

МУНИЦИПАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ УЧИТЕЛЬСКОГО РОСТА ТЕРБУНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА



Модель является методическим инструментом реализации мероприятия 21 «Повышение качества образования в школах с низкими результатами обучения и в школах, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, путем реализации региональных проектов и распространения их результатов» государственной программы Липецкой области «Развитие образования Липецкой области» в 2020 году.

Компоненты модели	Описание компонента
Цель	Обеспечение развития кадрового потенциала образовательных организаций через создание условий для формирования и развития профессиональных компетенций педагогов, их ценностного отношения к деятельности, личностной заинтересованности в достижении высокого профессионального результата
Задачи	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание современной комплексной материальной и учебно-методической базы, отвечающей современным требованиям федеральных государственных образовательных стандартов 2. Совершенствование системы управления администрации школы. 3. Организация сетевого взаимодействия школ муниципалитета по укреплению и

	<p>развитию учительского потенциала.</p> <p>4. Методическое сопровождение педагогов.</p> <p>5. Повышение мотивации профессиональной деятельности педагогов.</p>
<p>Ожидаемые результаты и риски внедрения модели учительского роста в Тербунском муниципальном районе</p>	
<p>Ожидаемые результаты</p>	<ul style="list-style-type: none"> - повышение качества образования в данных школах; - укрепление социального статуса педагога; - сокращение в районе количества данных школ; - совершенствование системы профессионального роста педагогических работников, способствующей формированию профессиональных компетенций и привлечению молодых специалистов; - укрепление кадрового потенциала; - развитие партнерских отношений между данными школами и 00 с высокими результатами обучения
<p>Риски</p>	<p>финансово-экономические:</p> <ul style="list-style-type: none"> - снижение объема финансирования; - недостаток спонсорских инвестиций и пожертвований; <p>нормативно – правовые:</p> <ul style="list-style-type: none"> - неполнота или отсутствие отдельных нормативно-правовых документов; - неоднозначность толкования отдельных статей ФЗ «Об образовании» и нормативно-правовых документов, регламентирующих деятельность и ответственность субъектов образовательного процесса; <p>материально-технические:</p> <ul style="list-style-type: none"> - недостаточная материально-техническая база для внедрения модели учительского роста; <p>социально-педагогические:</p> <ul style="list-style-type: none"> - низкая потребность педагогов в повышении своего профессионального мастерства; - низкий уровень профессиональной инициативы и компетентности у отдельных педагогов по реализации образовательных программ и использованию образовательных технологий; - неготовность отдельных педагогов выстраивать партнерские отношения с другими субъектами образовательного процесса, партнерами социума;
<p>Специфика образовательных организаций</p>	<ul style="list-style-type: none"> - низкие результаты обучения; - низкий уровень качества знаний обучающихся; - снижение количества обучающихся, имеющих высокую учебную мотивацию; - ограничение доступа к Интернет-ресурсам, что препятствует организации полноценного дистанционного обучения обучающихся и педагогов, а так же использования электронных образовательных ресурсов в учебном процессе; - неготовность отдельных педагогов выстраивать партнерские отношения с другими участниками образовательных отношений, партнерами социума; - старение педагогических коллективов; - небольшое количество молодых специалистов;

	<ul style="list-style-type: none"> - дефицит высококвалифицированных педагогических кадров; - низкий уровень образования и педагогической культуры родительской общественности; - неполные и многодетные семьи; - сложный контингент обучающихся (отсутствие возможностей выявления талантливых и одаренных обучающихся, увеличение доли обучающихся с ОВЗ); - наличие обучающихся из семей мигрантов и разных национальностей.
Категории участников	Реализуемые мероприятия
МОУО	<ul style="list-style-type: none"> - разработка муниципальной программы повышения качества образования в образовательных организациях Тербунского муниципального района; - 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; - методическое и тьюторское сопровождение кураторов школ-лидеров; - 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; - 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 Тербунского муниципального района;
Муниципальный методический совет	<ul style="list-style-type: none"> - Обеспечивает переговоры, согласование интересов отдела образования администрации Тербунского муниципального района, социума, администрации школ и педагогов, организует экспертизу результатов переговоров; - 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

