

Рекомендовано региональным УМО (протокол №3 от 23.12.2019)
РЕГИОНАЛЬНАЯ КОМПЛЕКСНАЯ МОДЕЛЬ УЧИТЕЛЬСКОГО РОСТА
В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ, РАБОТАЮЩИХ В СЛОЖНОМ СОЦИАЛЬНОМ КОНТЕКСТЕ,
ИМЕЮЩИХ НИЗКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ДАЛЕЕ – Модель)

Компоненты Модели	Содержание компонентов Модели
Цель	Совершенствование системы профессионального учительского роста, укрепление и повышение социального статуса педагогических работников, повышение качества результатов образовательной деятельности общеобразовательных организаций региона
Задачи:	<p>1. Сформировать нормативные условия для профессионального роста педагогических работников ОО: внести изменения и дополнения в существующую локальную нормативную базу ОО, направленные на повышение результатов обучения и (или) нейтрализацию негативного влияния факторов сложного социального контекста ОО на качество результатов обучения; разработать локальные нормативные акты, связанные с внедрением профессиональных стандартов педагогических работников ОО; внести изменения в систему оценки деятельности ОО и т.д.</p> <p>2. Совершенствовать методические условия для профессионального роста педагогических работников ОО: разработать эффективные механизмы повышения квалификации педагогических работников ОО на основе выявления профессиональных дефицитов педагогических работников, сформировать у педагогов дополнительные компетенции в соответствии с их индивидуальными запросами, позволяющие повысить качество результатов образовательной деятельности, обогатить методический арсенал педагогических работников ОО</p> <p>3. Разработать систему социального партнёрства и сетевого взаимодействия ОО, направленную на развитие профессиональных компетенций педагогических кадров ОО, повышение социального статуса педагогических работников во внешней среде ОО, повышение качества результатов образовательной деятельности ОО.</p>
Специфика ОО, работающих в сложном социальном контексте, имеющих низкие результаты обучения в региональной (муниципальной) системе образования	<p>Школа функционирует в сложных социальных условиях, неразвита социальная инфраструктура, преобладает население с низким социальным статусом и низкой профессиональной квалификацией, семьи, находящиеся в трудной жизненной ситуации, мигранты, население в микрорайоне школы стремительно уменьшается, отсутствуют возможности для устойчивой профессиональной занятости населения и др.</p> <p>Школа с низкими результатами обучения - общеобразовательная организация, которая на протяжении трех и более лет не обеспечивает достижение всеми учащимися базовых результатов обучения в рамках форм государственного оценивания (ЕГЭ, ОГЭ, ВПР), что препятствует возможности реализации их права на образование в течение всей жизни (непрерывное образование).</p>
Субъекты Модели: специалисты сферы образования; педагогические работники ОО, работающих в сложном	<ul style="list-style-type: none"> - специалисты и руководители муниципальных органов управления образованием - руководители муниципальных методических служб, районных методических кабинетов, члены регионального учебно-методического объединения в системе общего образования; - администрация общеобразовательной организации: директор, заместители директора; - руководители школьных методических служб;

