



**ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ  
АДМИНИСТРАЦИИ  
КРАСНИНСКОГО  
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА  
ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
ул. Октябрьская 19 а с. Красное 399670  
Тел. 8 (47469) 2-03-68  
Факс. 8 (47469) 2-03-68  
ИНН/КПП 4810001095/481001001  
e-mail: rono@krasnoe.lipetsk.ru

от 07.07..2020г. №441

Управление образования и науки  
Липецкой области  
ГАУДПО Липецкой области  
«Институт развития образования»

#### Заявка

На участие в региональном конкурсе муниципальных моделей учительского роста в рамках реализации региональной программы реализации мероприятия 21 «Повышение качества образования в школах с низкими результатами обучения и в школах, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, путем реализации региональных проектов и распространение их результатов» государственной программы Липецкой области «Развитие образования Липецкой области» в 2020 году

Краснинский муниципальный район  
399670 Липецкая область с. Красное  
ул. Октябрьская д.19А  
телефон: 8(-474-69)-20-368  
[rono@krasnoe.lipetsk.ru](mailto:rono@krasnoe.lipetsk.ru)

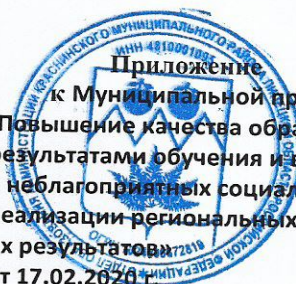
заявляет о своем участии в региональном конкурсе муниципальных моделей учительского роста в рамках реализации мероприятия 21 «Повышение качества образования в школах с низкими результатами обучения и в школах, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, путем реализации региональных проектов и распространения их результатов» государственной программы Липецкой области «Развитие образования Липецкой области» в 2020 году.

Начальник отдела



А.В. Ханина




 Приложение  
 к Муниципальной программе  
 «Повышение качества образования в школах с низкими  
 результатами обучения и в школах, функционирующих  
 в неблагоприятных социальных условиях, путем  
 реализации региональных проектов и распространение  
 их результатов»  
 от 17.02.2020 г.

**Муниципальная модель учительского роста  
 для школ с низкими результатами обучения и школ,  
 функционирующих в неблагоприятных социальных условиях в  
 Краснинском муниципальном районе в 2020 году**

<b>Муниципальная модель учительского роста</b>	
<b>Цель</b>	Создание условий для профессионального роста учителя, для его карьерного роста, для изменения в лучшую сторону его социального статуса.
<b>Задачи:</b>	<p style="text-align: center;"><b>1. ИЗМЕНЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАТУСА</b></p> <p>1.1.Внести изменения в локальную нормативную базу и дополнить её в связи с новыми условиями функционирования ОО .</p> <p>1.2.Систематизировать повышение квалификации и процедуру аттестации педагогов ОО</p> <p>1.3.Разработать мониторинг профессиональных компетенций учителя.</p> <p>1.4.Создать модель организационно-кадрового обеспечения</p> <p style="text-align: center;"><b>2. ПОВЫШЕНИЕ КАРЬЕРНОГО РОСТА</b></p> <p>2.1. Дифференцировать трудовую деятельность.</p> <p>2.2. Внедрить новый стандарт педагога (введение новых должностей; определение новой системы финансирования; заключение эффективных контрактов; внесение изменений в систему стимулирования и др.)</p> <p style="text-align: center;"><b>3. УКРЕПЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО СТАТУСА</b></p> <p>3.1. Укрепить и повысить взаимодействие с участниками образовательных отношений и вывести статус учителя на более престижный уровень за счёт родительской общественности или какой другой, которая заинтересована в образовательных результатах.</p>
<b>Специфика образовательной</b>	Школы реализуют Федеральные государственные образовательные стандарты и имеет низкие результаты