	<p>недель, диссеминации успешных образовательных практик на базе общеобразовательных учреждений;</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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; - распространение регионального и муниципального опыта поддержки данных школ; - организация психолого – педагогического сопровождения образовательного процесса в данных ОО;
<p>Центр развития педагога</p>	<p>Цель: оказание методической помощи школам Тербунского района в реализации выбранных приоритетов.</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. информационно-методическое сопровождение деятельности образовательных организаций района; 2. разработка адресных мероприятий (рекомендаций) по поддержке образовательных организаций, работающих в сложных социальных условиях, демонстрирующих низкие образовательные результаты; 3. консультационное сопровождение программ развития школ района; 4. диссеминация успешных образовательных практик на базе общеобразовательных организаций. <p>Работа Центра развития педагога осуществляется по направлениям:</p> <ul style="list-style-type: none"> - профессиональное развитие педагогов школ района; - повышение профессиональной компетентности руководителей школ Тербунского района, школьных команд; - адресная помощь образовательным организациям в решении выявленных проблем; - методическое сопровождение педагогов, участвующих в реализации инклюзивного образования в школах района. - методическое сопровождение педагогов, преподающих русский язык как неродной;
<p>ГАУДПО ЛО ИРО</p>	<p>-ГАУДПО Липецкой области «ИРО» выступает координатором и консультантом</p>

	<p>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.</p> <p>-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.</p> <p>-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>
Региональная инновационная площадка и инновационная площадка ИРО	-Развитие модели открытой образовательной среды, ориентированной на профессиональное самоопределение школьников, на основе сетевого взаимодействия
РУМО, Региональные ассоциации учителей предметников	Взаимодействие профессиональных сообществ (ассоциаций, методических объединений) педагогических работников регионального и муниципального уровней
Районные методические объединения:	<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.
«Школа молодого педагога», «Мастерская учителя»	<ul style="list-style-type: none"> -совершенствование профессиональных компетенций педагогических работников; -механизмы профессиональной помощи и поддержки.
Администрация образовательных организаций	<ul style="list-style-type: none"> -разрабатывает школьную программу перехода в эффективный режим работы для школ с низкими результатами обучения и школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях; -заключает партнерские соглашения между школами с низкими результатами обучения и школами, функционирующими в неблагоприятных социальных условиях и образовательными организациями с высокими результатами обучения; -участвует в обучающих мероприятиях ГАУДПО ЛО «ИРО», отдела образования администрации Тербунского муниципального района;

	<ul style="list-style-type: none"> -распространяет школьный опыт работы по переходу образовательной организации в эффективный режим работы; -создает правовые, организационные условия для профессионального роста, мотивации педагогов, их общекультурной компетентности; -осуществляет внутришкольные мониторинги, контроль и текущую организационную работу в целях повышения качества образования; -создает условия для закрепления педагогических кадров и организации процесса адаптации, обучения, тренинга новых специалистов; -внедряет эффективные механизмы организации непрерывного образования и повышения уровня профессионального мастерства педагогов; -формирует систему мотивации профессиональной деятельности педагогов; -обеспечивает условия для стимулирования труда педагога: материальными средствами; интеллектуально-творческими средствами, способствующими образовательному и профессиональному росту педагога; ресурсными средствами, позволяющими экономить время педагога или распределять его более эффективно; *статусными средствами, повышающими роль педагога в коллективе.
<p>Педагогические сообщества</p>	<ul style="list-style-type: none"> -овладение педагогами профессиональными компетенциями для эффективной профессиональной деятельности; -участие в различных формах методической работ, 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.
<p>Межшкольные методические объединения</p>	<ul style="list-style-type: none"> -консультирование; -корпоративное обучение; -развитие системы школьных традиций для педагогов; -помощь в разработке рабочих образовательных программ; - оказание помощи участникам профессиональных конкурсов; - информационно-методическое сопровождение педагогов; -регулярное информирование об эффективных подходах, формах и методах организации деятельности обучающихся, о современных требованиях к деятельности педагога и опыте других ОО; -организация информационного обмена между специалистами; -семинары, консультации специалистов, методические выставки, методические рекомендации, создание информационного банка педагогического опыта работы, обеспечение методическими разработками; -проведение комплексного анализа и оценки результатов профессиональной деятельности; -консультирование по вопросам компьютерных программ, совершенствование ИТ-компетентности; -мероприятия по обмену опытом; -развитие профессиональных компетенций; -диагностирование затруднений учителей и планирование работы по их устранению и недопущению;

