



ФГАОУ ДПО «Академия повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования» (ФГАОУ ДПО АПК и ППРО)

Типовые комплексные модели учительского роста,
ориентированной на поддержку школ с низкими
результатами обучения и школ функционирующих
в сложных социальных условиях

Структура модельных программ

- принципы развития учительского потенциала
- технология и структура проведения мероприятий по укреплению кадрового потенциала школ;
- методическое обеспечение
- функции участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала— процедуры;
- методическая поддержка команд педагогических работников;
- схема взаимодействия участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала;
- правовые, организационные, финансовые механизмы реализации
- системы учительского роста на различных уровнях (институциональный, муниципальный, региональный, федеральный);
- основные индикаторы и показатели модели учительского роста;
- процедуры контроля и оценки компетентностей учителя;
- результативный компонент (результаты и риски внедрения модели учительского роста, ориентированной на поддержку школ с низкими результатами обучения);
- — «дорожная карта»



Комплексная модель учительского роста, ориентированная на поддержку школ с низкими результатами обучения

Школа с низкими результатами обучения – это образовательная организация, демонстрирующая устойчивую неуспеваемость обучающихся на всех этапах обучения, т.е. низкие результаты обучения путем достижения низких, критических значений форм государственного и внутришкольного контроля, и вследствие этого не обеспечивающая траекторию непрерывного образования школьников.



Кадровый потенциал образовательной организации



Кадровый потенциал образовательной организации – это способности и возможности педагогов реализовать свои умения для обеспечения развития организации.

• Специфика школ с низкими результатами обучения определяет **необходимость в учителе**, способном модернизировать содержание собственной деятельности посредством критического, творческого ее освоения и применения достижений науки и передового педагогического опыта



Мероприятия по укреплению кадрового потенциала образовательной организации



Цель мероприятий по укреплению кадрового потенциала школ с низкими результатами обучения является создание условий для формирования и развития профессиональных компетенций педагогов, их ценностного отношения к деятельности, личностной заинтересованности с целью достижения высокого профессионального результата

Задачи :

- создание правовых, организационных условий для роста общекультурной компетентности педагога и его профессионального роста;
- совершенствование управленческой компетенции администрации образовательной организации;
- научно-методическое сопровождение педагогов;
- повышение мотивации профессиональной деятельности педагогов.

Участники мероприятий по укреплению кадрового потенциала образовательной организации



- 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 продлённого дня, библиотекарь);
- администрация и педагоги организаций-участников сетевого взаимодействия (вузов, институтов и академий переподготовки и повышения квалификации работников образования, центров дополнительного образования детей);
- специалисты местных органов управления образованием.

Методическая поддержка команд педагогических работников школ с низкими результатами обучения



информационно-методическое сопровождение педагогов;

консультативно-методическое сопровождение деятельности

педагогов;

учебно-методическое сопровождение деятельности педагогов.



Схема взаимодействия участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала школ с низкими результатами обучения

