

МБОУ Орловская СШ в 2017 году участвовала в Федеральном проекте «Повышение качества образования в школах с низкими результатами обучения и в школах, функционирующих в сложных социальных условиях путём внедрения комплексных моделей учительского роста» в рамках [мероприятия 2.2](#) "Повышение качества образования в школах с низкими результатами обучения и в школах, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, путем реализации региональных проектов и распространение их результатов " Федеральной целевой программы развития образования на 2016 - 2020 годы.

**Комплексная Модель учительского роста
в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении
Орловская средняя школа**

Комплексная модель учительского роста	МБОУ Орловская СШ
Цель	Активизация самообразовательной позиции каждого учителя в системе образования с учетом его профессиональных интересов и склонностей на развитие учительского потенциала и как следствие – повышение квалификации и качества работы учителя.
Задачи:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создать модель профессиональной образовательной среды, стимулирующей каждого педагога на развитие своего потенциала 2. Разработать методические рекомендации по поддержке педагогов с целью повышения качества образования. 3. Создать систему условий обеспечивающих профессиональное развитие учителя. 4. Разработать программы повышения квалификации по развитию профессионального роста учителя с учетом специализации учителя и перечня направлений обновления содержания общего образования
Специфика образовательной организации	<p>МБОУ Орловская СШ имеет низкие результаты обучения, а именно:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сложный контингент обучающихся (ежегодное уменьшение доли талантливых и одаренных обучающихся и увеличение доли обучающихся, имеющих УО); - в сельской местности ограничен доступ к Интернет-ресурсам, что препятствует организации дистанционного обучения; - низкий уровень образования и педагогической культуры родительской общественности; - отсутствие финансирования дополнительного образования ограничивает возможности по привлечению специалистов; - ежегодное старение педагогического коллектива (на данный момент доля пенсионеров составляет 70% от общего числа

	<p>педагогов);</p> <ul style="list-style-type: none"> - отсутствие молодых педагогов (молодые педагоги не хотят ехать в деревню из-за отсутствия благоустроенного жилья); - дефицит высоко профессиональных педагогических кадров (на данный момент нет учителей с высшей категорией, доля учителей с первой категорией составляет 45% от общего количества педагогов).
Категории участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала	<ul style="list-style-type: none"> – администрация образовательной организации; – педагоги (в том числе учителя начального общего образования, учителя-предметники, социальный педагог, классные руководители, библиотекарь); – специалисты местных органов управления образованием
Функции участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала	
Администрация образовательной организации	<ul style="list-style-type: none"> - Обеспечение консультационно-методического сопровождения педагогических работников школы - Создание условий для своевременного прохождения курсов повышения квалификации, переподготовки руководящих и педагогических работников школы - Проведение семинаров-практикумов по технологиям обучения сложного контингента обучающихся, а также по поддержке и развитию одаренных детей - Совершенствование профориентационной работы по формированию положительного имиджа профессии учителя
Заместитель директора по учебной работе (в штате нет зам.директора по методической работе и методиста).	<p>Помощь учителям в разработке и апробации учебных занятий с использованием новых технологий, форм и методов обучения;</p> <ul style="list-style-type: none"> – подготовка методических предложений по интеграции педагогических технологий для обсуждения; – помощь учителям в разработке собственных вариантов интегрированных программ, методик; – организация регулярных встреч для обмена опытом и совместной работы;
Педагоги	<ul style="list-style-type: none"> - выбирать наиболее подходящий для себя путь повышения квалификации на основе самообразования; - научиться видеть те педагогические проблемы, которые решаются более эффективно с помощью использования инновационных технологий обучения; - анализировать и аккумулировать в своем опыте лучшие образцы педагогической практики; - комбинировать элементы теории и практики, умело интегрировать педагогические технологии, формы и методы обучения с целью достижения новых образовательных результатов у учащихся.
Специалисты местных органов управления образованием	<ul style="list-style-type: none"> - экспертиза программных документов школы; - обеспечение информационной открытости деятельности школы; - педагогическое сопровождение (курсовая подготовка); - разработка методических материалов, рекомендаций для педагогов; - совершенствование управленческой компетенции администрации. - создание гибкой системы повышения профессионального мастерства педагогических работников в процессе

