



**ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ  
АДМИНИСТРАЦИИ ДОБРИНСКОГО  
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА  
ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ  
П Р И К А З**

03.07.2020

№ 123

п. Добринка

**Об утверждении муниципальной модели учительского роста для  
школ с низкими результатами обучения и школ,  
функционирующих в неблагоприятных социальных условиях в  
Добринском муниципальном районе.**

Во исполнение Распоряжения Правительства РФ от 31.12.2019 года № 3273 – р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста», методических рекомендаций ГАУДПО Липецкой области «Институт развития образования» по реализации муниципальных мероприятий по повышению качества образования и формированию муниципальных моделей учительского роста в общеобразовательных организациях, показывающих низкие образовательные результаты по итогам учебного года, и в общеобразовательных организациях, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях; в рамках реализации мероприятия 21 по повышению качества образования в школах с низкими результатами обучения и школах, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях путем реализации региональной программы и распространения их результатов государственной программы Липецкой области «Развитие образования Липецкой области» в Добринском муниципальном районе в 2020 году

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить муниципальную модель учительского роста для школ с низкими результатами обучения и школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях в Добринском муниципальном районе (приложение).

2. Считать утратившим силу приказ отдела образования от 11.12.2019 № 42 «О создании муниципальной модели учительского роста для школ с низкими результатами обучения и школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях в Добринском муниципальном районе»

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя начальника отдела образования Басову Р.А.

Начальник отдела образования



И.М. Немцева

Компоненты модели	Описание компонента модели учительского роста <b>Добринского муниципального района</b>
Цель	Создание продуктивной внешней и внутренней образовательной среды для профессионального и карьерного учительского роста, формирование и развитие профессиональных компетенций педагогов, их ценностного отношения к деятельности, личностной заинтересованности с целью достижения высокого профессионального результата и эффективной работы школы.
Целевые показатели реализации ММУР	<ul style="list-style-type: none"><li>- доля педагогов, имеющих автоматизированные рабочие места ( 100 % в 2021 году);</li><li>- доля педагогов, получивших материальное и моральное поощрение по результатам труда (не менее 70 %);</li><li>- доля педагогов, опыт которых получил информационную поддержку ( не менее 50 %);</li><li>- доля педагогов, получающих методическое сопровождение (по потребности);</li><li>- доля педагогов, пользующихся сетевым взаимодействием с другими школами муниципалитета по обмену опытом или получению адресной помощи (100 %) в 2021 году ;</li><li>- доля педагогов, спроектировавших индивидуальный образовательный маршрут профессионально-личностного развития (100 % в 2021 году);</li><li>доля педагогов, успешно прошедшего аттестацию 100 % ежегодно;</li><li>- доля школ с низкими результатами обучения и школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях (снижение на 10 % к 2022 году);</li></ul>

Задачи	<p>создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности, карьерного роста и социального статуса педагогов;</p> <p>создание современной комплексной материальной и учебно-методической базы;</p> <p>совершенствование системы управления школы;</p> <p>-развитие механизмов материального и морального поощрения качественного, творческого учительского труда;</p> <p>обеспечение информационного и методического сопровождения деятельности педагогов муниципального района;</p> <p>-организация сетевого взаимодействия школ муниципалитета по укреплению и развитию учительского потенциала.</p>
Нормативные основания реализации ММУР	<p>Распоряжения Правительства РФ от 31.12.2019 года № 3273 – р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста», методические рекомендаций ГАУДПО Липецкой области «Институт развития образования» по реализации муниципальных мероприятий по повышению качества образования и формированию муниципальных моделей учительского роста в общеобразовательных организациях, показывающих низкие образовательные результаты по итогам учебного года, и в общеобразовательных организациях, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях; приказ отдела образования администрации Добринского муниципального района от 03.07.2020 № 123 «Об утверждении муниципальной модели учительского роста для школ, показывающих низкие образовательные результаты по итогам учебного года, и в общеобразовательных организациях, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях».</p>

