

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

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РЕАЛИЗАЦИИ  
МУНИЦИПАЛЬНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ПОВЫШЕНИЮ КАЧЕСТВА  
ОБРАЗОВАНИЯ В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ,  
ПОКАЗЫВАЮЩИХ НИЗКИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ  
ПО ИТОГАМ УЧЕБНОГО ГОДА, И В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ  
ОРГАНИЗАЦИЯХ, ФУНКЦИОНИРУЮЩИХ  
В НЕБЛАГОПРИЯТНЫХ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛОВИЯХ**

**ФОРМИРОВАНИЕ МУНИЦИПАЛЬНЫХ МОДЕЛЕЙ  
УЧИТЕЛЬСКОГО РОСТА**

**ЛИПЕЦК 2018**

О.В. Созонтова, О.А. Притужалова.

Методические рекомендации по реализации муниципальных мероприятий по повышению качества образования в общеобразовательных организациях, показывающих низкие образовательные результаты по итогам учебного года, и в общеобразовательных организациях, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях. Формирование муниципальных моделей учительского роста. – Липецк: ИРО, 2018. – 59 с.

Методические рекомендации содержат описание основных этапов формирования муниципальных моделей учительского роста, содержания структурных элементов модели; представлены практические материалы, которые могут быть использованы в ходе реализации муниципальных моделей профессионального развития педагогов.

## **БАЗОВАЯ МУНИЦИПАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ УЧИТЕЛЬСКОГО РОСТА**

В рамках 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 муниципальных образованиях Липецкой области создаются муниципальные модели учительского роста (далее – ММУР) (1).

Муниципальные модели учительского роста обеспечивают непрерывное профессиональное развитие педагога и предусматривают:

- правовые, материально-технические, организационно-методические условия для профессионального роста педагога;
- системное научно-методическое сопровождение деятельности педагогов;
- мотивацию профессиональной деятельности педагогов;
- оценку результатов деятельности педагогов (2, 3).

Процесс разработки, внедрения и реализации ММУР предполагает комплекс мероприятий по:

- формированию муниципальной рабочей группы по разработке ММУР;
- формированию инфраструктуры ММУР;
- созданию условий для реализации модели;
- первичной реализации ММУР и коррекции модели;
- системному функционированию муниципальной модели учительского роста.

### **ФОРМИРОВАНИЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ РАБОЧЕЙ ГРУППЫ ПО РАЗРАБОТКЕ ММУР**

На этапе формирования муниципальной рабочей группы и разработки ММУР муниципальный орган управления образованием планирует и реализует регулярные и разовые мероприятия по формированию рабочей группы, разработке и принятию модели (совещания при руководителе, заседания методических служб, размещение информации и методических рекомендаций по данному вопросу на сайте отдела образования, заседания муниципальных общественных структура, совместные собрания-совещания руководителей образовательных организаций). На этих мероприятиях обсуждаются возможные негативные влияния на результаты освоения обучающимися образовательной программ:

- недостаточный уровень общекультурной и профессиональной компетентностей кадрового состава;
- отсутствие системного научно-методического обеспечения образовательной деятельности педагогов;

- неэффективное управление профессиональным ростом педагогов;
- неэффективная организация взаимодействия участников образовательных отношений (детей и взрослых).

Муниципальная рабочая группа создает правовые, финансовые и организационные условия для внедрения адаптированных моделей учительского роста; планирует профессиональное развитие руководителей образовательных организаций; рассматривает и согласовывает индивидуальные маршруты школ по укреплению кадрового потенциала; организует обмен опытом через разные формы поддержки профессионального развития руководителей и учителей школ с низкими результатами обучения школ, функционирующих в сложных социальных условиях, (наставничество, менторство, тьюторство).

На стадии разработки ММУР членам рабочей группы целесообразно проанализировать уровень общекультурной и профессиональной компетенции педагогических работников на основе анализа данных аттестационных процедур, конкурсов профессионального мастерства, результатов ГИА, ВПР. Проводится анализ научно-методического обеспечения образовательной деятельности педагогов:

- системность методической работы на муниципальном уровне;
- содержание методической работы, ее соответствие актуальным педагогическим проблемам;
- характер организации сетевого взаимодействия образовательных организаций муниципалитета с региональными методическими структурами, учреждениями высшего и дополнительного профессионального педагогического образования, общественно-профессиональными объединениями.

Рабочей группе целесообразно обсудить основные профессиональные проблемы педагогов и определить направления методической деятельности. Проводится анализ действующей системы повышения мотивации профессиональной деятельности педагогов, развития их профессионального мастерства. Изучается нормативная правовая база, обеспечивающая условия профессионального роста педагогов, определяются позиции для нормирования.

На уровне муниципалитета может быть принято решение о введении в образовательных организациях дифференцированного функционала педагогов: учитель, учитель (с функционалом старшего учителя), учитель (с функционалом ведущего учителя). С этой целью на основе профессионального стандарта Педагог (воспитатель, учитель) определяется набор трудовых функций (обобщенных трудовых функций) в составе каждого функционала и закрепляется по каждому работнику в эффективном контракте.

Муниципальная рабочая группа может выступать в качестве консультанта для образовательных организаций по вопросам:

- разработки механизмов мотивации учителя к непрерывному профессиональному росту;
- создания и корректировки локальной нормативно-правовой базы внедрения модели учительского роста;
- разработки и реализации программы финансирования комплексной модели учительского роста в образовательной организации;
- разработки и реализации программы материально-технического обеспечения комплексной модели учительского роста в ОО;
- обеспечения научно-методического сопровождения деятельности педагогов образовательной организации;
- разработки и осуществления сетевого взаимодействия ОО по укреплению и развитию учительского потенциала.

Изучение состояния муниципальном образовательной системы с этих позиций позволит выделить противоречия, на разрешение которых будет нацелена ММУР.

В ходе обсуждения особенностей и проблем муниципальной образовательной системы следует обратить внимание на следующие факторы, изменение которых может способствовать профессиональному росту педагогов:

- школы в сельской местности, где имеется проблема с доступом к Интернет-ресурсам (возникают сложности в организации полноценного дистанционного обучения учащихся и педагогов и в использовании электронных образовательных ресурсов в учебном процессе);
- большой процент учащихся, для которых русский язык не является родным языком, что требует специальной подготовки учителей для работы с такой категорией детей;
- низкий уровень образования и педагогической культуры родительской общественности, вызывающий необходимость обучения родителей и подготовки педагогов для организации родительского всеобуча;
- отсутствие финансирования дополнительного образования педагогов;
- низкая заработная плата учителей;
- сложный контингент обучающихся (увеличение доли обучающихся, имеющих ОВЗ; дети с девиантным поведением);
- старение педагогического коллектива;
- малая численность молодых специалистов;
- дефицит высококвалифицированных педагогических кадров.

Собранный аналитический материал позволит рабочей группе приступить к разработке муниципальной модели учительского роста.

## *Структура муниципальной модели учительского роста*

Муниципальная модель учительского роста может включать следующие компоненты:

- целевой раздел (цель, задачи, специфика муниципальной образовательной системы, ожидаемые результаты и риски внедрения ММУР);
- организационный раздел (функции участников ММУР, инфраструктура ММУР, условия реализации ММУР (нормативные, материально-технические); программа / стратегия / план / дорожная карта внедрения ММУР);
- программу (стратегию) развития кадрового потенциала (комплекс мероприятий, технологии);
- финансово-экономическая обеспеченность ММУР (модель финансирования ММУР, программа финансирования ММУР, план контроля финансирования ММУР);
- контрольно-оценочный раздел (программа / план контроля реализации ММУР).

### *Целевой раздел муниципальной модели учительского роста*

В качестве цели ММУР может быть определено создание продуктивной внешней и внутренней образовательной среды для профессионального и карьерного учительского роста, укрепления и повышения его социального статуса и эффективной работы школы.

На основе аналитических данных рабочая группа формулирует задачи муниципальной модели учительского роста, связанные с разработкой комплекса мер, направленных на формирование системы учительского роста с учетом современных тенденций развития системы общего образования:

- организация функционирования системы оценки качества образования на муниципальном уровне путем проведения независимой оценки профессиональных компетенций руководящих и педагогических работников;
- развитие механизмов материального и морального поощрения качественного, творческого учительского труда, стимулирующих развитие и непрерывный профессиональный и карьерный рост педагогических работников;
- создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности, карьерного роста и социального статуса педагогов.

Планирование ожидаемых результатов строится с учетом основных проблем муниципальной образовательной системы и может включать:

*профессиональный рост педагога:*

- удовлетворенность учителя профессиональной деятельностью;

- мотивационная готовность и практическая ориентированность учителя на инновационные процессы и использование современных образовательных технологий;

- проектирование педагогом индивидуального образовательного маршрута профессионально-личностного развития;

- успешное прохождение педагогами аттестации;

*система развития кадрового потенциала:*

- создание системы профессионального роста педагогических работников, способствующая формированию профессиональных компетенций в соответствии с приоритетами развития школы на основе сетевого взаимодействия образовательной организации с учреждениями среднего и высшего педагогического образования;

- 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;

*совершенствование системы повышения качества образования:*

- введение нового организационно-экономического механизма управления образовательной организацией на основе оценки качества образования;

- создание службы мониторинга качества образования, компетентностей учителя;

- удовлетворенность всех участников образовательных отношений качеством образовательной деятельности;

- повышение рейтинга образовательной организации;

*укрепление социального статуса учителя:*

- развитие системы взаимодействия с социумом в рамках реализации системно-деятельностного подхода;

- положительная динамика основных показателей, характеризующих здоровье обучающихся и педагогов.

Ожидаемые результаты могут быть определены по основным задачам (таблица 1).

### Планируемые результаты реализации ММУР

Задача	Планируемый результат
функционирование системы оценки качества образования и профессиональных компетенций педагогических работников	<ul style="list-style-type: none"> <li>- определение предметных, метапредметных, методических, коммуникативных затруднений педагогов в реализации профессиональной деятельности;</li> <li>- разработка системы методических мероприятий по преодолению профессиональных затруднений</li> </ul>
развитие механизмов материального и морального поощрения качественного, творческого учительского труда, стимулирующих развитие и непрерывный профессиональный и карьерный рост педагогических работников	<ul style="list-style-type: none"> <li>- разработка моделей материального стимулирования педагогических работников на уровне образовательных организаций;</li> <li>- формирование муниципальной модели поощрения педагогических работников;</li> <li>- формирование модели представления общественности творчества педагогов</li> </ul>
создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности, карьерного роста и социального статуса педагогов	<ul style="list-style-type: none"> <li>- увеличение доли педагогов, у которых высокий уровень предметной, метапредметной, методической, коммуникативной компетентностей;</li> <li>- увеличение доли педагогов, имеющих высшую и первую квалификационную категорию;</li> <li>- увеличение доли педагогов, участвующих в профессиональных конкурсах;</li> <li>- увеличение доли педагогов, участвующих в работе муниципальных органов управления</li> </ul>

При разработке планируемых результатов необходимо проанализировать риски внедрения модели учительского роста, связанные с:

- неполнотой нормативно-правовой базы на момент разработки и начало внедрения модели;

- нестабильностью и недостаточностью бюджетного финансирования;
- недостатком внебюджетных, спонсорских инвестиций и пожертвований в связи с изменением финансово-экономического положения партнеров социума;
- неполнотой ресурсной базы для реализации новых направлений и отдельных программ, и мероприятий в рамках внедрения модели;
- отсутствием специалистов-предметников необходимой квалификации;
- отсутствием молодых кадров и увеличением работников пенсионного и предпенсионного возраста;
- недостаточностью профессиональной инициативы и компетентности у отдельных педагогов по реализации вариативных учебных программ и новых образовательных технологий;
- неготовностью отдельных педагогов выстраивать партнерские отношения с другими участниками образовательных отношений, партнерами социума;
- возникновением психологическое напряжение у части педагогических работников.

