МОДЕЛЬ УЧИТЕЛЬСКОГО РОСТА

ДЛЯ ШКОЛ С НИЗКИМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОБУЧЕНИЯ И ШКОЛ,

ФУНКЦИОНИРУЮЩИХ В НЕБЛАГОПРИЯТНЫХ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛОВИЯХ, В ТАХТАМУКАЙСКОМ РАЙОНЕ

Общепринятые сокращения, используемые в модели:

АРИПК - Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования Республики Адыгея «Адыгейский республиканский институт повышения квалификации»

УО – Управление образования МО «Тахтамукайский район»

МКУ «ИМЦ» – Муниципальное казенное учреждение «Информационно-методический центр»

ОО – образовательная организация

МУР в ТР –модель учительского роста для школ с низкими результатами обучения и школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях в Тахтамукайском районе

ММУР – муниципальная модель учительского роста

ШНРО – школа с низкими результатами обучения

ШФНСУ – школа, функционирующая в неблагоприятных социальных условиях

ОВЗ – ограниченные возможности здоровья

ТЖС – трудная жизненная ситуация

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Компоненты модели** | | **Описание компонента** | |
| **Цель** | | Создание благоприятной среды в ОО для профессионального роста педагогов, формирование и развитие профессиональных компетенций педагогов, их ценностного отношения к деятельности, личностной заинтересованности с целью достижения высокого профессионального результата | |
| **Задачи** | | 1. Создание условий для профессионального роста педагогов.  2. Совершенствование системы управления образовательной организацией.  3. Повышение профессиональной мотивации педагогов.  4. Методическое сопровождение педагогов | |
| **Специфика образовательной организации** | | - низкие результаты обучения (МБОУ «СШ № 2,9,12,20») ;  - снижение количества обучающихся, имеющих высокую учебную мотивацию (МБОУ «СШ № 2, 9,12,20») ;  - ограничение доступа к Интернет-ресурсам, что препятствует организации полноценного дистанционного обучения обучающихся и педагогов, а также использования электронных образовательных ресурсов в учебном процессе (МБОУ «СШ № 2,;  - старение педагогического коллектива (МБОУ «СШ № 16,20»);  - небольшое количество молодых специалистов «МБОУ «СШ № 9,20»);  - дефицит высококвалифицированных педагогических кадров (МБОУ «СШ № 2, 9, 12, «ОШ № 16»);  - отсутствие финансирования дополнительного образования педагогов (МБОУ «СШ № 2,9,12,16,20»;  - низкий уровень образования и педагогической культуры родительской общественности (МБОУ «СШ № 2, 20, ОШ №16,»);  - неполные и многодетные семьи «МБОУ «СШ № № 2,9,20»);  - сложный контингент обучающихся (отсутствие возможностей выявления талантливых и одаренных обучающихся; увеличение доли обучающихся с ОВЗ) МБОУ «СШ № 2,9,12 ,20, ОШ № 16»);  - наличие обучающихся из семей мигрантов и разных национальностей (МБОУ «ОШ № 16») | |
| **Категории участников** | **Реализуемые мероприятия** | | |
| **Муниципальные органы управления образованием** | | - разработка муниципальных программ повышения качества образования для ШНРО и ШФСНУ в Тахтамукайском районе;  - методическое и тьюторское сопровождение кураторов школ-лидеров;  - проведение идентификации группы ШНРО; мониторинг образовательных результатов по итогам всероссийских проверочных работ, национальных исследований качества образования, муниципальных диагностических работ, пробных экзаменов для обучающихся 9 и 11 классов по предметам ГИА в школах с низкими результатами обучения и в школах, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях;  - проведение модельных семинаров для директоров и заместителей директоров – развитие управленческого потенциала и совершенствование управленческих навыков;  - проведение модельных семинаров для педагогических работников школ по предметным областям (русский язык, математика, обществознание) из ШНРО и ШФСНУ с целью освоения технологий работы в условиях кадровых дефицитов и образовательных пробелов обучающихся;  - обеспечение сотрудничества ОО района;  - распространение регионального опыта поддержки ШСРО и ШФСНУ. | |
| **МКУ «ИМЦ»** | | - разработка муниципальных моделей учительского роста для ШНРО и ШФСНУ  - проведение модельных семинаров для директоров и заместителей директоров – развитие управленческого потенциала и совершенствование управленческих навыков;  - распространение муниципального опыта поддержки ШНРО и ШФСНУ  - проведение модельных семинаров для педагогических работников школ по предметным областям (русский язык, математика, обществознание) из ШСНРО и ШФСНУ с целью освоения технологий работы в условиях кадровых, профессиональных дефицитов и образовательных пробелов обучающихся;  - обеспечение сотрудничества ОО с АРИПК | |
|  | |  | |
| **Школы-кураторы** | | - заключение партнерских соглашений между ШСНРО и ШФСНУ и ОО с высокими результатами обучения;  - методическое и тьюторское сопровождение кураторами школ-лидеров педагогов, работающих в ШСНРО и ШФСНУ, по вопросам повышения качества знаний обучающихся; | |
| Администрация ШСНРО и ШФСНУ | | - разработка школьной программы перехода в эффективный режим работы для ШСНРО и ШФСНУ;  - заключение партнерских соглашений между ШСНРО и ШФСНУ и ОО с высокими результатами обучения;  - участие в обучающих мероприятиях АРИПК, муниципальных органов управления образованием;  - распространение школьного опыта работы по переходу ОО в эффективный режим работы;  - создание правовых, организационных условий для профессионального роста и мотивации педагогов. | |
