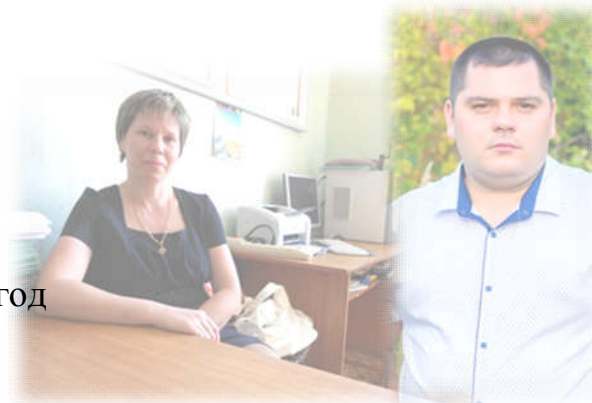
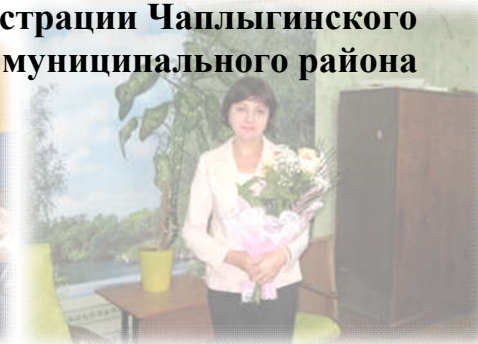


Чаплыгинский муниципальный район

Муниципальная модель учительского роста



Разработчик: отдел образования
администрации Чаплыгинского
муниципального района



Чаплыгин, 2020 год

Введение

«...Управление качеством в школе начинается с работы с человеком и, прежде всего, с учителем, и заканчивается работой с кадрами, повышением их профессионального уровня. Других путей нет...»

Ю.А. Конаржевский

" Заинтересовать людей работой - значит реализовать планы. Заинтересовать учителей в профессиональном развитии - значит надолго обеспечить успех в развитии всей организации".

Н.В. Нелива

Качество работы школы определяется в первую очередь ее способностью повышать жизненные шансы каждого ученика независимо от индивидуальных стартовых возможностей. К сожалению, школы не могут дать высокий уровень образования всем, но они могут ослабить эффект влияния социальной среды на результаты ученика.

Обеспечение высокого качества образования для всех граждан, независимо от места жительства, социального статуса семей в настоящее время является одним из важных приоритетов государственной образовательной политики в РФ.

В мае 2018 г. Президентом Российской Федерации был подписан указ об утверждении национального проекта «Человеческий капитал», который среди прочих включает в себя проект «Образование» со сроком реализации 1 января 2019 — 31 декабря 2024. Приоритетной задачей национального проекта является обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования. В рамках федерального проекта «Учитель будущего» (часть проекта «Образование») планируется введение национальной системы учительского роста (НСУР), охватывающей не менее 50 процентов учителей общеобразовательных организаций.

Муниципальная модель учительского роста Чаплыгинского района обусловлена внедрением Национальной системы учительского роста в РФ и разработана на основании поручения Президента на Государственном совете 23 декабря 2013 года Правительству РФ: "обеспечить формирование национальной системы учительского роста, направленной, в частности, на педагогических работников всех уровней владения компетенциями, подтверждаемыми результатами аттестации". Важным условием повышения

качества образования в школе является уровень профессиональной компетентности учителя, который должен находиться в постоянном и непрерывном развитии.

Учительский рост в условиях быстрой смены различных технологий предполагает осознание, понимание, оценивание собственного педагогического опыта; способность увидеть свой профессиональный труд в целом; быстро и конструктивно осуществлять свою деятельность.

В соответствии с новыми ценностными ориентациями - овладевать новыми технологиями.

Разработанная муниципальная модель учительского роста базируется на введённом определении - школы с низкими результатами обучения – это школы, демонстрирующие стабильно низкие результаты освоения обучающимися образовательной программы.

Сложные социальные условия или социально неблагоприятная среда - это внешние, независимые от школы, контекстные факторы, социально-экономические характеристики окружения школы, особенности её контингента, влияющие на образовательные результаты учащихся.

Разработанная муниципальная модель учительского роста базируется на введённом определении школ, функционирующих в сложных социальных условиях - это школы, находящиеся под влиянием таких внешних, не зависящих от школы, факторов, как: социальные и экономические условия её окружения; особенности контингента обучающихся; неблагоприятный социально-экономический статус семей.

Основная идея данной Модели в том, что только успешный, умеющий реализовать свой творческий потенциал, постоянно реализующийся как личность, учитель может воспитать успешного ученика.

1. Целевой раздел

Цель : Создание эффективной модели внешней и внутренней среды для профессионального и карьерного учительского роста, укрепления и повышения его социального статуса и повышение престижа профессии учителя.

Задачи:

- ❖ Организация функционирования системы оценки качества образования на муниципальном уровне путем проведения независимой оценки профессиональных компетенций руководящих и педагогических работников;
- ❖ развитие механизмов материального и морального поощрения качественного, творческого учительского труда, стимулирующих развитие и непрерывный профессиональный и карьерный рост педагогических работников;
- ❖ обеспечение информационного и методического сопровождения деятельности педагогов муниципалитета;
- ❖ создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности, карьерного роста и социального статуса педагогов.
- ❖ совершенствование системы управления администрации школы;
- ❖ организация сетевого взаимодействия школ муниципалитета по укреплению и развитию учительского потенциала.

Специфика муниципальной образовательной системы

Система образования в Чаплыгинском муниципальном районе представлена 14 общеобразовательными организациями, 15 организациями дошкольного образования, 3 организациями дополнительного образования.

Образовательные организации расположены как в городе так и в селе. В городском поселении располагаются 3 общеобразовательные организации, 5 дошкольных учреждений и 3 учреждения дополнительного образования.

В сельской местности располагаются 11 ОО, 10 ДОУ. Расстояние от образовательных учреждений до районного центра составляет от 5 до 40 км.

Существующая система муниципальных образовательных учреждений призвана обеспечивать удовлетворение потребностей населения муниципального образования в образовательных услугах, действует в интересах населения муниципального образования, обеспечивая реализацию одного из основных направлений комплексного развития территорий муниципального образования.

Статистические данные (система образования Чаплыгинского муниципального района)



Особенностью осуществления управления муниципальной образовательной системы является ограниченность ресурсов, в том числе финансовых, ставящая органы муниципального управления перед выбором приоритетных направлений развития образовательной системы.

В основе деятельности муниципальных образовательных организаций заложен принцип общедоступности и бесплатности, что налагает на органы муниципального управления необходимость обеспечивать их финансирование на уровне, гарантирующем высокое качество оказания образовательных услуг.

Система муниципального управления образованием подразумевает наличие специализированного органа муниципального управления образованием, который осуществляет руководство и контроль подведомственных муниципальных образовательных организаций.

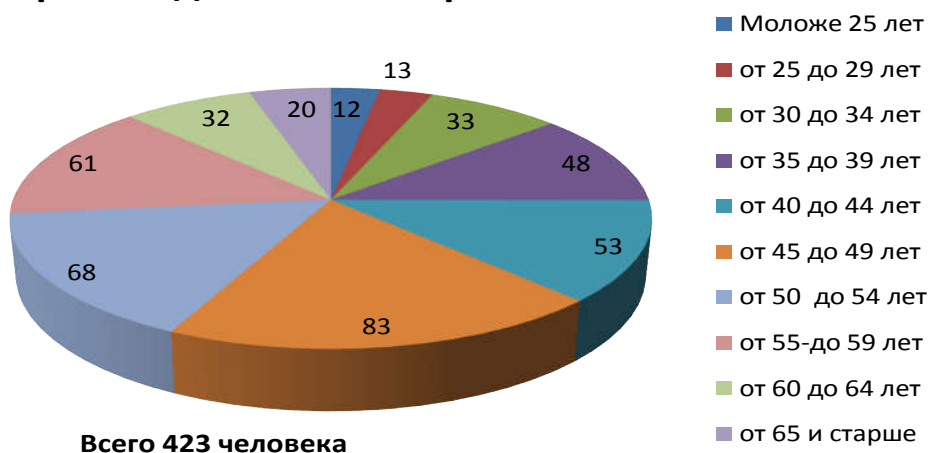


Кадровое обеспечение

В образовательных учреждениях района работают 548 чел., из них - 301 педагогический работник: в том числе учителей — 277.

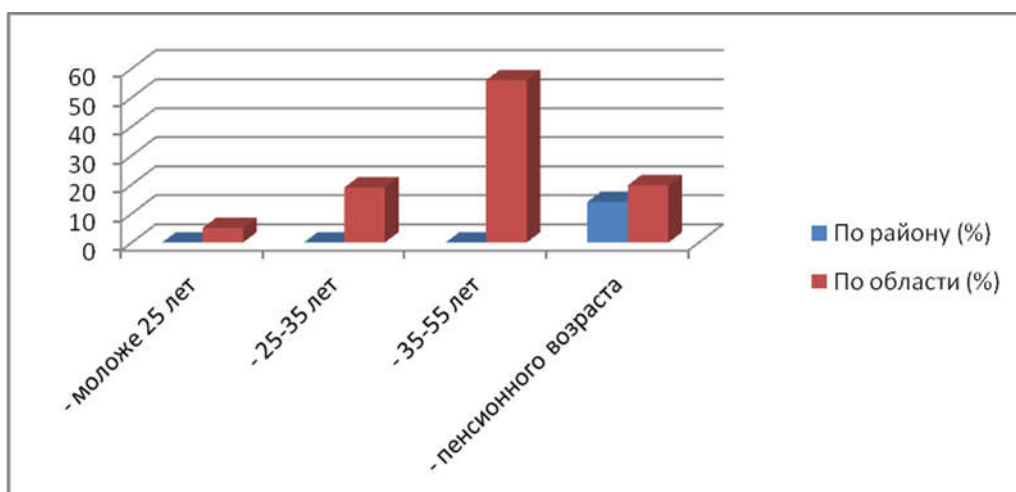
Кадровый потенциал- основа качества образования

Возраст педагогических работников



Возраст

	По району (%)	По области (%)
- моложе 25 лет	4,98	5
- 25-35 лет	19,72	19
- 35-55 лет	61,25	56
- пенсионного возраста	14,05	19,8



Анализ складывающейся ситуации свидетельствует о том, что в среднесрочной перспективе ожидается увеличение потребности в педагогических кадрах. Отсутствие дефицита педагогических работников в

настоящее время во многом связано со значительным количеством работающих пенсионеров у нас в районе 14,05%.