	педагогической деятельности.
Ожидаемые результаты и риски внедрения модели учительского роста	<p><u>Результаты:</u> Устранить страх учителя перед прохождением аттестации в новой форме, так как вся работа по модулям направлена на подготовку учителя.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Сформировать у учителя потребность в саморазвитии, в самосовершенствовании, находить новые формы и методы работы с учащимися, обеспечивая качество образования. - Сформировать у учителя компетентность по планированию развития своего учительского потенциала по личной инициативе, а не по инициативе администрации. - Разработанная модель позволит педагогу работать на конкретный результат и позволит школе обеспечить новое качество образования, а ее выпускникам – достигнуть новых образовательных результатов. <p><u>Риски:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - учителя-пенсионеры уйдут из школы, молодые специалисты не едут в деревню и как следствие – школу закроют, а учащихся поставят на подвоз.
Условия реализации модели учительского роста	
Нормативно-правовые условия реализации модели учительского роста	
Документальное обеспечение модели учительского роста в образовательной организации	
Примерная локальная нормативная база внедрения модели учительского роста в образовательной организации	<p style="text-align: center;">Локальная нормативная база, регламентирующая профессиональный рост педагога</p> <ul style="list-style-type: none"> - Должностные инструкции работников ОО - Положение о комплексной модели учительского роста - Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников ОО - Положение о порядке организации и проведения аттестации педагогических работников в новой форме. - Положение о дополнительном профессиональном образовании педагогических работников ОО - Положение о порядке учета мнения ученика выпускников ОО <p style="text-align: center;">Локальная нормативная база, регламентирующая карьерный рост педагога</p> <ul style="list-style-type: none"> - Профессиональный стандарт педагога - Локальные нормативные акты в сфере труда (В соответствии с частью первой ст.194 ТК к таким документам относятся: правила внутреннего трудового распорядка (ПВТР); штатное расписание; должностные инструкции работников; графики работ (сменности); графики отпусков; положения и инструкция по охране труда и технике безопасности; коллективные договоры, соглашения и др.) - Положение о сетевой форме реализации образовательных программ в ОО - Положение о профессиональной этике педагогических работников ОО - Положение о соотношении учебной и другой педагогической работы педагогических работников ОО - Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников (особое внимание необходимо обратить на

	<p>разработку критериев)</p> <p style="text-align: center;">Локальная нормативная база, регламентирующая социальный статус педагога</p> <ul style="list-style-type: none"> - Положение о порядке организации и проведения самообследования ОО. - Положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений - Положение о профессиональном союзе работников ОО - Положение об организации и проведения публичного отчета ОО 				
<p>Программа (стратегия, план) внедрение модели учительского роста в образовательн ой организации</p>	<p>Этап осмысления и принятия типовой модели руководством и педагогическим коллективом образовательной организации</p>	<p>Внедрение КМУР в ОО за счёт взаимодействия с коллективом и родительской общественностью через педагогические советы, административные совещания.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Нацеливание коллектива на повышение качества образования. -Прогнозирование результата за счёт выбранной модели организационно - кадрового обеспечения. 			
	<p>Этап адаптации типовой модели к условиям (внешним и внутренним) образовательной организации</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Анализ внешних и внутренних условий ОО (наполняемость ОО и её специфика, демография и статистика обучающихся ОО, компетенции директора и учителей др.) -Нацеливание на успешность реализации КМУР 			
	<p>Этап разработки дорожной карты внедрения адаптированной модели и создания рабочей группы руководящих и педагогических работников по внедрению адаптированной модели</p>	<p>№</p>	<p>Мероприятие</p>	<p>Результат</p>	<p>Отчетная документация</p>
	<p>1</p>	<p>Создание совета и рабочей группы</p>	<p>Создан совет и рабочая группа для управления программой учительского о роста педагогическ их работников школ с низкими результатам и обучения</p>	<p>Положение о создании совета и рабочей группы</p>	<p>Администрация ОО</p>
	<p>2</p>	<p>Анализ нормативного правового обеспечения образовательной организации</p>	<p>Проведён анализ нормативного правового обеспечения</p>	<p>Аналитическая справка</p>	<p>Администрация ОО</p>

