

Институциональная модель учительского роста в ОО

Общепринятые сокращения, используемые в модели:

ОО – образовательная организация

ШНР – школа с низкими результатами обучения

КМУР – комплексная модель учительского роста

ОВЗ – ограниченные возможности здоровья

ИОС – информационная образовательная среда

ФГОС – федеральный государственный стандарт

ООО – основное общее образование

СОО – среднее общее образование

ОГЭ – основной государственный экзамен

ЕГЭ – единый государственный экзамен

ШМО – школьное методическое объединение

ИКТ – информационно-коммуникационные технологии

АРМ – автоматизированное рабочее место (педагога)

НТП – научно-технический прогресс

Комплексная модель учительского роста	<i>Наименование ОО</i>
Цель	Создание условий для профессионального роста педагога и повышения его социального статуса, способствующих повышению качества обучения и достижению более высоких образовательных результатов в ОО
Задачи:	–Создание правовых и организационных условий для развития профессиональных компетенций педагогов и их профессионального роста. – Совершенствование управленческой компетенции администрации школы. – Повышение мотивации профессиональной деятельности педагогов. – Повышение статуса учителя, создание условий его для карьерного роста.
Специфика образовательной организации	Школа с низкими результатами обучения Школа расположена в густонаселённом рабочем посёлке. В микрорайоне школы отсутствуют центры культурного и спортивного досуга. Аналитические данные итоговой аттестации за три последних года показывают отсутствие положительной динамики результатов сдачи ОГЭ по математике. У выпускников наблюдается высокий уровень тревожности, низкий уровень самоорганизации и адекватной самооценки.

Категории участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала	<ul style="list-style-type: none"> - администрация образовательной организации; - руководители ШМО; - педагоги (в том числе учителя начального общего образования, учителя-предметники, социальные педагоги, педагоги-психологи, классные руководители, педагоги дополнительного образования, воспитатели групп продлённого дня); - администрация и преподаватели организаций-участников сетевого взаимодействия
Функции участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала	
Администрация образовательной организации	<ul style="list-style-type: none"> -общее руководство разработкой и реализацией плана внедрения модели учительского роста в школе; - обеспечение консультационно-методического сопровождения педагогических работников школы; - создание условий для своевременного прохождения курсов повышения квалификации, переподготовки руководящих и педагогических работников школы; - проведение семинаров-практикумов по технологиям обучения сложного контингента обучающихся, а также по поддержке и развитию одаренных детей.
Руководители школьных методических служб	<ul style="list-style-type: none"> - осуществление взаимосвязи со структурами, участвующими в реализации плана внедрения модели учительского роста в школе; -разработка новых педагогических форм, способов и методов работы; -диагностирование затруднений учителей и планирование работы по их устранению и недопущению; -организация системы работы с молодыми специалистами; -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 (по мере необходимости).
Педагоги (учителя-предметники, социальные педагоги, педагоги-психологи, классные руководители, педагоги дополнительного образования, воспитатели групп продлённого дня, библиотекарь и другие)	<p>Педагоги:</p> <ul style="list-style-type: none"> • проводят самоанализ своей профессиональной деятельности. • составляют программы самообразования и профессионального роста. • участвуют в профессиональных сообществах, методических объединениях (школьных, городских, в том числе сетевых сообществах учителей предметников), повышают своё профессиональное мастерство, через: мастер-классы, семинары, вебинары, курсы повышения