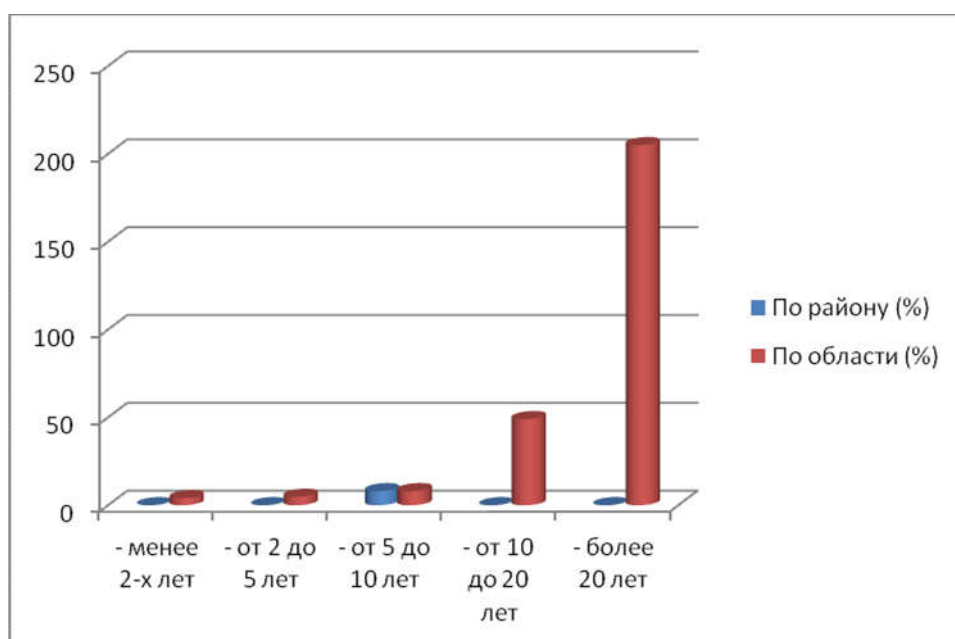
Произошло снижение числа педагогических работников по образовательным учреждениям на 8 чел.

	2018-2019 уч.г.	2019-2020 уч.г.	
МОУ	285	277	-8

Обеспеченность педагогическими кадрами общеобразовательных учреждений составляет в 2019 году – 99 %, 2020 году – 99,1%. Количество вакантных должностей в школах района - 4. По предварительной заявке на педагогические кадры на 01.09.2019 г. требуется 9 учителей.

Стаж работы

Стаж работы	По району (%)	По области (%)
- менее 2-х лет	0,3	4
- от 2 до 5 лет	4,8	4,8
- от 5 до 10 лет	8	8
- от 10 до 20 лет	51	49
- более 20 лет	207	205

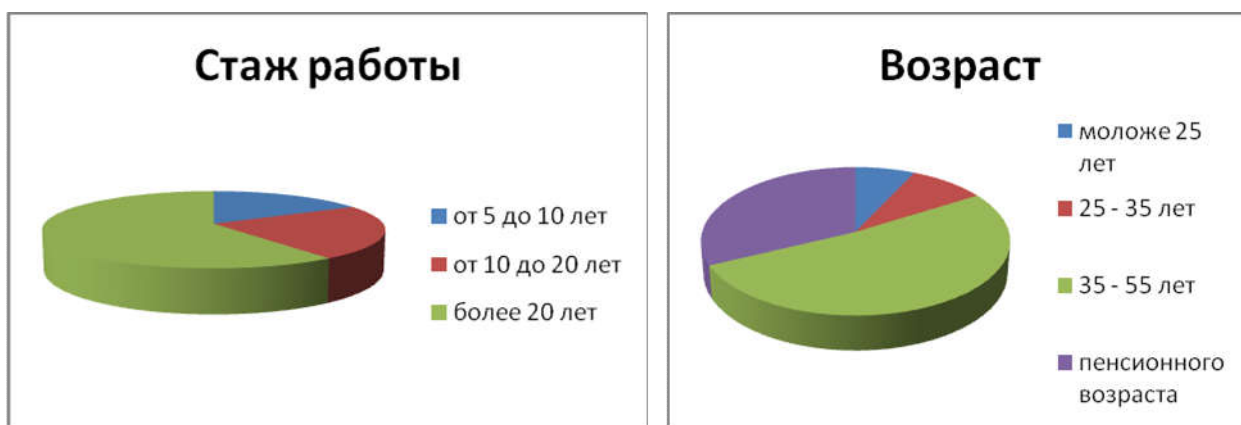


Более половины учителей имеет стаж свыше 20 лет, что составляет 56%, а число молодых специалистов со стажем до 5 лет чуть больше 10,6%. Эти факты говорят об имеющемся дисбалансе: нехватке молодых педагогов и преобладающем количестве педагогов старшего возраста, что характеризует коллектив как стареющий.

Анализ статистических данных и мониторинговые исследования по стажу и возрасту педагогических работников показывают, что в муниципальной системе образования наблюдается **тенденция старения кадров**: средний возраст педагогов составляет **43 года**. Это говорит о профессиональном выгорании, ведь профессия педагога предполагает большие эмоциональные и физические нагрузки. И, если это случилось, продолжать работать на должном высоком уровне учителю практически невозможно.

Кадровый потенциал руководителей образовательных учреждений выглядит следующим образом: возглавляют образовательные учреждения района 17 руководителей: из них 9 СОШ, 5ООШ, 3 ДОУ.

Все руководители имеют высшее образование.



Для руководителей образовательных организаций важным становится создать стабильные, устойчивые условия, благоприятные для профессионального роста педагога. Решение этой задачи предполагает, во-первых, повышение мотивации профессиональной деятельности педагогов, во-вторых, создание гибкой системы повышения квалификации и профессионального мастерства педагогов в процессе педагогической деятельности, в третьих, предполагает целенаправленную работу руководства образовательной организации по совершенствованию локальной нормативной правовой базы школы – положений, приказов, распоряжений, и пр.

Однако, **неэффективное управление профессиональным ростом педагогов** является для муниципальной образовательной системы проблемой.

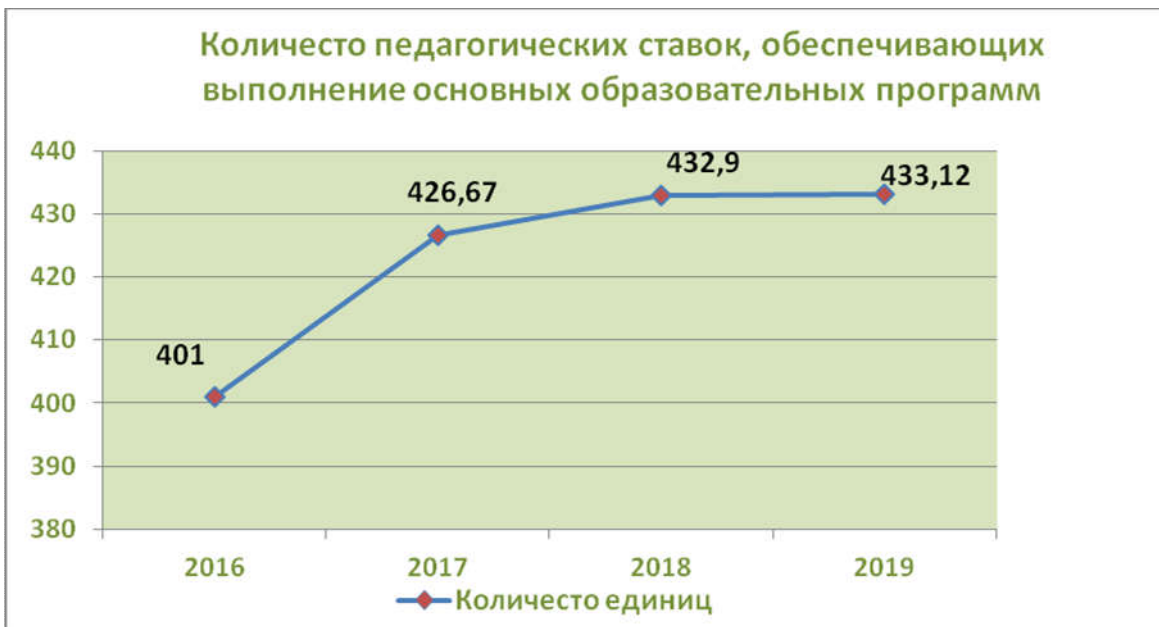
Повышение мотивации профессиональной деятельности педагогов, предполагает развитие системы стимулирования успешной профессиональной деятельности педагогов; сохранение и укрепление здоровья педагогических работников; развитие коллектива единомышленников; развитие системы школьных традиций для педагогов; повышение персональной ответственности каждого учителя за результаты своего педагогического труда и др.

Гибкая система повышения квалификации и профессионального мастерства педагогов предполагает, во-первых, выявление основных профессиональных проблем конкретного педагога в содержании образования, методах и технологиях учебно-познавательной, учебно-исследовательской и проектной деятельности, осуществление взаимодействия с участниками образовательных отношений, во-вторых, определение приоритетных задач в преодолении выявленных проблем, подбор форм и средств решения этих задач внутри образовательной организации, а также вне ее в системе дополнительного профессионального образования, в сетевом взаимодействии образовательных организаций, муниципальных и региональных методических служб, в третьих, совершенствование системы аттестации педагогических кадров.

Целенаправленная работа руководства образовательной организации по совершенствованию локальной нормативной правовой базы школы, прежде всего, обеспечивает выстраивание трудовых отношений с педагогами образовательной организации на основе профессиональных стандартов через определение и эффективное распределение трудовых функций, основных видов педагогической деятельности и закрепление их в эффективном контракте.

Все эти задачи в Чаплыгинском районе пока не решены.

Именно поэтому в районе разработана целевая муниципальная программа «Подготовка педагогических кадров на 2019-2024 годы», которая направлена на защиту, укрепление и развитие кадрового потенциала общего образования. Одной из задач программы является подготовка и закрепление молодых специалистов в школах района.



Имеют неполную нагрузку 76 человек, что составляет 24,2%;
 Имеют внутреннее совместительство 89 человек, что составляет 28%;



Несмотря на демографические тенденции в районе, приведшие к уменьшению рождаемости и сокращению классов-комплектов в школе, в ближайшие 5 лет потребность района в учителях останется острой. Необходимо создать систему привлечения в район перспективных педагогических кадров и закрепления их в учреждениях образования.

Вместе с тем, необходимо отметить, что средняя нагрузка на одного учителя составляет 1,5 ставки, что тоже говорит о кадровой проблеме в районе. Количество обучающихся на одного учителя говорит о том, что в районе существует большое количество малокомплектных школ, особенно в селе, поэтому процесс оптимизации образовательных учреждений в районе неизбежен.

В учреждениях образования Чаплыгинского района 3 учителя имеет почетное звание «Заслуженный учитель РФ», 18 награждены знаком «Отличник просвещения СССР», 15 знаком «Отличник народного просвещения», 17 нагрудным знаком «Почетный работник общего образования РФ», 38 Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ.

Система моральной поддержки - это уже сложившиеся конкурсы педагогов. В этом году прошел конкурс «Учитель года», победителем которого стала учитель истории и обществознания МБОУ СШ №4 г. Чаплыгина Андреева М.М. Она показала высокий уровень своего мастерства и вышла на региональный этап в пятерку лауреатов. (Приложение 1)

Особым стимулирующим фактором повышения творческой активности учителей в достижении качества образования, в применении на практике инновационных технологий и программ стало участие в конкурсном отборе на получение денежного поощрения, проводимом в рамках ПНП «Образование». За четыре года получили денежное поощрение 2 лучших учителя, реализующих общеобразовательные программы. Дополнительное вознаграждение получают 238 классных руководителей (53,7 % от общего числа учителей).