		3	Разработка анкет - для изучения запросов родителей по использованию часов инвариативной части учебного плана; - для выявления затруднений педагогов, сопротивления педагогов по внедрению модели учительского роста	Проведено анкетирование,	Анкеты, результаты опроса родителей, педагогов	Рабочая группа
		4	Педсовет «Анализ работы школы по введению модели учительского роста в образовательной организации»	Педсовет	Протокол	Администрация ОО
		5	Анализ имеющихся педагогических кадров, с целью определения актуальных потребностей в создании единого информационного пространства для педагогических работников	Проведён анализ педагогических кадров	Аналитическая справка	Администрация ОО, рабочая группа
		6	Мониторинг по внедрению модели учительского роста (методическое обеспечение, внеурочная занятость, результативность обучения)	Проведён мониторинг учительского роста, с целью выявления повышения качества образования в школах с низкими результатами обучения	мониторинг	Администрация ОО, рабочая группа
		Этап первичной реализации адаптированной модели, мониторинга достигаемых результатов и коррекции адаптированной модели		1. Мониторинг образовательной деятельности школы по итогам года. 2. Анализ активности и результативности участия педагогов в профессиональных конкурсах различного уровня. 3. Анкетирование участников образовательного процесса. 4. Диагностика эффективности использования педагогических технологий.		
Программа (план) внутришкольн	- анализ реализации целей, задач и результатов программы повышения квалификации педагогов; - проектирование деятельности педагогического коллектива школы					

<p>ого контроля внедрения модели учительского роста в образовательн ой организации</p>	<p>на новом этапе развития; -обобщение и презентация опыта работы по обновлению целей, структуры содержания образования, использования новых технологий в достижении нового качества образования.</p>
<p align="center">Финансово-экономическая обеспеченность модели учительского роста в образовательной организации</p>	
<p>Модель финансирован ия внедрения модели учительского роста в образовательн ой организации</p>	<p>1. Субвенции на реализацию образовательных программ: 1.1 Укрепление материально-технической базы; 1.2 Приобретение методической и специальной литературы, программных продуктов; 1.3 Материальное стимулирование педагогический работников 2. Финансирование из местного бюджета согласно ПФХД. 2.1. Курсовая подготовка и переподготовка работников; 2.2 Оплата командировочных расходов;</p>
<p>Программа (стратегия, план) финансирован ия внедрения модели учительского роста в образовательн ой организации</p>	<p>1. Анализ и актуализация локальных актов школы: -Положение об оплате труда работников; - Учетная политика. 2. Разработка ПФХД в соответствии. 3. Разработка и утверждение критериев стимулирования качества труда педагогических работников.</p>
<p>План контроля за реализацией Программы финансирован ия внедрения модели учительского роста в образовательн ой организации</p>	<p>1. Внутренний финансовый аудит. 2. Внешний финансовый аудит (счетная палата, ФСС РФ, ПФР РФ, налоговая служба, учредитель и другие вышестоящие органы). 3. Управляющий совет. 4. Размещение информации на официальном сайте учреждения о расходовании денежных средств. 5. Публичный отчет о расходовании денежных средств.</p>
<p align="center">Материально-техническая обеспеченность модели учительского роста в</p>	

