

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Бавленская средняя школа имени Героя Советского Союза Рачкова П.А.»
(МБОУ «Бавленская средняя школа»)



Утверждаю:

Директор школы,

А.И.Петрухина

**Программа помощи учителям, имеющим профессиональные
проблемы и дефициты в части оценивания результатов
обучающихся**

1. Введение

Понятие «дефицит» произошло от латинского слова «deficit» — термин, означающий недостачу, недостаточность в чем-либо. В жизни человека неизбежны кризисы, зачастую обусловленные наличием разнообразных дефицитов.

Исходя из статистических данных, примерный возраст, в котором педагог наиболее вероятно испытывает профессиональный кризис, это: 24-25 лет, 32-33 года, 42-43 года. Таким образом, выделяют следующие этапы кризиса в педагогической деятельности:

Кризис адаптации к профессии. Как правило, кризисные состояния испытывают творчески работающие молодые учителя.

Кризис рутинной работы (через 10-15 лет). Учитель может превратиться в функционера.

Кризис учителя с большим опытом работы (с изменением ценностного мира учащихся).

В данной ситуации необходимо отметить, что кризисные этапы в жизни человека тесно взаимосвязаны с дефицитами в профессиональной сфере. Отсюда и понятие «профессиональный дефицит», в нашем случае «педагогический дефицит учителя», что означает осознанный или неосознанный недостаток (ограничение) в профессиональной компетентности педагога, который препятствует реализации профессиональных действий.

Профилактика профессионального выгорания педагогов, работа по сохранению педагогического долголетия актуальны и необходимы, так как от здоровья педагога, его эмоциональной уравновешенности зависит здоровье будущего поколения.

К профессиональным дефицитам учителя на этапе «рутинной работы» относятся:

- низкий уровень мотивации на решение профессиональных задач на высоком уровне качества;
- нечеткость представлений о целях и результатах деятельности;

- слабая информированность о сущности современных образовательных технологий, неумение их применения при изменившихся условиях;
- слабое владение приемами самоанализа, саморегулирования и оценки своей профессиональной деятельности;
- перенос методики проведения традиционного урока на учебное занятие.

Все вышеизложенные проблемы дефицита профессиональных компетенций, как молодых учителей, так и педагогов со стажем неизбежно приводят, как уже было сказано ранее, к кризисам в педагогической деятельности.

Эта программа призвана выявлять профессиональные проблемы и дефициты педагогов школы и способствовать их устранению и/или частичному разрешению.

2. Паспорт программы

Наименование программы	Программа помощи учителям, имеющим профессиональные проблемы и дефициты
Разработчик	Администрация МБОУ «Бавленская средняя школа»
Цели программы	1. Создание продуктивной внешней и внутренней образовательной среды для профессионального роста педагогов школы, укрепления и повышения их социального статуса 2. Принятие обоснованных и своевременных управленческих решений на уровне школы.
Задачи программы	1. Разработать комплекс мер, направленных на устранение профессиональных проблем и дефицитов учителей школы. 2. Разработать мониторинг профессиональных компетенций учителя. 3. Систематизировать формы повышения квалификации и процедуру сопровождения аттестации учителей школы. 4. Создать условия для организационно-кадрового обеспечения; 5. Обеспечить условия для самооценки и самоанализа педагогов; совершенствовать формы морального и материального стимулирования лучших учителей.
Направления деятельности	1. Повышение квалификации: курсы повышения квалификации, семинары, мастер-классы, круглые столы. 2. Методическое сопровождение: помощь в разработке авторских методических пособий, организация участия учителей в профессиональных конкурсах. 3. Стимулирование и поддержка стремления учителей к постоянному повышению качества образования.
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> • укрепление кадрового потенциала; • создание системы профессионального роста педагогических работников, способствующей формированию профессиональных компетенций; • повышение квалификации персонала в соответствии с приоритетами развития школы

