

## 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"> <li>1. Создание современной комплексной материальной и учебно-методической базы, отвечающей современным требованиям федеральных государственных образовательных стандартов</li> <li>2. Совершенствование системы управления администрации школы.</li> <li>3. Организация сетевого взаимодействия школ муниципалитета по укреплению и</li> </ol>

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

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- дефицит высококвалифицированных педагогических кадров;</li> <li>- низкий уровень образования и педагогической культуры родительской общественности;</li> <li>- неполные и многодетные семьи;</li> <li>- сложный контингент обучающихся (отсутствие возможностей выявления талантливых и одаренных обучающихся, увеличение доли обучающихся с ОВЗ);</li> <li>- наличие обучающихся из семей мигрантов и разных национальностей.</li> </ul>
<b>Категории участников</b>	<b>Реализуемые мероприятия</b>
<b>МОУО</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- разработка муниципальной программы повышения качества образования в образовательных организациях Тербунского муниципального района;</li> <li>- проведение совещаний для руководителей образовательных организаций;</li> <li>- разработка муниципальной модели учительского роста для школ;</li> <li>- создание ресурсных центров/базовых образовательных организаций по реализации муниципальных моделей учительского роста;</li> <li>- методическое и тьюторское сопровождение кураторов школ-лидеров;</li> <li>- развитие сетевого взаимодействия, социального партнерства и привлечение ресурсов в школы;</li> <li>- проведение семинаров для директоров и заместителей директоров по развитию управленческого потенциала и совершенствованию управленческих навыков;</li> <li>- проведение семинаров для педагогических работников школ по предметным областям с целью освоения технологий работы в условиях кадровых, профессиональных дефицитов и образовательных пробелов обучающихся;</li> <li>- распространение регионального опыта поддержки данных школ;</li> <li>- обеспечение сотрудничества образовательных организаций Тербунского муниципального района;</li> </ul>
<b>Муниципальный методический совет</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Обеспечивает переговоры, согласование интересов отдела образования администрации Тербунского муниципального района, социума, администрации школ и педагогов, организует экспертизу результатов переговоров;</li> <li>- оказывает педагогам муниципалитета аналитическую, практическую, консультативную и иные виды помощи в разработке и внедрении инновационных форм работы, в обобщении опыта работы;</li> <li>- 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.);</li> <li>- выступает в роли организатора муниципальных методических</li> </ul>

	<p>недель, диссеминации успешных образовательных практик на базе общеобразовательных учреждений;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- обучение заместителей директоров, педагогических работников школ по предметным областям;</li> <li>- методическое и тьюторское сопровождение педагогов по вопросам повышения качества знаний обучающихся;</li> <li>- проведение семинаров для директоров и заместителей директоров по развитию управленческого потенциала и совершенствования управленческих навыков;</li> <li>- проведение семинаров для педагогических работников школ по предметным областям с целью освоения технологий работы в условиях кадровых, профессиональных дефицитов и образовательных пробелов обучающихся;</li> <li>- распространение регионального и муниципального опыта поддержки данных школ;</li> <li>- организация психолого – педагогического сопровождения образовательного процесса в данных ОО;</li> </ul>
<p><b>Центр развития педагога</b></p>	<p>Цель: оказание методической помощи школам Тербунского района в реализации выбранных приоритетов.</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. информационно-методическое сопровождение деятельности образовательных организаций района;</li> <li>2. разработка адресных мероприятий (рекомендаций) по поддержке образовательных организаций, работающих в сложных социальных условиях, демонстрирующих низкие образовательные результаты;</li> <li>3. консультационное сопровождение программ развития школ района;</li> <li>4. диссеминация успешных образовательных практик на базе общеобразовательных организаций.</li> </ol> <p>Работа Центра развития педагога осуществляется по направлениям:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- профессиональное развитие педагогов школ района;</li> <li>- повышение профессиональной компетентности руководителей школ Тербунского района, школьных команд;</li> <li>- адресная помощь образовательным организациям в решении выявленных проблем;</li> <li>- методическое сопровождение педагогов, участвующих в реализации инклюзивного образования в школах района.</li> <li>- методическое сопровождение педагогов, преподающих русский язык как неродной;</li> </ul>
<p><b>ГАУДПО ЛО ИРО</b></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>
<b>Региональная инновационная площадка и инновационная площадка ИРО</b>	-Развитие модели открытой образовательной среды, ориентированной на профессиональное самоопределение школьников, на основе сетевого взаимодействия
<b>РУМО, Региональные ассоциации учителей предметников</b>	Взаимодействие профессиональных сообществ (ассоциаций, методических объединений) педагогических работников регионального и муниципального уровней
<b>Районные методические объединения:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- изучение нормативной и методической документации по вопросам образования;</li> <li>- обеспечение профессионального и творческого роста учителей;</li> <li>- освоение современных технологий в педагогической деятельности;</li> <li>- обобщение, распространение и внедрение педагогического опыта лучших учителей;</li> <li>- организация открытых уроков и внеклассных мероприятий по предмету.</li> </ul>
<b>«Школа молодого педагога», «Мастерская учителя»</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-совершенствование профессиональных компетенций педагогических работников;</li> <li>-механизмы профессиональной помощи и поддержки.</li> </ul>
<b>Администрация образовательных организаций</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-разрабатывает школьную программу перехода в эффективный режим работы для школ с низкими результатами обучения и школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях;</li> <li>-заключает партнерские соглашения между школами с низкими результатами обучения и школами, функционирующими в неблагоприятных социальных условиях и образовательными организациями с высокими результатами обучения;</li> <li>-участвует в обучающих мероприятиях ГАУДПО ЛО «ИРО», отдела образования администрации Тербунского муниципального района;</li> </ul>

