

**Комплексная Модель учительского роста
в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении – открытая (сменная) общеобразовательная школа №1
города Искитима Новосибирской области**

Комплексная модель учительского роста	<i>МБОУ ОСОШ № 1</i>
Цель	Повышение уровня профессиональной компетентности, карьерного роста и социального статуса учителей педагогического коллектива школы через активизацию самообразовательной позиции каждого учителя и создание эффективной внешней и внутренней образовательной среды
Задачи	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка программы повышения квалификации по развитию профессионального роста учителя с учетом специализации учителя и перечня направлений обновления содержания общего образования. 2. Создание условия для самоанализа педагогической деятельности и определения индивидуальной траектории профессионального развития педагога. 3. Создание системы по поддержке, развитию и интеграции положительного опыта педагогов школы. 4. Оказание консультативной помощи учителям по разным вопросам методики преподавания предмета, новым образовательным технологиям, работе с семьей и с «трудными» обучающимися. 5. Формирование пакета диагностических методик для проведения мониторинга профессиональной деятельности учителя по основным направлениям модернизации образования, основных показателей качества образования. 6. Создание образовательной среды, стимулирующей каждого педагога на развитие своего потенциала и обеспечивающей карьерный рост учителя.
Специфика образовательной организации	<p>МБОУ О(С)ОШ № 1 работает в сложных социальных условиях и имеет низкие результаты обучения. Школа выполняет функцию по поддержке социально слабых групп подростков и молодежи, совмещающей работу с учебой, по предоставлению им возможности получения основного общего и среднего образования, предлагая удобный для совмещения с работой график и разнообразие форм обучения. Особенности МБОУ О(С)ОШ № 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сложный контингент обучающихся (разновозрастный состав, увеличение количества детей с девиантным поведением и ЗПР, матерей-одиночек); - низкая мотивация к обучению учащихся; - низкий уровень образования и педагогической культуры родительской общественности;

	<ul style="list-style-type: none"> -высокий уровень родительского неблагополучия; - старение педагогического коллектива; -эмоциональное выгорание учителей.
Категории участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала	<ul style="list-style-type: none"> – администрация образовательной организации; – руководители школьных методических объединений; – педагоги (учителя-предметники, социальный педагог, педагог-психолог, классные руководители, библиотекарь); – администрация и педагоги организаций-участников сетевого взаимодействия (школ, вузов, институтов и академий переподготовки и повышения квалификации работников образования, центров дополнительного образования детей); – специалисты управления образования г.Искитима
Функции участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала	
Администрация образовательной организации	<ul style="list-style-type: none"> - Общее руководство разработкой и реализацией программы. - Регулирование и коррекция образовательных процессов, связанных с реализацией программы. - Внедрение эффективных способов работы с педагогическим коллективом. - 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. - Совершенствование профориентационной работы по формированию положительного имиджа профессии учителя. - Осуществление взаимосвязи со структурами, участвующими в реализации программы. - Анализ и обобщение результатов реализации программы.
Руководители школьных методических объединений	<ul style="list-style-type: none"> - организация работы, направленной на повышение методического уровня каждого учителя; - подготовка методических рекомендаций для работы по программе; - определение критериев эффективности реализации программы; - разработка и обработка новых педагогических форм, способов и методов работы по реализации программы; - обобщение передового педагогического опыта учителей профильного объединения, отработка и совершенствование механизмов распространения педагогического опыта; - диагностирование затруднений учителей и планирование работы по их устранению и недопущению; - организация системы работы с молодыми специалистами;