<p>Специфика кадрового потенциала муниципальной образовательной системы и обоснование проблем его развития</p>	<p>Муниципальная образовательная система располагает квалифицированным кадровым потенциалом. Об уровне компетентности педагогических работников говорят следующие показатели: 43,4 % учителей имеют высшую квалификационную категорию, 39,5 % - первую. Процент педагогов с квалификацией составляет 84,9 %.</p> <p>Самую многочисленную группу по возрастному составу в общеобразовательных организациях представляют учителя в возрасте от 35 до 55 лет (63,4 %), 21,3 % педагогов составляют люди пенсионного возраста. Отмечается постоянное старение кадров. Учителей моложе 25 лет – 5, 8 %.</p> <p>Ежегодно выпускникам школ выдаются целевые направления, но они редко возвращаются в район из – за отсутствия благоустроенного жилья, в том числе служебного. Кадровый «голод» испытывают школы с. Н. Матрнка, с. Дубовое, ст. Хворостянка. В проекте «Земский учитель» в 2021 году примут участие три человека. Для удержания заработной платы на уровне плановых показателей в муниципалитете необходима дополнительная оптимизация сети и штатов. Для полноценного дистанционного обучения учащихся и педагогов, использования электронных образовательных ресурсов необходим свободный доступ к Интернет ресурсам, создание автоматизированных рабочих мест для 100 % учителей. Необходимо увеличение финансирования на замену устаревшего компьютерного оборудования.</p>
<p>Основные этапы внедрения и реализации ММУР</p>	<p>Создание оргкомитета, сбор предложений по созданию муниципальной модели учительского роста, подготовка и обсуждение проекта – 2019 год, утверждение муниципальной модели учительского роста, проведение заседаний методического совета, ресурсного центра, администрации ОО по определению обязанностей и полномочий, плана «дорожной карты» внедрения ММУР – 1 полугодие 2020 года, реализация модели учительского роста – 2 полугодие 2020 года</p>

<p>Описание модели учительского роста</p>	<p>Муниципальная модель учительского роста представляет собой взаимосвязанную структуру, позволяющую в полной мере определить все составляющие по обеспечению профессионального развития педагогов. Главным организатором функционирования всех структур является отдел образования администрации Добринского муниципального района, который взаимодействует с УОиН и ГАУДПО ЛО «ИРО». Все масштабные решения принимаются на заседаниях муниципального совета по образованию. Рассмотрение проектов, планов, мониторингов, сетевого взаимодействия осуществляется на заседаниях муниципального методического совета совместно с рабочей группой по реализации программы повышения качества образования. Муниципальный ресурсный центр и методический совет обеспечивают взаимодействие с региональными ассоциациями учителей – предметников, педагогическими сообществами. Методический совет организует работу по созданию и функционированию межшкольных МО, наставничеству, созданию групп адресной помощи, проведению муниципальных методических мероприятий, освещение всей работы производится на официальных сайтах ОУ, отдела образования.</p>
<p>Программа развития кадрового потенциала</p>	<p>Пр. от 03.07.2020 года № 130 утверждена программа развития кадрового потенциала на 2020 – 2022 гг. (приложение)</p>
<p>Дорожная карта внедрения ММУР</p>	<p>Пр. от 03.07.2020 года № 123 утверждена дорожная карта внедрения ММУР (приложение)</p>
<p>Категории участников</p>	<p>Реализуемые мероприятия</p>
<p>Отдел образования</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-разрабатывает муниципальные программы повышения качества образования для школ с низкими результатами обучения и школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях;</li> <li>-разрабатывает муниципальные модели учительского роста для школ с низкими результатами обучения и школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях;</li> <li>- совершенствует управленческие навыки руководителей ОО;</li> <li>- проводит мониторинг образовательных результатов по итогам всероссийских проверочных работ, национальных исследований качества образования, муниципальных диагностических работ, пробных экзаменов по предметам ГИА в школах с низкими результатами обучения и в школах, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях.</li> </ul>

МРЦ	<p>организует и проводит семинары для педагогических работников школ по предметным областям из школ с низкими результатами обучения и школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях с целью освоения технологий работы в условиях кадровых, профессиональных дефицитов и образовательных пробелов обучающихся;</p> <p>-распространяет региональный и муниципальный опыт поддержки для школ с низкими результатами обучения и школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях;</p> <p>- организует сетевое взаимодействие по оказанию адресной помощи педагогам, испытывающим затруднения</p>
Муниципальный методический совет	<p>обеспечивает переговоры, согласование, взаимодействие интересов отдела образования администрации Добринского муниципального района, социума, администрации школ и педагогов, организует экспертизу результатов взаимодействия;</p> <p>оказывает педагогам муниципалитета аналитическую, практическую, консультативную и иные виды помощи в разработке и внедрении инновационных форм работы, в обобщении опыта работы;</p> <p>осуществляет анализ деятельности педагогов (особенности профессиональной культуры педагога, умений работать с классом, отдельными учащимися,</p>