Межшкольное наставничество	<ul style="list-style-type: none"> -создание шефских пар «опытный педагог-молодой учитель», «учитель-мастер - учитель»; -разработка персональной карты профессионального развития педагога с использованием следующих ресурсов: научно-исследовательская конференция «В науку первые шаги», социально-ориентированные или исследовательские предметные или межпредметные проекты; открытые уроки; методический фестиваль; создание авторских работ по теме самообразования;
Межшкольные творческие группы	<ul style="list-style-type: none"> -подготовка и реализация исследовательских и проектных работ, круглых столов, деловых игр, творческих лабораторий; -формирование предметной компетентности педагогов-предметников; -восполнение дефицитов предметных и технологических знаний; -развитие опыта решения профессиональных задач.
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; - обеспечивают связи общеобразовательной организации с семьей; -проводят консультации, беседы с родителями (законными представителями) обучающихся; - взаимодействуют с педагогами, работающими в классе; -стимулируют и ведут учет разнообразной деятельности обучающихся, в том числе в системе дополнительного образования детей.
Современный информационно-библиотечный центр	<ul style="list-style-type: none"> -повышение читательской компетентности обучающихся; -обеспечение доступа к информации на традиционных носителях и Интернет-ресурсах; -участие в процессе воспитания культурного и гражданского самосознания; -проведение педагогических чтений по актуальным темам современного образования; -проведение информационно-просветительской работы со всеми субъектами образовательного процесса (выставки, литературные вечера и т.д.) каталоги интернет-ресурсов, для педагогов по методическим объединениям, как образец можно взять гибкую организацию образовательного пространства – зоны для самостоятельной работы, для чтения, wi-fi, медиатека и др.)
МАУДО «Детская школа искусств», МАУ КСК	<p>Социальное партнерство с учреждениями общего и дополнительного образования, высшего профессионального образования, работодателями</p>
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. <p>Стимулирование труда педагога:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - материальными средствами (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, льготные абонементы на посещение бассейна, организация льготного проезда на муниципальном транспорте к месту работы и др); - 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.). <p>Развитие конкурсного движения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 <p>Формы проведения методических мероприятий:</p> <ul style="list-style-type: none"> -фестивали, круглые столы, мастер-классы, семинары-практикумы, консультации, предметные недели, методические семинары, открытые уроки, тренинги, педагогические советы, стендовые доклады, панорамы методических находок. <p>Модуль «Образовательная информационная среда»</p> <ul style="list-style-type: none"> -создание единого информационного пространства на базе Центра развития педагога; -организация дистанционного обучения по обмену опытом педагогов; -создание на сайте Центра информационных страниц (медиаресурсы, информационные сайты); -мастерская учителя; -«школа молодого педагога»; -электронный портфель подготовки к ГИА; -выполнение диагностических работ;
Условия реализации модели:	
Нормативно - правовые	План внедрения (дорожная карта) ММУР;
Финансово – экономическая обеспеченность функционирования муниципальной модели учительского роста	<ol style="list-style-type: none"> 1. Источники финансирования внедрения ММУР: <ul style="list-style-type: none"> - бюджетные средства 2. План финансирования внедрения ММУР: <ul style="list-style-type: none"> - распределение стимулирующей части фонда оплаты труда по критериям эффективности качества образования; - финансирование повышения квалификации администрации школы и педагогических работников;

	<ul style="list-style-type: none"> - финансирование инновационной деятельности педагогических работников; - привлечение в школу высококвалифицированных педагогов и специалистов группы сопровождения (педагогов-психологов, социальных педагогов, учителей-логопедов); <p>3. План контроля внедрения ММУР:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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
Материально-технические	<ul style="list-style-type: none"> - пополнение фонда школьных библиотек (пополнение книжного фонда и медиатеки); - оснащение необходимым оборудованием (компьютерный класс, оснащение кабинетов мультимедийными проекторами и интерактивными досками; кабинеты биологии, физики, химии, технологии, спортивный зал); - приобретение программного оборудования; - пополнение школьной библиотеки методической и учебной литературой; - создание доступной образовательной среды для детей с ограниченными возможностями здоровья
Организационно-кадровые	<ul style="list-style-type: none"> - методическое сопровождение;
Методическое сопровождение педагогов	<p>1. Информационно-методическое сопровождение педагогов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - своевременность и регулярность информирования педагогического коллектива о современных требованиях к профессиональной деятельности педагога, эффективных формах и методах обучения; - проведение семинаров, консультаций и методических выставок; - создание информационного банка инновационного педагогического опыта работы педагогов <p>2. Консультативно-методическое сопровождение деятельности педагогов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - помощь педагогу в составлении авторской программы, решении конкретной методической проблемы, разработки новой образовательной технологии, проведении самоанализа; - организация взаимного обучения педагогов; - распространение педагогического опыта (открытые занятия, мастер-классы, обучающие игры, семинары, конкурсы и т.д.); <p>3. Учебно-методическое сопровождение деятельности педагогов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - пополнение учебно-методической базы ОО.