	<ul style="list-style-type: none"> - оказание помощи учителю в разработке рабочих программ; - оказание методической помощи в подготовке уроков, подборе дидактических материалов, наглядных пособий, учебников и учебных пособий, дополнительной литературы, а также в выборе форм проведения занятий, контроля знаний; - педагогическое сопровождение учителя в процессе его профессиональной деятельности и педагогическая поддержка в соответствии с его профессиональными потребностями с целью достижения поставленных перед школой задач.
Учителя-предметники	<ul style="list-style-type: none"> - обобщение и систематизация материалов и результатов собственной педагогической деятельности через анализ и самоанализ; - повышение методической активности через выступления на педагогических советах, семинарах, методических конференциях и других мероприятиях с опытом работы; - изучение и внедрение в педагогическую практику прогрессивных педагогических технологий; - приобретение навыков эмоционального саморегулирования; - гармонизация отношений со школьной средой и самим собой.
Социальный педагог	<p>Для оказания помощи учителям в организации индивидуальной работы с учащимися:</p> <ul style="list-style-type: none"> - постановка «социального диагноза» (изучение личностных особенностей и социально – бытовых условий жизни детей, семьи, социального окружения) установление причин отклоняющегося поведения детей и подростков, причин социального неблагополучия семьи; - содействие выявлению одаренных детей, а также детей с эмоциональными и интеллектуальными задержками в развитии; - определение перспектив процесса саморазвития и самовоспитания личности; - планирование социально-педагогической работы на основе серьезного анализа результатов за предыдущий период времени; - осуществление коррекции всех воспитательных влияний, оказываемых на детей и подростков как со стороны семьи, так и социальной среды, в том числе и неформальной; - организация системы профилактических мер по предупреждению отклоняющегося (девиантного) и преступного (делинквентного) поведения детей и подростков; - организация системы мер социального оздоровления семьи, своевременное оказание социально-правовой и другой помощи семьям и детям социального риска. - организация социально значимой деятельности детей и подростков; - взаимодействие с органами социальной защиты; - оказание помощи в разрешении межличностных конфликтов; - осуществление связи в интересах ребенка между семьей, образовательным учреждением и ближайшим

	окружением ребенка.
Педагог-психолог	<ul style="list-style-type: none"> - психологическая диагностика проблемы низких результатов обучения; разработка плана мероприятий, рекомендаций для педагогического коллектива по преодолению проблемы низких результатов обучения; - психологическое сопровождение детей с особенностями развития; обучающихся 9 и 12 классов при подготовке к государственной итоговой аттестации; обучающихся, находящихся в сложных социальных условиях; - помощь учителям при разработке и реализации программ для адаптации детей с отклоняющимся поведением. - регулярный анализ и обсуждение с педагогами результатов и проблем преподавания (методические объединения, педсоветы).
Классные руководители	<ul style="list-style-type: none"> - взаимодействие с педагогами, работающими в классе; - регулирование межличностных отношений между детьми, взаимоотношений с педагогами, с окружающими людьми.
Администрация и профессорско-преподавательский состав организаций-участников сетевого взаимодействия	<ul style="list-style-type: none"> - экспертиза программных документов школы; - научно-методическое сопровождение развития учителя; - 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.
Документальное обеспечение модели учительского роста в образовательной организации	
Примерная локальная нормативная база внедрения модели роста 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

	<p>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.)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 разработку критериев). <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 о Совете родителей (законных представителей) ОО. - Положение об организации и проведения публичного отчета ОО. 	
<p>Программа (стратегия, план) внедрение модели учительского роста в образовательной 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 педагогический совет, административные совещания, работы методических объединений и управленческих советов школы.</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</p>	

	педагогических работников по внедрению адаптированной модели	№	Мероприятие	результат	Отчетная документация	ответственный
		1	Создание совета и рабочей группы	Создание совета и рабочей группы для управления программой учителя роста педагогических работников школы с низкими результатами обучения	Положение о создании рабочей группы	Руководители региональных, муниципальных органов управления образованием, руководители общеобразовательных организаций
		2	Анализ нормативного правового обеспечения образовательной организации, регламентирующей	Анализ нормативного правового обеспечения, с целью повышения качества	Аналитическая записка	Руководитель ОО

			щего формирование модели учительского роста и поддержки школьной педагогической команды с целью повышения качества образования в школе с низкими результатами обучения	образования в школах с низкими результатами обучения			
		3	Разработка анкет - для изучения запросов родителей по использованию часов инвариативной части учебного плана. - для выявления затруднений педагогов, сопротивления педагогов по внедрению	Проведение анкетирования, опроса с целью выявления запросов родителей по использованию часов инвариативной части учебного плана, затруднений педагогов, связанных с	Анкеты, результаты опроса родителей, педагогов	Рабочая группа	

			модели учительского роста	внедрением модели учительского роста		
		4	Педсовет «Анализ работы школы по введению модели учительского роста в образовательной организации»	Педсовет	Протокол	Руководитель общеобразовательной организации, зам.директора по УВР, ВР
		5	Анализ имеющихся педагогических кадров, с целью определения актуальных потребностей в создании единого информационного пространства для педагогических работников школ с низкими результатами обучения	Анализ педагогических кадров с целью определения актуальных потребностей повышения качества образования в школах с низкими результатами обучения	Аналитическая записка	Руководитель общеобразовательной организации, рабочая группа
		6	Мониторинг по внедрению	Мониторинг учительского	мониторинг	Руководитель общеобразовательной