При этом в план реализации модели необходимо включить мероприятия по снижению тех или иных рисков. Например, одним из существенных рисков является отсутствием средств для обеспечения должного материального стимулирования педагогов. Одним из мероприятий может быть детальное изучение положений о стимулирующих выплатах на предмет их эффективности при оценке и поощрении творчества и высокого качества работы педагогов, изменение позиций положения, позволяющих достойно оценивать труд педагогов, имеющих определенные достижения. Поощрение педагогов может быть организовано на взаимном партнерстве муниципальных структур (бесплатные/льготные абонементы в бассейн, организация экскурсий и праздников, приглашение на культурные мероприятия, вручение продуктовых наборов в праздники и т.п.). Очень важно отмечать труд высококвалифицированных педагогов в средствах массовой информации.

#### *Организационный раздел муниципальной модели учительского роста*

В данном разделе в текстовой или табличной форме описывается функционал участников реализации ММУР, представляется инфраструктура реализации ММУР (в виде схемы, таблицы, текстового описания), в которой отражаются основные взаимосвязи между участниками и методическими структурами.

Описание условий включает перечень нормативных документов, регламентирующих деятельность ММУР или перечень документов, которые подлежат разработке или доработке. Описание материально-технических условий может включать перечень ресурсов, которые будут включены в сетевое использование

при реализации ММУР, а также включают план формирования комплекса необходимых ресурсов.

Дорожная карта внедрения ММУР может включать следующие шаги:

- создание совета и рабочей группы для управления реализацией муниципальной модели учительского роста, ориентированной на поддержку школ с низкими образовательными результатами и школ, функционирующих в сложных социальных условиях;

- внесение необходимых изменений в организационное, финансово-экономическое, информационное, кадровое, материально-техническое обеспечение реализации ММУР;

- организация и проведение мероприятий по комплексному профессиональному развитию педагогов.

Примерная дорожная карта внедрения ММУР представлена в таблице 2 и описывает комплекс шагов, который затем детализируется в конкретных планах.

Таблица 2

### Дорожная карта внедрения ММУР

№	Мероприятие	Сроки	Исполнитель
1	Создание рабочей группы для управления внедрением модели учительского роста педагогических работников школ с низкими результатами обучения и школ, находящихся в сложных социальных условиях		
2	Анализ и совершенствование нормативного правового обеспечения, регламентирующего формирование муниципальной системы учительского роста		
3	Формирование инфраструктуры функционирования ММУР		
4	Изучение успешных практик формирования систем учительского роста и поддержки школьных педагогических команд с целью повышения качества образования в школах с низкими результатами обучения и школах, функционирующих в сложных социальных условиях		
5	Анализ профессиональных сообществ педагогических работников с целью определения актуальных потребностей в создании единого		

№	Мероприятие	Сроки	Исполнитель
	информационного пространства для педагогических работников школ с низкими результатами обучения и школ, функционирующих в сложных социальных условиях		
6	Анализ профессиональных затруднений педагогов в предметной, метапредметной, методической, коммуникативной компетентностях на основе данных внешних мониторингов, диагностических процедур		
7	Внесение необходимых изменений в локальные нормативные правовые акты образовательной организаций, обеспечивающие реализацию модели		
8	Разработка программы развития кадрового потенциала, в том числе программ повышения квалификации по развитию профессионального роста учителя с учетом специализации учителя и перечня направлений обновления содержания общего образования		
9	Определение участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала школ с низкими результатами обучения и школ, функционирующих в сложных социальных условиях (с описанием функций каждой из категории участников)		
10	Организация взаимодействия участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала школ с низкими результатами обучения и школ, функционирующих в сложных социальных условиях		
11	Создание временных методических площадок профессионального развития педагогов		
12	Организация сетевого взаимодействия (центров дополнительного образования детей, средств массовой информации и других информационных структур, в том числе библиотеки; и др.) в научно-методическом обеспечении развития учительского потенциала		

№	Мероприятие	Сроки	Исполнитель
13	Разработка методических рекомендаций по поддержке школьных педагогических команд с целью повышения качества образования в школах с низкими результатами обучения и школах, функционирующих в сложных социальных условиях		
14	Разработка схемы бизнес-процессов реализации муниципальной модели учительского роста		
15	Разработка финансовых механизмов реализации муниципальной модели учительского роста		
16	Размещение информации о ходе реализации модели учительского роста в СМИ, сети Интернет		
17	<p>Осуществление методической поддержки команд педагогических работников школ с низкими результатами обучения с учетом образовательной и воспитательной функции педагогических работников и с учетом различных категорий педагогических работников (учителя начального общего образования, педагоги-предметники, классные руководители):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– информационно-методическое сопровождение педагогов;</li> <li>– консультативно-методическое сопровождение деятельности педагогов;</li> <li>– учебно-методическое сопровождение деятельности педагогов.</li> </ul>		
18	Реализация повышения квалификации по развитию профессионального роста учителя с учетом специализации учителя и перечня направлений обновления содержания общего образования		
19	Осуществление комплекса мероприятий по повышению социального статуса педагога		
20	Реализация комплекса мероприятий по совершенствованию материально-технических условий работы педагогов		

### *Программа развития кадрового потенциала*

Комплекс мероприятий по обеспечению профессионального роста педагогов может предусматривать:

- реализацию мониторинга профессиональных компетенций педагогов образовательных организаций, показывающих низкие образовательные результаты и функционирующих в сложных социальных условиях;
- реализацию программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников системы образования с учетом индивидуальных потребностей педагогов;
- оказание методической помощи образовательным организациям в процессе внесения изменения в локальную нормативную базу, регламентирующую деятельность образовательных организаций в сложных социальных условиях;
- разработку модели кадрового обеспечения школ, показывающих низкие образовательные результаты и функционирующих в сложных социальных условиях, в том числе на основе сетевого взаимодействия образовательных и других организаций;
- формирование временных методических структур по преодолению профессиональных затруднений педагогов;
- введение адресного наставничества педагогов;
- деятельность школы мобильного педагога, транслирующего эффективные педагогические практики в образовательных организациях, показывающих низкие образовательные результаты и функционирующих в сложных социальных условиях;
- разработка системы муниципальных методических мероприятий, нацеленных на профессиональное развитие педагогов;
- проведение конкурсов профессионального мастерства педагогов по различным направлениям;
- формирование методического банка.

ММУР может включать комплекс мероприятий по повышению социального статуса педагогов:

- чествование лучших педагогов;
- проведение праздничных мероприятий;
- расширение представительства педагогов в общественных и административных структурах муниципалитета;
- освещение лучших педагогических практик в СМИ;
- реализацию системы поощрения и награждения педагогов.

Для обеспечения карьерного роста педагогов необходимо подготовить типовую модель введения в образовательных организациях эффективного контракта, обеспечить методическую поддержку образовательных организаций в процессе внедрения стандарта педагога (определение системы финансирования;

заключение эффективных контрактов; внесение изменений в систему стимулирования и др.).

#### *Финансово-экономическая обеспеченность реализации ММУР*

Финансово-экономическая обеспеченность модели учительского роста складывается из бюджетного финансирования (региональный и муниципальный уровень) и внебюджетного финансирования (институциональный уровень):

- доходы, полученные за счет оказания дополнительных платных образовательных услуг;
- гранты;
- доходы, полученные образовательным учреждением от предпринимательской деятельности;
- добровольные пожертвования и целевые взносы физических и юридических лиц.

При этом система оплаты труда должна предусматривать возможность стимулирования педагогов через различные формы поощрения и вознаграждения (система надбавок и доплат), финансирование обучения и повышения квалификации педагогических кадров, их участия в мероприятиях профессионального развития. Материальное поощрение педагогов должно назначаться за высокое качество обучения и воспитания, обусловленное работой в режиме инноваций.

#### *План контроля реализации ММУР*

План контроля реализации ММУР может быть построен по системе поставленных задач с определением предмета контроля и спланирован в табличной форме (таблица 3).

Таблица 3

План контроля реализации ММУР

Задача	Предмет контроля	Сроки контроля					
функционирование системы оценки качества образования и профессиональных компетенций	<ul style="list-style-type: none"> <li>- результаты мониторинга уровня сформированности предметной, метапредметной, методической, коммуникативной компетентностей педагогов;</li> <li>- участие в оценке педагогической деятельности представителей социума;</li> <li>- анализ результатов ГИА;</li> <li>- анализ результатов ВПР;</li> </ul>						

Задача	Предмет контроля	Сроки контроля					
тенций педагогических работников	<ul style="list-style-type: none"> <li>- анализ данных внешних мониторингов оценки качества образования;</li> <li>- создание службы мониторинга качества образования, компетентностей учителя в образовательных организациях;</li> <li>- удовлетворенность всех участников образовательных отношений качеством образовательной деятельности;</li> <li>- повышение рейтинга образовательных организаций во внешних мониторингах, топах</li> </ul>						
развитие механизмов материального и морального поощрения качественного, творческого учительского труда, стимулирующих развитие и непрерывный профессиональный и карьерный рост педагогических работников	<ul style="list-style-type: none"> <li>- формирование организационно-экономического механизма управления образовательной организацией на основе оценки качества образования;</li> <li>- функционирование муниципальной модели поощрения педагогических работников;</li> <li>- анализ моделей материального стимулирования педагогических работников на уровне образовательных организаций;</li> <li>- системность представления ответственности творчества педагогов;</li> <li>- результативность проведения конкурсных мероприятий с целью профессионального развития педагогов на муниципальном уровне;</li> <li>- результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства</li> </ul>						
создание условий для повышения уровня про-	<ul style="list-style-type: none"> <li>- оценка эффективности деятельности инновационных форм объединений педагогов;</li> <li>- эффективность деятельности муниципальных методических сетей;</li> </ul>						

Задача	Предмет контроля	Сроки контроля					
профессиональной компетентности, карьерного роста и социального статуса педагогов	<ul style="list-style-type: none"> <li>- доля педагогов, реализующих индивидуальный образовательный маршрут профессионально-личностного развития;</li> <li>- удовлетворенность учителя профессиональной деятельностью;</li> <li>- успешное прохождение педагогами аттестации;</li> <li>- доля педагогов, участвующих в инновационных процессах;</li> <li>- доля педагогов, успешно освоивших современные образовательные технологии, в том числе ИКТ;</li> <li>- динамика основных показателей, характеризующих здоровье педагогов</li> </ul>						

Рабочая группа реализации ММУР (или муниципальный методический совет) определяет предмет контроля, его сроки, проводит контрольные мероприятия, определяет проблемные зоны и предложения для их разрешения и предлагает рабочей группе для принятия управленческих решений и коррекции программ и планов.