Важнейшим фактором сохранения и развития системы образования является процесс обновления педагогических кадров. Финансовая привлекательность преподавательской работы чрезвычайно низка. За последние 4 года по району отмечалось увеличение притока молодых специалистов, однако на 01.09.2019г. в школы района прибыло четверо.

В процессе «движения» молодых специалистов в районе имеется следующая динамика:

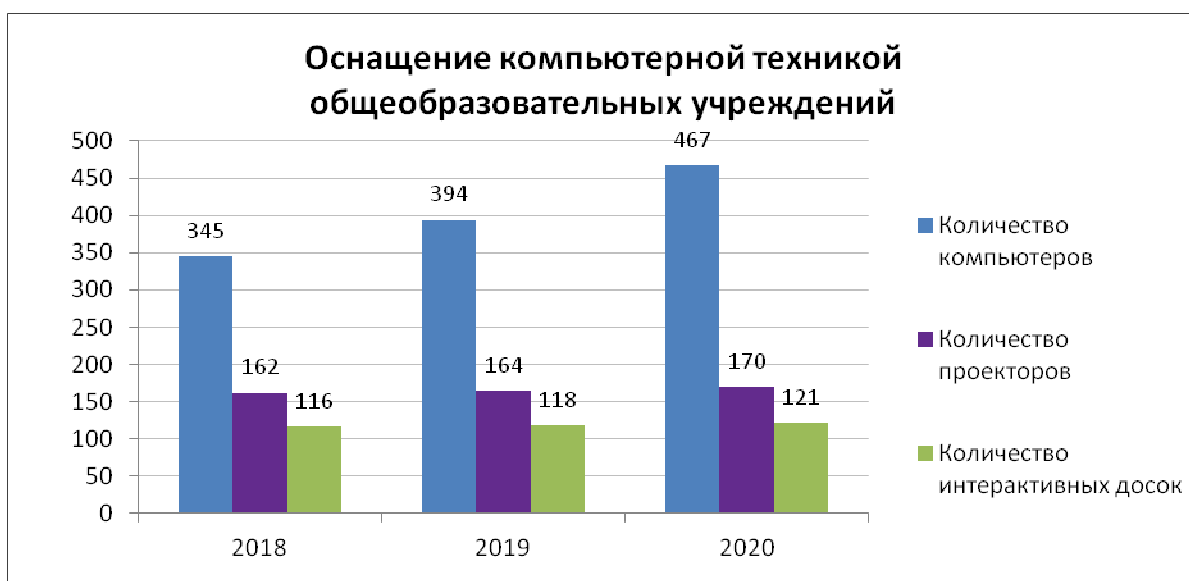
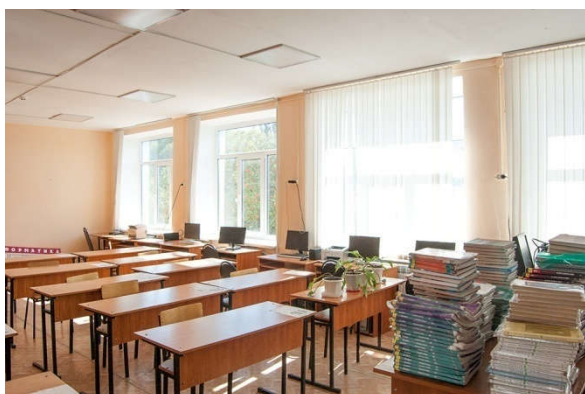
Год	2017 год	2018 год	2019 год
Кол-во прибывших	2	1	4
Кол-во выбывших	1 (остались 50%)	1 (остались 100%)	4 (остались 100%)

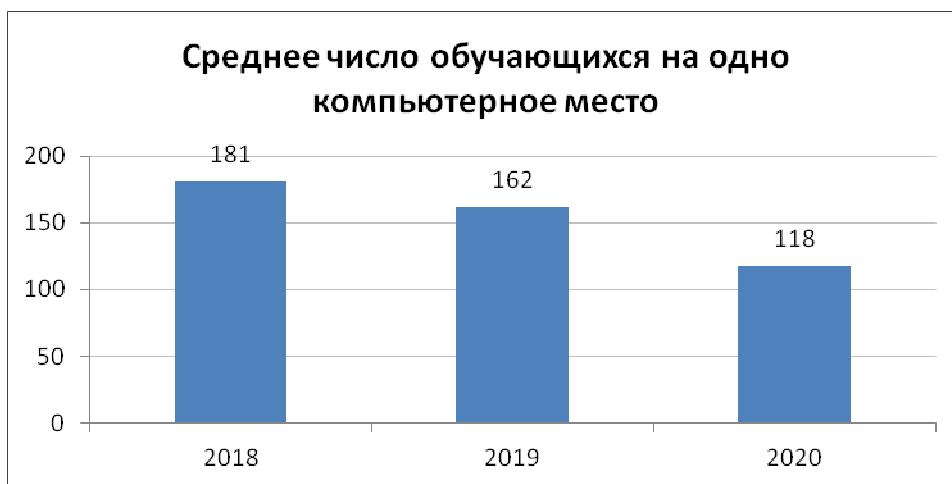
Однако **небольшое количество молодых специалистов** не позволяет решить вопрос обновления кадрового состава.

Недостаточный уровень общекультурной и профессиональной компетентностей кадрового состава - ещё одна проблема, которую необходимо решить в районе.

Под недостаточным уровнем мы понимаем фактический индивидуальный (и в целом в педагогическом коллективе) уровень общекультурной и профессиональной компетентностей, который не обеспечивает достижение всеми обучающимися планируемых образовательных результатов уровня «ученик научится», а также не создает условий для достижения отдельными категориями обучающихся образовательных результатов уровня «ученик получит возможность научиться».

Профессиональные компетенции в области информационных технологий имеют особое значение. В Чаплыгинском районе создаются условия обучения компьютерной грамотности, однако есть педагоги, которые не хотят повышать свой профессиональный уровень и работают по старинке.





Несмотря на увеличение численности компьютерной техники, образовательные организации сталкиваются с проблемой **доступа к Интернет-ресурсам, что препятствует организации полноценного дистанционного обучения обучающихся и педагогов, а также использования электронных образовательных ресурсов в учебном процессе.**

Недостаточность профессионального уровня педагогов проявляется в неспособности организовывать и осуществлять образовательный процесс, обеспечивающий реализацию основной образовательной программы каждого уровня образования с заявленными планируемыми результатами.

Отсюда: низкие результаты обучения; низкий уровень качества знаний обучающихся; снижение количества обучающихся, имеющих высокую учебную мотивацию.

Это фактическое положение дел определяет потребность в учителе, способном модернизировать содержание собственной деятельности посредством критического, творческого ее осмысления и обновления и применения в образовательной деятельности достижений наук в сфере образования и передового педагогического опыта.

В этой связи внедрение типовых моделей учительского роста, ориентированных на поддержку школ с низкими результатами обучения и школ, функционирующих в сложных социальных условиях, предполагает в первую очередь реализацию одной из важнейших направленностей модели - развитие кадрового потенциала.

Под кадровым потенциалом образовательной организации понимается способность и возможность педагогов реализовывать свои специальные знания, умения и навыки, компетентности для достижения целей развития организации. Исходя из этого, можно говорить о том, что кадровый потенциал складывается из личностных качеств, работоспособности, уровня профессиональных знаний,

умений и навыков, опыта, творческих способностей педагогов, их готовности действовать в коллективе.

Отсутствие системного научно-методического обеспечения образовательной деятельности педагогов. Решение задачи системного научно-методического сопровождения образовательной деятельности педагогов предполагает обновление структуры и содержания методической службы образовательной организации с учетом требований реализации основных образовательных программ школы; внедрения инновационных образовательных технологий.

Неэффективная организация взаимодействия участников образовательных отношений (детей и взрослых). Организация эффективного взаимодействия всех категорий участников образовательных отношений является важным и надежным залогом успешной реализации основных образовательных программ образовательной организации, достижения обучающимися заданного уровня планируемых образовательных результатов, и, как следствие, достижения педагогами более высоких профессиональных результатов. Это, в свою очередь, обеспечивает условия для профессионального роста учителей школы. Однако **низкий уровень образования и педагогической культуры родительской общественности вызывает необходимость обучения родителей и подготовки педагогов для организации родительского всеобуча.**

Запрос родителей на образование их детей увеличивается, но механизмы работы с родителями не налажены на должном уровне

Ожидаемые результаты и риски внедрения ММУР

Планируемые результаты реализации ММУР

Задача	Планируемые результаты
<p>- Организация функционирования системы оценки качества образования на муниципальном уровне путем проведения независимой оценки профессиональных компетенций руководящих и педагогических работников;</p>	<p>- определение предметных, метапредметных, методических, коммуникативных затруднений педагогов в реализации профессиональной деятельности;</p> <p>- Положительная динамика качества знаний.</p> <p>- Повышение уровня обученности учащихся;</p>
<p>- развитие механизмов материального и морального поощрения качественного, творческого учительского труда, стимулирующих развитие и непрерывный профессиональный и карьерный рост педагогических работников;</p>	<p>Разработка на уровне образовательной организации системы стимулирования труда педагогов разнообразными средствами:</p> <ul style="list-style-type: none">- <i>материальными средствами</i> (стимулирующие выплаты за интенсивность и качество труда, премия по результатам работы в течение определенного периода);- <i>статусными средствами</i>, повышающими роль педагога в коллективе (система поощрений, публичное признание профессиональных результатов и т.д.);- <i>ресурсными средствами</i> (дополнительное материально-техническое оснащение образовательной деятельности, эффективное распределение педагогической нагрузки и т.д.);- <i>интеллектуально-творческими средствами</i> (методическая помощь в организации и проведении урочных и внеурочных занятий, поддержка образовательных инициатив и экспериментальных проектов, помощь в обобщении опыта, подготовке