<p>социальном контексте, имеющих низкие результаты обучения, и иных представителей системы образования, участвующих в реализации мероприятий</p>	<ul style="list-style-type: none"> - педагогические работники общеобразовательной организации: учителя начального общего образования, учителя-предметники, социальные педагоги, педагоги-психологи, классные руководители, педагоги дополнительного образования, воспитатели групп продлённого дня, социальные педагоги, дефектологи, библиотекари); - администрация и работники организаций-участников сетевого взаимодействия (вузов, институтов развития образования, центров и ОО дополнительного образования детей)
	<p>Функции субъектов Модели</p>
<p>Специалисты и руководители муниципальных органов управления образованием</p>	<ul style="list-style-type: none"> -создание правовых, организационных условий для роста общекультурной компетентности педагога и его профессионального роста; -стимулирование труда педагога материальными средствами; -обеспечение стимулирования труда педагогов ресурсными средствами, позволяющими экономить время педагога или распределять его более эффективно; - повышение мотивации профессиональной деятельности педагогов; - стимулирование труда педагогов статусными средствами, повышающими роль педагога в коллективе; -удовлетворение социальных потребностей педагогов; - организация и обеспечение сетевого взаимодействия с вузами, институтом развития образования, центрами и ОО дополнительного образования детей и др.;
<p>Руководители муниципальных методических служб, районных методических кабинетов, члены регионального учебно-методического объединения в системе общего образования</p>	<ul style="list-style-type: none"> - развитие кадрового потенциала общеобразовательных организаций; - повышение мотивации профессиональной деятельности педагогов; - организация мероприятий по обмену опытом педагогической деятельности: - создание информационного банка передового педагогического опыта работы и организация информационного обмена на межмуниципальном и межшкольном уровнях; - информирование о новых образовательных технологиях, об эффективных подходах, формах и методах организации деятельности обучающихся и иных инновациях в практике деятельности общеобразовательных организаций; - информирование о современных требованиях к деятельности педагога; - организация участия общеобразовательных организаций в сетевом взаимодействии с вузами, институтом развития образования, центрами и ОО дополнительного образования детей, специалистами органов управления образованием и др.;
<p>Администрация образовательной организации</p>	<ul style="list-style-type: none"> -создание правовых, организационных условий для роста общекультурной компетентности педагога и его профессионального роста; -стимулирование труда педагога материальными средствами; -стимулирование труда педагогов интеллектуально-творческими средствами, способствующими образовательному и профессиональному росту педагога; -обеспечение стимулирования труда педагогов ресурсными средствами, позволяющими экономить время педагога или распределять его более эффективно; -повышение мотивации профессиональной деятельности педагогов;

	<ul style="list-style-type: none"> -стимулирование труда педагогов статусными средствами, повышающими роль педагога в коллективе; - удовлетворение социальных потребностей педагогов; -обеспечение участия в сетевом взаимодействии с вузами, институтом развития образования, центрами и ОО дополнительного образования детей, специалистами органов управления образованием; - анализ и диагностика результатов образовательной деятельности общеобразовательной организации.
Руководители школьных методических служб	<p>Организация системы методической работы в ОО:</p> <ul style="list-style-type: none"> -консультирование; - проведение мероприятий, направленных на развитие педагогических кадров, раскрытие внутреннего потенциала педагога; - обеспечение развития школьных традиций в педагогической деятельности; - развитие профессиональной компетентности педагогических работников; <p>Информационно-методическое сопровождение педагогов в ОО:</p> <ul style="list-style-type: none"> - информирование о современных требованиях к деятельности педагога и успешном педагогическом опыте в других образовательных организациях; -организация информационного обмена внутри ОО; -организация семинаров, методических выставок; - создание информационного банка передового педагогического опыта работы педагогов ОО; -информирование о новых образовательных технологиях, об эффективных подходах, формах и методах организации деятельности обучающихся; - организация мероприятий по обмену педагогическим опытом. <p>Учебно-методическое сопровождение деятельности педагогов на уровне ОО:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обогащение методического арсенала педагогических работников ОО, подбор методических материалов, рекомендаций для педагогов; - организация мероприятий, направленных на формирование дополнительных компетенций, востребованных в условиях обновления деятельности общеобразовательной организации; - выявление и восполнение имеющихся профессиональных дефицитов; - развитие опыта решения профессиональных задач.
Педагоги (учителя- предметники)	<ul style="list-style-type: none"> - самоисследование профессионально-педагогической деятельности с целью выявления индивидуальных профессиональных дефицитов; - овладение профессиональными компетенциями для повышения результатов деятельности с учетом особенностей функционирования и социального контекста ОО; - участие в профессиональных тренингах, направленных на раскрытие внутреннего потенциала педагога; - участие в различных формах методической работы; - постоянное самообразование и профессионально-личностное саморазвитие; - повышение квалификации в системе дополнительного профессионального образования; - участие в работе методических групп, временных педагогических объединений и др.;
социальный педагог	<ul style="list-style-type: none"> - участие в разработке и анализе социального паспорта ОО;