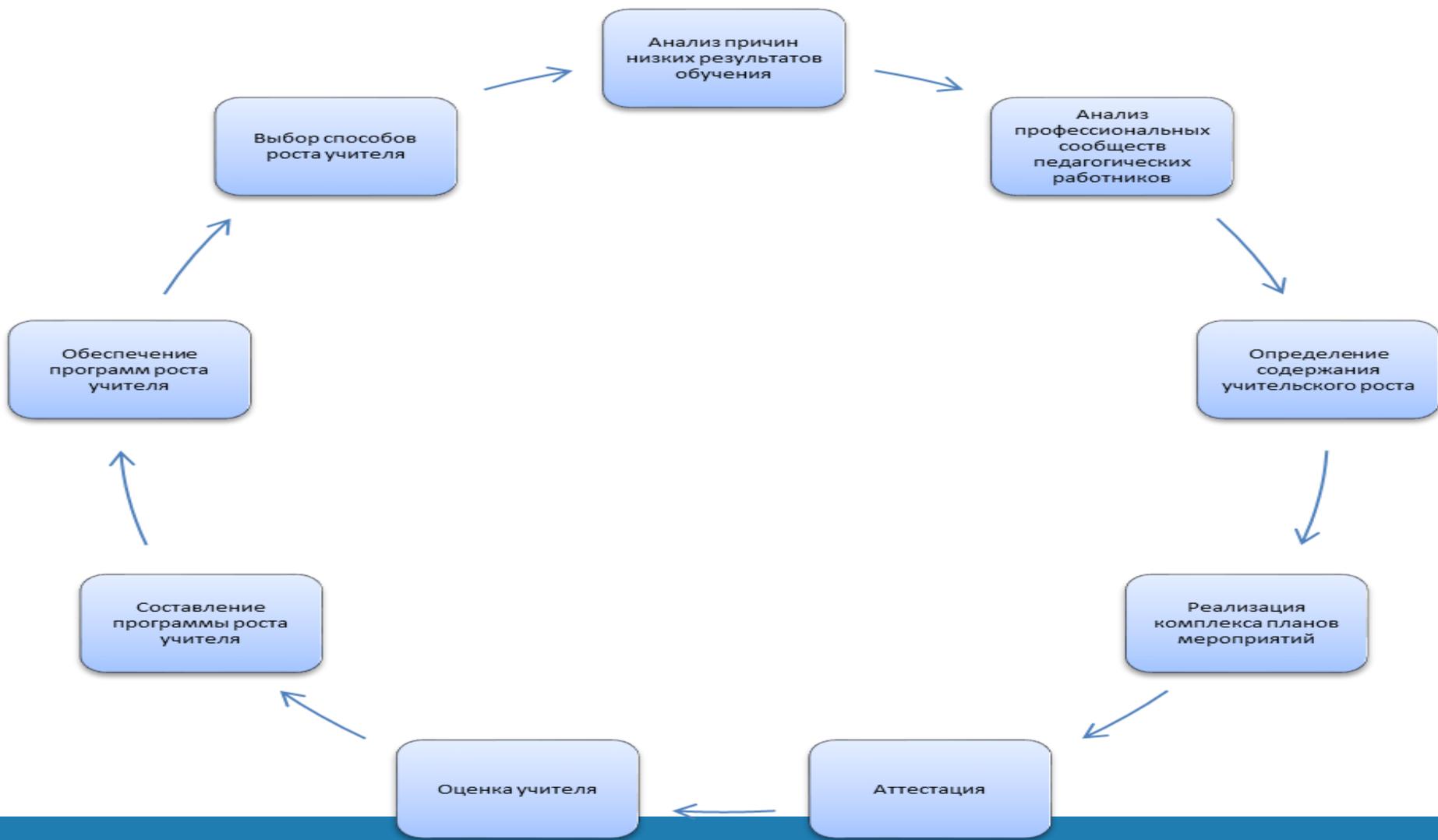


Схема бизнес-процессов реализации национальной системы учительского роста в школах с низкими результатами обучения

Бизнес-процесс – это совокупность взаимосвязанных мероприятий или задач, направленных на создание определённого продукта или услуги для потребителей



Схема бизнес-процессов реализации национальной системы учительского роста в школах с низкими результатами обучения



Реализация системы учительского роста

регулируется правовыми, организационными,

финансовыми механизмами



Федеральный уровень

Региональный уровень

Институциональный уровень



Основные индикаторы и показатели модели учительского роста, ориентированной на поддержку школ с низкими результатами обучения



Общие компетенции:

- мировоззренческая компетенция*
- коммуникативная компетенция*
- информативно-коммуникативная компетенция*
- регулятивно-коммуникативная компетенция*
- аффективно-коммуникативная компетенция*
- нормативно-правовая компетенция*
- психолого-педагогическая компетенция:*
- рефлексивная компетенция*

Специальные компетенции :

- предметная компетенция*
- методическая компетенция*
- карьерный рост*



Комплексная модель учительского роста, ориентированная на поддержку школ, функционирующих в сложных социальных условиях

Школа, функционирующая в сложных социальных условиях это школа, находящаяся под влиянием таких внешних, не зависящих от школы, факторов, как: социальные и экономические условия её окружения; особенности контингента обучающихся; неблагоприятный социально-экономический статус семей.