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

<b>Межшкольное наставничество</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-создание шефских пар «опытный педагог-молодой учитель», «учитель-мастер - учитель»;</li> <li>-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;</li> </ul>
<b>Межшкольные творческие группы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-подготовка и реализация исследовательских и проектных работ, круглых столов, деловых игр, творческих лабораторий;</li> <li>-формирование предметной компетентности педагогов-предметников;</li> <li>-восполнение дефицитов предметных и технологических знаний;</li> <li>-развитие опыта решения профессиональных задач.</li> </ul>
<b>Классные руководители</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-повышение профессиональной компетенции в области владения современными воспитательными технологиями;</li> <li>-повышение квалификации по вопросам медиации;</li> <li>-анализ и оценка индивидуальных особенностей обучающихся, состояния и условий семейного воспитания, становления и формирования классного коллектива;</li> <li>- обеспечивают связи общеобразовательной организации с семьей;</li> <li>-проводят консультации, беседы с родителями (законными представителями) обучающихся;</li> <li>- взаимодействуют с педагогами, работающими в классе;</li> <li>-стимулируют и ведут учет разнообразной деятельности обучающихся, в том числе в системе дополнительного образования детей.</li> </ul>
<b>Современный информационно-библиотечный центр</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-повышение читательской компетентности обучающихся;</li> <li>-обеспечение доступа к информации на традиционных носителях и Интернет-ресурсах;</li> <li>-участие в процессе воспитания культурного и гражданского самосознания;</li> <li>-проведение педагогических чтений по актуальным темам современного образования;</li> <li>-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.)</li> </ul>
<b>МАУДО «Детская школа искусств», МАУ КСК</b>	<p>Социальное партнерство с учреждениями общего и дополнительного образования, высшего профессионального образования, работодателями</p>
<b>Система муниципальных методических мероприятий</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-развитие системы стимулирования успешной профессиональной деятельности педагогов;</li> <li>- сохранение и укрепление здоровья педагогических работников;</li> <li>- развитие коллектива единомышленников;</li> <li>- развитие системы школьных традиций для педагогов;</li> <li>- повышение персональной ответственности каждого учителя за результаты своего педагогического труда и другое.</li> </ul> <p>Стимулирование труда педагога:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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);</li> <li>- 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.);</li> <li>- ресурсными средствами (дополнительное материально-техническое оснащение образовательной деятельности на рабочем месте лучших учителей);</li> <li>- 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.).</li> </ul> <p>Развитие конкурсного движения:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организация школьных и муниципальных конкурсов педагогического мастерства;</li> <li>- вовлечение педагогов в работу жюри конкурсов, сетевых сообществ педагогов;</li> <li>- формирование банка данных конкурсных работ и мероприятий базы данных о конкурсантах;</li> <li>-увеличение количества участников профессиональных конкурсов посредством стимулирования педагогической активности через различные формы поощрения и вознаграждения</li> </ul> <p>Формы проведения методических мероприятий:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-фестивали, круглые столы, мастер-классы, семинары-практикумы, консультации, предметные недели, методические семинары, открытые уроки, тренинги, педагогические советы, стендовые доклады, панорамы методических находок.</li> </ul> <p>Модуль «Образовательная информационная среда»</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-создание единого информационного пространства на базе Центра развития педагога;</li> <li>-организация дистанционного обучения по обмену опытом педагогов;</li> <li>-создание на сайте Центра информационных страниц (медиаресурсы, информационные сайты);</li> <li>-мастерская учителя;</li> <li>-«школа молодого педагога»;</li> <li>-электронный портфель подготовки к ГИА;</li> <li>-выполнение диагностических работ;</li> </ul>
