

УТВЕРЖДЕН

Начальник

МКУ «Управление образования

МР «Кизилюртовский район»

Х.Г. Гаджиев



Муниципальный план работы по внедрению и сопровождению национальной системы учительского роста педагогических работников

Комплексная модель учительского роста	Общеобразовательные организации МР «Кизилюртовский район»
Цель	- развитие учительского потенциала с учетом спецификации школы через реализацию принципов «зоны ближайшего развития», «сочетания индивидуальных и групповых форм профессионального развития», «мобильности обучения», стимулирования, тьюторского сопровождения профессионального развития педагогов
Задачи:	- сформировать эффективный кадровый потенциал и условия его дальнейшего обновления и развития; - разработать и реализовать эффективную модель непрерывного профессионального роста педагогических работников общеобразовательных организаций района (далее - ОО) с целью обновления компетенции педагогических кадров посредством создания эффективных механизмов мотивации педагогов к непрерывному профессиональному развитию, подготовки и переподготовки профессиональных кадров; - создать условия для профессионального роста, улучшения социального статуса педагога; - разработать и реализовать систему стимулирования успешной профессиональной деятельности педагогов; - обеспечить методическое сопровождение педагогических работников ОО в условиях модернизации образования, обновления его структуры и содержания; - активизировать внедрение современных педагогических и воспитательных технологий и методик (информационно-коммуникационных, исследовательских, проектных, системно-деятельностного подхода и т. д.) в процесс обучения; - развить корпоративную культуру, экономических стимулов и социальных гарантий с целью создания условий для наиболее полной самореализации работников, постоянного пополнения их знаний и профессионального роста.

<p>Категории участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала</p>	<ul style="list-style-type: none"> - административно-управленческий персонал ОО; - руководители структурных подразделений методической службы; - педагоги (в том числе учителя начального общего образования, учителя-предметники, педагог-психолог, классные руководители, педагоги дополнительного образования, педагог - библиотечкарь), тьюторы; - административно-управленческий персонал и педагоги организаций-участников сетевого взаимодействия; - методисты управления образования; - методисты муниципальной методической службы; - волонтеры
--	---

Функции участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала	
<p>Административно-управленческий персонал</p>	<ul style="list-style-type: none"> - управление развитием кадрового потенциала: повышение квалификации, профессиональных компетенций и др.; - обеспечение ОО высококвалифицированными педагогическими кадрами; - создание правовых, организационных условий для развития профессиональной культуры педагогов ОО; - совершенствование открытого информационного пространства ОО; - создание условий для сохранения и укрепления здоровья педагогических кадров; - поддержка, стимулирование и повышение статуса педагогических работников школы; социальная поддержка педагогических кадров;
<p>Руководители и структурных подразделений методической службы, тьюторы</p>	<ul style="list-style-type: none"> - развитие и совершенствование системы непрерывного педагогического образования; - организация постоянного мониторинга состояния кадрового обеспечения, необходимости новых организационных решений повышения квалификации и развития кадрового потенциала педагогов ОО; - обновление структуры и содержания учебно-методической работы в условиях модернизации ОО, с учетом основных направлений образовательной программы ОО;
	<ul style="list-style-type: none"> - повышение уровня профессионального мастерства работающих педагогов через аттестацию на квалификационную категорию; - формирование потребности учителя в создании индивидуального образовательного маршрута карьерного роста; - создание условий для результативной работы в инновационном режиме; - стимулирование группового педагогического творчества и инициативы учителей.