Принципы развития учительского потенциала

- Принцип "зоны ближайшего развития",.*
- Принцип сочетания индивидуальных и групповых форм профессионального развития,*
- Принцип мобильности обучения*
- Принцип стимулирования*
- Принцип тьюторского сопровождения.*



Технологии организации мероприятий по укреплению кадрового потенциала школ

— Адекватны перечисленным принципам.

Это могут быть:

Традиционные технологии

Технология «**модерации**» (равновесие , регулирование, управлять)

Важная роль в технологии модерации отводится модератору

На уровне образовательной организации - модерирование организует руководитель, управленческая команда.

На уровне муниципальном позицию модераторов могут занимать лидеры методических служб,

На региональном уровне – ведущие специалисты, методисты, тьюторы системы дополнительной профессионального и профессионального образования.

Структура проведения мероприятий по укреплению кадрового потенциала



Программы ПК



Переговорные процедуры



Методический совет



Проблемные творческие группы



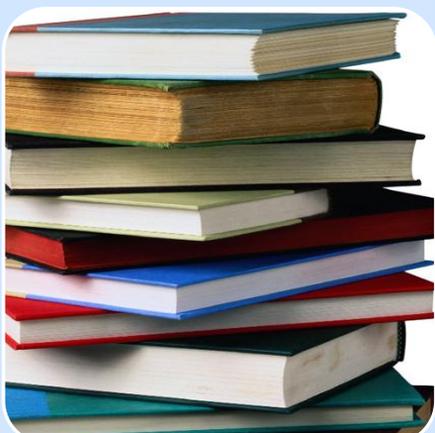
Методические объединения



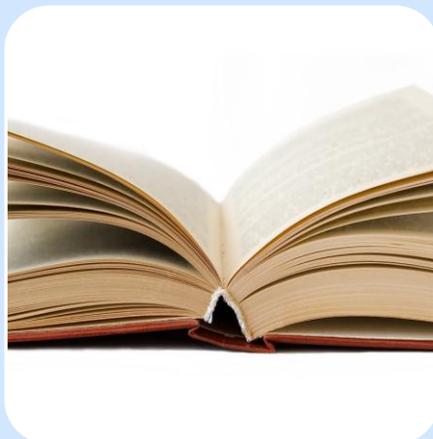
Наставничество



Стажерские площадки



*Для специалистов
органов управления*
проекты нормативных
актов, формат
мониторинга
эффективности
образовательных
программ школ,
функционирующих в
сложных социальных
условиях, проекты
рекомендаций п
деятельности
профессиональных
сообществ обучения и
сетевого
взаимодействия и т.д



*для директоров
школ*
формат
социального
паспорта,
материалы для
мониторинга
социальных
условий,
программа
развития кадрового
потенциала,
проекты
распорядительной
документации и
т.д.



для учителей
проблемный анализ
педагогических ситуаций,
связанных с влиянием
социальных условий
функционирования,
методические рекомендации
для развития педагогических
компетентностей,
необходимых для работы в
школах, функционирующих в
сложных социальных
условиях, примеры
соответствующих рабочих
программ и планов
внеурочной деятельности,
классного руководства и т.д

Категории участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала школ, функционирующих в сложных социальных условиях, функции каждой из категории участников

Педагогические работники учреждений дополнительного профессионального образования



Методисты и специалисты школьных, муниципальных методических служб

Руководители сетевых, стажерских площадок, методических объединений



Учителя-наставники

Волонтеры

Педагоги школ, функционирующих в сложных социальных условиях

Тьюторы - педагоги



Анализ социальных условий школы, сбор и анализ информации социальных паспортов школ, определение основной проблематики социальных условий школы.

- **Методическая поддержка на этом этапе заключается в наличии рекомендаций по анализу социальных контекстов функционирования школ**



Переговоры, согласование интересов, потребностей каждого педагога, педагогического коллектива в целом и администрации образовательной организации на предмет содержания учительского роста в социальном контексте, согласование списка тем, содержательных результатов программ повышения квалификации и мероприятий профессионального развития педагогов с учетом специфики школ, функционирующих в сложных социальных условиях.



