

Модель учительского роста в общеобразовательных организациях Лев-Толстовского муниципального района

Комплексная модель учительского роста	<i>Наименование ОО</i>
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	<ul style="list-style-type: none">- низкие результаты обучения;- 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 также использования электронных образовательных ресурсов в учебном процессе;- старение педагогического коллектива;- небольшое количество молодых специалистов;- низкий уровень образования и педагогической культуры родительской общественности;- неполные и многодетные семьи, малоимущие семьи;- длительное отсутствие родителей, вынужденных работать в других районах, регионах;- сложный контингент обучающихся (отсутствие возможностей выявления талантливых и одаренных обучающихся; увеличение доли обучающихся с ОВЗ);- повышение количества обучающихся, состоящих на различных видах учёта.
Категории участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала	администрация образовательной организации; руководители школьных методических служб (объединений); педагоги (в том числе учителя начального общего образования, учителя-предметники, социальные педагоги, педагоги-психологи, классные руководители, педагоги дополнительного образования, воспитатели групп продлённого дня, библиотекари); администрация и педагоги организаций-участников сетевого взаимодействия (вузов, институтов переподготовки и повышения квалификации работников образования, центров дополнительного образования детей); специалисты местных органов управления образованием

Функции участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала	
Администрация образовательной организации	<p>общее руководство разработкой и реализацией программы; обеспечение реализацией программы; организация, координация, контроль. определение приоритетных направлений работы; корректировка составляющих элементов программы; анализ и обобщение результатов реализации программы; регулирование и коррекция образовательных процессов, связанных с реализацией программы; организация и проведение семинаров; внедрение новых эффективных способов работы с педагогическим коллективом; осуществление взаимосвязи с структурами, участвующими в реализации программы.</p>
Руководители школьных методических объединений	<p>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;</p> <p>информационно-методическое сопровождение педагогов: - регулярное информирование об эффективных подходах, формах и методах организации деятельности обучающихся, 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;</p> <p>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</p>
Педагоги (учителя начальных классов; педагоги-предметники)	<p>- 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</p>

Педагоги-психологи	<ul style="list-style-type: none"> - 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
Классные руководители	<ul style="list-style-type: none"> - 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 информирования классного коллектива; - проведение консультаций, бесед с родителями (законными представителями) обучающихся; - обеспечение связи общеобразовательного учреждения с семьей; - взаимодействие с педагогами, работающими в классе; - стимулирование и учет разнообразной деятельности обучающихся, в том числе в системе дополнительного образования детей. <p>регулирование межличностных отношений между детьми, взаимоотношений с педагогами, с окружающими людьми.</p>
Педагоги дополнительного образования	<ul style="list-style-type: none"> - обучение ребенка, обогащение и расширение культурного слоя ОУ; - создание гибкой системы для реализации индивидуальных творческих интересов личности; - формирование устойчивого интереса к социально значимым видам деятельности, содействие определению жизненных планов ребенка, включая предпрофессиональную ориентацию; - создание единого образовательного пространства школы; - освоение ребенком социального опыта; - самоопределение ребенка в социально и культурно значимых формах жизнедеятельности, проживание им ситуаций успеха, личностное саморазвитие.
Библиотекари	<ul style="list-style-type: none"> - 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.)
<i>Условия реализации модели:</i>	
Нормативно - правовые	<ul style="list-style-type: none"> - Положение о муниципальной модели учительского роста; - План внедрения (дорожная карта) ММУР;
Финансово - экономические	<p><i>1. Источники финансирования внедрения ММУР:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - бюджетные средства; - спонсорские средства;

	<p>2. План финансирования внедрения ММУР:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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); <p>3. План контроля внедрения ММУР:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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
Ожидаемые результаты и риски внедрения ММУР в Лев-Толстовском муниципальном районе	
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> - повышение качества образования; - укрепление социального статуса педагога; - совершенствование муниципальной системы профессионального роста педагогических работников, способствующей формированию профессиональных компетенций и привлечению молодых специалистов; - укрепление кадрового потенциала; - создание творческой атмосферы в школе, культивирование интереса к новшествам, инициирование новшеств; - приведение квалификации кадрового потенциала педагогов к современному уровню требований (конкурентоспособность); - развитие партнерских отношений между данными школами и 00 с высокими результатами обучения
Риски	<p>материально-технические:</p> <ul style="list-style-type: none"> - недостаточная материально-техническая база для внедрения модели учительского роста для школ с низкими результатами обучения и школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях; <p>социально-педагогические:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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; - недостаточная подготовленность педагогических кадров к работе в режиме реализации современных образовательных программ
Условия реализации модели учительского роста	
Нормативно-правовые условия реализации модели учительского роста	
Документальное обеспечение модели учительского роста в образовательной организации	
Примерная	- Положение о педагогическом совете.