<p>- обеспечение информационного и методического сопровождения деятельности педагогов муниципалитета;</p>	<p>публикаций к печати и т.д.).</p> <p>- Разработка системы методических мероприятий по преодолению профессиональных затруднений: информационно-методическое сопровождение образовательной деятельности педагогов: всесторонность и регулярность информирования о современных требованиях к деятельности педагога и опыте других образовательных организаций, об эффективных подходах, формах и методах организации образовательной деятельности обучающихся. Организация регулярного информационного обмена между специалистами. Применение разнообразных форм информационно-методического сопровождения: семинары, консультации специалистов, методические выставки, методические рекомендации, создание информационного банка педагогического опыта работы, обеспечение методическими разработками и пр.; консультативно-методическое сопровождение образовательной деятельности педагогов (тренинговые группы с учётом профессиональных, квалификационных и личностных особенностей педагогов; помощь в решении конкретной методической проблемы, в составлении авторской программы, разработке новой образовательной технологии и т.д.; помощь в проведении комплексного анализа и оценки результатов профессиональной деятельности; консультирование по вопросам формирования мотивации к учебной деятельности; консультирование по вопросам разработки и использования компьютерных программ, создания баз данных, компьютерных сетей и др.; взаимное обучение специалистов с максимальным использованием активных развивающих методов практического</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>освоения конкретных приёмов; мероприятия по обмену опытом – открытые занятия, взаимопосещения, мастер-классы, профессиональные тренинги, обучающие игры, конкурсы, семинары, творческие отчёты); учебно-методическое сопровождение образовательной деятельности педагогов (обогащение методического арсенала, формирование дополнительных компетенций, восполнение имеющихся дефицитов предметных и технологических знаний, развитие опыта решения профессиональных задач в ходе различного рода обсуждений и бесед специалистов, консультаций с экспертами, во внерабочее время, в организациях, реализующих программы повышения квалификации и переподготовки педагогов с получением документа о повышении квалификации; применение инновационных технологий: «обучения действием», метода проектов, сетевых технологий, игровых технологий, технологии мастерских, информационных технологий; применение методов активного обучения; профессиональный тренинг, моделирование (раскрытие внутреннего потенциала педагога), консультирование, супервизия (помощь в разработке ситуации и сопровождение в ее решении), коучинг (репетиторство, тренировка) и др.).</p>
<p>- создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности, карьерного роста и социального статуса педагогов.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - увеличение доли педагогов, у которых высокий уровень предметной, метапредметной, методической, коммуникативной компетентностей; - увеличение доли педагогов, имеющих высшую и первую квалификационную категории; - увеличение доли педагогов, участвующих в профессиональных конкурсах; - увеличение доли педагогов, участвующих в работе муниципальных

	органов управления
- совершенствование системы управления администрации школы;	Повышение рейтинга образовательной организации
-организация сетевого взаимодействия школ муниципалитета по укреплению и развитию учительского потенциала.	Развитие партнерских отношений между школами с низкими результатами обучения и в школах, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях и образовательных организаций с высокими результатами обучения;

Риски:

- неполнота нормативно-правовой базы на момент разработки и начало внедрения модели;
- отсутствие специалистов-предметников необходимой квалификации;
- отсутствие молодых кадров и увеличение работников пенсионного и предпенсионного возраста;
- недостаточность профессиональной инициативы и компетентности у отдельных педагогов по реализации вариативных учебных программ и новых образовательных технологий;
- неполнота ресурсной базы для реализации новых направлений и отдельных программ, и мероприятий в рамках внедрения модели;
- неготовность отдельных педагогов выстраивать партнерские отношения с другими участниками образовательного процесса, партнерами социума;
- недостаточность бюджетного финансирования;
- недостаток внебюджетных, спонсорских инвестиций и пожертвований, в связи с изменением финансово-экономического положения партнеров социума.
- профессиональное выгорание педагогов.

Организационный раздел

Функции участников ММУР

Участниками мероприятий по созданию муниципальной модели учительского роста являются руководящие и педагогические работники образовательной организации, иные руководящие и педагогические работники:

- администрация образовательной организации;
- руководители школьных методических служб (объединений, кафедр);
- педагоги (в том числе учителя начального общего образования, учителя-предметники, социальные педагоги, педагоги-психологи, классные руководители, педагоги дополнительного образования детей и взрослых, воспитатели, и т.д.);
- администрация и педагоги организаций-участников сетевого взаимодействия (вузов, институтов и академий переподготовки и повышения квалификации работников образования, центров дополнительного образования детей и взрослых);
- специалисты муниципальных и региональных органов управления образованием.

Каждая категория участников выполняет функции, нацеленные на создание условий для формирования и развития профессиональных компетенций педагогов, их ценностного отношения к деятельности, личностной заинтересованности в целях достижения высокого профессионального результата.

Отдел образования администрации Чаплыгинского муниципального района	<ul style="list-style-type: none">❖ Разработка муниципальной программы повышения качества образования в образовательных организациях Чаплыгинского муниципального района;❖ распределение ресурсов;❖ проведение совещаний для руководителей образовательных организаций; ❖ разработка муниципальной модели учительского роста для школ; ❖ создание ресурсных центров/базовых образовательных организаций по реализации муниципальных моделей учительского роста; ❖ развитие сетевого взаимодействия, социального партнерства и привлечение ресурсов в школы; ❖ проведение семинаров для директоров и заместителей директоров по развитию управленческого потенциала и совершенствованию управленческих навыков;
---------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<ul style="list-style-type: none"> ❖ проведение семинаров для педагогических работников школ по предметным областям с целью освоения технологий работы в условиях кадровых, профессиональных дефицитов и образовательных пробелов обучающихся; ❖ распространение регионального опыта поддержки данных школ; ❖ обеспечение сотрудничества образовательных организаций Чаплыгинского муниципального района;
Муниципальный методический совет	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Обеспечивает переговоры, согласование интересов отдела образования администрации Чаплыгинского муниципального района, социума, администрации школ и педагогов, организует экспертизу результатов переговоров; ❖ Осуществляет мониторинг образовательных потребностей педагогических работников ❖ оказывает педагогам муниципалитета аналитическую, практическую, консультативную и иные виды помощи в разработке и внедрении инновационных форм работы, в обобщении опыта работы; ❖ осуществляет анализ деятельности педагогов (особенности профессиональной культуры педагога, его умений работать с классом, отдельными учащимися, его владение профессиональным языком, методикой организации и проведения урока, способами диагностики результатов деятельности педагога и т.п.); ❖ выступает в роли организатора муниципальных методических недель, диссеминации успешных образовательных практик на базе общеобразовательных учреждений; ❖ обучение заместителей директоров, педагогических работников школ по предметным областям; ❖ методическое и тьюторское сопровождение педагогов по вопросам повышения качества знаний обучающихся; ❖ проведение семинаров для директоров и заместителей директоров по развитию управленческого потенциала и совершенствования управленческих навыков; ❖ проведение семинаров для педагогических работников школ по предметным областям с целью освоения технологий работы в условиях кадровых, профессиональных дефицитов и образовательных пробелов обучающихся; ❖ формируют банк лучших практик педагогов; ❖ распространение регионального и муниципального опыта поддержки данных школ;

	<ul style="list-style-type: none"> ❖ организация психолого – педагогического сопровождения образовательного процесса в данных ОО; ❖ проведение комплексного анализа и оценки результатов профессиональной деятельности;
<p>ГАУДПО ЛО ИРО</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ ГАУДПО Липецкой области «ИРО» выступает координатором и консультантом для муниципальных образовательных систем (рабочих групп, муниципальных координаторов мероприятия 21) по разработке и реализации программ повышения качества образования, моделированию и поддержке муниципальных моделей учительского роста. ❖ ГАУДПО Липецкой области «ИРО» определяет школы - тьюторы для адресной методической помощи образовательным организациям, устойчиво демонстрирующим низкие образовательные результаты, координирует их деятельность; выстраивает взаимодействие с муниципальными рабочими группами и методическими структурами муниципалитета. При сопровождении сетевого взаимодействия координирует деятельность школ - тьюторов по методическому сопровождению, консультированию образовательных организаций и педагогов; способствует формированию межмуниципальных/межшкольных методических групп по решению педагогических проблем образовательных организаций и педагогов. ❖ ГАУДПО Липецкой области «ИРО» осуществляет взаимодействие с РУМО, ОКУ «ЦМОКО», общественно-профессиональными педагогическими сообществами в ходе осуществления методической поддержки муниципальных образовательных систем, образовательных организаций – участников Программы; обеспечивает общественно-профессиональное обсуждение методических материалов и их распространение; поддерживает функционирование сетевого информационного ресурса мероприятия 21 в сети Интернет
<p>Районные методические объединения:</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Изучение нормативной и методической документации по вопросам образования; ❖ обеспечение профессионального и творческого роста учителей; ❖ освоение современных технологий в педагогической деятельности; ❖ обобщение, распространение и внедрение педагогического опыта лучших учителей; ❖ организация открытых уроков и внеклассных мероприятий по предмету. ❖ помощь в разработке рабочих образовательных программ;

	<ul style="list-style-type: none"> ❖ семинары, консультации специалистов, методические выставки, методические рекомендации, создание информационного банка педагогического опыта работы, обеспечение методическими разработками;
<p>Администрации образовательных организаций</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Разрабатывают школьную программу перехода в эффективный режим работы для школ с низкими результатами обучения и школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях; ❖ участвуют в обучающих мероприятиях ГАУДПО ЛО «ИРО», отдела образования администрации Чаплыгинского муниципального района; ❖ распространяют школьный опыт работы по переходу образовательной организации в эффективный режим работы; ❖ создают правовые, организационные условия для профессионального роста, мотивации педагогов, их общекультурной компетентности; ❖ осуществляют внутришкольные мониторинги, контроль и текущую организационную работу в целях повышения качества образования; ❖ создают условия для закрепления педагогических кадров и организации процесса адаптации, обучения, тренинга новых специалистов; ❖ внедряют эффективные механизмы организации непрерывного образования и повышения уровня профессионального мастерства педагогов; ❖ формируют систему мотивации профессиональной деятельности педагогов и персональные маршруты профессиональной компетенции; ❖ формируют запрос на ПК и применяют систему развития ПК педагогов; ❖ обеспечивают условия для стимулирования труда педагога: материальными средствами; интеллектуально-творческими средствами, способствующими образовательному и профессиональному росту педагога; ❖ обеспечивают ресурсными средствами, позволяющими экономить время педагога или распределять его более эффективно; ❖ организуют взаимодействие педагогов с представителями отдела образования Чаплыгинского муниципального района; ❖ удовлетворяют социальные потребности педагогов;

Педагогические работники	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Овладение профессиональными компетенциями для эффективной профессиональной деятельности; ❖ участие в различных формах методической работы, выступления на педагогических советах, семинарах, научно-практических и методических конференциях и других мероприятиях по обмену опытом работы; ❖ формирование умений комбинировать элементы теории и практики, умело интегрировать педагогические технологии, формы и методы обучения с целью достижения новых образовательных результатов у обучающихся; ❖ организация деятельности педагогов по вопросам метапредметной компетентности обучающихся.
Классные руководители	<ul style="list-style-type: none"> ❖ повышение профессиональной компетенции в области владения современными воспитательными технологиями; ❖ повышение квалификации по вопросам медиации; ❖ анализ и оценка индивидуальных особенностей обучающихся, состояния и условий семейного воспитания, становления и формирования классного коллектива; ❖ обеспечение связи общеобразовательной организации с семьей; ❖ проведение консультации, бесед с родителями (законными представителями) обучающихся; ❖ взаимодействие с педагогами, работающими в классе; ❖ стимулирование и ведение учета разнообразной деятельности обучающихся, в том числе в системе дополнительного образования детей.
МАУДО «Детская школа искусств» учреждения дополнительного образования	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Социальное партнерство с учреждениями общего и дополнительного образования, высшего профессионального образования, работодателями
Система муниципальных методических мероприятий	<ul style="list-style-type: none"> ❖ развитие системы стимулирования успешной профессиональной деятельности педагогов; ❖ сохранение и укрепление здоровья педагогических работников; ❖ развитие коллектива единомышленников; ❖ развитие системы школьных традиций для педагогов; ❖ повышение персональной ответственности каждого учителя за результаты своего педагогического труда и другое. ❖ Стимулирование труда педагога: материальными средствами