### **ФОРМИРОВАНИЕ ИНФРАСТРУКТУРЫ ММУР**

Участниками реализации ММУР выступают специалисты местных органов управления образованием; 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, воспитатели групп продленного дня, библиотекарь); администрация и педагоги организаций – участников сетевого взаимодействия (института развития образования, организаций среднего и высшего педагогического образования, центров дополнительного образования детей и т.д.

На уровне муниципалитета может быть создан методический совет, включающий представителей органов управления образованием, руководителей методических структур, педагогов, представителей социума. Методический совет осуществляет анализ деятельности педагогов (особенности профессиональной

культуры педагога, его умений работать с классом, отдельными учащимися, его владение профессиональным языком, методикой организации и проведения урока, способами диагностики результатов деятельности педагога и т.п.). Члены методического совета оказывают педагогам муниципалитета аналитическую, практическую, консультативную и иные виды помощи в разработке и внедрении инновационных форм работы, в обобщении опыта работы. Методический совет выступает в роли организатора муниципальных методических, предметных недель, работы творческих и проблемных групп педагогов, работы с молодыми педагогами.

Администрация образовательной организации обеспечивает для педагогов школы условия для эффективной работы педагогического коллектива:

- создает правовые, организационные условия для роста общекультурной компетентности педагога и его профессионального роста;
- осуществляет внутришкольные мониторинги, контроль и текущую организационную работу в целях повышения качества образования;
- создает условия для закрепления педагогических кадров и организации процесса адаптации, обучения, тренинга новых специалистов;
- внедряет эффективные механизмы организации непрерывного образования и повышения уровня профессионального мастерства педагогов;
- формирует систему мотивации профессиональной деятельности педагогов;
- обеспечивает условия для стимулирования труда педагога материальными средствами; интеллектуально-творческими средствами, способствующими образовательному и профессиональному росту педагога; ресурсными средствами, позволяющими экономить время педагога или распределять его более эффективно; статусными средствами, повышающими роль педагога в коллективе.

Руководители методических служб муниципального и школьного уровня (руководители школьных и межшкольных методических объединений, руководители временных творческих групп):

- осуществляют научно-методическое, информационно-методическое сопровождение педагогов;
- проводят моделирование, контроль, анализ результативности методических мероприятий;
- организуют системную работу с молодыми специалистами;
- оказывают методическую помощь учителям в подготовке уроков, подборе дидактических материалов, наглядных пособий, учебников и учебных пособий, дополнительной литературы, а также в выборе форм проведения занятий, контроля знаний;

- разрабатывают мониторинги, позволяющих выявить проблемные стороны педагогической деятельности.

Педагоги в своих планах профессионального развития планируют:

- обобщение и систематизацию результатов педагогической деятельности через анализ и самоанализ;

- методическую активность через выступления на педагогических советах, семинарах, научно-практических и методических конференциях и других мероприятиях по обмену опытом работы;

- изучение и внедрение в педагогическую практику эффективных педагогических технологий;

- свое социокультурное развитие личности;

- активное взаимодействие с родительской общественностью по вопросам улучшения образовательных результатов обучающихся.

В системе работы по повышению профессионального мастерства педагогов и повышению качества образования важная роль отводится социальным педагогам, которые обеспечивают социально-педагогическое сопровождение участников образовательных отношений, обеспечивая:

- изучение личностных особенностей и социально-бытовых условий жизни детей, семьи, социального окружения;

- организацию системы мер социального оздоровления семьи, своевременное оказание социально-правовой и другой помощи семьям и детям социального риска;

- установление причин отклоняющегося поведения детей и подростков, причин социального неблагополучия семьи;

- организацию системы профилактических мер по предупреждению девиантного поведения детей и подростков;

- выявление одаренных и талантливых детей;

- выявление детей с эмоциональными и интеллектуальными задержками в развитии;

- организацию социально значимой деятельности детей и подростков;

- взаимодействие с органами социальной защиты;

- оказание помощи в разрешении межличностных конфликтов.

Специалисты службы психолого-педагогического сопровождения обеспечивают педагогов школы необходимой информацией для учета особенностей обучающихся. Для этого педагогами-психологами планируется:

- 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;

- помощь педагогам, классным руководителям в выявлении условий, необходимых для развития ребенка в соответствии с его возрастными и индивидуальными особенностями;
- разработка и реализация программ для адаптации детей с девиантным 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;
- психологическое сопровождение обучающихся, находящихся в сложных социальных условиях;
- анализ и обсуждение педагогами результатов и проблем преподавания.

При реализации модели учительского роста необходимо уделить внимание классным руководителям, работа с которыми строится по выполнению ими функций:

- анализ и оценка индивидуальности учащегося, состояния и условий семейного воспитания, становления и формирования классного коллектива, подростковых групп, объединений, обеспечивающих социализацию каждого ребенка;
- регулирование межличностных отношений между детьми, взаимоотношений с педагогами, с окружающими людьми;
- прогнозирование уровней индивидуального развития ребенка;
- построение модели воспитательной подсистемы;
- обеспечение связи общеобразовательной организации 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.

В ММУР и модели учительского роста на уровне образовательных организаций включают педагогов дополнительного образования, которые вносят значимый вклад в:

- создание единого образовательного пространства школы;
- создание гибкой системы для реализации индивидуальных творческих интересов личности обучающегося;
- формирование устойчивого интереса к социально значимым видам деятельности,
- самоопределение ребенка в социально и культурно значимых формах жизнедеятельности, проживание им ситуаций успеха, личностное саморазвитие.

- содействие определению жизненных планов ребенка, включая предпрофессиональную ориентацию;
- освоение ребенком социального опыта.

На уровне муниципалитета формируется инфраструктура ММУР, включающая образовательные организации, методические структуры межшкольного, муниципального, регионального уровня. Базовая модель инфраструктуры ММУР представлена на схеме 1.

Схема 1

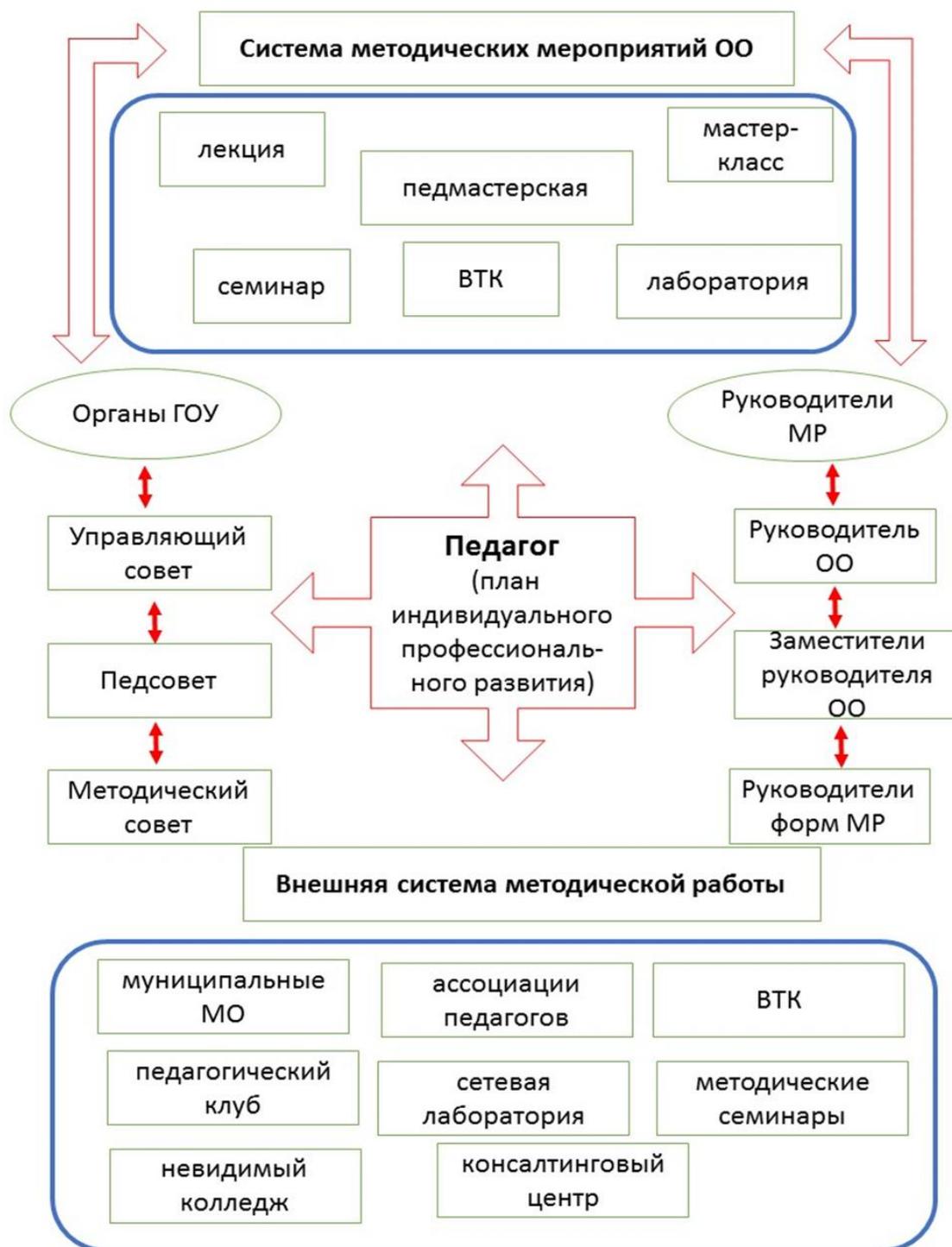


Муниципальный орган управления образованием формирует муниципальный методический совет, рабочую группу, создает муниципальный ресурсный центр на базе образовательной организации или методического кабинета/центра; создает условия для формирования муниципальных методических структур (межшкольных методических объединений, временных творческих коллективов педагогов) реализации межшкольного наставничества. Методический совет в целом координирует деятельность методических структур и обеспечивает взаимодействие с региональными структурами (ГАУДПО Липецкой области «ИРО», инновационные площадки, МУО, региональные ассоциации учителей-предметников) в целях оказания необходимой помощи и привлечения специалистов к решению проблем педагогов и педагогических коллективов школ. Муниципальный ресурсный центр аккумулирует диагностическую работу выявления про-

фессиональных затруднений педагогов, определяет основные вопросы для организации методической работы на муниципальном уровне; выступает базовой площадкой по организации системы методических мероприятий, работы межшкольных методических объединений, временных творческих коллективов педагогов; формирует из своего педагогического коллектива группу педагогов-наставников; обеспечивает и поддерживает информационный ресурс в сети Интернет (новостная лента, информация о планах и деятельности методических структур, банк методических материалов педагогов и т.д.).

При этом в каждой образовательной организации проектируется школьная модель профессионального развития педагога, ориентированная на выявление профессиональных затруднений педагога, включение его в систему школьных и муниципальных методических мероприятий в соответствии с личным планом профессионального развития, поддержку педагога со стороны администрации и педагогического коллектива (схема 2).