			<p>модели учительского роста (методическое обеспечение, внеурочная занятость, результативнос ть обучения)</p>	<p>роста, с целью выявления повышения качества образования в школе с низкими результатами обучения</p>		<p>й организации, рабочая группа</p>
	<p>Этап первичной реализации адаптированной модели, мониторинга достижимых результатов и коррекции адаптированной модели</p>	<p>1. Мониторинг образовательной деятельности школы по итогам года. 2. Анализ активности и результативности участия педагогов в профессиональных конкурсах, конференциях. 3. Анкетирование участников образовательного процесса. 4. Диагностика эффективности использования педагогических технологий.</p>				
<p>Программа (план) внутреннего контроля внедрения модели учительского роста в образовательной организации</p>	<p>1. Анализ реализации целей, задач и результатов программы повышения квалификации членов педагогического коллектива. 2. Проектирование деятельности педагогического коллектива школы на новом этапе развития. 3. Обобщение и презентация опыта работы по обновлению целей, структуры содержания образования, использования новых технологий в достижении нового качества образования.</p>					
<p>Финансово-экономическая обеспеченность модели учительского роста в образовательной организации</p>						
<p>Модель финансирования внедрения модели учительского роста в образовательной 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 (в том числе заработная плата и страховые взносы с заработной платы); 2. Финансирование из местного бюджета согласно плана ФХД. 2.1. Курсовая подготовка и переподготовка работников;</p>					

	<p>2.2 Оплата командировочных расходов (проезд, суточные);</p> <p>2.3. Оплата информационно-образовательных услуг привлеченным специалистам.</p>
<p>Программа (стратегия, план) финансирования внедрения модели учительского роста образовательной организации</p>	<p>1. Анализ и актуализация локальных актов школы: -Положение об оплате труда работников; - Учетная политика.</p> <p>2. Разработка плана ФХД в соответствии с МУР (КПК, укрепление МТБ и т.д.)</p> <p>3. Разработка и утверждение критериев стимулирования качества труда педагогических работников.</p> <p>4. Подготовка документации заявки к проведению электронных аукционов.</p>
<p>План контроля за реализацией Программы финансирования внедрения модели учительского роста образовательной организации</p>	<p>1. Внутренний финансовый аудит.</p> <p>2. Внешний финансовый аудит (счетная палата, ФСС РФ, ПФР РФ, налоговая служба, учредитель и другие вышестоящие органы).</p> <p>3. Управляющий совет (рассмотрение с согласование статьи расходов внебюджетных средств, ознакомление с исполнением статей расходов ФХД).</p> <p>4. Размещение информации на официальном сайте учреждения о расходовании денежных средств.</p> <p>5. Публичный отчет о расходовании денежных средств.</p>
<p>Материально-техническая обеспеченность модели учительского роста в образовательной организации</p>	
<p>Модель материально-технического обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной организации</p>	<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: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Бюджетные средства. ✓ Спонсорские средства. ✓ Социальное партнёрство. 4) Создание информационно-образовательной среды для планирования образовательного процесса каждым учителем, обеспечение необходимыми ИКТ-инструментами деятельности. 5) Обеспечение инновационного процесса современными технологиями и техническими средствами; 6) Сохранение и развитие материально-технической базы учреждения; 7) Ресурсная поддержка образовательных проектов педагогов.
<p>Программа</p>	<p>1) Разработка, согласование и утверждение расходов на укрепление материально-технической базы ОУ.</p>

<p>(стратегия, план) материально-технического обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной организации</p>	<p>2) Пополнение фонда школьной библиотеки (увеличение книжного фонда, пополнение медиатеки). 3) Определение перечня учебников, учебных и методических пособий для педагогов, работающих по разным основным образовательным программам в соответствии с контингентом учащихся. 4) Улучшение оснащённости учебных кабинетов. 5) Обеспечение технических ресурсов для повышения доступности дистанционного образования, повышения квалификации и переподготовки учителей. 6) Максимально-полезное использование освобождающихся площадей школы для расширения образовательного пространства учреждения. 7) Оптимизация номенклатуры средств обучения, учебно-лабораторного и научного оборудования. 8) Создание информационной базы об имеющемся в учреждении материально-техническом обеспечении. 9) Стимулирование педагогов, вносящих особый вклад в создание элементов образовательной инфраструктуры. 10) Систематический анализ достаточности ресурсной базы для реализации всех компонентов КМУР. 11) Участие педагогов и образовательного учреждения в федеральных, региональных проектах и в грантовой деятельности для расширения возможностей развития ресурсной базы.</p>
<p>План контроля за реализацией Программы материально-технического обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной организации</p>	<p>1) Эффективность вложения бюджетных, и внебюджетных 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.</p>
<p>Организационно-кадровое обеспечение</p>	
<p>Модель организационно-кадрового обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной</p>	<p>-изучение кадрового состава; - планирование и организация работы методического совета школы по повышению уровня профессионального мастерства педагогов школы; -участие педагогов школы на постоянно действующих курсах, семинарах в системе методической службы; -создание условий для профессионального развития и роста педагогов; -участие педагогов школы в профессиональных конкурсах педагогического мастерства; -организация работы по подготовке учителей для участия в городских и областных конкурсах, семинарах и конференциях, педагогических чтениях.</p>