	<ul style="list-style-type: none"> - организация работы с учащимися «группы риска», детьми, находящимися в ТЖС, социально-неблагополучными семьями; - координация взаимодействия субъектов профилактики в целях совершенствования внутренней среды ОО, способствующей повышению качества результатов образовательной деятельности
педагог-психолог	<ul style="list-style-type: none"> - обеспечение психологического сопровождения профессиональной деятельности педагогов; - оформление рекомендаций по работе с отдельными категориями обучающихся; - предотвращение профессионального выгорания педагогических работников ОО; - психологическое сопровождение обучающихся, в том числе при подготовке к сдаче ЕГЭ и ОГЭ.
классные руководители	<ul style="list-style-type: none"> - развитие профессиональных компетенций в области воспитательной деятельности с обучающимися, общения с детьми, организации детского коллектива, владения современными воспитательными технологиями и др.; - повышение квалификации в сфере психолого-педагогического сопровождения индивидуального развития различных категорий обучающихся (обучающиеся, требующие особого педагогического внимания, одарённые дети, дети с ОВЗ и др.) - координация взаимодействия участников образовательных отношений в целях совершенствования внутренней среды ОО, способствующей повышению качества результатов образовательной деятельности
педагоги дополнительного образования	<ul style="list-style-type: none"> - повышение профессиональной компетентности в области разработки и реализации программ внеурочной деятельности, кружков, факультативов в соответствии с запросом участников образовательных отношений, требованием ФГОС, индивидуального сопровождения развития обучающихся.
педагог-библиотекарь	<ul style="list-style-type: none"> - организация просветительской деятельности по вопросам, связанным с работой с разными источниками информации: книги, учебники, различные сетевые ресурсы. электронные библиотеки и т.д - совершенствования деятельности библиотеки как элемента внутренней среды ОО, способствующей повышению качества результатов образовательной деятельности
педагог-дефектолог	<ul style="list-style-type: none"> - обследование обучающихся для определения уровня интеллектуального и сенсорного развития - организация работы по максимальному восполнению и восстановлению недостатков в развитии - проведение коррекционных занятий по развитию основных психических процессов (восприятия, внимания, памяти, мыслительных процессов и т. д.) - развитие коммуникативных способностей детей - оказание консультативной и методической помощи родителям или лицам, их заменяющим, педагогам и специалистам с целью осуществления: профилактики отклонений в развитии детей; дифференцированной диагностики интеллектуальных, сенсорных нарушений у детей; применения методик и приемов оказания помощи детям, имеющих отклонения в интеллектуальном и сенсорном развитии; - координация взаимодействия участников образовательных отношений по вопросам адаптации обучающихся с ОВЗ в условиях внутренней среды ОО
организации-участники сетевого взаимодействия (вузы, институт развития обра-	<ul style="list-style-type: none"> - научно-методическое сопровождение системы профессионального учительского роста; - создание ДПП ПК для различных категорий слушателей, исходя из запросов и выявленных профессиональных дефицитов;