	<p>квалификации в том числе и в дистанционной форме.</p> <ul style="list-style-type: none"> • входят в состав проблемных и творческих групп. • участвуют в обеспечении информационной открытости школы. • изучают практики работы успешных школ. <p>Социальные педагоги:</p> <ul style="list-style-type: none"> • обеспечивают сопровождение учащихся социально-незащищенных категорий и их семей. • оказывают помощь педагогам при возникновении конфликтных ситуаций в классном коллективе, между учителем и учащимися, между учителем и родителями учащихся класса. <p>Психолог оказывает:</p> <ul style="list-style-type: none"> • помощь педагогам в выявлении условий, необходимых для развития ребенка в соответствии с его возрастными и индивидуальными особенностями; • психолого-педагогическое сопровождение учащихся с проблемами в обучении на протяжении всего процесса образования; • психологическое сопровождение педагогов (профилактика синдрома «эмоционального выгорания»); • помощь педагогам при возникновении конфликтов различной этимологии.
<p>Администрация и профессорско-преподавательский состав организаций-участников сетевого взаимодействия (вузов, институтов и академий переподготовки и повышения квалификации работников образования, центров дополнительного образования детей, средств массовой информации и других информационных структур, в том числе библиотеки; и другие)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • обеспечение сотрудничества с образовательными организациями, институтом развития образования; • организация курсов повышения квалификации для педагогов и администрации школы, семинаров, стажировочных площадок, вебинаров; • разработка авторских программ; • разработка методических материалов, рекомендаций для педагогов; • консультирование; • вовлечение школ в процесс обмена опытом.
<p>Ожидаемые результаты и риски внедрения модели учительского роста</p>	<p>Ожидаемые результаты</p> <ul style="list-style-type: none"> • создание системы непрерывного повышения квалификации работников через развитие творческих способностей личности педагога как фактора совершенствования интеллектуального и духовного потенциала общества; • развитие банка данных по вопросам теоретических основ и результатов творческой

деятельности педагогов в области содержания и методов образования с использованием всех современных видов носителей информации;

- оказание практической помощи педагогическим работникам в подборе актуального содержания образования и методов его реализации и овладении ими;
- создание творческой атмосферы в школе, культивирование интереса к новшествам, инициирование новшеств;
- приведение квалификации кадрового потенциала педагогов к современному уровню требований (конкурентоспособность);
- совершенствование мониторинга организации и содержания учебно-воспитательного процесса и разработка рекомендаций по его совершенствованию

Это, в свою очередь обеспечит:

1. профессиональный рост учителя;
2. профессиональную и личностную самореализацию педагога;
3. удовлетворенность учителя профессиональной деятельностью;
4. мотивационную готовность и практическую ориентированность учителя на инновационные процессы и использование современных образовательных технологий;
5. проектирование педагогом индивидуального образовательного маршрута профессионально-личностного развития;
6. повышение качества состояния и результатов образовательного процесса.

Дополнительные возможности:

- успешное прохождение педагогами аттестации;
- повышение рейтинга образовательного учреждения.

Риски:

1. Неполнота или отсутствие отдельных нормативно-правовых документов, не предусмотренных на момент разработки Программы.
2. Неоднозначность толкования отдельных статей ФЗ-273 и нормативно-правовых документов, регламентирующих деятельность и ответственность субъектов образовательного процесса и школе в целом.
3. Нестабильность и недостаточность бюджетного финансирования;
4. Недостаток внебюджетных, спонсорских

	<p>инвестиций и пожертвований в связи с изменением финансово-экономического положения партнеров социума.</p> <p>5. Недостаточная материально-техническая база для реализации новых направлений и отдельных программ и мероприятий Программы;</p> <p>6. Недостаточность профессиональной инициативы и компетентности у отдельных педагогов по реализации углубленных программ и образовательных технологий.</p> <p>7. Неготовность отдельных педагогов выстраивать партнерские отношения с другими субъектами образовательного процесса, партнерами социума.</p>
--	---

Условия реализации модели учительского роста

– это внедрение современных программ подготовки и повышения квалификации педагогов, которые соответствуют профессиональным требованиям стандарта;

– это внедрение эффективного механизма материального и морального поощрения качественного, творческого учительского труда, создание стимулов к развитию, к непрерывному профессиональному росту.

- системы оценки квалификации, качества результатов работы учителя и его потенциала.

Нормативно-правовые условия реализации модели учительского роста

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

Документальное обеспечение модели учительского роста в образовательной организации

Примерная локальная нормативная база внедрения модели учительского роста в образовательной организации

Нормативно - правовые условия реализации модели учительского роста, должны содержать перечень документов, которые будут регулировать:

- профессиональный рост педагога;
- карьерный рост педагога;
- укрепление и повышение социального статуса учителя.