	<p>(стимулирующие выплаты за интенсивность и качество труда, премии по результатам работы в течение определенного периода, премии за победы в конкурсах профессионального мастерства, подготовку учащихся – победителей конкурсов, дополнительные занятия с отстающими, совместная с профсоюзом организация экскурсий, поездок в театры, организация льготного проезда на муниципальном транспорте к месту работы и др);</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ статусными средствами, повышающими роль педагога (проведение конкурсов профессионального мастерства, награждение ведомственными, отраслевыми и другими наградами, публичное признание профессиональных результатов, представление лучших педагогов в СМИ, на районной Доске Почета и т.д.); ❖ ресурсными средствами (дополнительное материально-техническое оснащение образовательной деятельности на рабочем месте лучших учителей); ❖ интеллектуально-творческими средствами (поддержка образовательных инициатив и экспериментальных проектов, помощь в обобщении опыта, направление на курсы повышения квалификации в другие регионы; направление для участия в межрегиональных и всероссийских конференциях, форумах и т.д.). ❖ развитие конкурсного движения: организация школьных и муниципальных конкурсов педагогического мастерства; ❖ вовлечение педагогов в работу жюри конкурсов, сетевых сообществ педагогов; ❖ формирование банка данных конкурсных работ и мероприятий базы данных о конкурсантах; ❖ увеличение количества участников профессиональных конкурсов посредством стимулирования педагогической активности через различные формы поощрения и вознаграждения ❖ формы проведения методических мероприятий: фестивали, круглые столы, мастер-классы, семинары-практикумы, консультации, предметные недели, методические семинары, открытые уроки, тренинги, педагогические советы, стендовые доклады, панорамы методических находок.
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Инфраструктура ММУР



Условия реализации ММУР (нормативные, материально-технические)

Нормативно-правовые условия реализации муниципальной модели учительского роста

Федеральные документы:

- ✓ Конституция Российской Федерации;
- ✓ Конвенция «О правах ребенка» (принята резолюцией 44/25 Генеральной Ассамблеей ООН от 20 ноября 1989 года);
- ✓ Федеральный закон от 24.07.1998 № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации»;
- ✓ Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- ✓ Указ Президента РФ от 7 мая 2018г. «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024г.»
- ✓ Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 26 июля 2017 года N 703 Об утверждении Плана мероприятий ("дорожной карты") Министерства образования и науки Российской Федерации по формированию и введению национальной системы учительского роста
- ✓ Концепция общенациональной системы выявления и развития молодых талантов (утвержденная Президентом Российской Федерации)

Региональные документы:

- ✓ Приказ Управления образования и науки Липецкой области от 12 февраля 2020 года № 178 «О реализации мероприятия 21 «Повышение качества образования в школах с низким результатами обучения и в школах, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, путем реализации региональных проектов и распространение их результатов» государственной программы Липецкой области «Развитие образования Липецкой области» области в 2020 году.

Муниципальные документы:

- ✓ Положение о методическом совете
- ✓ Постановление администрации Чаплыгинского муниципального района от 06.07.2020 г. №334 « О мерах социальной поддержки молодых специалистов (педагогических работников)
- ✓ Положение о порядке организации и проведения муниципального конкурса методических разработок «Применение инновационных методик преподавания при реализации курсов ОРКСЭ и ОДНКНР»
- ✓ Положение о Районном конкурсе «Учитель года – 2020»

Материально-технические условия реализации муниципальной модели учительского роста

План мероприятий по материально-техническому оснащению

№	Мероприятия	Срок реализации	Ответственный	Планируемые результаты
1	Проведение инвентаризации материально-технической, учебно-методической, информационной базы школы с целью ее соответствия задачам проекта	Начало финансового года	Рабочая группа, ОО	Экспертная оценка. План мероприятий по укреплению материально-технической базы (определение приоритетов в приобретении оборудования)
2	Формирование заявки на приобретение необходимого оборудования для обеспечения готовности к реализации ФГОС СОО за счет средств муниципального бюджета	На начало финансового года	Руководитель финансового отдела	Материальные средства, выделенные из муниципального бюджета на оснащение школ для готовности к реализации ФГОС СОО
3	Приведение материально-технических условий школ в соответствие с требованиями ФГОС общего образования	2020 - 2024 г.г.	ОО	Обновление материально-технической базы школы
4	Паспортизация кабинетов	1 раз в год	Заведующие кабинетами ОО	Паспорт учебного кабинета
5	Разработка учебных дистанционных курсов для работы с детьми. Разработка программ внеурочной деятельности с учетом использования нового оборудования	Ежегодно	Педагоги, руководители МО	Включение в систему дистанционного образования 5-6 педагогов каждой школы. Обновление перечня курсов внеурочной деятельности и создание условий их реализации на основе сетевого взаимодействия ОО
6	Создание возможностей для внедрения дистанционных форм обучения детей	Ежегодно	ОО	Обучение педагогов на учебных курсах в рамках дистанционного обучения
7	Поиск партнеров и заключение договоров сетевого взаимодействия по использованию оборудования с учреждениями социума	Ежегодно	ОО	Решение проблемы в условиях отсутствия средств на приобретение оборудования или отсутствие собственных кадров

Программа / стратегия / план / дорожная карта внедрения ММУР

Дорожная карта

№	Мероприятия	Результат	Документация	Ответственные
1. Создание рабочей группы разработки и реализации модели учительского роста, ориентированной на поддержку школ, функционирующих в сложных социальных условиях.				
1.1	Анализ нормативно-правового обеспечения.	Проведен анализ нормативного правового обеспечения.	Аналитическая справка	ИМЦ
1.2.	Разработка нормативно правовой базы.	Создание локальных актов.	Приказ о разработке локальных актов	Отдел образования, ИМЦ
1.3	Вступление в профессиональные сообщества	Работа в сообществах.	Аналитическая справка	ИМЦ
1.4	Создание муниципальной рабочей группы по созданию муниципальной модели учительского роста	Создание муниципальной рабочей группы по созданию муниципальной рабочей группы	Приказ о создании рабочей группы по созданию муниципальной рабочей группы	Начальник отдела образования
1.5.	Организация взаимодействия участников мероприятий	Описание взаимодействия участников мероприятий	Описание взаимодействия	Отдел образования, ИМЦ
2. Информационное обеспечение реализации муниципальной модели учительского роста, ориентированной на поддержку школ, функционирующих в сложных социальных условиях.				
2.1	Размещение информации о ходе реализации муниципальной модели учительского роста в СМИ, сети Интернет	Информация о ходе реализации муниципальной модели учительского роста	Информация	Ответственные по техническому сопровождению
3. Организация и проведение мероприятий по внедрению проекта				
3.1.	Реализация программ повышения квалификации по развитию профессионального роста учителя	Реализация программ КПК	Отчет методиста по кадрам по реализации программы повышения квалификации	ИМЦ
3.2	Осуществление методической поддержки педагогических работников школы:	Осуществление методической поддержки педагогических работников	Отчет руководителей ШМО	ИМЦ

	- информационно-методическое сопровождение педагогов; -консультирование; - учебно - методическое сопровождение деятельности педагогов.	школы		
3.3.	Обучение педагогических работников на стажировочных площадках	Обучение педагогических работников на стажировочных площадках	Отчет	Зам.по УР, ИМЦ
3.4.	Осуществление взаимодействия с ИРО Липецкой области и участниками мероприятий по внедрению проекта	Взаимодействие участников	Отчет	ИМЦ

Количественный и качественный показатель модели учительского роста Чаплыгинского муниципального района

№ п/п	Качественный показатель	Показатель к 2024 году	Риски
1	Готовность учителей к прохождению квалификационного экзамена по профстандарту	100%	<p>- Нежелание педагогов работать над своим самосовершенствованием и участвовать во внедрении Модели учительского роста;</p> <p>-Некомпетентность учителей по планированию развития своего потенциала;</p> <p>-Недостаточная МТБ для реализации модели учительского роста и изношенность имеющегося оборудования;</p> <p>-Недостаточное увеличение фондов оплаты труда педагогических работников;</p> <p>-Уменьшение норм часов учебной нагрузки при увеличении обязательной методической нагрузки на учителей в связи с изменением должностных обязанностей;</p>
2	Число педагогов, прошедших курсы профессиональной переподготовки	100%	
3	Число педагогов, прошедших курсы повышения квалификации	100%	
4	Увеличение доли учителей, учащиеся которых занимаются проектной, исследовательской деятельностью	80%	
5	Увеличение доли учителей, имеющих печатные работы в сети Интернет	80%	
6	Увеличение доли учителей, принимающих участие в веб-семинарах	100%	
7	Увеличение доли учителей, обучающихся дистанционно	100%	
8	Увеличение доли учителей, применяющих ИКТ на уровне уверенного пользователя	100%	
9	Число школьников, принимающих участие в мероприятиях дополнительного образования	80%	
10	Увеличение доли учителей,	50%	

	публикующих в СМИ учебно-методические материалы		<p>-Отсутствие нормативных правовых актов;</p> <p>-Отсутствие специалистов-предметников необходимой квалификации;</p> <p>-Необходимость разработки многоуровневой системы критериев для оценки профессиональной компетентности учителя в рамках аттестации;</p> <p>-Переход на модель учительского роста может создать психологическое напряжение у части педагогических работников;</p> <p>-Недостаточный уровень мотивации у педагогов;</p> <p>-Отсутствие молодых кадров и увеличение работников пенсионного и предпенсионного возраста.</p>
11	Увеличение доли учителей, разрабатывающих собственные сайты	80%	
12	Увеличение доли учителей, разрабатывающих и внедряющих инновационные проекты	50%	
13	Положительная динамика количества обучающихся на «4» и «5	45%	
14	Повышение уровня обученности учащихся	90	
15	Увеличение доли учителей, учащиеся которых показывают результат на ЕГЭ или ГИА выше районного	50%	
16	Повышение уровня мотивации достижения педагога	100%	
17	Повышение уровня коммуникативных и организаторских способностей педагога	100%	
18	Увеличение доли количество учителей, учащиеся которых стали победителями олимпиад, смотров и конкурсов различного уровня	75%	
19	Увеличение доли учителей, учащиеся которых принимают участие в дистанционных олимпиадах	50%	
20	Увеличение доли учителей, внедряющих в работу электронный журнал и электронный дневник	100%	

Программа развития кадрового потенциала.