<p>зования, центры и ОО дополнительного образования детей, специалисты органов управления образованием)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - организация семинаров, вебинаров, индивидуальных и групповых консультаций; - развитие системы диссеминации передового педагогического опыта, лучших практик
<p>центры дополнительного образования детей</p>	<ul style="list-style-type: none"> - расширение спектра внеурочной деятельности ОО - организация взаимодействия с ОО по развитию дополнительного образования детей
	<p>Ожидаемые результаты</p>
<p>в общеобразовательных организациях</p>	<ul style="list-style-type: none"> - обеспечена положительная динамика качества знаний; - повышен уровень обученности школьников; - увеличена доля учителей, аттестованных на высшую и первую квалификационную категорию; - у педагогических работников сформирована потребность саморазвиваться, совершенствоваться, находить новые формы и методы работы с учащимися, обеспечивающими качество образования; - учителя применяют современные образовательные технологии, обеспечивающие продуктивность и эффективность деятельности ОО
	<p>Условия реализации Модели</p>
<p>Нормативно-правовые условия реализации Модели</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Приказ о разработке, внедрении КМУР в ОО 2. Дорожная карта внедрения КМУР в образовательной организации 3. Программа перехода в эффективный режим работы в образовательной организации 4. Система контроля эффективности КМУР (Наличие программы (плана) внутреннего контроля внедрения модели учительского роста в ОО)
<p>Организационно-методические условия реализации Модели</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание рабочих (проблемных) групп педагогов для организации методической поддержки команд педагогических работников школ, функционирующих в сложных социальных условиях, имеющих низкие результаты обучения 2. Создание планов деятельности рабочих групп по устранению затруднений педагогов 3. Организация и проведение тематических педагогических советов, творческих отчетов, конференций, круглых столов 4. Разработка учебных дистанционных курсов для работы с детьми 5. Разработка программ внеурочной деятельности с учетом использования нового оборудования 6. Поиск партнеров и заключение договоров сетевого взаимодействия по использованию оборудования с учреждениями системы дополнительного и профессионального образования
<p>Кадровые условия реализации Модели</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Совершенствование нормативно-правовой базы школы: положений, приказов, договоров, позволяющих обеспечить стабильные, устойчивые условия для профессионального роста педагогов 2. Наличие программы повышения квалификации по развитию профессионального роста учителя 3. Диагностика удовлетворенности мероприятиями по повышению квалификации педагогических работников 4. Развитие наставничества как формы введения молодых специалистов в профессию 5. Повышение квалификации сотрудников школы в области информационных технологий и информационной компетентности

	<p>6. Участие педагогов в вебинарах, сетевых сообществах, методических выставках, мастер-классах, в мероприятиях муниципального и регионального уровня, конкурсах педагогического мастерства</p> <p>7. Создание информационного банка педагогического опыта работы</p> <p>8. Наличие у педагогических работников навыков проектирования уроков и внеурочных занятий в соответствии с требованиями ФГОС ОО</p> <p>9. Организация сетевого взаимодействия ОО, направленного на развитие профессиональных компетенций педагогических кадров ОО, повышение социального статуса педагогических работников во внешней среде ОО, повышение качества результатов образовательной деятельности</p>
<p>Материально-технические условия реализации Модели</p>	<p>1. Оснащение школы необходимым оборудованием: компьютерный класс, обновление ПО рабочим местам педагогов, оснащение кабинетов, демонстрационное и учебное (лабораторное) оборудование для кабинетов биологии, физики, химии, дополнительное оснащение тренажерного зала.</p> <p>2. В целях обновления содержания образования приобретение необходимого программного обеспечения</p> <p>3. Повышение скорости доступа к сети Интернет для расширения возможности применения дистанционных образовательных технологий</p> <p>4. Внедрение информационно-коммуникативных технологий в учебный процесс, реализация программ, индивидуализация образовательного процесса</p> <p>5. Мониторинг эффективности использования оборудования в образовательном процессе, его влияния на профессиональный рост учителя</p> <p>6. Контроль соответствия материально-технического обеспечения учебных кабинетов нормативным требованиям</p> <p>7. Обеспечение контролируемого доступа участников образовательного процесса у информационным образовательным ресурсам в сети Интернет</p>
<p>Риски внедрения Модели</p>	<p>- отсутствие или неполнота отдельных нормативно-правовых документов на момент начала внедрения Программы.</p> <p>-недостаточность профессиональной инициативы и компетентности у отдельных педагогов по реализации углубленных программ и образовательных технологий.</p> <p>-неготовность ОО выстраивать партнерские отношения с другими ОО и социальными партнерами.</p> <p>- неполнота ресурсной базы для реализации направлений и отдельных мероприятий Программы.</p> <p>- низкий уровень мотивации руководителей и педагогических работников к созданию и внедрению Программы.</p>