Исполнители	Администрация школы Педагогический коллектив школы
Система организации контроля за исполнением программы	<p>Управление реализацией и контроль за исполнением мероприятий Программы осуществляет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - администрация школы (директор и его заместители) <ul style="list-style-type: none"> • обеспечивает реализацию процедур контроля и оценки качества образования, • координирует работу различных структур, деятельность которых связана с вопросами оценки качества образования, • определяет состояние и тенденции развития школьного образования, • принимает управленческие решения по совершенствованию качества образования; • обеспечивает помощь отдельным педагогам в формировании собственных систем оценки качества обучения и воспитания, • проводит экспертизу индивидуальных систем оценки качества образования, используемых учителями; - педагогический совет школы <ul style="list-style-type: none"> • участвует в обсуждении и заслушивает администрацию школы по реализации ВСОКО, • дает оценку ее деятельности и педагогов школы по достижению запланированных результатов в реализации программы развития школы; • участвует в обсуждении ВСОКО и оценке ряда показателей качества школьного образования;
Организационные условия	<p>Мероприятия по реализации целей и задач ВСОКО планируются и осуществляются на основе проблемного анализа образовательной системы школы.</p> <p>Администрация школы ежегодно размещает результаты самообследования на своем сайте в Интернете.</p>
Источники данных	<ol style="list-style-type: none"> 1. Статистическая отчетность по образованию. 2. Результаты анкетирования педагогов. 3. Результаты внутреннего и внешнего мониторингов и внутреннего аудита.
Мотивационные механизмы управления программой	<p>Премирование педагогов, достигших высоких результатов по итогам оценки их деятельности.</p>
Механизмы реализации программы	<ul style="list-style-type: none"> • Парное, командное сотрудничество по реализации Программы, наставничество, консультирование. • Оказание консультационных услуг как управленческого, так и общепедагогического характера в процессе сопровождения профессиональной деятельности педагога. • Тьюторское (индивидуальное) сопровождение педагога, в рамках которого основной формой взаимодействия подопечного с наставником - консультантом является длительная

	<p>индивидуальная работа в режиме периодичных индивидуальных встреч. С одним педагогом работа носит компенсаторный (т.е. восполнение «пробелов» в профессиональной подготовке) характер, с другим - развивающий, имеет теоретическую или практическую направленность.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Создание и функционирование гибкой, многоуровневой системы методического обеспечения. Приобретение и осмысление личного опыта учителя, поиск ресурсов для выполнения новых поставленных задач - опережающее конструирование авторских моделей урочной и внеурочной деятельности, самоанализ проведенных уроков и т.д. внутри школьной системы постоянно действующих методических объединений, аналитических семинаров, мастер-классов и педагогических советов. • Своевременный и системный контроль отдельных педагогов, обеспечивающий оценку и самооценку успешности работы, выявление причин несоответствий заданным требованиям стандарта образования. • Индивидуальный подбор курсов повышения квалификации.
Представление результатов	<p>Отчет о результатах самообследования. Анализ работы школы по итогам года. Оценка эффективности реализации Программы развития.</p>

Годовой план поддержки учителей, имеющих профессиональные проблемы и дефициты

Направления	Мероприятия	Срок	Ответственный	Ожидаемый результат
Диагностическая работа	Диагностика профессиональных затруднений педагогов, в т.ч. по вопросам подготовки учащихся к ГИА, ВПР	сентябрь-октябрь	зам. директора по УВР	Отслеживание затруднений у педагогов, в т.ч. при подготовке учащихся к ГИА, ВПР с целью коррекции оказания методической помощи
	Оценка уровня развития коллектива, его мотивов, затруднений педагогического персонала школы	октябрь-ноябрь	зам. директора по УВР	Пути реализации сопровождения профессионально-личностного развития педагога, его участия в методической деятельности, в его самообразовании. Повышение числа педагогов, проявляющих педагогическую компетентность, активность, креативных, успешных и самодостаточных.
Методическое сопровождение педагогических работников	Изучение и обобщение положительного педагогического опыта учителей - предметников, в т.ч. по вопросам подготовки учащихся к ГИА, ВПР	в течение учебного года	зам. директора по УВР	Банк эффективных форм, методов подготовки к итоговой аттестации и независимой оценке качества образования
	Составление персонализированных программ повышения профессионального уровня педагогического работника	август	зам. директора по УВР	Персонализированные программы повышения профессионального уровня
	Разработка плана деятельности методических объединений.	август	зам. директора по УВР, руководители ШМО	План ПМК и план работы МО
	Повышение эффективности деятельности ШМО: • проведение консультаций дифференцированной направленности для	в соответствии с планом	директора по УВР	Повышение профессионального уровня педагогических работников. Повышение результативности ГИА, ВПР, ВСОШ