образовательной организации	
Модель материально-технического обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной организации	<p>Материально-техническая обеспеченность КМУР предполагают:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Изменение качества условий педагогов. 2)обеспечение физической и психологической безопасности, без рисков для здоровья. 3)определение путей финансирования материально-технического обеспечения КМУР через бюджетные средства. 4)создание информационно-образовательной среды для планирования образовательного процесса каждым учителем, обеспечение необходимыми ИКТ-инструменты деятельности. 5)обеспечение инновационного процесса современными технологиями и техническими средствами; 6)сохранение и развитие материально-технической базы учреждения; 7)ресурсная поддержка образовательных проектов педагогов; 8)автоматизация рабочих мест педагогов. 9)оснащение образовательного учреждения защитными средствами, обеспечивающими защиту педагогических и других работников, обучающихся в условиях чрезвычайных ситуаций.
Программа (стратегия, план) материально-технического обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной организации	<ol style="list-style-type: none"> 1)Разработка, согласование и утверждение расходов по укреплению материально-технической базы ОУ. 2)Пополнение фонда школьной библиотеки (пополнение медиатеки). 3)Определение перечня учебников, учебных и методических пособий для педагогов. 4)Улучшение оснащённости учебных кабинетов. 5)Обеспечение технических ресурсов для повышения доступности дистанционного образования, повышения квалификации и переподготовки учителей. 6)Создание информационной базы об имеющемся в учреждении материально-техническом обеспечении. 7)Стимулирование педагогов, вносящих особый вклад в создание элементов образовательной инфраструктуры. 8)Систематический анализ достаточности ресурсной базы для реализации всех компонентов КМУР. 9)Участие педагогов и всего образовательного учреждения в федеральных, региональных проектах и в грантовой деятельности для расширения возможностей развития ресурсной базы.
План контроля за реализацией Программы материально-технического обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной организации	<ol style="list-style-type: none"> 1) Эффективность вложения бюджетных средств в укрепление материально-технического обеспечения КМУР. 2) Анализ деятельности по изучению материально-технического потенциала школы, выявлению проблем, определение пути их решения; 3) Мониторинг обеспечения современными технологиями и техническими средствами.

организации		
Организационно-кадровое обеспечение		
Модель организационно-кадрового обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной организации	<p>-изучение кадрового состава;</p> <p>-участие педагогов школы на постоянно действующих курсах, семинарах в системе методической службы муниципалитета и края;</p> <p>-создание условий для профессионального развития и роста педагогов;</p> <p>-участие педагогов школы в профессиональных конкурсах педагогического мастерства разного уровня;</p>	
Программа (стратегия, план) развития кадрового потенциала при внедрении модели учительского роста в образовательной организации (описание технологии и структуры проведения мероприятий по укреплению кадрового потенциала школы)	Создание правовых, организационных условий для роста общекультурной компетентности педагога и его профессионального роста	<p>-совершенствование нормативного документо-оборота школы ,позволяющего обеспечить стабильные, условия, благоприятные для проф. роста педагогов:</p> <p>- совершенствование методического и профессионального мастерства учителей; развитие их творческого потенциала;</p> <p>– освоение современных методик и технологий обучения.</p> <p>- обеспечение системы методической работы, направленной на создание целостного образовательного пространства, стимулирующего это развитие;</p>
	Совершенствование управленческой компетенции администрации образовательной организации	<p>-формирование у администрации знания и понимания сущности происходящих перемен в стране, их нормативно-правовое обеспечение;</p> <p>- формирование навыков планирования стратегии развития школы;</p> <p>- повышение педагогического мастерства и управленческой компетентности всех участников управления школой.</p>
	Научно-методическое сопровождение педагогов	<p>-диагностика, анализ уровня профессиональной компетенции педагога;</p> <p>- реализация маршрута научно- методического сопровождения(консультирование, обучение, стимулирование педагогической активности ,коррекция самообразовательной деятельности)</p> <p>-оценка, анализ результатов формирования профессиональной компетенции педагога(наличие позитивной динамики в повышении квалификации педагогов, уровня их профессиональной компетентности ,развитие готовности педагогов к дальнейшему</p>