№ п/п	Название локального акта	Документальное основание для разработки	Действия
1	Положение об аттестационной комиссии ОО	п. 2 ст.49 №273-ФЗ	Разработать или внести изменения
2	Положение о порядке проведения аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым	п. 1 ст.49 №273-ФЗ; письмо Минобрнауки РФ от 07.04.2014 №276; письмо Минобрнауки России и Профсоюза работников	Разработать или внести изменения

	ими должностям в ОО	народного образования и науки от 03.12.2014 № 08-1933/505	
3	Положение о повышении квалификации и переподготовке работников образования	ч. 3 ст. 28, п. 2 ч. 5 ст. 47, п. 7 ч. 1 ст. 48 ФЗ от 29 декабря 2012 г. N 273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с. 18, 196, 197 ТК РФ	Разработать или внести изменения
4	Положение о мониторинге эффективности профессиональной деятельности педагогов	ФЗ от 3 декабря 2012 г. № 236	Разработать или внести изменения
5	Положение об управляющем совете ОО	ч. 4 ст. 26 № 273-ФЗ; письмо Минобрнауки России от 14.05.2004 № 14-51	Разработать или внести изменения
6	Положение о Попечительском совете ОО	ч. 4 ст. 26 № 273-ФЗ	Разработать или внести изменения
7	Положение о Совете родителей (законных представителей) ОО	ч. 6 ст. 26 № 273-ФЗ	Разработать или внести изменения
8	Положение об организации и проведении публичного отчета ОО	п. 3 ч. 3 ст. 28 № 273-ФЗ; письмо Минобрнауки РФ от 28.10.2010 № 13-312	Разработать или внести изменения
9	Положение об организации методической работы (включить вопросы функционирования методического кабинета, методического совета)	п. 20 ч. 3 ст. 28 № 273-ФЗ	Разработать или внести изменения
10	Положение о методическом объединении учителей-предметников, классных руководителей, творческой группе педагогов	п. 20 ч. 3 ст. 28 № 273-ФЗ	Разработать или внести изменения
11	Положение о Портфолио педагогического работника ОО	п. 11 ч. 3 ст. 28 № 273-ФЗ	Разработать или внести изменения
12	Положение о рабочей группе по внедрению комплексной модели	ФЦПРО РФ на 2016-2020 гг	Разработать или внести изменения

		учительского роста в ОО		
	13	Положение о функционировании внутренней системы оценки качества образования в ОО	п.13 ч.3 ст.28 №273- ФЗ	Разработать или внести изменения
	14	Положение об учете результатов освоения обучающимися образовательных программ в ОО	п.11 ч.3. ст.28 №273- ФЗ	Разработать или внести изменения
	15	Положение о проведении самообследования ОО	п.13 ч.3. ст.28 №273- ФЗ; приказ Минобрнауки России от 14.06.2013 №462; приказ Минобрнауки России от 10.12.2013 №1324	Разработать или внести изменения
	16	Положение о постановке на учет обучающихся, находящихся в социально-опасном положении	№120-ФЗ от 24.06.1999	Без изменений
	17	Положение об оплате труда работников ОО	Ст. 129-158 Трудового кодекса РФ;	Без изменений
	18	Положение о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат работникам ОО	ст. 135 ТК РФ	Разработать или внести изменения
	19	Положение о компенсационных и социальных выплатах работникам ОО	Приказ Минздравсоцразвити я РФ от 29.12.2007 г. № 818, № 822	Разработать или внести изменения
Программа (план) внедрение модели учительского роста в образовательной организации	Этап осмысления и принятия типовой модели руководством и педагогическим коллективом образовательной организации	<p>1.Обсуждение Модели учительского роста на педагогическом совете, предметных методических объединениях, административных совещаниях, заседании школьного Управляющего совета, Совета родителей.</p> <p>Ожидаемые результаты: формирование нацеленности коллектива на положительный результат реализации программы.</p> <p>Риски: - недостаточная мотивация и самомотивация педагогов работать над своим самосовершенствованием и участвовать во внедрении КМУР;</p> <p>Ответственные: з.д по УВР, руководитель методического направления школы, руководители методических объединений школы.</p>		