Экспертиза результатов переговоров, планирование обучающих, аналитических, проектных программ и мероприятий, привлечение высококвалифицированных специалистов (ответственность методических советов



Переговоры, оформление договоров о списках тем и содержательных результатах программ повышения квалификации и мероприятий профессионального развития, о составе обучающихся - педагогов школ, функционирующих в сложных социальных условиях.



Планирование деятельности по методической поддержке, согласование комплекса действий участников всей структуры мероприятий



Реализация комплекса планов деятельности участников всей структуры мероприятий по методической поддержке на основе достигнутых согласований, договоренностей, эффективного взаимодействия.



Мониторинг, оценка результатов формирования актуальных профессиональных компетенций, изучение и обобщение успешного опыта.



Коррекция деятельности.

Схема бизнес-процессов реализации национальной системы учительского роста в школах с низкими результатами обучения

Бизнес-процесс – это совокупность взаимосвязанных мероприятий или задач, направленных на создание определённого продукта или услуги для потребителей



Схема взаимодействия участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала школ, функционирующих в сложных условиях

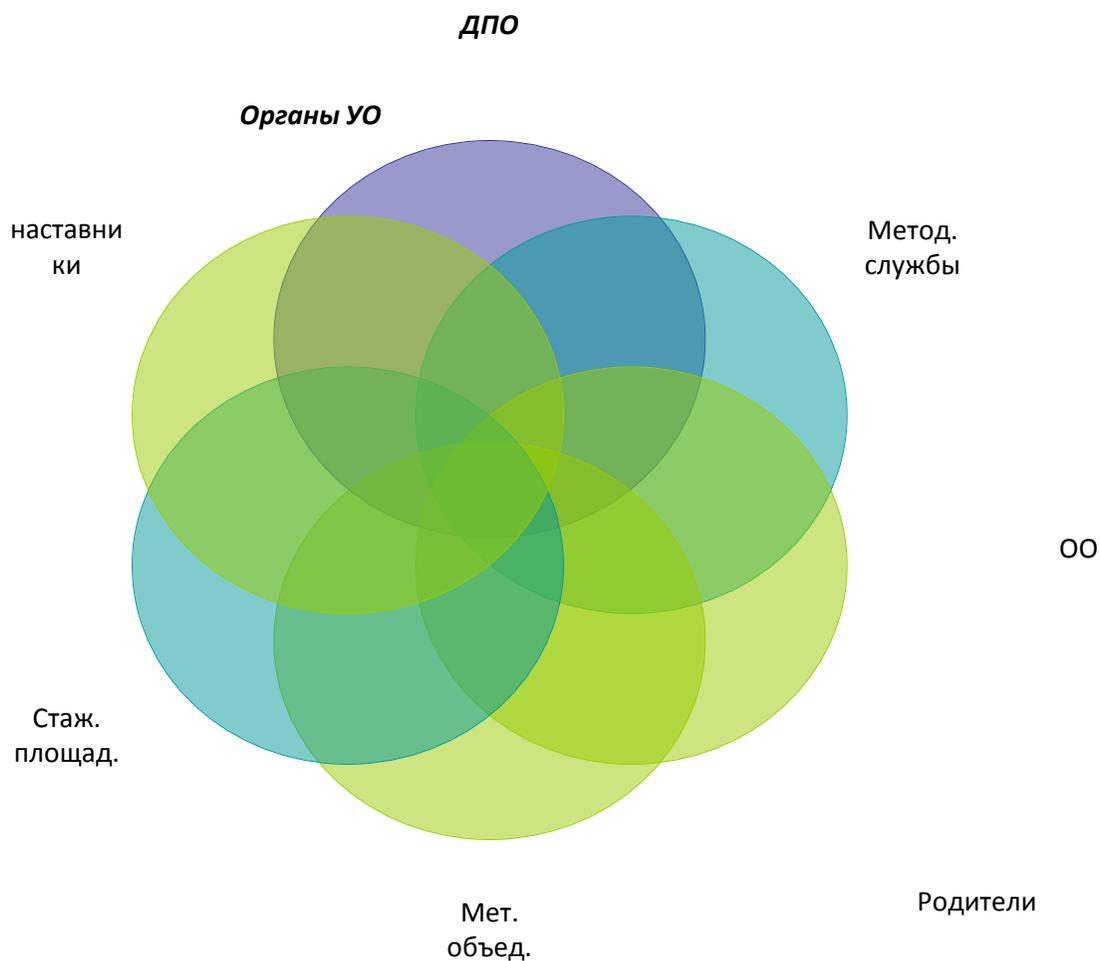


Схема бизнес – процесса



Процедуры контроля и оценки компетентностей учителя в школах, функционирующих в сложных социальных условиях