<b>организации</b>	<p>обучения, а именно:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сложный контингент обучающихся (ежегодное уменьшение доли талантливых и одаренных обучающихся и увеличение доли обучающихся, имеющих ОВЗ);</li> <li>- отдаленность от центра;</li> <li>- в сельской местности ограничен доступ к Интернет-ресурсам, что препятствует организации полноценного дистанционного обучения;</li> <li>- низкий уровень образования и педагогической культуры родительской общественности;</li> <li>- отсутствие финансирования дополнительного образования ограничивает возможности по привлечению специалистов;</li> <li>- ежегодное старение педагогического коллектива; <ul style="list-style-type: none"> <li>- дефицит высоко профессиональных педагогических кадров.</li> </ul> </li> </ul>
<b>Категории участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала</b>	<p>администрация образовательной организации; руководители школьных методических служб (объединений, кафедр);</p> <p>педагоги (в том числе учителя начального общего образования, учителя-предметники, социальные педагоги, педагоги-психологи, классные руководители, педагоги дополнительного образования, воспитатели групп продлённого дня, библиотекарь);</p> <p>администрация и педагоги организаций-участников сетевого взаимодействия (вузов, институтов и академий переподготовки и повышения квалификации работников образования, центров дополнительного образования детей);</p> <p>специалисты отдела образования Краснинского муниципального района.</p>
<b>Функции участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала</b>	
<b>Администрация образовательной организации</b>	<p>общее руководство разработкой и реализацией программы;</p> <p>обеспечение реализацией программы;</p> <p>организация, координация, контроль.</p> <p>определение приоритетных направлений работы;</p> <p>корректировка составляющих элементов программы;</p> <p>анализ и обобщение результатов реализации программы;</p> <p>регулирование и коррекция образовательных процессов, связанных с реализацией программы;</p> <p>организация и проведение семинаров;</p> <p>внедрение новых эффективных способов работы с педагогическим коллективом;</p> <p>осуществление взаимосвязи с структурами, участвующими в реализации программы.</p>
<b>Руководители школьных методических объединений</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- подготовка методических рекомендаций для работы по программе;</li> <li>- определение критериев эффективности реализации программы;</li> <li>- подготовка методических предложений по интеграции педагогических технологий для обсуждения;</li> <li>- подборе дидактических материалов, наглядных пособий, учебников и учебных пособий, дополнительной литературы, а также в выборе форм проведения занятий, контроля знаний.</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>– организация регулярных встреч для обмена опытом и совместной работы;</li> <li>- диагностирование затруднений учителей и планирование работы по их устранению и недопущению;</li> <li>- организация системы работы с молодыми специалистами.</li> </ul>
<b>Педагоги (учителя-предметники, социальные педагоги, педагоги-психологи, классные руководители, педагоги дополнительного образования, воспитатели групп продлённого дня, библиотекарь)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обобщение и систематизация материалов и результатов -</li> <li>- собственной педагогической деятельности через анализ и самоанализ;</li> <li>- повышение методической активности через выступления на педагогических советах, семинарах, методических объединениях и других мероприятиях с опытом работы.</li> <li>- выбор более подходящего пути повышения квалификации на основе самообразования;</li> <li>- решение педагогических проблем с помощью использования инновационных технологий обучения;</li> <li>- анализировать и аккумулировать в своем опыте лучшие образцы педагогической практики.</li> </ul>
<b>Педагоги-психологи</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- разработка плана мероприятий, рекомендаций для педагогического коллектива по преодолению проблемы низких результатов обучения; психологическое сопровождение детей с особенностями развития;</li> <li>- разработка и реализация программ для адаптации детей с отклоняющимся поведением.</li> <li>- психологическая диагностика проблемы низких результатов обучения; психологическое сопровождение обучающихся 9 и 11 классов при подготовке к государственной итоговой аттестации;</li> <li>- разработка планов улучшения достижений обучающихся с низкой мотивацией на учебный год с последующими отчетами;</li> <li>- педагогическое сопровождение обучающихся, находящихся в сложных социальных условиях; регулярный анализ и обсуждение педагогами результатов и проблем преподавания (методические объединения, педсоветы).</li> </ul>
<b>Классные руководители</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- анализ и оценка индивидуальности учащегося, состояния и условий семейного воспитания, становления и формирования классного коллектива, подростковых групп, объединений, обеспечивающих социализацию каждого ребенка;</li> <li>- прогнозирование уровней индивидуального развития ребенка; построение модели воспитательной подсистемы;</li> <li>- выстраивание иерархии ближних и дальних целей деятельности детского сообщества и отдельных учащихся;</li> <li>- обеспечение связи общеобразовательного учреждения с семьей;</li> <li>- проведение консультаций, бесед с родителями (законными представителями) обучающихся;</li> <li>- взаимодействие с педагогами, работающими в классе;</li> <li>- стимулирование и учет разнообразной деятельности</li> </ul>