	<p>Этап адаптации типовой модели к условиям (внешним и внутренним) образовательной организации</p>	<p>1. Подробный анализ внутренних условий реализации Модели, выявление возможных недостатков и противоречий запланированных мероприятий реальным условиям. 2. Анализ внешней среды ОО. Построение карты взаимодействия ОО с внешними составляющими для реализации Модели. Ожидаемые результаты: формирование полной картины внешней и внутренней среды реализации программы. Риски: неучтенность изменений внешней среды. Ответственные: з.д по УВР, руководитель методического направления школы, руководители методических объединений школы.</p>				
	<p>Этап разработки дорожной карты внедрения адаптированной модели и создания рабочей группы руководящих и педагогических работников по внедрению адаптированной модели</p>		<p>Мероприятие</p>	<p>результат</p>	<p>Отчетная документация</p>	<p>ответственный</p>
		1	<p>Обсуждение процесса внедрения Модели на школьном административном совещании</p>	<p>Предварительное формирование рабочей группы по внедрению модели.</p>	<p>Протокол совещания.</p>	<p>З.д по УВР</p>
		2	<p>Педагогический совет «Внедрение КМУР в ОО»</p>	<p>Формирование рабочей группы.</p>	<p>Протокол пед.совета</p>	<p>З.д по УВР</p>
		3.	<p>Совещание рабочей группы</p>	<p>Распределение функций, полномочий</p>	<p>Протокол совещания</p>	<p>З.д по УВР, рабочая группа</p>
		4.	<p>Анализ текущего состояния нормативной базы ОО, усовершенствовании, этой базы, комплектование необходимыми документами.</p>	<p>Создание необходимой нормативно-правовой базы для реализации КМУР</p>	<p>Пакет документов</p>	<p>Рабочая группа</p>
		5.	<p>Разработка пакета мониторинговых мероприятий удовлетворенностью образовательным процессом: с учащимися родителями, педагогами</p>	<p>Мониторинг</p>	<p>Анкетная база</p>	<p>Рабочая группа, психолог</p>

		6.	Посещение региональных стажировочных площадок по внедрению КМУР, изучение их опыта	Корректировка собственных мероприятий по внедрению Модели	Выводы	Рабочая группа
		7.	Мониторинг готовности внедрения Модели	Сформированная база: результативность и обучения, методического обеспечения, внеурочных занятий	Отчет	Рабочая группа
	Этап первичной реализации адаптированной модели, мониторинга достигаемых результатов и коррекции адаптированной модели	<p>1. Проведение мероприятий начального этапа реализации программы.</p> <p>2. Мониторинг промежуточных результатов (наличие/отсутствие динамики)</p> <p>3. Коррекция Модели учительского роста, с учетом мониторинговых исследований.</p> <p>Ожидаемые результаты: повышение качества образовательных услуг ОО, повышение уровня компетенций педагогов ОО</p> <p>Риски: отсутствие динамики, недостаточное время начального этапа, неучтенные факторы.</p> <p>Ответственные: рабочая группа по внедрению КМУР.</p>				
Программа (план) внутреннего контроля внедрения модели учительского роста в образовательной организации	<p>1. Входной мониторинг: выявление имеющихся рисков, уровня профессиональных компетенций педагога, его самообразовательной позиции;</p> <p>2. Мониторинг промежуточных результатов: выявление позитивных тенденций внедрения модели учительского роста, профессионального роста, повышение социального статуса;</p> <p>3. Итоговый мониторинг: повышение профессиональных компетенций педагога через внедрение модели учительского роста, изменение мотивации, повышение качества работы учителя. Комплекс мер по коррекции внедрения модели.</p>					
Финансово-экономическая обеспеченность модели учительского роста в образовательной организации						