<p>локальная нормативная база внедрения модели учительского роста в образовательной организации</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Положение об индивидуальной траектории развития учителя. - Положение о работе с молодыми педагогами. - Положение о рейтинге учителей по результатам работы по основным направлениям модернизации образования. Разработать инструментарий для определения качества труда учителя и качества образования. - Положение о методической службе в образовательной организации. - Положение о конкурсе « Учитель - года». - Положение о публикациях на страницах профессиональных Интернет-сообществ. - Положение о социально - психологической службе. - Положение о службе информационного обеспечения. 	
<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 муниципальной модели учительского роста (ММУР) в ОО за счёт взаимодействия с коллективом и родительской общественностью через педагогические советы, административные совещания, работу 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 ММУР

План профессионального развития педагогов в общеобразовательных учреждениях Лев-Толстовского муниципального района на 2019-2020 учебный год

Для современной школы требуется учитель, способный свободно и активно мыслить, моделировать воспитательно-образовательный процесс, самостоятельно генерировать и воплощать новые идеи и технологии обучения и воспитания, поэтому важную роль в нашей работе играет профессиональная компетентность педагога на современном этапе развития образования.

Современный учитель является одновременно преподавателем, воспитателем, организатором деятельности детей, активным участником общения с учениками, их родителями и коллегами, исследователем педагогического процесса, консультантом, просветителем и общественником. Он постоянно повышает уровень своего профессионализма и педагогического мастерства, ведет творческий поиск нового.

Сегодня учитель поставлен в такие условия, когда овладение исследовательскими навыками выступает обязательным условием его формирования как педагогического субъекта согласно новой парадигме и методологии образования. Лишь с таким педагогом можно говорить о качественном образовании, так как качество образования — это показатель развития общества, национальной культуры, национального самосознания. Функции педагогической деятельности учителя отражают как общее назначение учителя, так и тот особый социальный заказ, который обусловлен спецификой школы и современными требованиями к ней. Изменения, происходящие в современной системе образования, делают актуальным повышение квалификации и профессионализма педагога, т.е его профессиональной компетентности. Свободно мыслящий, прогнозирующий результаты своей деятельности и моделирующий образовательный процесс педагог является гарантом достижения целей современного образования. Именно поэтому в настоящее время резко повысился спрос на квалифицированную, творчески мыслящую, конкурентоспособную личность учителя.

Профессионально компетентным можно назвать учителя, который на достаточно высоком уровне осуществляет педагогическую деятельность, педагогическое общение, достигает стабильно высоких результатов в обучении и воспитании учащихся.

Развитие профессиональной компетентности — это динамичный процесс усвоения и модернизации профессионального опыта, ведущий к развитию индивидуальных профессиональных качеств, накоплению профессионального опыта, предполагающий непрерывное самообразование, саморазвитие и самосовершенствование педагога.

Самообразование — познавательная деятельность, управляемая самим педагогом, это творческий поиск педагога. Личный перспективный план педагога можно назвать программой самообразования или программой развития педагога, — это модель по выстраиванию индивидуальных траекторий саморазвития, где важно показать способность определять содержание образования как саморазвитие, способность выбирать способы и формы деятельности, способность строить и перестраивать программу. Специфика педагогической деятельности такова, что для эффективной деятельности, учитель должен владеть знанием собственного предмета, методиками его преподавания, психологией и педагогикой, иметь общий высокий уровень культуры, знать приемы риторики, основы мониторинга, обладать большой эрудицией.

Профессионально компетентным можно назвать учителя, который на достаточно высоком уровне осуществляет педагогическую деятельность, педагогическое общение, достигает стабильно высоких результатов в обучении и воспитании учащихся.

Развитие профессиональной компетентности — это динамичный процесс усвоения и модернизации профессионального опыта, ведущий к развитию индивидуальных профессиональных качеств, накоплению профессионального опыта, предполагающий непрерывное самообразование, саморазвитие и самосовершенствование педагога.