**Базовая модель профессионального развития педагогов**



## ФОРМИРОВАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ММУР

*Нормативная база*, регламентирующая функционирование ММУР на муниципальном и школьном уровне, может включать в себя:

*общие документы:*

- положение о ММУР;
- приказ, положение о ресурсном центре ММУР;
- положение об организации сетевого взаимодействия образовательных организаций в ходе реализации основных образовательных программ и профессионального развития педагогов;

*документы, регламентирующие профессиональный рост педагогов:*

- комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников;
- положение об организации дополнительного профессионального образования педагогов;
- план мероприятий по повышению профессионального уровня педагогических работников, разработанный в соответствии с комплексной программой повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций;

- программа развития кадрового потенциала;

*документы, регламентирующие карьерный рост педагогов:*

- положение о сетевой форме реализации образовательных программ в образовательных организациях;
- положение о профессиональной этике педагогических работников;
- положение о соотношении учебной и другой педагогической работы педагогических работников в ОО;
- положение о рейтинге учителей по результатам работы по основным направлениям модернизации образования;
- положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников (особое внимание необходимо обратить на разработку критериев);
- положение об индивидуальной траектории развития учителя;
- положение о конкурсе «Портфолио Учителя»;
- положение о муниципальном профессиональном педагогическом конкурсе;

*документы, регламентирующие социальный статус педагога:*

- порядок пользования объектами инфраструктуры муниципалитета (в т. ч. лечебно-оздоровительной инфраструктурой, объектами культуры и объектами спорта);
- положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- положение о профессиональном сообществе педагогических работников;
- положение о муниципальном методическом сайте;
- положение о публикациях на страницах профессиональных Интернет-сообществ;
- положение о муниципальном Дне учителя.

### ***Материально-технические условия реализации ММУР***

Одним из факторов, характеризующих наиболее эффективные системы образования, является адекватное ресурсное обеспечение образовательной организации, независимо от ее социально-экономического статуса.

Материально-техническая оснащенность школ (школьная инфраструктура, оборудование, информационно-образовательная среда) является одним из ключевых направлений и условий реализации новых федеральных государственных стандартов общего образования. Без выполнения данного условия невозможно обеспечить в полном объеме главное требование стандартов – достижение планируемых результатов освоения основной образовательной программы.

На сегодняшний день информационно-коммуникационные технологии – необходимый инструмент практически любой деятельности, следовательно, овладение ИКТ-компетенциями является выполнением социального заказа современного общества, направленного на подготовку подрастающего поколения к полноценной работе в условиях глобальной информатизации всех сторон общественной жизни. Если образовательная организация работает в сложных социальных условиях, необходимо создание образовательной среды, позволяющей заинтересовать, вовлечь в разнообразные формы внеурочной деятельности категории участников группы риска (дети из асоциальных семей, девиантного поведения, дети из семей мигрантов, дети с ОВЗ). Наличие оборудованных кабинетов технологии (домоводства, швейного, столярного, токарного), спортивного инвентаря, тренажерного зала, оборудования для технического творчества позволит обеспечить разнообразные запросы учащихся.

Одним из требований профессионального стандарта педагога является владение ИКТ-компетентностями: общепользовательской, общепедагогической, предметно-педагогической. По результатам диагностики ряд педагогов не готовы к работе в новых условиях, в том числе, из-за низкого уровня сформированности ИКТ-компетентности.

Материально-техническое обеспечение в первую очередь направлено на изменение качества условий. Школьное пространство должно быть функционально и эстетически грамотно оформлено, должно обеспечивать физическую и психологическую безопасность. Материально-техническое обеспечение предполагает использование информационно-образовательной среды для планирования образовательного процесса каждым учителем, предусматривает наличие доступа к различным методическим, информационным и консультационным ресурсам.

Профессиональное развитие педагога требует модернизации информационно-библиотечных центров образовательных организаций в соответствии с современными требованиями.

Укрепление и совершенствование материально-технического обеспечения является одним из условий эффективного внедрения и реализации комплексной модели учительского роста в образовательной организации. Эта работа предполагает следующие этапы:

- анализ состояния материально-технического обеспечения образовательной организации и выявление потребностей с точки зрения его влияния на профессиональный рост учителя;

- этап ресурсного обеспечения школы: насыщения образовательной среды цифровым оборудованием, накопления и систематизации цифрового контента, обеспечения компьютерной грамотности учителей, создания и освоения новых программ внеурочной деятельности;

- внедрение информационно-коммуникационных технологий в учебный процесс, реализация программ, индивидуализация образовательного процесса;

- мониторинг эффективности использования оборудования в образовательном процессе, его влияния на профессиональный рост учителя.

Для реализации обозначенных этапов может быть предложен следующий план мероприятий (таблица 3).

Таблица 3

**План мероприятий по материально-техническому оснащению образовательных организаций**

<b>№</b>	<b>Мероприятия</b>	<b>Срок реализации</b>	<b>Ответственный</b>	<b>Планируемые результаты</b>
1	Проведение инвентаризации материально-технической, учебно-методической, информационной базы школы с целью ее соответствия задачам проекта	Начало финансового года	Рабочая группа	Экспертная оценка. План мероприятий по укреплению материально-технической базы (определение приоритетов в приобретении оборудования)
2	Формирование заявки на приобретение необходимого оборудования для обеспечения готовности	На начало финансового года	Руководитель финансового отдела	Материальные средства, выделенные из муни-

№	Мероприятия	Срок реализации	Ответственный	Планируемые результаты
	к введению ФГОС СОО за счет средств муниципального бюджета			ципального бюджета на оснащение школ для готовности к внедрению ФГОС СОО
3	Приведение материально-технических условий школы в соответствие с требованиями ФГОС общего образования	2018 - 2020 г.г.	Директор школы	Обновление материально-технической базы школы
4	Паспортизация кабинетов	1 раз в год	Заведующие кабинетами	Паспорт учебного кабинета
5	Разработка учебных дистанционных курсов для работы с детьми. Разработка программ внеурочной деятельности с учетом использования нового оборудования	2018 г.	Педагоги, руководители МО	Включение в систему дистанционного образования 5-6 педагогов каждой школы. Обновление перечня курсов внеурочной деятельности и создание условий их реализации на основе сетевого взаимодействия ОО
6	Создание возможностей для внедрения дистанционных форм обучения детей	2018 г.	Педагоги, заместители директора по учебной работе	Обучение ряда учащихся на учебных курсах в рамках дистанционного обучения
7	Поиск партнеров и заключение договоров сетевого взаимодействия по использованию оборудования с учреждениями социума	2018 - 2020 г.г.	Директор, заместители директора	Решение проблемы в условиях отсутствия средств на приобретение оборудо-

№	Мероприятия	Срок реализации	Ответственный	Планируемые результаты
				вания или отсутствие собственных кадров

### ***Финансовые условия***

На муниципальном уровне для реализации модели учительского роста на основе федеральных нормативов и нормативов субъекта Российской Федерации определяются размеры дополнительных ассигнований на:

- финансирование системы повышения квалификации педагогов;
- совершенствование системы аттестации педагогических кадров;
- поддержку лучших учительских практик;
- различные формы поощрения и вознаграждения лучших учителей и руководителей.

Финансовым механизмом внедрения и реализации модели учительского роста на муниципальном и институциональном уровнях должно стать формульное финансирование, учитывающее не только численность, но характеристики социальных условий, контингента обучающихся. Формула финансирования должна учитывать дополнительный штат специалистов, реализацию специальных образовательных программ, учебных планов для обучающихся с особыми образовательными потребностями, а также дополнительное целевое финансирование программ качества образовательных результатов, новых видов образовательной деятельности и потребностей в повышении квалификации педагогических работников.

При реализации ММУР возможно привлечение специалистов в финансовой и правовой сферах для корректировки бюджета образовательных организаций в связи с внедрением «Программы внедрения системы учительского роста в образовательной организации», системы эффективного контракта, «Положения о стимулирующих выплатах в образовательной организации», а также увеличение размеров бюджетного финансирования на различные формы поощрения и вознаграждения, финансирование обучения и повышения педагогических кадров, их участия в мероприятиях профессионального развития. Образовательным организациям необходимо оказать помощь в увеличении бюджета за счет благотворительности, спонсорской помощи (добровольные пожертвования юридических и физических лиц, целевые спонсорские и др.).

Обязательной составляющей финансово-экономической деятельности при внедрении и реализации ММУР является проведение мониторинга использования средств бюджета образовательной организации. Контроль осуществляется

со стороны государственных органов и органов местного самоуправления за целевым и рациональным расходованием средств. Целью финансового контроля являются подтверждение достоверности бухгалтерского учета и отчетности образовательной организации, соблюдение действующего законодательства РФ, регулирующего порядок осуществления финансово-хозяйственной деятельности.

### ***Кадровые условия реализации ММУР***

В кадровой структуре ММУР могут быть выделены группы педагогических работников по следующим основаниям:

- группа руководителей образовательных организаций для обсуждения и решения управленческих вопросов при реализации ММУР и школьных моделей учительского роста;
- группа педагогов, осуществляющих работу по диагностике профессиональных затруднений учителей школ с низкими образовательными результатами и школ, функционирующих в сложных социальных условиях;
- группа опытных педагогов-наставников для адресной методической помощи учителям школ с низкими образовательными результатами обучающихся;
- руководители временных творческих коллективов педагогов для решения выявленных педагогических проблем;
- коллектив педагогов по формированию методического банка;
- педагоги-организаторы методических мероприятий.

Для оказания методической помощи участникам реализации ММУР могут быть заключены договоры о консультативной помощи и научно-методическом сопровождении с вузами, учреждениями системы дополнительного профессионального образования; представителями педагогических ассоциаций, отделений регионального учебно-методического объединения.

## **РЕАЛИЗАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ МОДЕЛИ УЧИТЕЛЬСКОГО РОСТА**

В рамках модели необходимо обеспечить развитие кадрового потенциала образовательных организаций через создание условий для формирования и развития профессиональных компетенций педагогов, их ценностного отношения к деятельности, личностной заинтересованности в достижении высокого профессионального результата. Решение задачи повышения эффективности управления профессиональным ростом педагогов предполагает: повышение мотивации профессиональной деятельности педагогов; создание гибкой системы повышения квалификации и профессионального мастерства педагогов в процессе педагоги-

ческой деятельности; совершенствование нормативной правовой базы, позволяющей обеспечить условия, благоприятные для профессионального роста педагогов.

***Выявление профессиональных затруднений педагогов  
для проектирования содержания методической работы***

На базе ресурсного центра реализации ММУР формируется группа по выявлению профессиональных затруднений педагогов. Формат работы группы может включать круглые столы по определению профессиональных затруднений, проведение диагностического анкетирования педагогов.

При дискуссионном обсуждении компетенций, актуальных для учителей школ с низкими результатами обучения, можно воспользоваться данными таблиц 4, 5 (3). На анализе данных таблицы может быть построен теоретический блок и подготовлены семинары и практикумы по формированию дефицитных умений педагогов.