<p>Модель финансирования внедрения модели учительского роста в образовательной организации</p>	<p>- привлечение спонсоров, участие в конкурсах, олимпиадах с денежными призами, иная приносящая доход деятельность за счет создания благоприятных условий и оказания качественных дополнительных платных образовательных услуг (если школа предоставляет платные услуги);</p> <p>- начисления на выплаты по оплате труда, расходы на подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, расходы на выплаты различного характера (молодым специалистам, отдых, на оздоровление), расходы на реализацию мер социальной поддержки педагогов по предоставлению на льготной основе жилищных условий, иные меры социальной поддержки (если это предусмотрено при заключении контракта);</p> <p>- введение новой системы финансирования по функционалу (учитель, старший учитель, ведущий учитель);</p> <p>- эффективный контракт укрепление и повышение социального статуса среди общественности;</p> <p>- оказание благотворительной помощи, социальное партнерство;</p> <p>- решение вопросов модернизации учебной базы школы, сетевое взаимодействие.</p>
<p>Программа (план) финансирования внедрения модели учительского роста в образовательной организации</p>	<p>- целевое финансирование программ качества результатов, новых видов деятельности и потребностей в соответствующих квалификациях персонала;</p> <p>- привлечение для работы в школу высококвалифицированных руководителей и учителей, оказание им поддержки и реализация мер по удержанию в школе за счёт создания на государственном уровне системы финансовых и карьерных стимулов;</p> <p>- совершенствование системы оплаты труда, предусматривающей возможность стимулирования педагогов через различные формы поощрения и вознаграждения, финансирование обучения и повышения квалификации педагогических кадров, их участия в мероприятиях профессионального развития;</p> <p>- материальное стимулирование педагогов через систему надбавок и доплат;</p> <p>- материальные поощрения за высокое качество обучения и воспитания, обусловленное работой в режиме инноваций..</p>
<p>План контроля за реализацией Программы финансирования внедрения модели учительского роста в образовательной организации</p>	<p>Направления контроля:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Соблюдение законодательства в области финансовой деятельности; 2. Оценка эффективности финансовых операций; <p>Публичность и открытость отчетности о финансовых операциях.</p>
<p>Материально-техническая обеспеченность модели учительского роста в образовательной организации</p>	
<p>Модель материально-технического обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной организации</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание условий для работы педагогов. 2. Обеспечение физической и психологической безопасности, без рисков для здоровья. 3. Определение путей финансирования материально-технического обеспечения КМУР через: <ul style="list-style-type: none"> • бюджетные средства. • спонсорские средства.

	<ul style="list-style-type: none"> • социальное партнёрство. • сополнительных образовательных услуг. <p>4. Создание информационно-образовательной среды для планирования образовательного процесса каждым учителем, обеспечение необходимыми ИКТ-инструментами деятельности.</p> <p>5. Обеспечение инновационного процесса современными технологиями и техническими средствами;</p> <p>6. Сохранение и развитие материально-технической базы учреждения;</p> <p>7. Ресурсная поддержка образовательных проектов педагогов;</p> <p>8. Автоматизация рабочих мест педагогов.</p>
<p>Программа (план) материально-технического обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной организации</p>	<p>1. Разработка, согласование и утверждение расходов на укрепление материально-технической базы ОО.</p> <p>2. Пополнение фонда школьной библиотеки (увеличение книжного фонда, пополнение медиатеки).</p> <p>3. Методические рекомендации по использованию учебников, учебных и методических пособий для педагогов, работающих по разным основным образовательным программам в соответствии с контингентом учащихся.</p> <p>4. Улучшение оснащённости учебных кабинетов.</p> <p>5. Обеспечение технических ресурсов для повышения доступности дистанционного образования, повышения квалификации и переподготовки учителей.</p> <p>6. Максимально-полезное использование освобождающихся площадей школы для расширения образовательного пространства учреждения.</p> <p>7. Оптимизация номенклатуры средств обучения, учебно-лабораторного и научного оборудования.</p> <p>8. Создание информационной базы об имеющемся в учреждении материально-техническом обеспечении.</p> <p>9. Стимулирование педагогов, вносящих особый вклад в создание элементов образовательной инфраструктуры.</p> <p>10. Систематический анализ достаточности ресурсной базы для реализации всех компонентов КМУР.</p> <p>11. Участие педагогов и всего образовательного учреждения в федеральных, региональных проектах и в грантовой деятельности для расширения возможностей развития ресурсной базы.</p>
<p>План контроля за реализацией Программы материально-технического обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной организации</p>	<p>1. Эффективность вложения бюджетных, и внебюджетных средств в укрепление материально-технического обеспечения КМУР.</p> <p>2. Анализ деятельности по изучению материально-технического потенциала школы, выявлению проблем, определение пути их решения;</p> <p>3. Мониторинг обеспечения современными технологиями и техническими средствами.</p>
<p>Организационно-кадровое обеспечение</p>	
<p>Модель организационно-кадрового обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной организации</p>	<p>Цель: Создать условия для профессионального роста, саморазвития и самосовершенствования педагогов с учетом будущих потребностей школы в кадрах, на основе предполагаемых изменений; повышение статуса педагогов через включение их в продуктивную профессиональную деятельность.</p> <p>Задачи:</p> <p>1. Создать правовые, организационные условия для роста общекультурной компетентности педагога и его профессионального</p>