№ п/п	Мероприятия	Ожидаемый результат	Индикаторы	Сроки	Риски
1	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Организация информирования педагогического коллектива об основных направлениях модернизации образования через систему практико-ориентированных семинаров «Основные направления модернизации образования» <input type="checkbox"/> Формирование позитивного восприятия инновационных процессов <input type="checkbox"/> Организация курсовой переподготовки в соответствии с потребностями реализации ФГОС второго поколения 	Преодоление психологического сопротивления к восприятию и внедрению инноваций в учебно-воспитательный процесс	<ul style="list-style-type: none"> • Увеличение доли педагогов, имеющих положительную мотивацию к восприятию инноваций; • Доля педагогов, прошедших курсовую подготовку. 	ежегодн о	Не созданы такие условия в коллективе, которые бы способствовали формированию положительной мотивации в деятельности учителя
2	<ul style="list-style-type: none"> • Развитие института наставничества 	Обновление состава педагогического коллектива	<ul style="list-style-type: none"> • Укомплектованность школы педагогическими кадрами, имеющими высшее профессиональное образование. • Увеличение количества педагогических работников в возрасте до 35 лет. 	ежегодн о	Отсутствие притока молодых специалистов
3.	<p>Обеспечить рост профессионализма педагогов.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Организация участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства, дистанционных проектах, конференциях, открытых мероприятиях. <p>Организация участия педагогов в инновационном повышении квалификации.</p>	Создание внутришкольной системы развития профессиональной компетентности педагогов с учетом требований ФГОС	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Доля педагогов, занимающихся научной деятельностью. <input type="checkbox"/> Доля педагогов, повышающих квалификацию в дистанционной форме. <input type="checkbox"/> Доля педагогов, имеющих публикации в профессиональных изданиях и СМИ. <input type="checkbox"/> Доля педагогов, внедряющих в учебный процесс 	ежегодн о	Недостаточная материальная база для эффективного учебно-воспитательного процесса и внедрения информационных технологий

	<ul style="list-style-type: none"> • Публикация работ педагогов в профессиональных изданиях и в СМИ. • Освоение педагогами технологий формирования развития функциональной грамотности 		инновационные формы обучения.		
4	<ul style="list-style-type: none"> • Создание «Портфолио» • Организация и проведение мастер-классов педагогами; • Демонстрация опыта работы педагогов на районном уровне. 	Обеспечение условия для расширения мест демонстрации успешности педагогов	<ul style="list-style-type: none"> • Увеличение доли педагогов имеющих Портфолио до 100%. • Доля педагогов школы, которые представляют опыт своей работы через семинары и мастер-классы; • Увеличение доли педагогов, принимающих участие в работе методических семинаров и др. 	Постоянно	Уход из школы педагогов пенсионного и предпенсионного возраста, отсутствие специалистов-предметников необходимой квалификации
5	Участие молодых педагогов в конкурсах профессионального мастерства	Создание условий для успешной профессиональной адаптации молодых специалистов	Доля молодых специалистов, принявших участие в конкурсах, результативность участия	Постоянно	Отсутствие притока молодых специалистов
6	Корректировка критериев для осуществления стимулирования деятельности педагогов в условиях реализации ФГОС второго поколения; Внесение изменений в нормативно-правовую базу по вопросам стимулирования педагогов школы	Корректировка механизмов материального стимулирования педагогов. Внесение изменений в нормативно-правовую базу по вопросам стимулирования педагогов школы	<ul style="list-style-type: none"> • Доля педагогов, получающих стимулирующие доплаты; 	Постоянно	Резкое увеличение текущих расходов
7	Разработать комплект локальных нормативных актов по оценке уровня преподавания: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> выявление успешных сотрудников; <input type="checkbox"/> выявление сотрудников, нуждающихся в методической и психологической поддержке 	Системное внедрение оценки педагогических кадров (педагогический мониторинг). Обучение руководящего кадрового блока современным технологиям оценки персонала.		постоянно	

Система поддержки профессионального роста учителя



Технологии развития кадрового потенциала.
Приложение 2 (анкеты)

**Финансово-экономическая обеспеченность ММУР
(модель финансирования ММУР, программа финансирования ММУР,
план контроля финансирования ММУР).**

1. Источники финансирования внедрения ММУР:

- бюджетные средства;
- социальное партнерство;
- спонсорские средства;
- конкурсное и олимпиадное движение с денежными призами;

2 . План финансирования внедрения ММУР:

- распределение стимулирующей части фонда оплаты труда по критериям эффективности качества образования;
- финансирование повышения квалификации администрации школы и педагогических работников;
- финансирование инновационной деятельности педагогических работников;
- привлечение в школу высококвалифицированных педагогов и специалистов группы сопровождения (педагогов-психологов, социальных педагогов, учителей-логопедов);

3.План контроля финансирования внедрения ММУР:

- проверка соответствия деятельности школы учредительным документам;
- использование бюджетных средств по целевому назначению;
- проверка правильности составления штатного расписания и тарификационного списка согласно действующему Положению по оплате труда;
- проверка протоколов комиссии по распределению стимулирующих выплат;
- обоснованность получения и расходования внебюджетных средств;
- публичность и открытость отчетности о финансовых операциях

Контрольно-оценочный раздел

План контроля реализации муниципальной модели учительского роста

Задача	Предмет контроля	Сроки контроля				
		2020 год	2021 год	2022 год	2023 год	2024 год
<p>Организация функционирования системы оценки качества образования на муниципальном уровне путем проведения независимой оценки профессиональных компетенций руководящих и педагогических работников;</p>	<p>уровень сформированности предметной, метапредметной, методической, коммуникативной компетентностей педагогов;</p> <p>оценка педагогической деятельности представителей социума;</p> <p>анализ результатов ГИА;</p> <p>анализ результатов ВПР;</p> <p>анализ данных внешних мониторингов оценки качества образования;</p> <p>удовлетворенность всех участников образовательных отношений качеством образовательной деятельности;</p> <p>рейтинг образовательных организаций во внешних мониторингах</p>	V	V	V	V	V
<p>Развитие механизмов материального и морального поощрения качественного, творческого учительского труда, стимулирующих развитие и непрерывный профессиональный и карьерный рост педагогических работников;</p>	<p>формирование организационно-экономического механизма управления образовательной организацией на основе оценки качества образования;</p> <p>функционирование муниципальной модели поощрения педагогических работников;</p> <p>анализ моделей материального стимулирования педагогических работников на уровне образовательных организаций;</p> <p>системность представления общественности творчества педагогов;</p>	V	V	V	V	V

	<p>результативность проведения конкурсных мероприятий с целью профессионального развития педагогов на муниципальном уровне;</p> <p>результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства</p>					
Обеспечение информационного и методического сопровождения деятельности педагогов муниципалитета;	<p>Освещение деятельности педагогов на сайтах ОО, в СМИ</p> <p>Доля педагогов, имеющих собственный сайт</p> <p>Доля педагогов, работающих в социальных сетях;</p>	V	V	V	V	V
Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности, карьерного роста и социального статуса педагогов.	<p>оценка эффективности деятельности инновационных форм объединений педагогов;</p> <p>эффективность деятельности муниципальной методической службы;</p> <p>доля педагогов, реализующих индивидуальный образовательный маршрут профессионально-личностного развития;</p> <p>удовлетворенность учителя профессиональной деятельностью;</p> <p>успешное прохождение педагогами аттестации;</p> <p>доля педагогов, участвующих в инновационных процессах;</p> <p>доля педагогов, успешно освоивших современные образовательные технологии, в том числе ИКТ;</p> <p>динамика основных показателей, характеризующих здоровье педагогов;</p>	V	V	V	V	V
Совершенствование системы управления администрации школы;		V	V	V	V	V
Организация сетевого взаимодействия школ муниципалитета по укреплению и развитию учительского потенциала.		V	V	V	V	V

Конкурс «Учитель года»





Материалы для диагностических исследований

Диагностика профессиональных компетенций педагога.

1. Лист самооценки педагога.
2. Диагностическая анкета успешности учителя.
3. Тест «Мотивация к успеху».
4. Диагностика уровня парциальной готовности к саморазвитию.
5. Карта профессиональных качеств учителя.
6. Опросник «Личностный рост» (П.В. Степанов, И.В. Степанова).
7. Анкета «Изучение готовности педагога к самоконтролю своей деятельности».
8. Анкета «Определения направлений совершенствования профессиональной компетентности педагога».
9. Анкета «Определение мотивов трудовой деятельности педагогов».
10. Анкета «Определение уровня удовлетворенности учителей деятельностной стороной образовательного процесса».
11. Анкета «Определение уровня удовлетворенности учителей административной стороной образовательного процесса».

1.Лист самооценки педагога (оценивается по 10-балльной шкале)

Отнесите себя по степени овладения тем или иным педагогическим умением к той или иной категории:

1. Молодой учитель.
2. Начинаящий учитель.
3. Подающий надежды учитель.
4. Успешный учитель.
5. Маститый учитель.

СОДЕРЖАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	САМООЦЕНКА	
1 Я знаю предметное содержание		
2 Я умею, хочу и организую внеклассную работу по предмету, причём ученики приходят на эти занятия с удовольствием		
3 Ученики с удовольствием идут ко мне за советом		
4 Дети и родители считают меня очень хорошим классным руководителем		
5 Я владею современными методиками преподавания и могу успешно применять их на практике		
6 Я умею работать с одарёнными детьми и неуспевающими учениками		
7 Ученики считают, что на моих уроках интересно		
8 Многие мои выпускники, окончив школу, благодарят меня за полученные знания и за моё отношение к ним		
9 Независимые срезы показывают высокий уровень знаний моих учеников		
10 Мои ученики любят школу и любят принимать участие в школьных делах		
11 Я с удовольствием помогаю другим педагогам		
12 На моих уроках дети серьёзно и увлечённо работают		
13 Я ежегодно провожу тест: 1. Поставьте мне оценку как педагогу 2. Укажите на мои недостатки 3. Посоветуйте мне что сделать, чтобы я могла ещё лучше работать	Самооценка	Какую оценку вы получили по результатам теста
14 Я люблю ходить с детьми в походы, готовить вместе с ними концерты		
15 У меня есть педагогический опыт, который представляет интерес для моих коллег		
16 Мои объяснения нового материала вызывают искренний интерес у учащихся		
17 Я никогда не срываюсь на детях		
18 Дети любят меня за доброту		
19 Я влияю на установление хорошего психологического климата в классах, в которых работаю		
20 У меня сложились отличные отношения с родителями учеников		
Всего баллов		

Если вы наберете 200 баллов, значит вы лучший педагог в мире и с таким понятием, как самокритика, не знакомы вообще.

Если вы набрали 175 баллов, то вам следует установить памятник в стенах школы.

Если вы набрали 150 баллов – значит вы прекрасный педагог.

Если вы набрали 120 баллов – значит вы хороший учитель.

Если вы набрали менее половины от максимальной суммы, то вам следует либо обновить свой багаж, либо серьезно заняться повышением своего профессионального уровня.

Если же у вас провальная ситуация по одному или нескольким пунктам, то, поскольку все пункты прочно связаны между собой, вам стоит более критично отнестись к самоанализу.