		самообразованию).
	Повышение мотивации профессиональной деятельности педагогов	-система моральных и материальных стимулов для лучших учителей; -создание условий для удовлетворения мотивов потребностей продуктивной деятельности педагогов; - создание условий новому поколению педагогических кадров; - создание условий для различного рода достижений, признания заслуг, ответственности, возможности для карьерного роста (умения + навыки + опыт деятельности + качественный результат).
План контроля за реализацией Программы (стратегии, плана) развития кадрового потенциала при внедрении модели учительского роста в образовательной организации	<p>-информирование общественности о ходе и результатах реализации Программы;</p> <p>- оценка важности и срочности решения вновь возникающих задач на основе их классификации;</p> <p>-контроль и мониторинг, оценка результатов формирования актуальных профессиональных компетенций, изучение и обобщение успешного опыта;</p> <p>-контроль тьюторского центра сопровождения развития кадрового потенциала школ, функционирующих в сложных социальных условиях;</p> <p>-проведение диагностических мероприятий по определению уровня профессиональной компетентности педагога в школах- проведения самооценки педагогами уровня соответствия качества своей профессиональной деятельности требованиям профессионального стандарта;</p> <p>- планирование деятельности профессиональных сообществ (проблемных и творческих групп, методических объединений, стажерских площадок) по повышению квалификации педагогов, с учетом полученных результатов диагностики и самодиагностики.</p>	
Научно-методическое сопровождение		
Информационно-методическое сопровождение педагогов	<p>Обеспечивает:</p> <p>- всесторонность и регулярность информации о современных требованиях к деятельности педагога и опыте других образовательных организаций, об эффективных подходах, формах и методах организации деятельности обучающихся;</p> <p>- организацию информационного обмена между специалистами.</p> <p>Формы:</p> <p>семинары, консультации специалистов, методические выставки, методические рекомендации, создание информационного банка педагогического опыта работы, обеспечение методическими разработками.</p>	
Консультативно-	Обеспечивает помощь педагогам:	

<p>методическое сопровождение деятельности педагогов</p>	<ul style="list-style-type: none"> - в составлении авторской программы; - в разработке новой образовательной технологии.; - в проведении комплексного анализа и оценки результатов профессиональной деятельности. <p>Формы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - консультирование по вопросам формирования мотивации к учебной деятельности; - тренинговые группы с учётом профессиональных, квалификационных и личностных особенностей педагогов; - 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 освоения конкретных приёмов; - открытые занятия, взаимопосещения, мастер-классы, профессиональные тренинги, обучающие игры, конкурсы, семинары, творческие отчёты).
<p>Учебно-методическое сопровождение деятельности педагогов</p>	<p>Обеспечивает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обогащение методического арсенала; - формирование дополнительных компетенций; - восполнение имеющихся дефицитов предметных и технологических знаний; - развитие опыта решения профессиональных задач. <p>Формы:</p> <p>различного рода обсуждения и беседы с различными специалистами; консультации с экспертами в организациях, реализующих программы повышения квалификации и переподготовки педагогов с получением документа о повышении квалификации; применение инновационных технологий: «Развитие критического мышления через чтение и письмо», метода проектов, информационных технологий; консультирование, супервизия (помощь в разработке ситуации и сопровождение в ее решении), коучинг (репетиторство, тренировка) и др.</p>
<p>Направления обновления содержания общего образования</p>	<p>1. Гуманизация образования предполагает создание в обществе правовых, материальных, психолого-педагогических условий, направленных на:</p> <p>признание в одинаковой мере высшей ценностью личность каждого участника образовательного процесса;</p> <p>защиту достоинств, прав и свобод личности в учебном процессе;</p> <p>бережное отношение к ребенку и научное изучение его личности.</p> <p>2. Демократизация образования обеспечивает расширение прав, образовательного выбора учителей, учащихся и их родителей;</p> <p>активное их участие в управлении делами своих коллективов, школы в целом; развитие школьного самоуправления.</p> <p>3. Повышение культуросообразности школьного образования предполагает:</p> <p>максимальное использование в обучении школьников культуры той среды, к которой принадлежит учебное заведение (культуры нации, страны, региона);</p> <p>учет динамики изменений изучаемых научных идей, теорий в контексте развития мировой культуры;</p>

	<p>принятие обучающимися общечеловеческих, культурных ценностей, правовых и нравственно-эстетических норм жизнедеятельности в социуме, развитие у учащихся плюралистического мировоззрения.</p>
--	---

4. Широкая дифференциация содержания образования в зависимости от типа школ, профиля классов, учебного предмета, которая направлена на более полный учет интересов, возможностей и индивидуальных особенностей учащихся.

5. Стандартизация школьного образования, которая призвана обеспечить доступность, эффективность и качество образования.