Цели профессионального развития:

- изучение методов и форм обучения, способы организации учебной деятельности;
- использование дифференцированного подхода на развитие способностей обучающихся;
- развитие профессиональных компетенций, соответствующих квалификационным требованиям профессионального стандарта;
- использование личностных ресурсов, собственного потенциала для успешной самореализации.

Задачи профессионального развития:

- диагностика профессионального мастерства, самоопределения педагога;
- составление и коррекция индивидуальной образовательной программы;
- накопление дидактического материала в соответствии с новым ФГОС;
- освоение методов, приемов, технологий, соответствующих новым ФГОС;
- активное участие в работе МО, практикумах, семинарах;
- Размещение материалов на сайте школы.

Данная деятельность включает в себя несколько этапов:

- Выбор направления и темы самообразования.
- Формулирование цели и задач самообразования.
- Определение круга источников информации.
- Выбор формы самообразования.
- Составление плана самообразования.
- Определение результата самообразования.
- Анализ и оценка деятельности в процессе самообразования, подготовка отчета.

Формы представления результатов педагогической деятельности:

- Методическая продукция
- Портфолио
- Собеседование
- Творческий отчет
- Представление мониторинга учебных достижений учеников
- Творческая мастерская
- Педагогический проект
- Профессиональные конкурсы

Форма отчета по проделанной работе: сообщение на заседании МО.

Развитие профессиональных компетентностей.

- изучение специальной психолого – педагогической литературы;
- методическая работа;
- разработка и апробирование дидактических материалов, тестов, наглядностей, создание электронного комплекта педагогических разработок;
- проектно-исследовательская деятельность;
- работа с обучающимися;
- внеурочная деятельность;
- изучение ИКТ и внедрение их в учебный процесс;
- использование Интернет-ресурсов, мультимедийных учебников и обучающихся;
- создание персонального сайта;
- анализ профессионального образования, повышения квалификации педагогического работника;
- доклады, конспекты, памятки, рекомендации, свидетельства о прохождении курсовой переподготовки, помещение материалов на сайте школы.

Диагностика – прогнозируемая сфера.

- изучение литературы по проблеме и имеющегося опыта;
- разработка системы мер, направленных на решение проблемы;
- диагностика учебной деятельности ученика;
- диагностика мотивации учебной деятельности;
- диагностика обученности учащихся;
- прогнозирование результатов.

Конспекты.

Содержание образования

- работа по изучению ФГОС основного общего образования;
- изучение и внедрение в практику работы технологии на основе мотивации и активизации учащихся, работа с обучающимися, внеурочная деятельность;
- учебные достижения обучающихся (анализируются результаты учебных достижений обучающихся за последние 3 года);
- развитие способностей обучающихся к обучению, творческой, физкультурно-спортивной деятельности, а также результаты их участия в конкурсах, фестивалях, соревнованиях;
- воспитательная деятельность (анализируются результаты воспитательной деятельности в рамках осуществления классного руководства, а также решение воспитательных задач на учебных занятиях и во внеурочной деятельности)
- внедрение в образовательный процесс здоровьесберегающих технологий.

Программы и учебно- тематические планы.

Учебные рабочие программы.

Методико - дидактические материалы.

Конспекты мероприятий, в том числе и посещенных.

Мониторинг учебных достижений обучающихся.

Инновационная и экспериментальная деятельность.

- обобщение собственного опыта педагогической деятельности
- проведение открытых уроков, мероприятий, мастер-классов;
- участие в работе школьного методического объединения;
- проектно-исследовательская деятельность, работа в творческих группах;
- освоение и пропаганда новых технологий;
- разработка и апробация учебной рабочей программы по предмету с применением ИКТ.
- изучение ИКТ и внедрение их в учебный процесс.
- обзор в Интернете информации по педагогике и психологии.
- создание электронной почты.

Комплекты методико - дидактических электронных материалов.

Планы – конспекты открытых уроков.

Доклады, сообщения.

Повышение квалификации.

- повышение квалификации на КПК;
- участие в совместных методических объединениях.

Свидетельства о прохождении курсовой переподготовки.

Мой образовательный маршрут выглядит так:

Инфраструктура муниципальной модели учительского роста Лев-Толстовского муниципального района