Ответы в третьей графе позволяют определить, каков ваш профессиональный возраст, а не стаж

При этом каждому уровню дали «стажные» границы:

1. Молодой учитель
2. Начинающий учитель
3. Подающий надежды учитель
4. Успешный учитель
5. Маститый учитель

2. Диагностическая анкета успешности учителя

Параметры	Могу поделить опытом	Решаю успешно	Решаю	Затрудняюсь, но могу решить	Необходима помощь
1 Планирование деятельности					
Тематическое планирование					
Технологическая карта урока					
Планирование самообразования, Дальнейшего повышения педагогического мастерства					
Планирование воспитательной работы					
2 Организация деятельности					
Овладение содержанием новых программ и учебников					
Использование разнообразных форм работы на уроках					
Обеспечение внимательной и активной работы учащихся на протяжении всего урока					
Формирование навыков учебного труда					
Использование межпредметных связей, разработка интегрированных уроков					
Нестандартные методы обучения					
Дифференцированный подход к учащимся					
Обратная связь на уроке					
Новые способы и методы преподавания на уроке					
Психолого- педагогическое изучение личности школьников					
Демократический стиль общения					
3 Контроль за деятельностью учащихся. Учет и оценивание ЗУН					
Организация и проведение зачетов					
4 Работа с родителями					
Выявление типичных причин неуспешности учащегося					
Обеспечение единства действий учителя и родителей					
5 Обобщение и использование Передового педагогического опыта					
Диагностика профессиональных затруднений					
Использование образовательных технологий (указать каких)					

3. Тест «Мотивация к успеху»

1. Когда имеется выбор между двумя вариантами, его лучше сделать быстрее, чем отложить на определенное время.
- 2 Я легко раздражаюсь, когда замечаю, что не могу на все 100 % выполнить задание.
- 3 Когда я работаю, это выглядит так, будто я все ставлю на карту.
- 4 Когда возникает проблемная ситуация, я чаще всего принимаю решение одним из последних.
- 5 Когда у меня два дня подряд нет дела, я теряю покой.
- 6 В некоторые дни мои успехи ниже средних.
- 7 По отношению к себе я более строг, чем по отношению к другим.
- 8 Я более доброжелателен, чем другие.
- 9 Когда я отказываюсь от трудного задания, я потом сурово осуждаю себя, так как знаю, что в нем я добился бы успеха.
- 10 В процессе работы я нуждаюсь в небольших паузах для отдыха.
- 11 Усердие - это не основная моя черта.
- 12 Мои достижения в труде не всегда одинаковы.
- 13 Меня больше привлекает другая работа, чем та, которой я занят.
- 14 Порицание стимулирует меня сильнее, чем похвала.
- 15 Я знаю, что мои коллеги считают меня дельным человеком.
- 16 Препятствия делают мои решения более твердыми.
- 17 У меня легко вызвать честолюбие.
- 18 Когда я работаю без вдохновения, это обычно заметно.
- 19 При выполнении работы я не рассчитываю на помощь других.
- 20 Иногда я откладываю то, что должен был сделать сейчас.
- 21 Нужно полагаться только на самого себя.
- 22 В жизни мало вещей, более важных, чем деньги.
- 23 Всегда, когда мне предстоит выполнить важное задание, я ни о чем другом не думаю.
- 24 Я менее честолюбив, чем многие другие.
- 25 В конце отпуска я обычно радуюсь, что скоро выйду на работу.
- 26 Когда я расположен к работе, я делаю ее лучше и квалифицированнее, чем другие.
- 27 Мне проще и легче общаться с людьми, которые могут упорно работать.
- 28 Когда у меня нет дел, я чувствую, что мне не по себе.
- 29 Мне приходится выполнять ответственную работу чаще, чем другим.
- 30 Когда мне приходится принимать решение, я стараюсь делать это как можно лучше.
- 31 Мои друзья иногда считают меня ленивым.
- 32 Мои успехи в какой-то мере зависят от моих коллег.
- 33 Бессмысленно противодействовать воле руководителя.
- 34 Иногда не знаешь, какую работу придется выполнять.
- 35 Когда что-то не ладится, я нетерпелив.
- 36 Я обычно обращаю мало внимания на свои достижения.
- 37 Когда я работаю вместе с другими, моя работа дает большие результаты, чем работы других.
- 38 Многое, за что я берусь, я не довожу до конца.
- 39 Я завидую людям, которые не загружены работой.
- 40 Я не завидую тем, кто стремится к власти и положению.
- 41 Когда я уверен, что стою на правильном пути, для доказательства своей правоты я иду вплоть до крайних мер.

4. Диагностика уровня парциальной готовности к саморазвитию

От 1 до 9 баллов	
Осознание личной и общественной значимости непрерывного образования в педагогической деятельности	
Наличие стойких познавательных интересов в области педагогики и психологии	
Чувство долга и ответственности	
Любознательность	
Стремление получить высокую оценку своей самообразовательной деятельности	
Потребность в психолого-педагогическом самообразовании (ППСО)	
Потребность в самопознании	
Ранговое место ППСО среди 9 наиболее значимых для вас видов деятельности	
Уверенность в своих силах	
Уровень общеобразовательных знаний	
Уровень общеобразовательных умений	
Уровень педагогических знаний и умений	
Уровень психологических знаний и умений	
Уровень методических знаний и умений	
Уровень специальных знаний	
Положительное отношение к процессу учения	
Критичность	
Самостоятельность	
Целеустремленность	
Умение планировать свою работу	
Воля	
Трудоспособность	
Умение доводить начатое до конца	
Смелость	
Самокритичность	
Умение ставить и разрешать познавательные задачи	
Гибкость и оперативность мышления	
Наблюдательность	
Способность к анализу педагогической деятельности	
Способность к синтезу и обобщению	
Креативность и ее проявления в педагогической деятельности	
Память и ее оперативность	
Удовлетворение от познания	
Умение слушать	
Умение владеть разными типами чтения	
Умение выделять и усваивать определенное содержание	
Умение доказывать, обосновывать суждения	
Умение систематизировать, классифицировать	
Умение видеть противоречия и проблемы	
Умение переносить знания и умения в новые ситуации	
Способность отказаться от устоявшихся идей	
Независимость суждений	
Умение планировать время	
Умение перестраивать систему деятельности	
Умение работать в библиотеках (в том числе в электронных)	
Умение ориентироваться в классификации источников Умение пользоваться оргтехникой и банком компьютерной информации	
Умение владеть различными приемами	
Самооценка самостоятельности собственной деятельности	
Способность к самоанализу и рефлексии	
Способность к самоорганизации и мобилизации	
Самоконтроль	
Трудолюбие и прилежание	

Способность аккумулировать и использовать опыт самообразовательной деятельности коллег	
Способность к сотрудничеству и взаимопомощи в профессиональном педагогическом самообразовании	
Способность организовать самообразовательную деятельность других (прежде всего обучаемых)	
Способность отстаивать свою точку зрения и убеждать других в процессе дискуссий	
Способность избегать конфликтов в процессе совместной деятельности	

5.Карта профессиональных качеств учителя

Компоненты педагогической деятельности	Баллы				
	1	2	3	4	5
1 Результаты деятельности учителя					
Сформированность у учащихся устойчивого интереса к предмету					
Самостоятельность суждений и действия учащихся в процессе учения					
Творческие способности учащихся					
Волевые качества, способность к научению и самовоспитанию					
2 Уровень профессиональных знаний учителя					
Знание основ преподаваемого предмета					
Общая эрудиция учителя.					
Знание методики внеурочной деятельности					
Знание индивидуально – психических особенностей учеников					
Знание психологии					
3 Гностические умения учителя					
Умение изучать самого себя и перестраивать свою деятельность					
Умение оценивать, отбирать учебный материал					
4 Проектировочные умения учителя					
Умение планировать уроки					
Определение рациональных видов учебной деятельности					
Умение планировать внеклассную работу с учащимися					
Умение планировать творческую работу и домашние задания учащихся					
5 Конструктивные умения учителя					
Умение дозировать учебный материал					
Умение распределять по степени трудности					
Умение ранжировать задачи и упражнения по степени трудности					
Умение контролировать усвоение и понимание материала учеником					
6 Организационные умения учителя					
Умение руководить различными видами деятельности учеников					
Умение организовать индивидуальную и групповую деятельность учеников					
Умение руководить кружковой и факультативной деятельностью учеников					
Умение организовать детей для создания средств наглядности					
7 Коммуникативное умение учителя					
Умение устанавливать положительные контакты					
Нахождение положительных сторон ученика					
Умение предъявлять разумные требования					
Умение вызывать к себе уважение					
Умение предотвращать конфликтные ситуации					

6. Опросник «Личностный рост» (П.В. Степанов, И.В. Степанова)

Вам будет предложен ряд высказываний. Пожалуйста, прочитайте их и определите, насколько вы согласны или не согласны с ними. Оценить степень вашего согласия или несогласия можно в баллах (от «+4» до «-4»):

- «+4» - несомненно, да (очень сильное согласие);
- «+3» - да, конечно (сильное согласие);
- «+2» - в общем, да (среднее согласие);
- «+1» - скорее да, чем нет (слабое согласие);
- «0» - ни да, ни нет;
- «-1» - скорее нет, чем да (слабое несогласие);
- «-2» - в общем, нет (среднее несогласие);
- «-3» - нет, конечно (сильное несогласие);
- «-4» - нет, абсолютно неверно (очень сильное несогласие).

Постарайтесь быть искренними. Здесь не может быть «правильных» и «неправильных» оценок. Важно лишь, чтобы они отражали ваше личное мнение. Свои оценки вы можете занести в специальный бланк рядом с порядковым номером утверждения анкеты. Спасибо!

1. Те, кто критикует происходящее в стране, не могут считаться настоящими патриотами.
2. Бродячих собак надо уничтожать, так как они могут быть опасны.
3. Любой конфликт можно уладить, не прибегая к силе.
4. Я способен с радостью выполнять разную работу.
5. То, что многие называют культурными ценностями прошлого, на деле часто оказывается примитивной старой рухлядью.
6. Не стоит на уроке обращаться к учителю с вопросами: они отвлекают от главного.
7. Человек, совершивший преступление, никогда не сможет измениться к лучшему.
8. Даже самые странные люди с самыми необычными увлечениями и интересами должны иметь право защищать себя и свои взгляды.
9. Занятия физкультурой или спортом – жизненная необходимость для каждого человека.
10. Большинство моих сверстников предпочитает общаться с красивыми людьми.
11. Я многим обязан своей стране.
12. Человек – царь природы, а потому он вправе усовершенствовать ее на свой лад и манер.
13. Люди, выступающие против войны, на самом деле трусоваты.
14. Физический труд – удел неудачников.
15. Внешний вид – показатель уважения не только к себе, но и к окружающим.
16. Я стремлюсь узнать значения незнакомых мне слов.
17. Стране станет легче, если мы избавимся от психически больных людей.
18. Есть нации и народы, которые не заслужили, чтобы к ним хорошо относились.
19. Я считаю, что курение или алкоголь способны помочь мне расслабиться, снять напряжение.
20. Я часто чувствую разочарование от жизни.
21. Я готов защищать свою Родину в случае серьезной опасности.
22. Держать животных в передвижных зверинцах – бесчеловечно.
23. Фильмы-боевики со стрельбой и кровью воспитывают мужество.
24. Домохозяйка тоже может быть творческим человеком.
25. Нецензурные выражения в общении – признак бескультуры.
26. Учеба – занятие только для зануд и зубрил.
27. Убийство человека может быть оправдано, если совершено ради торжества справедливости.
28. Что бы ни говорили, я уверен: большинство преступлений в нашем городе (районе) совершают приезжие.
29. От одной дозы наркотиков я не стану наркоманом.