Таблица 4

**Компетенции, актуальные для учителей  
школ с низкими результатами обучения**

<b>Направления обновления содержания общего образования</b>	<b>Актуальные компетенции учителей в школах с низкими результатами обучения</b>
<p>Обеспечение:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>преемственности основных образовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего, профессионального образования;</li> <li>духовно-нравственного развития, воспитания обучающихся и сохранения их здоровья;</li> <li>формирования содержательно-критериальной основы оценки результатов освоения обучающимися основной образовательной программы;</li> <li>выстраивание образования на основе системно-деятельностного подхода</li> </ul>	<p>Умение проектировать образовательный процесс на основе федеральных государственных образовательных стандартов общего образования</p>

<b>Направления обновления содержания общего образования</b>	<b>Актуальные компетенции учителей в школах с низкими результатами обучения</b>
<p>Формирование у обучающихся системных представлений и опыта применения методов, технологий и форм организации проектной и учебно-исследовательской деятельности для достижения практико-ориентированных результатов образования;</p> <p>формирование навыков разработки, реализации и общественной презентации обучающимися результатов исследования, индивидуального проекта, направленного на решение научной, личностно и (или) социально значимой проблемы;</p> <p>формирование навыков участия в различных формах организации учебно-исследовательской и проектной деятельности (творческие конкурсы, научные общества, научно-практические конференции, олимпиады, национальные образовательные программы и другие формы), возможность получения практико-ориентированного результата</p>	<p>Умения применять методы, технологии и формы формирования универсальных учебных действий</p>
<p>Поддержка обучающихся с особыми образовательными потребностями, а также попавших в трудную жизненную ситуацию;</p> <p>оказание в соответствии с рекомендациями психолого-медико-педагогической комиссии каждому обучающемуся с ограниченными возможностями здоровья и инвалиду комплексной, индивидуально ориентированной, с учетом состояния здоровья и особенностей психофизического развития таких обучающихся, психолого-</p>	<p>Знание психолого-педагогических технологий (в том числе инклюзивных), необходимых для адресной работы с различными контингентами учащихся: одаренными детьми, социально уязвимыми детьми, детьми, попавшими в трудные жизненные ситуации, детьми-мигрантами, детьми-сиротами, детьми с особыми образовательными потребностями (аутисты, дети с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью и др.), детьми с</p>

<b>Направления обновления содержания общего образования</b>	<b>Актуальные компетенции учителей в школах с низкими результатами обучения</b>
<p>медико-педагогической поддержки и сопровождения в условиях образовательной деятельности</p>	<p>ограниченными возможностями здоровья, детьми с девиациями поведения, детьми с зависимостью;</p> <p>умение адекватно применять специальные технологии и методы, позволяющие проводить коррекционно-развивающую работу</p>
<p>Выстраивание образования на основе системно-деятельностного подхода, который обеспечивает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>формирование готовности к саморазвитию и непрерывному образованию;</li> <li>активную учебно-познавательную деятельность обучающихся;</li> <li>построение образовательного процесса с учётом индивидуальных возрастных, психологических и физиологических особенностей обучающихся)</li> </ul>	<p>Знание основных принципов деятельностного подхода;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>знание и владение современными педагогическими технологиями;</li> <li>реализация воспитательных возможностей различных видов деятельности ребенка (учебной, игровой, трудовой, спортивной, художественной и т.д.)</li> </ul>
<p>Результатам освоения основной образовательной программы учитывают возрастные и индивидуальные особенности обучающихся, включая образовательные потребности обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов, а также значимость данного уровня общего образования</p>	<p>Оценка знаний обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей</p>
<p>Внеурочная деятельность в целях обеспечения индивидуальных потребностей обучающихся</p>	<p>Владение современными, в том числе интерактивными, формами и методами воспитательной работы на занятиях и во внеурочной деятельности (игровой, учебно-исследовательской, художественно-продуктивной, культурно-досуговой) с учетом воз-</p>

<b>Направления обновления содержания общего образования</b>	<b>Актуальные компетенции учителей в школах с низкими результатами обучения</b>
	возможностей образовательной организации, места жительства и историко-культурного своеобразия региона
<p>Обеспечение:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>открытости образования для родителей (законных представителей) обучающихся;</li> <li>участия родителей (законных представителей) обучающихся в проектировании основной образовательной программы, в создании условий для ее реализации, а также образовательной среды и школьного уклада;</li> <li>обновления содержания основной образовательной программы, методик и технологий ее реализации в соответствии с динамикой запросов родителей (законных представителей) обучающихся;</li> <li>формирование и развитие психолого-педагогической компетентности родителей (законных представителей) обучающихся</li> </ul>	<p>Использование конструктивных воспитательных усилий родителей (законных представителей) обучающихся, помощь семье в решении вопросов воспитания ребенка;</p> <p>владение формами и методами повышения педагогической культуры родителей (законных представителей) обучающихся</p>

Таблица 5

**Компетенции, актуальные для учителей школ, функционирующих в сложных социальных условиях**

<b>Направления обновления содержания общего образования</b>	<b>Актуальные компетентности педагогов, работающих в школах со сложными социальными условиями</b>
<p>Действующие службы школьной медиации. Интеграция метода школьной медиации в образовательное пространство</p>	<p>Конфликтная компетентность, т.е. это способность педагога оптимальным способом преодолеть возникающие противоречия, противостоять</p>

<p align="center"><b>Направления обновления содержания общего образования</b></p>	<p align="center"><b>Актуальные компетентности педагогов, работающих в школах со сложными социальными условиями</b></p>
<p>Элективные курсы по разрешению конфликтов, общественные организации по разрешению конфликтов и т.п.</p>	<p>деструктивному влиянию конфликтов и умение их конструктивно разрешать</p>
<p>Элективные курсы по основам правовых знаний Школьное правовое пространство, клубы Правовое просвещение родителей по правам ребенка, реализации права на образование</p>	<p>Правовая культура</p>
<p>Индивидуальная работа с детьми, оказавшимися в социально опасном положении</p>	<p>Педагогическая поддержка детей, оказавшихся в социально опасном положении, основы социальной работы.</p>
<p>Открытость школы для внешнего взаимодействия в воспитании (встречи с интересными людьми, дискуссионные площадки в школе, открытые обсуждения школьных проблем, важных вопросов, клубы и т.д.)</p>	<p>Коммуникативная компетентность. Построение содержательных противовесов радикальным точкам зрения</p>
<p>Программы обучения русскому языку как неродному (дети из семей мигрантов) Программы адаптации и интеграции детей из семей мигрантов в школьной среде Программы профилактики межэтнической, межрелигиозной нетерпимости и экстремизма</p>	<p>Компетентность по адаптации, социо-культурной интеграции детей из семей мигрантов (билингвов)</p>
<p>Развитие, гуманизация уклада школьной жизни как содержания школьного образования</p>	<p>Рефлексия в оценке результативности своей деятельности относительно социального контекста функционирования школы</p>
<p>Система условий для развития воспитательных компетенций родителей обучающихся</p>	<p>Компетентность в области детско-родительских отношений</p>

В ходе диагностической работы необходимо проанализировать степень сформированности личностных качеств педагогов, обеспечивающих успешную организацию образовательной деятельности педагогов; умений обеспечить мотивацию учебной деятельности обучающихся; методической компетентности в постановке целей и задач педагогической деятельности, разработке программ педагогической деятельности и принятия педагогических решений, организации учебной деятельности; информационно-методической компетентности. Педагогам могут быть предложены анкеты по определению направлений совершенствования профессиональной компетентности педагога. Примеры диагностических анкет представлен в приложении 1.

### *Стратегия развития кадрового потенциала*

Стратегия развития кадрового потенциала может включать комплекс мероприятий. В первую очередь необходимо создать правовые, организационные условия для роста общекультурной компетентности педагога и его профессионального роста. В муниципалитете должна быть создана нормативная база, позволяющая обеспечить условия, благоприятные для профессионального роста педагогов. На основе данных диагностики планируются мероприятия, направленные на развитие профессиональных компетенций педагогов (планы своей работы постоянно действующие круглые столы и семинары, предметные недели, методические фестивали, проведение открытых уроков, организация наставничества, самообразование, аттестация; педагогические советы; методические советы, конкурсы педагогического мастерства, выступления на семинарах, конференциях и т.п.).

Совершенствование управленческой компетенции администрации образовательной организации имеет целью выстроить систему эффективного управления профессиональным развитием педагогического коллектива. Для этого организуется переподготовка в области менеджмента, повышение управленческой компетентностей на практико-ориентированных семинарах, тренингах, стажировках, в процессе самообразования. Эффективному принятию управленческих решений способствует действенная внутришкольная система оценки качества образования.

Выявление проблем мотивационной сферы педагогов можно провести на основе анкетирования (приложение 2). Определение мотивов трудовой деятельности педагогов позволит спланировать мероприятия по повышению мотивации профессиональной деятельности педагогов. Диагностическое анкетирования по определению уровня удовлетворенности учителей деятельностью стороны образовательного процесса дает возможность выявить удовлетворенность учителей организационной, социально-психологической, административной сторонами

организации образовательного процесса в школе и спланировать систему мероприятий по совершенствованию образовательной среды (приложение 3).

Комплекс мероприятий по повышению мотивации профессиональной деятельности педагогов предполагает развитие системы стимулирования успешной профессиональной деятельности педагогов; сохранение и укрепление здоровья педагогических работников; развитие коллектива единомышленников; развитие системы школьных традиций для педагогов; повышение персональной ответственности каждого учителя за результаты своего педагогического труда и др. В муниципальной образовательной системе необходимо разработать и осуществлять на практике систему стимулирования труда педагога разнообразными средствами:

- материальными средствами (введение муниципальных грантов (премий) лучшим педагогам; стимулирующие выплаты за интенсивность и качество труда, премия по результатам работы в течение определенного периода);

- статусными средствами, повышающими роль педагога (проведение конкурсов профессионального мастерства по разнообразным номинациям, система поощрений, публичное признание профессиональных результатов, представление лучших педагогов в СМИ и т.д.);

- ресурсными средствами (дополнительное материально-техническое оснащение образовательной деятельности на рабочем месте лучших учителей);

- интеллектуально-творческими средствами (поддержка образовательных инициатив и экспериментальных проектов, помощь в обобщении опыта, подготовке авторских пособий, публикаций к печати; направление на курсы повышения квалификации в другие регионы; направление для участия в межрегиональных и всероссийских конференциях, форумах и т.д.).

### ***Научно-методическое сопровождение профессионального развития педагога***

Решение задачи системного научно-методического сопровождения образовательной деятельности педагогов предполагает обновление структуры и содержания методической службы муниципалитета с учетом требований реализации основных образовательных программ образовательных организаций; внедрения инновационных образовательных технологий.

В муниципалитете необходимо сформировать инфраструктуру методической поддержки педагогов и обеспечить информационно-методическое сопровождение образовательной деятельности педагогов: всесторонность и регулярность информирования о современных требованиях к деятельности педагога и опыте других образовательных организаций, об эффективных подходах, формах и методах организации образовательной деятельности обучающихся. Должен

быть организован регулярный информационный обмен между специалистами различных образовательных организаций, методистами, специалистами системы высшего образования и дополнительного профессионального образования. Важно применять разнообразные формы информационно-методического сопровождения: семинары, консультации специалистов, методические выставки, методические рекомендации, создание информационного банка педагогического опыта работы, обеспечение методическими разработками и пр.