| Руководители школьных методических объединений | | *методическое сопровождение педагогов:*  - консультирование;  - развитие системы школьных традиций для педагогов;  - разработка авторских образовательных программ;  - разработка методических материалов, рекомендаций для педагогов;  - участие в различных формах методической работы педагогов;  - оказание помощи участникам профессиональных конкурсов;  - обобщение передового педагогического опыта учителей;  *информационно-методическое сопровождение педагогов:*  - регулярное информирование об эффективных подходах, формах и методах организации деятельности обучающихся, о современных требованиях к деятельности педагога и об опыте других ОО;  - организация информационного обмена между педагогами;  - 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;  - мероприятия по обмену опытом;  *учебно-методическое сопровождение деятельности педагогов:*  - развитие профессиональных компетенций;  - диагностирование затруднений учителей и планирование работы по их устранению и недопущению;  - восполнение дефицитов предметных и технологических знаний;  - развитие опыта решения профессиональных задач | |
| Педагоги (учителя начальных классов; педагоги-предметники) | | - овладение педагогами профессиональными компетенциями для эффективной профессиональной деятельности;  - участие в тренингах, направленных на раскрытие внутреннего потенциала педагога;  - участие в различных формах методической работы;  - самообразование;  - повышение квалификации посредством курсовой подготовки;  - участие в работе тренинговых групп с учётом особенностей педагогов;  - формирование умений комбинировать элементы теории и практики, умело интегрировать педагогические технологии, формы и методы обучения с целью достижения новых образовательных результатов у обучающихся | |
| Классные руководители | | - повышение профессиональной компетенции в области владения современными воспитательными технологиями;  - повышение квалификации по вопросам конфликтологии и медиации;  - анализ и оценка индивидуальных особенностей обучающихся, состояния и условий семейного воспитания, становления и формирования классного коллектива | |
| Социальный педагог | | - мониторинг социального паспорта школы;  - составление планов работы с обучающимися «группы риска», детьми, находящимися в ТЖС, социально неблагополучными семьями;  - организация системы профилактики в образовательной организации | |
| Педагог-психолог | | - проведение психологических тренингов, направленных на раскрытие внутреннего потенциала, повышение профессиональной мотивации; развитие психологической культуры; профилактику и коррекцию профессионального выгорания педагогов;  - проведение групповых занятий и индивидуальных консультаций по формированию управленческих компетенций, менеджерских способностей администрации образовательной организации;  - обеспечение психологического сопровождения обучающихся и педагогов в образовательном процессе;  - проведение диагностических процедур;  - формирование рекомендаций по работе с отдельными категориями обучающихся | |
| Библиотекарь | | - 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.) | |
| Условия реализации в ШНРО и ШФСНУ | |
| Нормативно-правовые | - Положение о ММУР;  - Муниципальная программа повышения качества образования в МО.  - Школьная программа перехода в эффективный режим работы ШСНРО и ШФСНУ;  - Договор о сетевом взаимодействии с образовательными учреждениями района или города;  - План внедрения (дорожная карта) ММУР;  *-* План внутреннего контроля внедрения ММУР в образовательной организации |
| Финансово-экономические | *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 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 |
| Материально-технические | - оснащение необходимым оборудованием (компьютерный класс, оснащение кабинетов мультимедийными проектами 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 | - создание правовых, организационных условий для повышения профессиональной компетентности педагога;  - совершенствование управленческой компетенции администрации ОО;  - методическое сопровождение;  - повышение профессиональной мотивации педагогов |
| Научно-методические | *1. Информационно-методическое сопровождение педагогов:*  - всесторонность 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;  *2. Консультативно-методическое сопровождение деятельности педагогов:*  - помощь педагогу в составлении рабочей программы, решении конкретной методической проблемы, освоении новых образовательных технологий, проведении самоанализа;  - анализ оценки результатов профессиональной деятельности педагогов;  - организация взаимного обучения педагогов;  - распространение педагогического опыта (открытые занятия, мастер-классы, обучающие игры, семинары, конкурсы и т.д.);  *3. Учебно-методическое сопровождение деятельности педагогов:*  - организация консультирования со специалистами АРИПК;  - оказание помощи в анализе учебных ситуаций и организация сопровождений по их решению;  - пополнение учебно-методической базы ОО |
| **Ожидаемые результаты и риски внедрения МУР в РА** | | | |
| Ожидаемые результаты | | - повышение качества образования ШСНРО и ШФСНУ;  - укрепление социального статуса педагога;  - сокращение в муниципальном образовании количества ШСНРО и ШФСНУ;  - совершенствование муниципальной системы профессионального роста педагогических работников, способствующей формированию профессиональных компетенций и привлечению молодых специалистов;  - укрепление кадрового потенциала ШСНРО и ШФСНУ;  - развитие партнерских отношений между ШСНРО и ШФСНУ и ОО с высокими результатами обучения | |
| Риски | | *нормативно-правовые:*  - отсутствие отдельных нормативно-правовых документов;  *материально-технические:*  - недостаточная материально-техническая база для внедрения муниципальной модели учительского роста;  *социально-педагогические:*  - 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 | |