**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; |