<p>Педагоги</p>	<ul style="list-style-type: none"> - изучение, осмысление, обсуждение и, в конечном счете, усвоение (знание) программно-методических требований, приказов и инструкций органов образования, методических рекомендаций учреждений повышения квалификации и методических служб; - участие в профессиональном конкурсном движении, мероприятиях для работников образования; - выход на новый уровень организационной культуры, профессиональной культуры и компетенции; - овладение основами научного анализа собственного педагогического труда; - самоопределение, саморазвитие, самореализация, самосовершенствование; - формирование умений самопроектирования повышения своей квалификации; - трансляция накопленного передового педагогического опыта; - ориентация учителей на сотрудничество, ориентация на командную форму работы, распределение поручений в соответствии с индивидуальными склонностями и интересами учителей.
<p>Административно-управленческий персонал, педагоги организаций участников сетевого взаимодействия</p>	<ul style="list-style-type: none"> - обучение педагогов новым образовательным технологиям через систему внутренней и внешней системы повышения квалификации и т.п. - совершенствование форм и методов научно-методической, психолого-педагогической и управленческой поддержки профессионально-личностного саморазвития педагогов; - расширение сетевого взаимодействия педагогов (обмен опытом) по вопросам профессионального саморазвития; - поддержка полезных инициатив, поощрение новаторства; - консалтинговые услуги в рамках индивидуально ориентированного учебно-методического обеспечения, ориентированного на профессиональные потребности каждого педагога, создание условий для успешной реализации индивидуальной траектории его личностного роста; - создание экспериментальных лабораторий, авторских мастерских, а также других инновационных форм объединений педагогов по отдельным направлениям учебно-воспитательной и научно-методической работы, руководство, консультирование и координация их деятельности с целью разработки на их основе нового интеллектуального продукта в области содержания образования и методов его реализации; - осуществление издательской деятельности на основе использования интеллектуального продукта педагогических работников; - создание эффективного информационного обеспечения профессионального саморазвития педагогов.

Ожидаемые
Результаты и риски
Внедрения МО — доли
Учительского — роста

Риски внедрения модели учительского роста:

1. Профессионально-личностные затруднения учителей при реализации данной программы.
2. Возникновение у учителей определенных затруднений при введении новых образовательных технологий обучения и воспитания, обусловленных сложившимися стереотипами в профессиональной деятельности.
3. Значительные временные затраты со стороны административно-управленческого персонала при разработке модели личностного роста учителя, несвоевременная коррекция реализуемой программы вследствие возрастания объема информации.
4. Недостаточное использование потенциала педагогического коллектива в инновационной деятельности вследствие ее м. направленности.

В результате осуществления Программы предполагается реализация модели учительского роста, направленной на обеспечение ОО высоко квалифицированными педагогическими кадрами, успешную деятельность и профессиональное развитие каждого педагога, включения его в инновационную деятельность по основным направлениям обновления образовательной среды ОО, реализующие федеральные государственные образовательные стандарты НОО и С

В рамках реализации Программы ожидаются следующие достижения:

- профессионально - личностный рост педагогов: до 95% высокий уровень психологической и технологической готовности учителей ОО к педагогической деятельности в современных образовательных условиях;
- высокий социальный уровень педагогических работников посредством стимулирования труда педагога от качества предоставляемых услуг-90%.
- приток молодых специалистов, их закрепление в педагогическом коллективе ОО — 30%.
- оптимизированный возрастной состав педагогических кадров- 50%;
- сохранение здоровья педагогов — 100%;
- динамика аттестации педагогов на квалификационную категорию - до 90%;
- эффективная система сетевого взаимодействия педагогов по вопросам профессионального саморазвития до 80%.
- до 95% педагогов, вовлеченных в инновационную деятельность;
- охват 100% педагогов непрерывным образованием, обеспечивающим их профессиональный рост, освоение современных образовательных технологий, инновационных способов и методов обучения и воспитания учащихся, знакомство с инновационным опытом в области предоставления качественной образовательной услуги;
- насыщение открытой информационно-коммуникационной предметной среды ОО за счет качественного использования специализированного, узконаправленного оборудования и прикладного программного обеспечения в образовательной деятельности, автоматизации документооборота в части решения административно-учебных задач, совершенствования механизма оценки качества образования на основе информационной открытости ОО — до 100%;

Количественные и качественные показатели личностного учительского роста

	Целевой показатель (индикатор)	ед. изм.	базовое значение	планируемые значения целевых показателей (индикаторов) по годам реализации				
				2022	2023	2024	2025	2026
1	ГОТОВНОСТЬ педагогов к построению образовательной деятельности на основе инновационных технологий, системно-деятельностного подхода, с использованием современных здоровьесберегающих, информационно-коммуникационных технологий;	%	60	65	75	90	100	
2	Включенность педагогов в активную профессионально-творческую, инновационную деятельность, имеющих возможность представлять свой опыт педагогической деятельности на профессиональных конкурсах, мероприятиях разного уровня для работников образования;	%	54	63	71	76	80	
3	педагоги, имеющие высшую и первую квалификационную категорию, прошедшие повышение квалификации и (или) профессиональную переподготовку по современному содержанию образования и инновационным технологиям.	%	91,3	92	93	94	95	
			80	95	97	98	100	