	<p>обучающихся, в том числе в системе дополнительного образования детей.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- регулирование межличностных отношений между детьми, взаимоотношений с педагогами, с окружающими людьми.</li> </ul>
<b>Педагоги дополнительного образования</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обучение ребенка, обогащение и расширение культурной базы ОУ;</li> <li>- создание гибкой системы для реализации индивидуальных творческих интересов личности;</li> <li>- формирование устойчивого интереса к социально значимым видам деятельности, содействие определению жизненных планов ребенка, включая предпрофессиональную ориентацию;</li> <li>- создание единого образовательного пространства школы;</li> <li>- освоение ребенком социального опыта;</li> <li>- самоопределение ребенка в социально и культурно значимых формах жизнедеятельности, проживание им ситуаций успеха, личностное саморазвитие.</li> </ul>
<b>Администрация и преподавательский состав организаций-участников сетевого взаимодействия (вузов, институтов переподготовки и повышения квалификации работников образования, центров дополнительного образования детей, средств массовой информации и других информационных структур, в том числе библиотеки; и другие)</b>	<p>взаимодействие вузов, институтов переподготовки и повышения квалификации работников образования, центров дополнительного образования детей, средств массовой информации и других информационных структур, в том числе библиотеки; и другие.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- экспертиза программных документов школы;</li> <li>- научно-методического сопровождения развития учителя.</li> <li>- обеспечение информационной открытости деятельности школы;</li> <li>- педагогическое сопровождение (курсовая подготовка);</li> <li>- привлечение преподавателей высшей школы для проведения занятий;</li> <li>- разработка методических материалов, рекомендаций для педагогов;</li> <li>- совершенствование управленческой компетенции администрации.</li> <li>- создание гибкой системы повышения профессионального мастерства педагогических работников в процессе педагогической деятельности.</li> </ul>
<b>Ожидаемые результаты и риски внедрения модели учительского роста</b>	<p>Ожидаемые результаты.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— создание правовых, организационных и финансовых условий;</li> <li>— создание системы непрерывного повышения квалификации работников через развитие творческих способностей личности педагога</li> <li>— развитие банка данных по вопросам теоретических основ и результатов творческой деятельности педагогов в области содержания и методов образования с использованием всех современных видов носителей информации;</li> <li>— оказание практической помощи педагогическим работникам в подборе актуального содержания образования и методов его реализации и овладении ими;</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>– создание творческой атмосферы в школе, культивирование интереса к новшествам, инициирование новшеств;</li> <li>– приведение квалификации кадрового потенциала педагогов к современному уровню требований (конкурентоспособность);</li> <li>– создание экспериментальных авторских мастерских и других инновационных форм объединений педагогов по отдельным направлениям учебно-воспитательной и научно-методической работы, руководство, консультирование и координация их деятельности с целью разработки на их основе нового интеллектуального продукта в области содержания образования и методов его реализации;</li> </ul> <p>Риски:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- неподготовленность педагогов к наблюдению за своей профессиональной деятельностью;</li> <li>- восприятие процессов развития педагогической практики педагогами, как следствие инновационной деятельности;</li> <li>- осознание педагогами необходимости фиксирования результата опытно-поисковой деятельности и представления его в системе профессионального общения.</li> <li>- недостаточная подготовленность педагогических кадров к работе в режиме реализации современных образовательных программ;</li> <li>- отсутствие системности подготовки педагогических кадров к аттестации;</li> <li>- недостаточность бюджетного финансирования;</li> <li>-отсутствие или нехватка внебюджетных, спонсорских инвестиций</li> </ul>
<b>Условия реализации модели учительского роста</b>	
<b>Нормативно-правовые условия реализации модели учительского роста</b>	
<b>Документальное обеспечение модели учительского роста в образовательной организации</b>	
<b>Примерная локальная нормативная база внедрения модели учительского роста в образовательной организации</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Положение о педагогическом совете.</li> <li>- Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Положение об индивидуальной траектории развития учителя.</li> <li>- Положение о работе творческих и проблемных групп.</li> <li>- Положение о работе с молодыми педагогами.</li> <li>- Положение о рейтинге учителей по результатам работы по основным направлениям модернизации образования. -----</li> <li>- Разработать инструментарий для определения качества труда учителя и качества образования.</li> <li>- Положение о проведении ярмарки - выставки педагогических идей в образовательной организации.</li> <li>- Положение о методической службе в образовательной организации.</li> <li>- Положение о конкурсе « Учитель- года», « Классный – классный».</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Положение о публикациях на страницах профессиональных Интернет-сообществ. Положение о Медиатеке.</li> <li>- Договор о сетевом взаимодействии с образовательными учреждениями района.</li> <li>- Положение о социально- психологической службе.</li> <li>- Положение о службе информационного обеспечения.</li> </ul>	
<b>Программа (стратегия, план) внедрение модели учительского роста в образовательной организации</b>	<b>Этап осмысления и принятия типовой модели руководством и педагогическим коллективом образовательной организации</b>	<p>Внедрение коллективной модели учительского роста(КМУР) в ОО за счёт взаимодействия с коллективом и родительской общественностью через педагогические советы, административные совещания, работу методических объединений и управленческих советов школы.</p> <p>-Нацеливание коллектива на повышение качества образования.</p> <p>-Прогнозирование результата за счёт выбранной модели организационно - кадрового обеспечения.</p>
	<b>Этап адаптации типовой модели к условиям (внешним и внутренним) образовательной организации</b>	<p>- Анализ внешних и внутренних условий ОО (наполняемость ОО и её специфика, демография и статистика обучающихся ОО, компетенции директора и учителей др.)</p> <p>-Нацеливание на успешность реализации КМУР</p>