Консультативно-методическое сопровождение образовательной деятельности педагогов включает:

- помощь в решении конкретной методической проблемы, в составлении авторской программы, разработке новой образовательной технологии и т.д.;
- проведение тренингов с учетом профессиональных, квалификационных и личностных особенностей педагогов; помощь в проведении комплексного анализа и оценки результатов профессиональной деятельности;
- консультирование по вопросам формирования мотивации к учебной деятельности; разработки и использования компьютерных программ, создания баз данных, компьютерных сетей и др.;
- взаимное обучение специалистов с максимальным использованием активных развивающих методов практического освоения конкретных приёмов;
- мероприятия по обмену опытом (открытые занятия, взаимопосещения, мастер-классы, профессиональные тренинги, обучающие игры, конкурсы, семинары, творческие отчеты).

Учебно-методическое сопровождение образовательной деятельности педагогов предполагает обогащение методического арсенала; формирование дополнительных компетенций, восполнение имеющихся дефицитов предметных и технологических знаний; развитие опыта решения профессиональных задач; освоение инновационных технологий («обучения действием», сетевых технологий, игровых технологий, технологии мастерских, информационных технологий), методов активного обучения и метода проектов.

При организации методических мероприятий должно быть обеспечено понимание педагогами направлений обновления содержания общего образования:

- обеспечение гуманизации содержания образования, придание результатам образования социально и личностно значимого характера;
- приведение содержания общего образования в соответствие с изменяющимися запросами личности и семьи, ожиданиями общества и требованиями государства в сфере образования;
- ориентирование содержания образования на формирование и развитие «надпредметных» способностей, качеств, умений обучающихся;
- более гибкое и прочное усвоение знаний обучающимися, возможность их самостоятельного движения в изучаемой области;

- существенное повышение мотивации и интереса к учению;
- обеспечение условий для общекультурного и личностного развития на основе формирования универсальных учебных действий, обеспечивающих не только успешное усвоение знаний, умений и навыков, но и формирование картины мира, компетентностей в любой предметной области познания (1).

Гибкая система повышения квалификации и профессионального мастерства педагогов предполагает: выявление основных профессиональных проблем конкретного педагога в содержании преподаваемого предмета, методах и технологиях учебно-познавательной, учебно-исследовательской и проектной деятельности, осуществления взаимодействия с участниками образовательных отношений; определение приоритетных задач в преодолении выявленных проблем, подбор форм и средств решения этих задач внутри образовательной организации, а также вне ее (в системе дополнительного профессионального образования, в сетевом взаимодействии образовательных организаций, муниципальных и региональных методических служб); совершенствование системы диссеминации лучшего педагогического опыта.

Участниками мероприятий по развитию кадрового потенциала школ с низкими результатами обучения и школ, находящихся в сложных социальных условиях, являются руководящие и педагогические работники образовательных организаций, руководители методических структур школьного и муниципального уровней; педагоги (в том числе учителя начального общего образования, учителя-предметники, социальные педагоги, педагоги-психологи, классные руководители, педагоги дополнительного образования детей и взрослых, воспитатели, и т.д.); представители организаций-участников сетевого взаимодействия (вузов, института развития образования, центров дополнительного образования детей и взрослых, региональных инновационных площадок, ассоциаций педагогов, члены регионального учебно-методического объединения); специалисты муниципальных и региональных органов управления образованием.

При реализации ММУР при планировании мероприятий можно ориентироваться на показатели профессионального развития педагога, представленные в таблице 6 (3).

## Критерии и показатели профессионального развития педагога

Параметры учительского роста	Группы критериев учительского роста	Критерии учительского роста	Показатели учительского роста
1. Профессиональный рост	Группа критериев, характеризующих сформированность общих педагогических компетенций	Критерий, характеризующий мировоззренческую компетенцию	Сформированность умения понимать смыслы и ставить цели профессиональной деятельности
		Критерий, характеризующий общую коммуникативную компетенцию	Сформированность умения выбрать приемлемую форму общения, управлять педагогическим общением, управлять учебными группами с целью вовлечения обучающихся в процесс обучения и воспитания, мотивируя их учебно-познавательную деятельность
		Критерий, характеризующий информативно-коммуникативную компетенцию	Освоенное знание основ психодидактики, поликультурного образования, закономерностей поведения в социальных сетях
		Критерий, характеризующий регулятивно-коммуникативную компетенцию	Сформированное умение регулировать благодаря общению не только собственное поведение, но и поведение других людей; умение регулировать поведение обучающихся для обеспечения безопасной образовательной среды; умение воздействовать на психическое состояние и поведение детей, стимулировать какие-либо действия ребенка, умело применяя просьбу, совет и пр.;

Параметры учительского роста	Группы критериев учительского роста	Критерии учительского роста	Показатели учительского роста
			умение «подстраивать» свое поведение для реализации совместной деятельности; соблюдение правил толерантного поведения, способствующих усвоению детьми социально-значимых ценностей
		Критерий, характеризующий аффективно-коммуникативная компетенция	Сформированное умение создавать гуманный фон взаимодействия между людьми; умение проектировать ситуации, развивающие эмоционально-ценностную сферу ребенка, культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка; умение формировать толерантность и навыки поведения в изменяющейся поликультурной среде
		Критерий, характеризующий нормативно-правовую компетенцию	Освоенное знание федеральных государственных образовательных стандартов общего образования, нормативных правовых документов, руководящих и инструктивных документов, регулирующих организацию деятельности образовательной организации, умение на их основе организовать свою педагогическую деятельность
		Критерий, характеризующий психолого-педагогическую компетенцию	Сформированные гностические умения – умения анализа и синтеза (умение видеть педагогическое явление во взаимосвязи всех компонентов; аналитические умения, выделять в педагогических явлениях отдельные

Параметры учительского роста	Группы критериев учительского роста	Критерии учительского роста	Показатели учительского роста
			<p>компоненты – условия, причины, мотивы, стимулы, средства, формы и т.д.;</p> <p>умение осуществлять диагностику педагогических явлений; умение вычленять педагогическую задачу;</p> <p>умения проектировать, определять способы решения педагогической задачи);</p>
		Критерий, характеризующий рефлексивную компетенцию	<p>Сформированное умение размышлять о представлениях других участников образовательных отношений, о том, что они знают и думают (информационная рефлексия);</p> <p>умения размышлять о том, какие принципы в принятии решений используют другие участники образовательных отношений (стратегическая рефлексия);</p> <p>умение фиксировать изменения эмоционально-чувственной, мотивационной, когнитивной, нравственной и других сферах других участников образовательных отношений; умения определять причины этого состояния (успешность деятельности, интересное содержание занятий, значимость обсуждаемых проблем и т.п.);</p> <p>умение оценивать продуктивность своего развития в результате взаимодействия с другими участниками образовательных отношений</p>

Параметры учительского роста	Группы критериев учительского роста	Критерии учительского роста	Показатели учительского роста
	Группа критериев, характеризующих сформированность специальных компетенций	Критерий, характеризующий предметную компетенцию	<p>Освоенное знание преподаваемого предмета в пределах требований федеральных государственных образовательных стандартов и основной общеобразовательной программы, его истории и места в мировой культуре и науке;</p> <p>знание путей достижения образовательных результатов и способов оценки результатов обучения; знание основ методики преподавания, основных принципов деятельностного подхода;</p> <p>знание видов и приемов современных педагогических технологий;</p>
		Критерий, характеризующий методическую компетенцию	<p>Сформированность владения методикой обучения по предмету;</p> <p>владение формами и методами обучения, в том числе выходящими за рамки учебных занятий: проектная деятельность, лабораторные эксперименты и т.п.;</p> <p>умение объективно оценивать знания обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей;</p> <p>умение использовать специальные подходы к обучению в целях включения в образовательный процесс всех обучающихся, в том числе с особыми потребностями в образовании: обучающихся, проявивших выдающиеся способности; обучающихся, для ко-</p>

Параметры учительского роста	Группы критериев учительского роста	Критерии учительского роста	Показатели учительского роста
			<p>торых русский язык не является родным; обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;</p> <p>владение ИКТ-компетентностями: общепользовательской, общепедагогической, предметно-педагогической;</p> <p>умение организовывать учебно-исследовательскую внеурочную деятельность)</p>
2. Карьерный рост	«Горизонтальный» карьерный рост		У педагога появляются качественно новые обязанности и проекты, что позволяет расширить профессиональный кругозор педагога, получить статус высококлассного специалиста.
	«Вертикальный» карьерный рост		Педагог переходит на более высокую ступень служебной лестницы
	«Центростремительный» карьерный рост		Движение к руководству организации: педагог, при условии прежней должности без повышения, получает допуск к принятию важных для школы решений
	«Властная» карьера		Формальный рост влияния в школе: педагог активно включается в управление школой, получает допуск к принятию важных для школы решений.

Параметры учительского роста	Группы критериев учительского роста	Критерии учительского роста	Показатели учительского роста
			Неформальный рост влияния в школе: рост авторитета педагога
	«Статусная» карьера		Упрочнение статуса: педагогу присваивается почетное звание
	«Монетарная» карьера		Повышение уровня оплаты труда, объема и качества социальных льгот
3. Социальный рост	Социально-демографическое благополучие		Социальное благополучие семей педагогов: численность семей, состав семей, брачность, разводимость; миграции
	Социально-трудовое благополучие		Потребность образовательной организации в педагогах; условия труда; оплата труда; деградация трудового потенциала
	Уровень и качество жизни педагогов		Динамика денежных доходов, возможности рекреации, проведения досуга; денежные сбережения; качество продуктов питания; качество одежды
	Жилищные условия педагогов		Оценка жилищных условий педагогов, потребность в жилье или его расширении
	Здоровье педагогов		Динамика заболеваемости и ее характеристика, причин смертности, инвалидности, возможности восстановления здоровья, санаторно-курортного лечения; перечень и объем доступных медицинских услуг
	Уровень образования, культуры		Динамика количества педагогов, продолжающих свое профессионально-педагогическое образование; возможности повышать квалификацию; динамика количества педагогов

