



УТВЕРЖДЕНО  
приказом директора  
М.М. Раисова/

## Комплексная Модель учительского роста в образовательной организации

### Цель

Создание условий для профессионального роста учителя, для его карьерного роста, для изменения в лучшую сторону его социального статуса.

Задачи:

### ИЗМЕНЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАТУСА

- 1.1. Внести изменения в локальную нормативную базу и дополнить её в связи с новыми условиями функционирования ОО при НР
- 1.2. Систематизировать повышение квалификации и процедуру аттестации педагогов ОО
- 1.3. Разработать мониторинг профессиональных компетенций учителя.
- 1.4. Создать модель организационно-кадрового обеспечения

### 2. ПОВЫШЕНИЕ КАРЬЕРНОГО РОСТА

- 2.1. Дифференцировать трудовую деятельность.
- 2.2. Внедрить новый стандарт педагога (введение новых должностей; определение новой системы финансирования; заключение фиктивных контрактов; внесение изменений в систему стимулирования и др.)

### 3. УКРЕПЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО СТАТУСА

- 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.

Специфика образовательной организации

МБОУ «СОШ с. Гехи-Чу» реализует Федеральные государственные образовательные стандарты и имеет низкие результаты обучения, а именно:

- сложный контингент обучающихся (ежегодное уменьшение доли талантливых и одаренных обучающихся и увеличение доли обучающихся, имеющих ОВЗ);
- в сельской местности ограничен доступ к Интернет-ресурсам, что препятствует организации полноценного дистанционного обучения;
- низкий уровень образования и культуры родительской общественности;
- отсутствие финансирования дополнительного образования ограничивает возможности по привлечению специалистов;
- ежегодное старение педагогического коллектива;
- дефицит высокопрофессиональных педагогических кадров.

Категории участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала:

администрация образовательной организации;  
руководители школьных методических служб (объединений, кафедр);  
педагоги (в том числе учителя начального общего образования, учителя-предметники, социальные педагоги, педагоги-психологи, классные руководители, педагоги дополнительного образования, библиотекарь);

администрация и педагоги организаций-участников сетевого взаимодействия (вузов, институтов и академий 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 :**

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 со структурами, участвующими в реализации программы.

##### **Руководители школьных методических служб (объединений, кафедр), тьюторы:**

- подготовка методических рекомендаций для работы по программе;
- определение критериев эффективности реализации программы;
- подготовка методических предложений по интеграции педагогических технологий для обсуждения;
- подборе дидактических материалов, наглядных пособий, учебников и учебных пособий, дополнительной литературы, а также в выборе форм проведения занятий, контроля знаний.
- организация регулярных встреч для обмена опытом и совместной работы;
- диагностирование затруднений учителей и планирование работы по их устранению и недопущению;
- организация системы работы с молодыми специалистами.

##### **Педагоги (учителя-предметники, социальные педагоги, педагоги-психологи, классные руководители, педагоги дополнительного образования, воспитатели групп продлённого дня, библиотекарь и другие):**

обобщение и систематизация материалов и результатов собственной педагогической деятельности через анализ и самоанализ;  
повышение методической активности через выступления на педагогических советах, семинарах, методических конференциях и других мероприятиях с опытом работы;  
выбор наиболее подходящего для себя пути повышения квалификации на основе самообразования;  
научиться видеть те педагогические проблемы, которые решаются более эффективно с помощью использования инновационных технологий обучения;  
- анализировать и аккумулировать в своем опыте лучшие образцы педагогической практики.

##### **Научно Методического сопровождения с целью повышения квалификации учителей**

##### **Педагоги-психологи:**

психологическая диагностика проблемы низких результатов обучения; разработка плана мероприятий, рекомендаций для педагогического коллектива по преодолению проблемы низких результатов обучения; психологическое сопровождение детей с особенностями развития;  
разработка и реализация программ для адаптации детей с отклоняющимся поведением.

Психологическое сопровождение обучающихся 9 и 11 классов при подготовке к государственной итоговой аттестации;  
разработка планов улучшения достижений обучающихся с низкой мотивацией на учебный год с последующими отчетами;  
педагогическое сопровождение обучающихся, находящихся в сложных социальных условиях;  
регулярный анализ и обсуждение педагогами результатов и проблем преподавания (методические объединения, педсоветы).