30. Я очень сильно переживаю любые, даже незначительные, неудачи.
31. День Победы (9 мая) – праздник только для ветеранов и пожилых людей.
32. Ввоз редких экзотических животных из-за рубежа – нормальный способ заработать деньги.
33. На военнопленных не должны распространяться права человека.
34. Я хотел бы подрабатывать в свободное время, если это не будет мешать учебе.
35. Какое общение без бутылочки пива!
36. Человек не может всего знать, поэтому я не беспокоюсь по поводу своего незнания некоторых важных вещей.
37. Лучше оправдать 10 преступников, чем казнить одного невиновного.
38. Судейство в отношении «наших» на международных соревнованиях часто несправедливо, потому что россиян никто не любит.
39. Все состоявшиеся в жизни люди стараются поддерживать хорошую физическую форму.
40. Мне тяжело заводить знакомства с новыми людьми.
41. Оказавшись за границей, я постараюсь, чтобы меня не воспринимали как россиянина.
42. Убирать чужой мусор на туристических стоянках – глупое занятие.
43. Идти на уступки – значит проявлять слабость.
44. Хорошая учеба тоже серьезный труд.
45. Вандализм – допустимая форма молодежного протеста против «взрослого» мира.
46. Мне нравится копаться в энциклопедиях, журналах, словарях: там можно найти много интересного.
47. Я не могу хорошо себя чувствовать, когда окружающие меня люди чем-то подавлены.
48. Несправедливо ставить людей с темным цветом кожи руководителями над белыми людьми.
49. Я предпочту активный отдых сидению у телевизора или компьютера.
50. Я неловко себя чувствую в незнакомой компании.
51. Бывает, что я испытываю сильное волнение, когда слышу песни о своей Родине.
52. Если учесть все «за» и «против», то хранение в России иностранных ядерных отходов принесет больше финансовой выгоды, чем экологического вреда.
53. Мы сильная военная держава, и именно поэтому нас должны уважать.
54. Субботник по очистке территории дома или школы – пережиток прошлого.
55. Я не могу представить русскую разговорную речь без мата.
56. Я думаю, что и без получения хороших знаний смогу в будущем сделать неплохую карьеру.
57. пыток и издевательств не заслуживают даже отъявленные преступники, ведь они тоже люди.
58. Власти должны запретить доступ в нашу страну беженцам из экономически отсталых государств, так как их приток увеличивает уровень преступности.
59. Я думаю, что здоровье сегодня – не самое главное в жизни.
60. Меня не угнетает временное одиночество.
61. Я хотел бы съездить в другие страны, но жить я предпочитаю в своей.
62. Я считаю, что носить шубы из натурального меха (если конечно это не связано с суровыми условиями жизни на севере или в Сибири) безнравственно.
63. Мне кажется, что в нашей стране слишком много оружия.
64. Я могу заставить себя делать работу, которая мне не нравится.
65. Я могу нахамить человеку, если он мне чем-то не нравится.
66. Телевидение в первую очередь должно быть средством развлечения и отдыха и только во вторую – источником информации о событиях в стране и мире.
67. Всех бомжей необходимо вылавливать и принуждать к работе.
68. Различия в религиозных взглядах людей мешают объединению общества.
69. Вкусовые качества продуктов питания, на мой взгляд, важнее их полезности.
70. В глубине души я знаю, что недооцениваю себя.

7. Анкета «Изучение готовности педагога к самоконтролю своей деятельности»

Цель: выявление готовности педагога к переходу в работе на самоконтроль.

№ п/п	Вопросы	Ответы
1	Интересна ли Вам ваша работа?	
2	Знаете ли Вы цели работы учреждения. Назовите их. Заинтересованы ли Вы в них лично? Что делаете для их реализации?	
3	Какие нерешённые проблемы в своей педагогической деятельности Вы видите?	
4	Считаете ли Вы, что Вам нужно добиваться лучших результатов, чем те, которых Вы достигли. Что Вы для этого делаете?	
5	Считаете ли Вы справедливым, если руководство не будет вмешиваться в Вашу работу, но при этом будет снижать или повышать надбавки в зависимости от результатов Вашей работы и освоения новых, эффективных способов их достижения?	
6	У Вас сложился следующий стиль работы (укажите один): Вы в основном используете готовые методические рекомендации; Вы опираетесь на методические рекомендации, но корректируете их с учётом своего опыта и условий работы; Вы критически анализируете методические рекомендации, педагогический опыт коллег и опираетесь на анализ своей деятельности, делая окончательный выбор; Вы постоянно вносите коррективы в свою работу, стремясь к её совершенству	
7	Имеются ли у Вас общепризнанные положительные результаты вашей педагогической деятельности?	
8	Считаете ли Вы контроль за вашей работой излишним?	

8. Анкета «Определения направлений совершенствования профессиональной компетентности педагога»

Уважаемые коллеги! Ответьте, пожалуйста, на вопросы анкеты. Данные, полученные в ходе анкетирования, не подлежат персонифицированной оценке, поэтому постарайтесь быть предельно честными в своих ответах.

Инструкция: выберите из списка 3 наиболее важные лично для Вас проблемы профессиональной деятельности, которые Вы хотели бы решить с помощью совершенствования своей профессиональной компетентности поставьте напротив «галочку».

Какие проблемы профессиональной деятельности хотели бы решить педагоги с помощью совершенствования своей профессиональной компетентности?	Выбор педагога
Развитие у обучающихся способности мыслить	
Повышение заинтересованности и активности обучающихся в изучении предмета, курса	
Овладение новыми методами контроля, формирующими учебную мотивацию обучающихся	
Развитие памяти и внимания обучающихся	
Составление и использование тестов	
Составление и использование ситуационных задач	
Разработка рабочей программы по предмету	
Работа с обучающимися, обладающими низкой способностью к учебной деятельности	
Работа с одаренными детьми	
Овладение педагогическими технологиями деятельностного метода обучения	
Методика проведения практических занятий	
Активизация мыслительной деятельности обучающихся в урочное время	
Организация самостоятельной работы обучающихся	
Организация учебно-исследовательской деятельности на занятиях	
Особенности проведения занятий в рамках внеурочной деятельности	
Другое	

Обработка данных: по каждому направлению рассчитывается доля педагогов, выбравших тот или иной вариант ответа.

9. Анкета «Определение мотивов трудовой деятельности педагогов»

Инструкция:

Уважаемый педагог! Выберите из списка 5 наиболее важных лично для вас мотивирующих факторов и поставьте напротив «галочку».

Затем напротив выбранных факторов в соответствии с их значимостью для Вас поставьте цифры от 5 до 1 в порядке убывания (5 – самый значимый для вас фактор, 1 – наименее значимый из пяти выбранных).

Фактор	Выбор	Значимость
Стремление к получению большого материального вознаграждения.		
Близость места работы к дому		
Возможность продвигаться по карьерной лестнице		
Возможность профессионального роста		
Возможность получения кредитов		
Возможность управления другими людьми		
Самостоятельность и свобода планирования собственной деятельности		
Гибкий график работы		
Возможность самореализации		
Комфортные условия труда		
Сокращенный режим рабочего времени		
Отношения с непосредственным руководителем		
Возможность досрочного выхода на пенсию		
Признание, ощущение значимости в организации		
Работа по специальности, в соответствии с образованием		
Работа ради общения, возможность занять свободное время		
Длительный отпуск		

Обработка данных анкеты: рассчитывается доля педагогов, выбравших тот или иной вариант ответа. Для определения значимости фактора рассчитывают среднее значение показателя (суммарную оценку выборов всех педагогов, разделить на количество педагогов, участвующих в анкетировании).

10. Анкета «Определение уровня удовлетворенности учителей деятельностной стороной образовательного процесса»

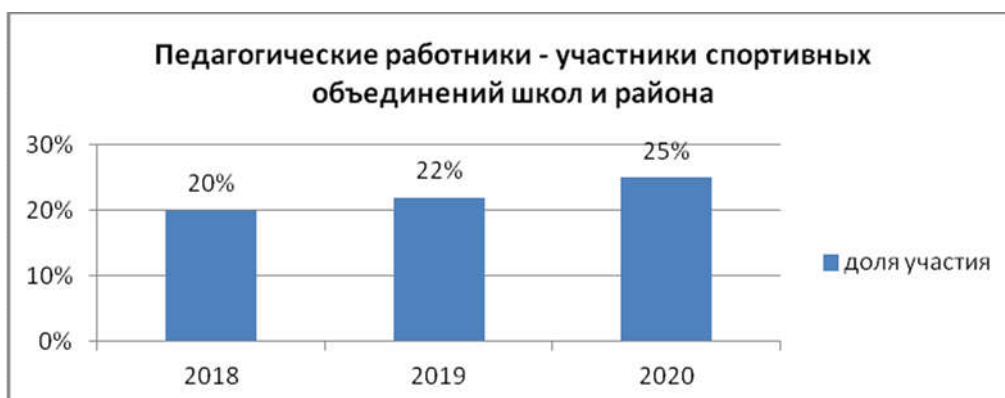
Инструкция: ответьте на вопросы анкеты, проставив в одной выбранной Вами ячейке знак «+».

№	Утверждение	Да	Нет
1	Учебный процесс в школе хорошо организован		
2	Цели образовательного процесса соответствуют потребностям учеников и реально выполнимы		
3	Учителю предоставлено достаточно возможностей для отбора содержания учебного материала по предмету, который он преподаёт		
4	За результаты своей педагогической деятельности отвечаю я сам		
5	Используемые методы обучения обеспечивают мне успешное решение задач образовательного процесса, достижение хорошего результата		
6	В целом я удовлетворен тем, как работают ученики по моему предмету		
7	Я имею возможность полно проявить свои знания, умения и способности при организации учебного процесса		
8	Моя работа доставляет мне удовольствие		
9	Я считаю себя причастным к организации образовательного процесса в школе		

11. Анкета «Определение уровня удовлетворенности учителей административной стороной образовательного процесса»

№	Утверждение	Да	Нет
1	Деятельность администрации направлена на повышение статуса школы и способствует её развитию		
2	Контроль за образовательным процессом ведётся своевременно и правильно		
3	Учителя нашей школы участвуют в принятии управленческих решений, способствующих развитию образовательного процесса		
4	В школе организован чёткий и оперативный обмен информацией, необходимой для работы		
5	Учитель в нашей школе самостоятелен в работе		
6	Планирование и организацию образовательного процесса в школе можно назвать эффективным (соответствуют)		
7	В школе созданы условия для творческой деятельности учителей		
8	В школе созданы условия для распространения передового педагогического опыта		
9	Администрация озабочена охраной здоровья членов педагогического коллектива		

Участие педагогических работников Чаплыгинского района в спортивных мероприятиях



**Информация
о количестве учителей, имеющих сайты
на порталах «Инфоурок, Мультиурок, ПроШколу.ру и др.»**

Общее количество педагогических работников в Чаплыгинском районе	Количество педагогов, имеющих сайты	% от общего количества учителей Чаплыгинского района
543	202	35 %

Приложение; скриншоты страниц педагогов.