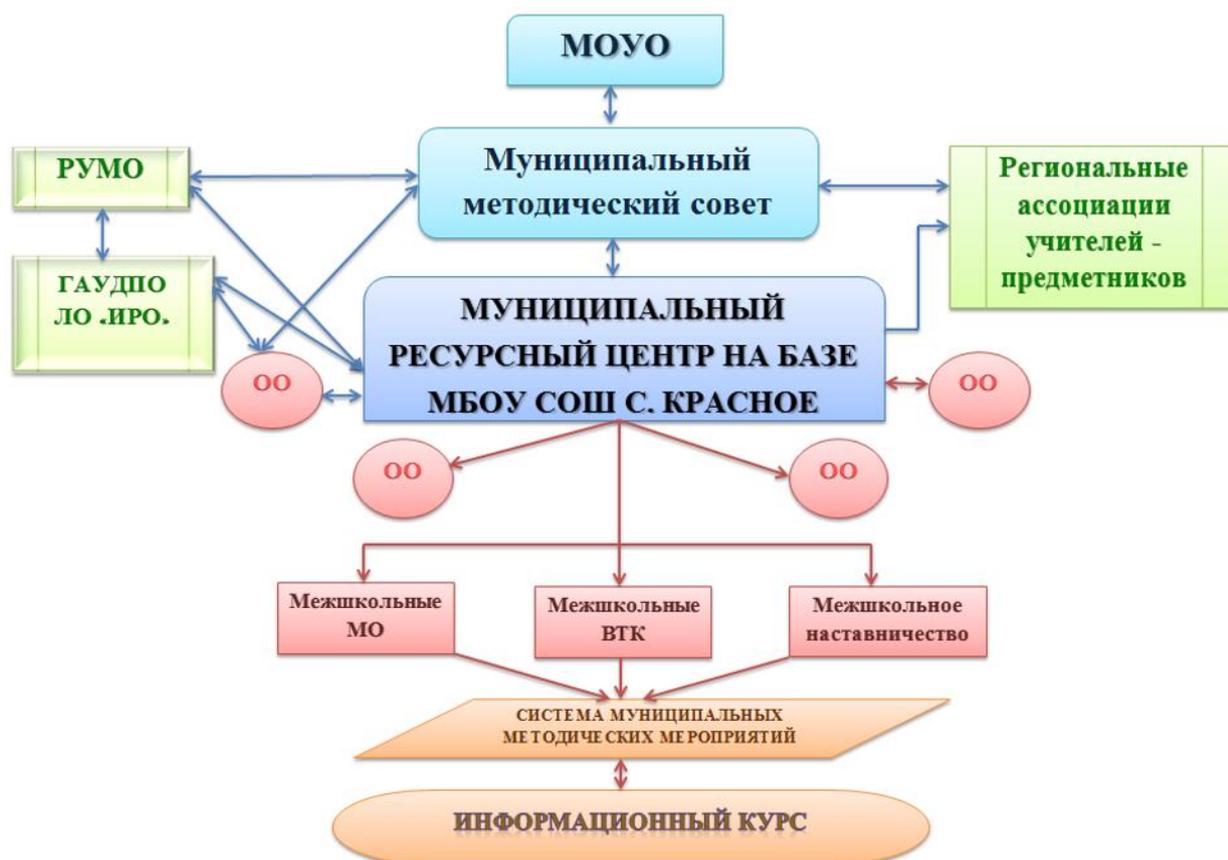
<b>Параметры учительского роста</b>	<b>Группы критериев учительского роста</b>	<b>Критерии учительского роста</b>	<b>Показатели учительского роста</b>
			гов, поменявших сферу профессиональной деятельности, например, выстраивающих политическую карьеру
	Уровень социально-психологического самочувствия педагогов		Удовлетворенность жизнью, тревожность, социальная напряженность, социальная толерантность, социальная конфликтность

## ПРЕЗЕНТАЦИЯ МОДЕЛИ УЧИТЕЛЬСКОГО РОСТА КРАСНИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

**Цель** – создание условий для профессионального роста педагогов образовательных организаций и улучшения их социального статуса на основе активизации имеющегося учительского потенциала.

**Задачи**, которые решаются в процессе реализации:

- повышение мотивации профессиональной деятельности педагога;
- создание современной комплексной материальной и учебно-методической базы, отвечающей современным требованиям федеральных государственных образовательных стандартов;
- обеспечение информационного и методического сопровождения деятельности педагогов муниципалитета;
- организация сетевого взаимодействия школ муниципалитета по укреплению и развитию учительского потенциала.



### Методический совет:

- обеспечивает переговоры, согласование интересов муниципального органа управления образованием, социума, администрации школ и педагогов, организует экспертизу результатов переговоров;
- планирование обучающих, аналитических, проектных мероприятий по укреплению кадрового потенциала;

- привлечение высококвалифицированных специалистов из внешних методических структур;
- обобщение и изучение успешного опыта.

#### **Задачи ресурсного центра на базе МБОУ СОШ с. Красное:**

1. Информационная поддержка и консультативно- методическая помощь, в том числе осуществление функций организации и координации деятельности по проблематике центра;
2. Сбор, накопление, анализ, оформление и распространение информации;
3. Проведение семинаров, конференций; предоставление базы для организации подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогов.

#### **Направления реализации ММУР**

##### ***Модуль «Материально- техническое обеспечение»:***

- пополнение фонда школьной библиотеки (увеличение книжного фонда, пополнение медиатеки);
- улучшение оснащённости учебных кабинетов;
- обеспечение технических ресурсов для повышения доступности дистанционного образования: увеличение скорости сети Интернет; создание конференц-зала на базе ресурсного центра; создание цифровой лаборатории (естественнонаучное направление) на базе ресурсного центра; оснащение мобильного класса min на 15 человек;
- дооснащение спортивных залов.

***Модуль «Профессиональная компетентность педагогов»*** состоит из 3 блоков: развитие системы стимулирования успешной профессиональной деятельности педагогов, повышение профессионального статуса педагогических работников, развитие конкурсного движения педагогов.

1. Развитие системы стимулирования успешной профессиональной деятельности педагогов:

- организация и проведение профессиональных конкурсов среди педагогов (с выплатой грантов победителям);
- создание психологических комфортных условий через проведение тренингов, круглых столов по интересам.
- организация выездов в театры, музеи и т.д.
- внесение изменений в коллективный договор с целью предоставления социальных льгот по санаторно-курортному оздоровлению педагогических работников;
- разработка индивидуальных образовательных маршрутов педагогов (подготовка к аттестации);
- представление и награждение лучших педагогических работников муниципальными, отраслевыми, наградами;
- организация и проведение опросов среди учащихся и родительской общности с целью выявления рейтинга педагогов.

2. Повышение профессионального статуса педагогических работников:

Межшкольные МО осуществляют следующие виды деятельности:

организационно-методическая:

- проведение конференций, вебинаров, предметных недель, недель педагогического мастерства;
- подготовка к педагогическим советам и круглым столам;
- создание виртуальных методических кабинетов
- выявление и продвижение эффективных моделей педагогических практик;
- разработка научно-методического сопровождения, организация и проведение выставок-ярмарок новинок педагогической литературы;
- информационно-аналитическая:
  - создание и ведение Виртуального методического кабинета;
  - обработка и анализ результатов учебной деятельности педагогов;
  - оформление материалов предметных и методических недель, педагогических советов;
- разработка мониторингов, позволяющих выявить проблемные стороны педагогической деятельности;
- консультативно-методическая:
  - подбор методических материалов по запросам педагогов;
  - оказание помощи учителю в разработке рабочих программ;
  - оказание методической помощи в подготовке уроков, подборе дидактических материалов, наглядных пособий, учебников и учебных пособий, дополнительной литературы, а также в выборе форм проведения занятий, контроля знаний.

Формы проведения методических мероприятий:

- круглые столы и семинары-практикумы, мастер-классы, консультации, предметные недели, методические фестивали, открытые уроки, самообразование, открытые педагогические советы, тренинги, направленные на усиление коммуникативных возможностей учителей.

Межшкольные временные творческие группы создаются для подготовки проектных работ, творческих отчетов, деловых игр, круглых столов, исследовательских лабораторий, мозговых штурмов, организуемых в связи с проблематикой влияния на социальные контексты образовательных результатов.

Межшкольное наставничество предусматривает:

- создание шефских пар «опытный педагог – молодой специалист», «учитель и учитель – мастер»;
- разработку персональной карты профессионального развития педагога с использованием следующих ресурсов: научно-методическая конференция «Профессиональный стандарт педагога как инструмент формирования новой культуры образования», проект «45 минут славы, или Урок моей мечты»; социально-ориентированные или исследовательские предметные или межпредметные проекты; открытый урок/занятие (приказ, лист регистрации); конкурс «Учитель здоровья»; фестиваль «Использование информационно-коммуникационных технологий в образовательной деятельности»; конкурс «За нравственный подвиг учителя»; конкурс классных руководителей «Мудрая сова»; создание авторских разработок по теме самообразования.

### 3. Развитие конкурсного движения педагогов предусматривает:

- организацию школьных и муниципальных конкурсов педагогического мастерства;
- вовлечение педагогов в работу жюри конкурсов, сетевых сообществ педагогов;
- формирование банка конкурсных работ и мероприятий, базы данных о конкурсантах;
- увеличение количества участников профессиональных конкурсов посредством стимулирования педагогической активности через различные формы поощрения и вознаграждения (премии, награждение почетной грамотой, объявление благодарности)

#### ***Модуль «Образовательная информационная среда» включает:***

- создание единого информационного пространства на базе ресурсного центра;
- организацию дистанционного обучения по обмену опытом педагогов;
- создание на сайте ресурсного центра информационных страниц;
- работу виртуального клуба учителей химии и биологии;
- деятельность виртуального методического кабинета литературы;
- работу виртуального методического кабинета современного учителя математики;
- электронный портфель подготовки к ГИА по истории и обществознанию;
- «школу молодого учителя».

#### ***Модуль «Оценка профессиональных компетенций» предполагает:***

- выполнение диагностических работ;
- анализ результатов оценочных процедур в общем образовании;
- анализ результатов профессиональной деятельности педагога и его портфолио;
- учет опыта работы экспертом ЕГЭ;
- участие педагога в реализации инновационных программ и проектов.

**Финансово-экономическая обеспеченность** функционирования муниципальной модели учительского роста:

- составляют бюджетные;
- спонсорские средства, добровольные пожертвования;
- средства, полученные от предоставления образовательными организациями платных дополнительных образовательных услуг.

**Анкета для педагога**  
**«Определение уровня сформированности**  
**профессиональных компетенций педагога»**

Уважаемые коллеги! Ответьте, пожалуйста, на вопросы анкеты. Данные, полученные в ходе анкетирования, не подлежат персонифицированной оценке, поэтому постарайтесь быть предельно честными в своих ответах.

**Инструкция по заполнению:** если Вы владеете/обладаете указанным показателем (критерием), в соответствующей графе поставьте 2 балла, владеете/обладаете частично – 1 балл, не владеете/не обладаете – 0 баллов.

№ п/п	Теоретические знания и профессиональные умения учителя	Самооценка педагога		
		Владею/ Обладаю (2 балла)	Владею/ обладаю ча- стично (1 балл)	Не владею/не обладаю (0 баллов)
<b>Личностные качества педагога</b>				
1	Верите ли Вы в свои силы, как человека, занимающегося педагогической деятельностью			
2	Верите ли вы в силы своих учеников			
3	Умеете ли Вы находить положительные стороны у каждого обучающегося, строить образовательный процесс с опорой на эти стороны, поддерживать позитивные силы развития			
4	Знакомы ли Вы с индивидуальными и возрастными особенностями своих учащихся			
5	Считаете ли Вы свою точку зрения единственно правильной			
6	Умеете ли Вы выстраивать систему формирования материальных и духовных интересов молодого поколения			
7	Умеете ли Вы «остужать» эмоционально напряженную ситуацию			

№ п/п	Теоретические знания и профессиональные умения учителя	Самооценка педагога		
		Владею/ Обладаю (2 балла)	Владею/ обладаю ча- стично (1 балл)	Не владею/не обладаю (0 баллов)
8	Способны ли Вы анализировать свою педагогическую деятельность			
<b>Постановка целей и задач педагогической деятельности</b>				
9	Умеете ли Вы тему урока перевести в методические задачи урока			
10	Владеете ли Вы методами перевода цели в учебную задачу в конкретном возрасте			
<b>Мотивация учебной деятельности</b>				
11	Умеете ли вы обеспечить успех в деятельности учащихся			
12	Владеете ли Вы различными методами оценивания и грамотно их применяете			
13	Умеете ли вы превращать учебную задачу в лично-значимую для учащихся			
<b>Информационно-методическая компетентность</b>				
14	Умеете ли Вы сочетать теоретические знания с практикой			
15	Реализуете ли Вы в своей педагогической деятельности лично-ориентированные методы образования			
16	Формируете ли Вы банк своих методических находок и методов			
17	Владеете ли Вы знаниями современных достижений в области методики обучения			
18	Владеете ли Вы теоретическими знаниями по психологии, характеризующие индивидуальные особенности обучающихся			
19	Владеете ли вы методами диагностики индивидуальных особенностей (возможно совместно со школьным психологом)			
20	Используете ли вы знания по психологии в организации учебной деятельности			