#### **Классные руководители:**

анализ и оценка индивидуальности учащегося, состояния и условий семейного воспитания, становления и формирования классного коллектива, подростковых групп, объединений, обеспечивающих социализацию каждого ребенка;  
прогнозирование уровней индивидуального развития ребенка; построение модели воспитательной подсистемы;  
выстраивание иерархии ближних и дальних целей деятельности детского сообщества и отдельных учащихся;  
обеспечение связи общеобразовательного учреждения с семьей;  
проведение консультаций, бесед с родителями (законными представителями) обучающихся;  
взаимодействие с педагогами, работающими в классе;  
стимулирование и учет разнообразной деятельности обучающихся, в том числе в системе дополнительного образования детей.  
регулирование межличностных отношений между детьми, взаимоотношений с педагогами, с окружающими людьми.

#### **Педагоги дополнительного образования:**

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.

#### **Администрация и профессорско-преподавательский состав организаций-участников сетевого взаимодействия (вузов, институтов и академий переподготовки и повышения квалификации работников образования, центров дополнительного образования детей, средств массовой информации и других информационных структур, в том числе библиотеки; и другие):**

взаимодействие (вузов, институтов и академий переподготовки и повышения квалификации работников образования, центров дополнительного образования детей, средств массовой информации и других информационных структур, в том числе библиотеки; и другие)

- экспертиза программных документов школы;
- научно-методическое сопровождение развития учителя;
- обеспечение информационной открытости деятельности школы;
- педагогическое сопровождение (курсовая подготовка);
- привлечение преподавателей высшей школы для проведения занятий;

- разработка методических материалов, рекомендаций для педагогов;
- совершенствование управленческой компетенции администрации.
- создание гибкой системы повышения профессионального мастерства педагогических работников в процессе педагогической деятельности.

### **Ожидаемые результаты и риски внедрения модели учительского роста**

#### **Ожидаемые результаты:**

создание правовых, организационных и финансовых условий;  
создание системы непрерывного повышения квалификации работников через развитие творческих способностей личности педагога  
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;  
оказание практической помощи педагогическим работникам в подборе актуального содержания образования и методов его реализации и овладении ими;  
создание творческой атмосферы в школе, культивирование интереса к новшествам, инициирование новшеств;  
приведение квалификации кадрового потенциала педагогов к современному уровню требований (конкурентоспособность);  
создание экспериментальных лабораторий, авторских мастерских, а также 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.

#### **Риски:**

неподготовленность педагогов к наблюдению за своей профессиональной деятельностью;  
процессы развития педагогической практики не воспринимаются педагогами как следствие инновационной деятельности;  
педагоги не осознают, что именно необходимо фиксировать как результат опытно-поисковой деятельности и представлять в системе профессионального общения.  
недостаточная подготовленность педагогических кадров к работе в режиме реализации современных образовательных программ;  
отсутствие системности подготовки педагогических кадров к аттестации;  
низкая потребность учителя в повышении своего профессионального мастерства;  
отсутствие у учителей стремления к самообразовательной деятельности;  
недостаточность бюджетного финансирования;  
-отсутствие или нехватка внебюджетных, спонсорских инвестиций.

#### **Условия реализации модели учительского роста**

Нормативно-правовые условия реализации модели учительского роста

Документальное обеспечение модели учительского роста в образовательной организации

Примерная локальная нормативная база внедрения модели учительского роста в образовательной организации

Положение о педагогическом совете.

Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников  
Положение об Экспертном Совете Школы. Положение об индивидуальной траектории развития учителя.

Положение о работе творческих и проблемных групп.

Положение о работе коллектива в командах.

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 конкурсе «Портфолио Учителя».

Положение о проведении ярмарки-выставки педагогических идей в образовательной организации.

Положение о методической службе в образовательной организации.

Положение о конкурсе «Учитель года», «Классный классный».

Положение о премировании сотрудников школы по результатам и качеству труда.

Положение о «стажерской» площадке.

Рабочие программы «стажерских» площадок. Положение о Публикациях на страницах профессиональных Интернет-сообществ. Положение о Медиатеке.

Договор о сетевом взаимодействии с образовательными учреждениями округа.

Положение о социально- психологической службе.

Положение о службе информационного обеспечения.

Программа (стратегия, план) внедрение модели учительского роста в образовательной организации

Этап осмысления и принятия типовой модели руководством и педагогическим коллективом образовательной организации

Внедрение КМУР в ОО за счёт взаимодействия с коллективом и родительской общественностью через педагогические советы, административные совещания, работы методических объединений и управленческих советов школы.

-Нацеливание коллектива на повышение качества образования.

-Прогнозирование результата за счёт выбранной модели организационно - кадрового обеспечения.

Этап адаптации типовой модели к условиям (внешним и внутренним) образовательной организации

- 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 КМУР

Этап разработки дорожной карты внедрения адаптированной модели и создания рабочей группы руководящих и педагогических работников по внедрению адаптированной модели