеличение количества кабинетов, имеющих учебно-лабораторную, технологическую и компьютерную базу</li> </ol>

<b>обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной организации</b>	3. Пополнение библиотеки учебниками нового образовательного стандарта, методической и художественной литературой, оснащение компьютерным оборудованием, создание электронной библиотеки.
<b>План контроля за реализацией Программы материально- технического обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной организации</b>	1. Мониторинг эффективности использования материально-технической базы школы в образовательном процессе 2. Анализ уровня ИКТ компетенции педагогических работников 3. Мониторинг обеспеченности педагогических работников учебной и справочной литературой, электронными и цифровыми средствами обучения. 4. Анализ общественного мнения (родителя, обучающиеся) по вопросам соблюдения всех уровней безопасности в школе
<b>Организационно-кадровое обеспечение</b>	
<b>Модель организационно- кадрового обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной организации</b>	Создание условий для профессионального роста, саморазвития и самосовершенствования педагогов.

<p><b>Программа (стратегия, план) развития кадрового потенциала при внедрении модели учительского роста в образовательной организации технологии и структуры проведения мероприятий по укреплению кадрового потенциала школы)</b></p>	<p><b>Создание правовых, организационных условий для роста общекультурной компетентности педагога и его профессионального роста</b></p>	<p>1.Совершенствование нормативной базы (положений, приказов, нормативных локальных актов), способствующих эффективному профессиональному росту педагогов.</p> <p>2.Организация мероприятий, направленных на развитие профессиональных компетенций педагогов:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-курсы повышения квалификации;</li> <li>-конкурсы педагогического мастерства;</li> <li>-выступления на семинарах и конференциях;</li> <li>-публикации в СМИ</li> <li>-участие в экспертных группах, аттестационных комиссиях</li> <li>- круглые столы и семинары;</li> <li>-педсоветы и методсоветы,</li> <li>-педагогические мастерские;</li> <li>- методические недели,</li> <li>- открытые уроки,</li> <li>- наставничество,</li> <li>- самообразование;</li> <li>- педагогические проекты, аттестация;</li> <li>- консультации и беседы с педагогом-психологом.</li> </ul>
	<p><b>Совершенствование управленческой компетенции администрации образовательной организации</b></p>	<p>1.Формирование у администрации школы знания и понимания сущности происходящих перемен в стране, их нормативно-правовое обеспечение.</p> <p>2.формирование навыков планирования стратегии развития школы.</p> <p>3.организация эффективных межличностных и профессиональных коммуникаций в педагогическом коллективе для обеспечения сплоченности и скоординированности деятельности педагогов.</p>
	<p><b>Научно-методическое сопровождение педагогов</b></p>	<p>1.Обновление структуры и содержания методической службы: внедрение инновационных педагогических технологий.</p> <p>2. Создание гибкой системы повышения профессионального мастерства педагогов.</p>

	<b>Повышение мотивации профессиональной деятельности педагогов</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Развитие системы стимулирования успешной профессиональной деятельности педагогов.</li> <li>2. Сохранение и укрепление здоровья педагогов.</li> <li>3. Развитие коллектива единомышленников.</li> <li>4. Развитие системы школьных традиций для педагогов.</li> <li>5. Повышение персональной ответственности каждого учителя за результаты своего труда.</li> </ol>
<b>План контроля за реализацией Программы (стратегии, плана) развития кадрового потенциала при внедрении модели учительского роста в образовательной организации</b>		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Исследование развития профессиональной компетентности педагогов.</li> <li>2. Выявление трудностей и положительного опыта в работе педагогов.</li> <li>3. Оценки учителя аттестационной комиссией.</li> <li>4. Оценка педагога выпускниками ОО.</li> <li>5. Анализ активности и результативности участия педагогов в профессиональных конкурсах, конференциях.</li> <li>6. Диагностика эффективности использования педагогических технологий.</li> <li>7. Анкетирование участников образовательного процесса.</li> <li>8. Мониторинг образовательной деятельности школы по итогам года.</li> </ol>
<b>Научно-методическое сопровождение</b>		
<b>Информационно-методическое сопровождение педагогов</b>		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление потребностей профессиональных групп и отдельных педагогов в сопровождении и поддержке.</li> <li>2. Актуализация внутренних сил и резервных возможностей педагогов и профессиональных групп.</li> <li>3. Консультирование по конкретным проблемам и проектам.</li> <li>4. Информационная и аналитическая поддержка, обеспечение методическими разработками.</li> <li>5. Помощь в поиске оптимальных технологий и методик.</li> <li>6. Организация информационного обмена и контактов между педагогами.</li> <li>7. Повышение уровня адаптации к профессионально-стрессовым ситуациям (инновационная деятельность, опытно-экспериментальная работа и т.д.).</li> <li>8. Поддержка и развитие профессиональных инициатив и экспериментальных проектов.</li> </ol>
<b>Консультативно-методическое сопровождение</b>		<p>Обеспечивает помощь педагогам:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- в составлении авторской программы;</li> <li>- в применении инновационных образовательных технологий;</li> <li>- в проведении комплексного анализа и оценки результатов профессиональной деятельности.</li> </ul>

<b>деятельности педагогов</b>	<p>Формы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-консультирование по вопросам формирования мотивации к учебной деятельности;</li> <li>-тренинговые группы с учётом профессиональных, квалификационных и личностных особенностей педагогов;</li> <li>-консультирование по вопросам разработки и использования компьютерных программ, создания баз данных, компьютерных сетей и др.;</li> <li>-взаимное обучение специалистов с максимальным использованием активных развивающих методов практического освоения конкретных приёмов;</li> <li>-открытые занятия, взаимопосещения, мастер-классы, профессиональные тренинги, обучающие игры, конкурсы, семинары, вебинары).</li> </ul>
<b>Учебно-методическое сопровождение деятельности педагогов</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-обогащение методического арсенала учителей,</li> <li>- формирование дополнительных компетенций учителей;</li> <li>- восполнение имеющихся дефицитов предметных и технологических знаний;</li> <li>- организация бесед со специалистами;</li> <li>- организация консультаций с экспертами,</li> <li>- использование технологии мастерских,</li> <li>- консультирование.</li> </ul>
<b>Направления обновления содержания общего образования</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-приведение содержания общего образования в соответствие с изменяющимися запросами личности и семьи, ожиданиями общества и требованиями государства в сфере образования</li> <li>- обеспечение гуманизации содержания образования, придание результатам образования социально и личностно значимого характера</li> <li>-ориентирование содержания образования на формирование и развитие «надпредметных» способностей, качеств, умений обучающихся</li> </ul>