№ п/п	Теоретические знания и профессиональные умения учителя	Самооценка педагога		
		Владею/ Обладаю (2 балла)	Владею/ обладаю ча- стично (1 балл)	Не владею/не обладаю (0 баллов)
21	Разрабатываете ли Вы индивидуальные проекты на основе личных характеристик обучающихся			
22	Учитываете ли Вы свои индивидуальные особенности в проектировании педагогической деятельности			
23	Умение вести самостоятельный поиск информации			
<b>Разработка программ педагогической деятельности и принятие педагогических решений</b>				
24	Знаете ли Вы требования к составлению образовательной программы			
25	Осознанно ли Вы разрабатываете рабочие программы			
26	Знакомы ли Вы с УМК, используемые в вашей образовательной организации			
27	Обоснован ли Вами выбор УМК в вашей деятельности			
28	Владеете ли Вы набором решающих правил, используемых для различных педагогических ситуаций			
29	Владеете ли Вы набором знаний нетипичных конфликтных ситуаций			
<b>Компетенции в организации учебной деятельности</b>				
30	Способны ли Вы устанавливать субъект-субъектные отношения			
31	Осознанно ли Вы включаете новый учебный материал в систему освоенных обучающимися знаний			
32	Владеете ли Вы знаниями функции педагогической оценки			
33	Знаете ли Вы, что подлежит оцениванию в педагогической деятельности			

№ п/п	Теоретические знания и профессиональные умения учителя	Самооценка педагога		
		Владею/ Обладаю (2 балла)	Владею/ обладаю ча- стично (1 балл)	Не владею/не обладаю (0 баллов)
34	Умеете ли вы перейти от педагогического оценивания к самооценке			
35	Свободно ли Вы владеете учебным материалом			
36	Умеете ли вы использовать навыки самооценки для построения информационной основы деятельности (ученик должен определить, чего ему не хватает для решения задачи)			
37	Умеете ли Вы обосновать выбранные методы и средства обучения			
38	Умеете ли Вы организовать использование интеллектуальных операций, адекватных решаемой задаче			
<b>Итого</b>				
<b>Коэффициент уровня сформированности профессиональных компетенций</b>				

*Спасибо за участие! Успехов в работе!*

### **Обработка данных анкеты**

По каждому параметру методической компетентности педагогов рассчитывается доля педагогов (в %), выбравших тот или иной вариант ответа. Общий суммарный балл (итого) рассчитывается путем сложения баллов, набранных всеми педагогами школы, участвующими в анкетировании по всем трем позициям «владею», «владею частично», «не владею». Средний коэффициент уровня сформированности профессиональных компетенций рассчитывается как среднее арифметическое суммарного балла педагогов, деленное на количество педагогов, участвующих в анкетировании.

**Анкета**  
**«Определения направлений**  
**совершенствования профессиональной компетентности педагога»**

Уважаемые коллеги! Ответьте, пожалуйста, на вопрос анкеты. Данные, полученные в ходе анкетирования, не подлежат персонифицированной оценке, поэтому постарайтесь быть предельно честными в своих ответах.

Инструкция: выберите из списка 3 наиболее важные лично для Вас проблемы профессиональной деятельности, которые Вы хотели бы решить с помощью совершенствования своей профессиональной компетентности поставьте напротив «галочку».

<b>Какие проблемы профессиональной деятельности хотели бы решить педагоги с помощью совершенствования своей профессиональной компетентности?</b>	<b>Выбор педагога</b>
Развитие у обучающихся способности мыслить	
Повышение заинтересованности и активности обучающихся в изучении предмета, курса	
Овладение новыми методами контроля, формирующими учебную мотивацию обучающихся	
Развитие памяти и внимания обучающихся	
Составление и использование тестов	
Составление и использование ситуационных задач	
Разработка рабочей программы по предмету	
Работа с обучающимися, обладающими низкой способностью к учебной деятельности	
Работа с одаренными	
Овладение педагогическими технологиями деятельностного метода обучения	
Методика проведения практических занятий	
Активизация мыслительной деятельности обучающихся в урочное время	
Организация самостоятельной работы обучающихся	
Организация учебно-исследовательской деятельности на занятиях	
Особенности проведения занятий в рамках внеурочной деятельности	
Другое	

**Обработка данных:** по каждому направлению рассчитывается доля педагогов, выбравших тот или иной вариант ответа.

**Анкета**  
**«Определение мотивов трудовой деятельности педагогов»**

Инструкция:

Уважаемый педагог! Выберите из списка 5 наиболее важных лично для вас мотивирующих факторов и поставьте напротив «галочку». Затем напротив выбранных факторов в соответствии с их значимостью для Вас поставьте цифры от 5 до 1 в порядке убывания (5 – самый значимый для вас фактор, 1 – наименее значимый из пяти выбранных).

Фактор	Выбор	Значимость
Стремление к получению большого материального вознаграждения.		
Близость места работы к дому		
Возможность продвигаться по карьерной лестнице		
Возможность профессионального роста		
Возможность получения кредитов		
Возможность управления другими людьми		
Самостоятельность и свобода планирования собственной деятельности		
Гибкий график работы		
Возможность самореализации		
Комфортные условия труда		
Сокращенный режим рабочего времени		
Отношения с непосредственным руководителем		
Возможность досрочного выхода на пенсию		
Признание, ощущение значимости в организации		
Работа по специальности, в соответствии с образованием		
Работа ради общения, возможность занять свободное время		
Длительный отпуск		

**Обработка данных анкеты:** рассчитывается доля педагогов, выбравших тот или иной вариант ответа. Для определения значимости фактора рассчитывают среднее значение показателя (суммарную оценку выборов всех педагогов, разделить на количество педагогов, участвующих в анкетировании).

**Анкета**  
**«Определение уровня удовлетворенности учителей**  
**деятельностной стороной образовательного процесса»**

Инструкция: ответьте на вопросы анкеты, проставив в одной выбранной Вами ячейке знак «+».

<b>№</b>	<b>Утверждение</b>	<b>Да</b>	<b>Нет</b>
	Учебный процесс в школе хорошо организован		
	Цели образовательного процесса соответствуют потребностям учеников и реально выполнимы		
	Учителю предоставлено достаточно возможностей для отбора содержания учебного материала по предмету, который он преподаёт		
	За результаты своей педагогической деятельности отвечаю я сам		
	Используемые методы обучения обеспечивают мне успешное решение задач образовательного процесса, достижение хорошего результата		
	В целом я удовлетворен тем, как работают ученики по моему предмету		
	Я имею возможность полно проявить свои знания, умения и способности при организации учебного процесса		
	Моя работа доставляет мне удовольствие		
	Я считаю себя причастным к организации образовательного процесса в школе		

***Анкета для определения уровня удовлетворенности учителей организационной стороной образовательного процесса***

<b>№</b>	<b>Утверждение</b>	<b>Да</b>	<b>Нет</b>
	Меня устраивают условия труда в школе		
	Обязанности и функции среди учителей распределены оптимально		
	Я имею возможность повышать квалификацию, свой образовательный уровень		

<b>№</b>	<b>Утверждение</b>	<b>Да</b>	<b>Нет</b>
	При существующей в нашей школе материально-технической базе учитель может добиться хороших результатов		
	Рабочий день в школе построен рационально для учителей и для учеников		
	В нашей школе налажены отношения с другими образовательными учреждениями и организациями		
	В школе уютно, красиво, чисто		
	Достаточное внимание уделяется работе с родителями, их информируют о деятельности школы		

***Анкета для определения уровня удовлетворенности учителей социально-психологической стороной образовательного процесса***

<b>№</b>	<b>Утверждение</b>	<b>Да</b>	<b>Нет</b>
	В нашей школе, в нашем коллективе я чувствую свою собственную ценность		
	Администрация относится ко мне с уважением		
	Я ощущаю поддержку своих коллег в совместной работе		
	Мои отношения с учениками меня устраивают		
	Отношение ко мне со стороны большинства родителей можно назвать справедливым, доверительным		
	В школе хороший психологический климат, доброжелательная атмосфера		
	Мне нравится работать в этом педагогическом коллективе		
	Крупные конфликты — редкость в нашей школе		

**Анкета для определения уровня удовлетворенности учителей административной стороной образовательного процесса**

<b>№</b>	<b>Утверждение</b>	<b>Да</b>	<b>Нет</b>
	Деятельность администрации направлена на повышение статуса школы и способствует её развитию		
	Контроль за образовательным процессом ведётся своевременно и правильно		
	Учителя нашей школы участвуют в принятии управленческих решений, способствующих развитию образовательного процесса		
	В школе организован чёткий и оперативный обмен информацией, необходимой для работы		
	Учитель в нашей школе самостоятелен в работе		
	Планирование и организацию образовательного процесса в школе можно назвать эффективными (соответствуют современным требованиям)		
	У меня достаточно возможностей высказать и доказать свою точку зрения при обсуждении и принятии каких-либо решений в школе		
	В школе созданы условия для творческой деятельности учителей		
	В школе созданы условия для распространения передового педагогического опыта		
	Администрация озабочена охраной здоровья членов педагогического коллектива		

## ЛИТЕРАТУРА

1. Приказ министерства образования и науки Российской Федерации от 26 июля 2017 года № 703 «Об утверждении Плана мероприятий ("дорожной карты") Министерства образования и науки Российской Федерации по формированию и введению национальной системы учительского роста».

2. Методические рекомендации для специалистов органов исполнительной власти по обеспечению внедрения и реализации в общеобразовательных организациях субъектов Российской Федерации комплексных моделей учительского роста на основе типовых моделей. – АПКиППРО, 2016.

3. Методические рекомендации для специалистов органов исполнительной власти по обеспечению внедрения и реализации в общеобразовательных организациях субъектов Российской Федерации комплексных моделей учительского роста на основе типовых моделей. – М., 2017.

## СОДЕРЖАНИЕ

Базовая муниципальная модель учительского роста	3
Формирование муниципальной рабочей группы по разработке ММУР	3
Структура муниципальной модели учительского роста	6
Формирование инфраструктуры ММУР	16
Формирование условий для реализации ММУР	23
Реализация муниципальной модели учительского роста	28
Выявление профессиональных затруднений педагогов для проектирования содержания методической работы	29
Стратегия развития кадрового потенциала	34
Научно-методическое сопровождение профессионального развития педагога	35
Презентация модели учительского роста Краснинского муниципального района	45
Приложение 1. Анкета для педагога «Определение уровня сформированности профессиональных компетенций педагога»	49
Приложение 2. Анкета «Определение мотивов трудовой деятельности педагогов»	54
Приложение 3. Анкета «Определение уровня удовлетворенности учителей деятельностью стороны образовательного процесса»	55
Литература	58