<b>Условия реализации модели:</b>	
<b>Нормативно - правовые</b>	План внедрения (дорожная карта) ММУР;
<b>Финансово – экономическая обеспеченность функционирования муниципальной модели учительского роста</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Источники финансирования внедрения ММУР: <ul style="list-style-type: none"> <li>- бюджетные средства</li> </ul> </li> <li>2. План финансирования внедрения ММУР: <ul style="list-style-type: none"> <li>- распределение стимулирующей части фонда оплаты труда по критериям эффективности качества образования;</li> <li>- финансирование повышения квалификации администрации школы и педагогических работников;</li> </ul> </li> </ol>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- финансирование инновационной деятельности педагогических работников;</li> <li>- привлечение в школу высококвалифицированных педагогов и специалистов группы сопровождения (педагогов-психологов, социальных педагогов, учителей-логопедов);</li> </ul> <p>3. План контроля внедрения ММУР:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проверка соответствия деятельности школы учредительным документам;</li> <li>- использование бюджетных средств по целевому назначению;</li> <li>- проверка правильности составления штатного расписания и тарификационного списка согласно действующему Положению по оплате труда;</li> <li>- проверка протоколов комиссии по распределению стимулирующих выплат;</li> <li>- обоснованность получения и расходования внебюджетных средств;</li> <li>- публичность и открытость отчетности о финансовых операциях</li> </ul>
<b>Материально-технические</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- пополнение фонда школьных библиотек (пополнение книжного фонда и медиатеки);</li> <li>- оснащение необходимым оборудованием (компьютерный класс, оснащение кабинетов мультимедийными проекторами и интерактивными досками; кабинеты биологии, физики, химии, технологии, спортивный зал);</li> <li>- приобретение программного оборудования;</li> <li>- пополнение школьной библиотеки методической и учебной литературой;</li> <li>- создание доступной образовательной среды для детей с ограниченными возможностями здоровья</li> </ul>
<b>Организационно-кадровые</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- методическое сопровождение;</li> </ul>
<b>Методическое сопровождение педагогов</b>	<p>1. Информационно-методическое сопровождение педагогов:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- своевременность и регулярность информирования педагогического коллектива о современных требованиях к профессиональной деятельности педагога, эффективных формах и методах обучения;</li> <li>- проведение семинаров, консультаций и методических выставок;</li> <li>- создание информационного банка инновационного педагогического опыта работы педагогов</li> </ul> <p>2. Консультативно-методическое сопровождение деятельности педагогов:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- помощь педагогу в составлении авторской программы, решении конкретной методической проблемы, разработки новой образовательной технологии, проведении самоанализа;</li> <li>- организация взаимного обучения педагогов;</li> <li>- распространение педагогического опыта (открытые занятия, мастер-классы, обучающие игры, семинары, конкурсы и т.д.);</li> </ul> <p>3. Учебно-методическое сопровождение деятельности педагогов:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- пополнение учебно-методической базы ОО.</li> </ul>