	<p>владение профессиональным языком, методикой организации проведения урока, способами диагностики результатов деятельности педагога и т.п.);</p> <p>- выступает в роли организатора муниципальных методических недель, работы творческих и проблемных групп педагогов, работы с молодыми педагогами.</p>
<p>Администрация образовательной организации</p>	<p>-разрабатывает школьную модель профессионального роста для ;</p> <p>-заключает партнерские соглашения между школами с низкими результатами обучения и школами, функционирующими в неблагоприятных социальных условиях и образовательными организациями с высокими результатами обучения;</p> <p>-участвует в обучающих мероприятиях ГАУДПО ЛО «ИРО», отдела образования администрации Добринского муниципального района;</p> <p>-распространяет школьный опыт работы по повышению качества образования;</p> <p>-создает правовые, организационные условия для профессионального роста, мотивации педагогов, их общекультурной компетентности;</p> <p>-осуществляет внутришкольные мониторинги, контроль и текущую организационную работу в целях повышения качества образования;</p> <p>-создает условия для закрепления педагогических кадров и организации процесса адаптации, обучения, тренинга новых специалистов;</p> <p>-внедряет эффективные механизмы организации непрерывного образования и повышения уровня профессионального мастерства педагогов;</p> <p>-формирует систему мотивации профессиональной деятельности педагогов;</p> <p>-обеспечивает условия для стимулирования труда педагога:</p> <p>-материальными средствами;</p> <p><u>-интеллектуально-творческими средствами</u>, способствующими образовательному и профессиональному росту педагога;</p> <p>- <u>ресурсными средствами</u>, позволяющими экономить время педагога или распределять его более эффективно;</p>



<p>Руководители муниципальных и школьных методических объединений, временных творческих групп</p>	<p><u>- статусными средствами, повышающими роль педагога в коллективе.</u></p> <p>Осуществляют:  Методическое сопровождение педагогов:  -консультирование;  -развитие системы школьных традиций для педагогов;  -разработка авторских образовательных программ;  -разработка методических материалов, рекомендаций для педагогов;  -участие в различных формах методической работы педагогов;  -оказание помощи участникам профессиональных конкурсов;  -обобщение передового педагогического опыта учителей;  информационно-методическое сопровождение педагогов:  регулярное информирование об эффективных подходах, формах и методах организации деятельности обучающихся, о современных требованиях к деятельности педагога и опыте других образовательных организаций;  -организация информационного обмена между специалистами;  организация семинаров, консультаций специалистов, методических выставок, мероприятий по обмену опытом работы;  разработка методических рекомендации;  создание информационного банка педагогического опыта работы;  обеспечение методическими разработками;  проведение комплексного анализа и оценки результатов профессиональной деятельности;  -консультирование по вопросам компьютерных программ;  учебно-методическое сопровождение деятельности педагогов:  -развитие профессиональных компетенций;  -диагностирование затруднений учителей и планирование работы по их устранению и недопущению;  -восполнение дефицитов предметных и технологических знаний;  -развитие опыта решения профессиональных задач;  организация системной работы с молодыми специалистами.</p>
<p>Педагоги (учителя)</p>	<p>Обеспечивают:</p>

<p>начальных классов; учителя - предметники)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- овладение педагогами профессиональными компетенциями для эффективной профессиональной деятельности;</li> <li>-участие в тренингах, направленных на раскрытие внутреннего потенциала педагога, в различных формах методической работы;</li> <li>- повышение квалификации посредством курсовой подготовки и самообразования;</li> <li>-формирование умения комбинировать элементы теории и практики, педагогические технологии, формы и методы обучения с целью достижения новых образовательных результатов обучающихся;</li> <li>-обобщение и систематизация результатов педагогической деятельности через анализ и самоанализ;</li> <li>- проявление методической активности через выступления на педагогических советах, семинарах, научно-практических и методических конференциях и других мероприятиях по обмену опытом работы;</li> <li>-активное взаимодействие с родительской общественностью по вопросам улучшения образовательных результатов обучающихся.</li> </ul>
<p>Классные руководители</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>повышают профессиональные компетенции в области владения современными воспитательными технологиями;</li> <li>повышают квалификации по вопросам конфликтологии и медиации;</li> <li>проводят оценку и анализ индивидуальных особенностей обучающихся, состояния условий семейного воспитания, становления и формирования классного коллектива;</li> <li>-регулируют межличностных отношений между детьми, взаимоотношения с педагогами, с окружающими людьми;</li> <li>прогнозируют уровни индивидуального развития ребенка;</li> <li>обеспечивают связи общеобразовательной организации с семьей;</li> <li>-проводят консультации, беседы с родителями (законными представителями) обучающихся;</li> <li>взаимодействуют с педагогами, работающими в классе;</li> <li>-стимулируют и ведут учет разнообразной деятельности обучающихся, в том числе в системе дополнительного образования детей.</li> </ul>