	<p>роста. 2. Совершенствовать управленческую компетенцию администрации школы. 3. Обеспечить научно-методическое и информационно-методическое сопровождение педагогов. 4. Повысить мотивацию профессиональной деятельности педагогов.</p>	
<p>Программа (план) развития кадрового потенциала при внедрении модели учительского роста в образовательной организации (описание технологии и структуры проведения мероприятий по укреплению кадрового потенциала школы)</p>	<p>Создание правовых, организационных условий для роста общекультурной компетентности педагога и его профессионального роста</p>	<p>Целенаправленная работа администрации ОО по совершенствованию нормативно-правовой базы школы – положений, приказов и др. нормативных локальных актов, позволяющих обеспечить в ОО стабильные, устойчивые условия, благоприятные для проф. роста педагогов</p>
	<p>Совершенствование управленческой компетенции администрации образовательной организации</p>	<p>Формирование у администрации ОО навыков менеджмента: знания и понимания сущности происходящих перемен в государстве и обществе, их нормативно-правовое обеспечение, изменения в законодательстве в сфере образования, навыков проектирования стратегии развития ОО, моделирования протекающих в школе процессов, организации межличностного взаимодействия и профессиональной коммуникации в педагогическом коллективе для обеспечения сплоченности, скоординированности деятельности педагогов.</p>
	<p>Научно-методическое сопровождение педагогов</p>	<p>Обновление структуры и содержания методической службы с учетом основных направлений программы развития школы; внедрения инновационных образовательных технологий; создание гибкой системы повышения профессионального мастерства педагогов в процессе педагогической деятельности</p>
	<p>Повышение мотивации профессиональной деятельности педагогов</p>	<p>Развитие системы стимулирования успешной профессиональной деятельности педагогов; сохранение и укрепление здоровья педагогических работников развитие системы школьных традиций для педагогов; повышение персональной ответственности каждого учителя за результаты своего труда</p>
<p>План контроля за реализацией Программы (плана) развития</p>	<p>– Участие общественности в контроле над ОО через механизмы их публичной отчетности о собственной деятельности и итоговой аттестации обучаемых.</p>	

кадрового потенциала при внедрении модели учительского роста в образовательной организации	<ul style="list-style-type: none"> – Введение единой независимой оценки качества образования в форме ГИА выпускников ОО – Оценка педагога выпускниками ОО –Результаты оценки учителя Аттестационной комиссией.
Научно-методическое сопровождение	
Информационно-методическое сопровождение педагогов	<ul style="list-style-type: none"> - всесторонность и регулярность информирования педагогов о современных требованиях к деятельности педагога, передовом педагогическом опыте, эффективных формах и методах организации деятельности обучающихся - проведение семинаров, консультаций специалистов, методических выставок, - обеспечение педагогов методическими рекомендациями, - создание информационного банка инновационного педагогического опыта работы педагогов
Консультативно-методическое сопровождение деятельности педагогов	<ul style="list-style-type: none"> - помощь учителю в написании авторской программы, решении конкретной методической проблемы, разработки новой образовательной технологии, проведения самоанализа; –анализ оценки результатов профессиональной деятельности, а также по вопросам мотивации обучаемых к учебной деятельности, достижении личностных результатов; - организация взаимного обучения педагогов, супервизии; - проведение мероприятий по обмену опытом – открытые занятия, мастер-классы, профессиональные тренинги, обучающие игры, конкурсы, семинары, творческие отчёты.
Учебно-методическое сопровождение деятельности педагогов	<ul style="list-style-type: none"> -обогащение методического арсенала дополнительными компетенциями, восполняющими дефициты предметных и технологических знаний, развития опыта решения профессиональных задач; - организация консультирования с экспертами из ИРО; - применение инновационных технологий обучения, - оказание помощи в анализе учебной ситуации и организация сопровождения по ее решению.
Направления обновления содержания общего образования	<ul style="list-style-type: none"> - приведение содержания общего образования в соответствие с изменяющимися запросами общества и НТП; - обеспечение гуманизации содержания образования; - ориентация содержания образования на формирование метапредметных компетенций обучающихся; - повышение мотивации и интереса к обучению; - обеспечение условий личностного развития на основе формирования УУД, обеспечивающих формирование стереоскопической картины мира, поликультурности, толерантности.