**МОДЕЛЬ УЧИТЕЛЬСКОГО РОСТА**

**Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**

**«Средняя общеобразовательная школа поселка свх. Агроном»**

**Лебедянского муниципального района**

**Липецкой области**

|  |  |
| --- | --- |
| **Компоненты****модели** | **Описание компонента** |
| Цель  | Создание благоприятной среды в ОО для профессионального и карьерного 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 администрации школы. 3. Повышение профессиональной мотивации педагогов. 4. Методическое сопровождение педагогов |
| Специфика образовательной организации | - низкий уровень качества знаний обучающихся; - снижение количества обучающихся, имеющих высокую учебную мотивацию; - ограничение доступа к Интернет-ресурсам, что препятствует организации полноценного дистанционного обучения обучающихся и педагогов, а так же использования электронных образовательных ресурсов в учебном процессе; - старение педагогического коллектива; - небольшое количество молодых специалистов; - дефицит высококвалифицированных педагогических кадров; -низкий уровень образования и педагогической культуры родительской общественности; - неполные и многодетные семьи; - сложный контингент обучающихся (отсутствие возможностей выявления талантливых и одаренных обучающихся); - наличие обучающихся из семей мигрантов  |
| **Категории****участников** | **Реализуемые мероприятия** |
| Администрация школы | - разработка школьной программы перехода в эффективный режим работы; - заключение партнерских соглашений с ОО с высокими результатами обучения; - участие в обучающих мероприятиях муниципальных, региональных органов управления образованием; - распространение школьного опыта работы по переходу ОО в эффективный режим работы; - создание правовых, организационных условий для профессионального роста, мотивации педагогов, их общекультурной компетентности |
| Методический совет школы,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 опыте других ОО; - организация информационного обмена между специалистами;- 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;- увеличение доли педагогов, имеющих высшую и первую квалификационную категории; |
| 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 |
| Педагог-психолог | - проведение психологических тренингов, направленных на раскрытие внутреннего потенциала, повышение профессиональной мотивации; - развитие психологической культуры; - профилактика и коррекция 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 |
| Педагог-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 образовательных отношений (выставки, литературные вечера и т.д.) |
| **Условия реализации** |
| Нормативно-правовые | - Положение о Модели учительского роста (МУР); - Школьная программа перехода в эффективный режим работы; - Договор о сетевом взаимодействии с образовательными учреждениями района или области; - План внедрения (дорожная карта) МУР; - План внутреннего контроля внедрения МУР в образовательной организации |
| Финансово-экономические | 1. Источники финансирования внедрения МУР: - бюджетные средства; - социальное партнерство; - спонсорские средства; - конкурсное и олимпиадное движение с денежными призами; 2. План финансирования внедрения МУР: - 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 высоко-квалифицированных педагогов и специалистов группы сопровождения (педагогов-психологов, социальных педагогов, учителей-логопедов); 3. План контроля внедрения МУР: - 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; - 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 авторской программы, решении конкретной методической проблемы, разработки новой образовательной технологии, 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: - оказание помощи в анализе учебных ситуаций и организация сопровождений по их решению; - пополнение учебно-методической базы ОО |
| **Ожидаемые результаты и риски внедрения МУР**  |
| Ожидаемые результаты  | - повышение качества образования; - укрепление социального статуса педагога; - совершенствование школьной системы профессионального роста педагогических работников, способствующей формированию профессиональных компетенций и привлечению молодых специалистов; - укрепление кадрового потенциала школы; - развитие партнерских отношений между МБОУ СОШ п. свх. Агроном и ОО с высокими результатами обучения |
| Риски | финансово-экономические: - снижение объема финансирования; - недостаток спонсорских инвестиций и пожертвований; нормативно-правовые: - неполнота или отсутствие отдельных нормативно-правовых документов; материально-технические: - недостаточная материально-техническая база для внедрения модели учительского роста в ОУ; социально-педагогические: - низкая потребность педагогов в повышении своего профессионального мастерства; - 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;- отсутствие специалистов-предметников необходимой квалификации;  |