организации		
<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)</p>	<p>Создание правовых, организационных условий для роста общекультурной компетентности педагога и его профессионального роста</p>	<p>-совершенствование нормативного документооборота школы ,позволяющего обеспечить стабильные, условия, благоприятные для проф. роста педагогов: - совершенствование методического и профессионального мастерства учителей; развитие их творческого потенциала; – освоение современных методик и технологий обучения. - обеспечение системы методической работы, направленной на создание целостного образовательного пространства, стимулирующего это развитие;</p>
	<p>Совершенствование управленческой компетенции администрации образовательной организации</p>	<p>-формирование у администрации знания и понимания сущности происходящих перемен в стране, их нормативно-правовое обеспечение; - формирование навыков планирования стратегии развития школы; - повышение педагогического мастерства и управленческой компетентности всех участников управления школой.</p>
	<p>Научно-методическое сопровождение педагогов</p>	<p>-диагностика, анализ уровня профессиональной компетенции педагога; - определение маршрута научно- методического сопровождения(психологическая диагностика и выявление профессиональных затруднений); - реализация маршрута научно- методического сопровождения(консультирование, обучение, стимулирование педагогической активности ,коррекция самообразовательной деятельности) -оценка, анализ результатов формирования профессиональной компетенции педагога(наличие позитивной динамики в повышении квалификации педагогов, уровня их профессиональной компетентности ,развитие готовности педагогов к дальнейшему самообразованию).</p>
	<p>Повышение мотивации профессиональной деятельности педагогов</p>	<p>-система моральных и материальных стимулов для лучших учителей; -создание условий для удовлетворения мотивов потребностей продуктивной деятельности педагогов; - создание условий новому поколению педагогических кадров;</p>

		- создание условий для различного рода достижений, признания заслуг, ответственности, возможности для карьерного роста.
План контроля за реализацией Программы (стратегии, плана) развития кадрового потенциала при внедрении модели учительского роста в образовательной организации		<ul style="list-style-type: none"> - информирование общественности о ходе и результатах реализации Программы; - оценка важности и срочности решения вновь возникающих задач на основе их классификации; - контроль и мониторинг, оценка результатов формирования актуальных профессиональных компетенций, изучение и обобщение успешного опыта; - контроль тьюторского центра сопровождения развития кадрового потенциала школ, функционирующих в сложных социальных условиях; - проведение диагностических мероприятий по определению уровня профессиональной компетентности педагога в школах- <ul style="list-style-type: none"> проведения самооценки педагогами уровня соответствия качества своей профессиональной деятельности требованиям профессионального стандарта; - планирование деятельности профессиональных сообществ (проблемных и творческих групп, методических объединений, стажерских площадок) по повышению квалификации педагогов, с учетом полученных результатов диагностики и самодиагностики.
Научно-методическое сопровождение		
Информационно-методическое сопровождение педагогов		<p>Обеспечивает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - всесторонность и регулярность информации о современных требованиях к деятельности педагога и опыте других образовательных организаций, об эффективных подходах, формах и методах организации деятельности обучающихся; - организацию информационного обмена между специалистами. <p>Формы:</p> <p>семинары, консультации специалистов, методические выставки, методические рекомендации, создание информационного банка педагогического опыта работы, обеспечение методическими разработками.</p>
Консультативно-методическое сопровождение деятельности педагогов		<p>Обеспечивает помощь педагогам:</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;

	<ul style="list-style-type: none"> - 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: «обучения действием», метода проектов, сетевых технологий, игровых технологий, технологии мастерских, информационных технологий; применение методов активного обучения; профессиональный тренинг, модерирование (раскрытие внутреннего потенциала педагога), 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; защиту достоинств, прав и свобод личности в учебном процессе; бережное отношение к ребенку и научное изучение его личности.</p> <p>2. Демократизация образования обеспечивает расширение прав, образовательного выбора учителей, учащихся и их родителей; 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 учебной заведение (культуры нации, страны, региона);</p> <p>учет динамики изменений изучаемых научных идей, теорий в контексте развития мировой культуры;</p>

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

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.