Основные задачи контроля и оценки компетентностей учителя:

- стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения квалификации учителя, его методологической культуры, личностного профессионального роста,
- выявление перспектив учительского роста и использования потенциальных возможностей учителя;
- обеспечение дифференциации уровня оплаты труда педагогических работников.

Процедуры контроля и оценки компетентностей учителя в школах, функционирующих в сложных социальных условиях

Основными процедурами контроля и оценивания могут быть:

- экспертная оценка;
- анкетирование, собеседование;
- посещение и анализ уроков и внеурочных мероприятий;
- аудит образовательных программ;
- выполнение тестовых заданий по усвоению теоретических знаний в области педагогики и психологии;
- психологическая диагностика и выявление профессиональных затруднений, анализ результатов и достижений обучающихся, которые являются объективными показателями повышения профессионального мастерства педагога;
- участие педагога в обмене опытом, конкурсах, смотрах мастерства, в семинарах их организации и т.д.

Процедуры контроля и оценки компетентностей учителя в школах, функционирующих в сложных социальных условиях

Критерии оценивания компетенций:

временной критерий (осуществление действий без задержки, «раскачивания»);
критерий ситуации (независимость проявления от ситуации);
критерий способа действий (технологичность, правильность действий);
критерий ожиданий (качественное выполнение действий, «легко, быстро, всегда аккуратно» и т.д.)

Элементом оценивания компетенций является шкала оценивания

(уровень высокой компетентности, продвинутый уровень, промежуточный уровень, базовый уровень, уровень минимальной компетентности).

точкам зрения

Компетентности необходимые для деятельности учителей, работающих в школах со сложными социальными условиями

- ❑ **конфликтная компетентность**, способность к управлению конфликтами (конструктивное отношение к разногласиям, культура переговоров, договоров, в случае конфликта в качестве посредника помогает сторонам договориться);
- ❑ **правовая культура** (знание и соблюдение прав ребенка, основных норм права, регулирующих правовое положение ребенка, умение работы с правовой информацией и источниками права, умение вести правовую просветительскую деятельность с детьми и родителями);
- ❑ **педагогическая поддержка детей, оказавшихся в социально опасном положении**;
- ❑ **коммуникативная компетентность** (тактичность, толерантность, владение приемами общения, понимание чужих и порождение собственных понятных высказываний);
- ❑ **принятие решений в педагогических ситуациях**
- ❑ **рефлексия в оценке результативности своей деятельности** относительно социального контекста функционирования школы;

Ожидаемые результаты и риски внедрения модели учительского роста, ориентированной на поддержку школ, функционирующих в сложных социальных условиях

Основным ожидаемым результатом внедрения модели учительского роста, ориентированной на поддержку школ, функционирующих в сложных социальных условиях, является создание в российской системе общего образования комплекса предпосылок для преодоления тенденции роста неравенства образовательных возможностей в связи со сложными социальными условиями.

Должен быть разработан системный инструмент управления учительским (профессионально-личностным) ростом в социальном контексте, создана система нормативно-правовых, финансовых, организационных, методических условий для роста профессионального уровня преподавательского состава в школах, функционирующих в сложных социальных условиях.

Внедрение модели обеспечивает условия для мотивации профессионального развития педагогов, работающих в сложных социальных условиях, освоение ими современных технологий, необходимых компетенций.

Важным результатом внедрения модели является введение в процедуры Национальной системы учительского роста аттестационных испытаний, устанавливающих уровни владения педагогическими профессиональными компетенциями, соответствующими сложным социальным условиям функционирования школы