Социальный педагог	<p>Обеспечивают социально-педагогическое сопровождение участников образовательных отношений, обеспечивая:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-изучение личностных особенностей социально-бытовых условий жизни детей, семьи, социального окружения;</li> <li>-организацию системы мер социального оздоровления семьи, своевременное оказание социально-правовой и другой помощи семьям и детям социального риска;</li> <li>-установление причин отклоняющегося поведения детей и подростков, причин социального неблагополучия семьи;</li> <li>-организацию системы профилактических мер по предупреждению девиантного поведения детей и подростков;</li> <li>выявление одаренных и талантливых детей;</li> <li>-выявление детей с эмоциональными и интеллектуальными задержками в развитии;</li> <li>организацию социально значимой деятельности детей и подростков;</li> <li>взаимодействие с органами социальной защиты;</li> <li>оказание помощи в разрешении межличностных конфликтов.</li> </ul>
Педагог-психолог	<ul style="list-style-type: none"> <li>-проводит Психологические тренинги, направленные на раскрытие внутреннего потенциала, повышение профессиональной мотивации, групповые занятия индивидуальные консультации по формированию управленческих компетенций, менеджерских способностей администрации образовательной организации, диагностические процедуры;</li> <li>- развивает психологическую культуру, профилактику и коррекцию профессионального выгорания педагогов;</li> <li>-обеспечивает психологическое сопровождение обучающихся и педагогов в образовательной деятельности (сопровождение детей с особенностями развития, обучающихся, находящихся в сложных социальных условиях, обучающихся 9и 11 классов при подготовке к государственной итоговой аттестации и т.д.);</li> <li>-формирует рекомендации по работе с отдельными категориями обучающихся.</li> </ul>
Библиотекарь	<ul style="list-style-type: none"> <li>- повышает читательскую компетентность обучающихся;</li> <li>-обеспечивает доступ к информации на традиционных носителях и Интернет-ресурсах;</li> <li>-участвует в процессе воспитания культурного и гражданского самосознания;</li> </ul>

	<p>- проводит педагогические чтения по актуальным темам современного образования, информационно-Просветительскую работу со всеми субъектами образовательной деятельности (выставки, литературные вечера и т.д.).</p>	
Педагоги дополнительного образования	<p>- создают единое образовательное пространство школы, гибкую систему для реализации индивидуальных творческих интересов личности обучающегося;</p> <p>-формируют устойчивый интерес к социально значимым видам деятельности;</p> <p>- помогают в самоопределении ребенка в социально и культурно значимых формах жизнедеятельности, проживании им ситуаций успеха, личностного саморазвития;</p> <p>-содействуют определению жизненных планов ребенка, включая предпрофессиональную ориентацию.</p>	
Условия реализации		
	Нормативно-правовые	<p>-приказ об утверждении муниципальной модели учительского роста;</p> <p>приказ, положение о ресурсном центре ММУР;</p> <p>муниципальная программа повышения качества образования в школах с низкими результатами обучения и в школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях;</p> <p>-договор о сетевом взаимодействии с образовательными учреждениями Липецкой области, Добринского муниципального района.</p> <p>-план внедрения муниципальной модели учительского роста;</p> <p>-план внутреннего контроля внедрения муниципальной модели учительского роста в образовательной организации.</p>
	Финансово-экономические	<p>1.Источники финансирования внедрения муниципальной модели учительского роста:</p> <p>-бюджетные средства;</p> <p>-социальное партнерство;</p> <p>-спонсорские средства (добровольные пожертвования и целевые взносы физических и юридических лиц);</p> <p>- гранты.</p> <p>2.План финансирования внедрения муниципальной модели учительского роста:</p> <p>-распределение стимулирующей части фонда оплаты труда по критериям эффективности качества образования;</p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>-финансирование повышения квалификации администрации школы и педагогических работников;</li> <li>-финансирование инновационной деятельности педагогических работников;</li> <li>- привлечение в школу высококвалифицированных педагогов и специалистов группы сопровождения (педагогов-психологов, социальных педагогов, учителей-логопедов, дефектологов);</li> <li>- различные формы поощрения и вознаграждения лучших учителей и руководителей.</li> </ul> <p><i>3.План контроля внедрения</i> муниципальной модели учительского роста:          проверка соответствия деятельности школы учредительным документам;          использование бюджетных средств по целевому назначению;          проверка правильности составления штатного расписания и тарификационного списка согласно действующему Положению по оплате труда;          проверка протоколов комиссии по распределению стимулирующих выплат;          -обоснованность получения и расходования внебюджетных средств;          публичность и открытость отчетности о финансовых операциях.</p>
	Материально-технические	<ul style="list-style-type: none"> <li>-оснащение необходимым оборудованием (компьютерный класс, оснащение кабинетов мультимедийными проектами и интерактивными досками);</li> <li>приобретение программного обеспечения ;</li> <li>пополнение школьной библиотеки методической и учебной литературой, медиатеки;</li> <li>- создание доступной образовательной среды для детей с ограниченными возможностями здоровья.</li> </ul>
	Организационно-кадровые	<ul style="list-style-type: none"> <li>-организация и проведение профессиональных конкурсов среди педагогов;</li> <li>-создание психологических комфортных условий через проведение тренингов, круглых столов по интересам;</li> <li>- разработка индивидуальных образовательных маршрутов педагогов (подготовка к аттестации);</li> <li>-представление и награждение лучших педагогических работников</li> </ul>

		<p>отраслевыми наградами;  -организация и проведение опросов среди учащихся и родительской общественности с целью выявления рейтинга педагогов.</p>
	<p>Научно  -  методи  ческие</p>	<p>1.Информационно-методическое сопровождение педагогов:  -  Всесторонность и регулярность информирования педагогического коллектива о современных требованиях к профессиональной деятельности педагога, эффективных формах и методах обучения;  - проведение семинаров, консультаций и методических выставок;  -создание информационного банка инновационного педагогического опыта работы педагогов.</p> <p>2.<u>Консультативно-методическое сопровождение деятельности педагогов:</u>  -помощь педагогу в составлении и авторской программы, решении конкретной методической проблемы, разработки новой образовательной технологии, проведении самоанализа;  -анализ оценки результатов профессиональной деятельности педагогов;  -организация взаимного обучения педагогов;  - трансляция педагогического опыта (открытые занятия, мастер-классы, обучающие игры, семинары, конкурсы ит.д.).</p> <p>3.<u>Учебно-методическое сопровождение деятельности педагогов:</u>  -организация консультирования со специалистами ГАУДПО ЛО «ИРО»;  -оказание помощи в анализе учебных ситуаций и организация сопровождений по их решению;  пополнение учебно-методической базы образовательной организации.  - 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.</p>

<p>Ожидаемые результаты</p>	<p>удовлетворенность учителя профессиональной деятельностью;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- мотивационная готовность и практическая ориентированность учителя на инновационные процессы и использование современных образовательных технологий;</li> <li>- проектирование педагогами индивидуального образовательного маршрута профессионально-личностного развития;</li> <li>успешное прохождение педагогами аттестации;</li> <li>- повышение качества образования школ с низкими результатами обучения и школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях;</li> <li>- укрепление социального статуса педагога;</li> <li>- сокращение в муниципалитете количества школ с низкими результатами обучения и школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях;</li> <li>- совершенствование муниципальной системы профессионального роста педагогических работников, способствующей формированию профессиональных компетенций и привлечению молодых специалистов;</li> <li>- укрепление кадрового потенциала школами с низкими результатами обучения и школами, функционирующими в неблагоприятных социальных условиях;</li> <li>- развитие партнерских отношений между школами с низкими результатами обучения и в школах, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях и образовательных организаций с высокими результатами обучения;</li> <li>- удовлетворенность всех участников образовательных отношений качеством образовательной деятельности;</li> <li>повышение рейтинга образовательной организации;</li> </ul>	
<p>Риски</p>	<p>финансово-экономические:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- нестабильность и недостаточность бюджетного финансирования;</li> </ul>	

недостаток спонсорских средств;  
нормативно-правовые:  
не полнота или отсутствие отдельных нормативно-правовых документов;  
материально-технические:  
-недостаточная материально-техническая база для внедрения модели учительского роста для школ с низкими результатами обучения и школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, в муниципалитете;  
социально-педагогические:  
-отсутствие специалистов-предметников необходимой квалификации;  
-отсутствие молодых кадров и увеличение работников пенсионного и предпенсионного возраста;  
низкая потребность педагогов в повышении своего профессионального мастерства;  
-низкий уровень профессиональной инициативы и компетентности у отдельных педагогов по реализации образовательных программ и использованию образовательных технологий;  
-неготовность отдельных педагогов выстраивать партнерские отношения с другими субъектами образовательной деятельности, партнерами социума;  
-возможность возникновения психологического напряжения у части педагогических работников.  
Данные риски могут быть преодолены путем реализации плана дальнейшей оптимизации сети, повышения количества социальных норм поддержки для педагогов муниципалитета, в том числе строительства служебного жилья.