<p>учителей, в том числе по вопросам профессиональных затруднений;</p> <ul style="list-style-type: none"> • мастер - классы учителей высшей категории по подготовке к ОГЭ и ЕГЭ, ВПР, НИКО, ВсОШ; • проведение экспертизы рабочих программ по предметам и разработка методических рекомендаций по подготовке к ОГЭ и ЕГЭ по материалам КИМов; • методические совещания по анализу выявленных ОГЭ и ЕГЭ пробелов обучающихся, коррекции методических приемов и форм организации преподавания 			
<p>Проведение аналитических семинаров - совещаний по выявлению причин низких результатов обучения</p>	<p>зам. директора по УВР</p>	<p>в течение учебного года</p>	<p>Разработка рекомендаций по устранению причин низких результатов</p>
<p>Индивидуальное консультирование учителей при самостоятельном изучении обучающих материалов по учебным предметам для подготовки к ГИА, ВПР</p>	<p>зам. директора по УВР</p>	<p>в течение учебного года</p>	<p>Разработка рекомендаций по устранению причин низких результатов</p>
<p>Посещение уроков, на которых реализуется направление «Подготовка обучающихся к ГИА», индивидуальные собеседования</p>	<p>зам. директора по УВР</p>	<p>в течение учебного года</p>	<p>Повышение качества образования выпускников 9 классов</p>
<p>Знакомство с педагогическими практиками по повышению качества образования в вопросах подготовки обучающихся к ГИА, ВПР</p>	<p>зам. директора по УВР</p>	<p>в соответствии с планом</p>	<p>Повышение качества образования выпускников школы</p>

<p>Повышение квалификации педагогических работников</p>	<p>Курсовая подготовка в соответствии с Перспективным планом и по запросу Конкурсы профессионального мастерства в соответствии с планами Управления образования Работа по Индивидуальным планам профессионального развития Изучение и внедрение Профессиональных стандартов Наставничество. Плановая работа по передаче навыков от опытного педагога</p>	<p>в течение учебного года в течение учебного года в течение учебного года в соответствии с планом работы в соответствии с планом работы март-апрель</p>	<p>зам. директора по УВР зам. директора по УВР зам. директора по УВР Администрация зам. директора по УВР зам. директора по УВР</p>	<p>Повышение уровня профессиональной компетентности педагогов Увеличение числа включенных. Повышение уровня профессиональной компетентности педагогов Повышение уровня профессиональной компетентности педагогов по индивидуальному запросу Работа персонала по достижению профессионального уровня соответствия новым профстандартам Оказание методической помощи в преодолении профессиональных трудностей Для управления несоответствиями: показатели удовлетворенности и выявленные проблемы Для управления несоответствиями: показатели удовлетворенности и выявленные проблемы.</p>
<p>Анализ системы управления профессиональными сотрудниками</p>	<p>Изучение степени удовлетворенности учителей условиями лица и качеством труда Изучение мнений обучающихся по направлению «Учитель глазами ученика»</p>	<p>апрель</p>	<p>зам. директора по УВР</p>	<p>Для управления несоответствиями: показатели удовлетворенности и выявленные проблемы.</p>
<p>Стимулирование значимых и позитивных результатов труда педагогов школы</p>	<p>Индивидуальная работа. Награждение. Приказы.</p>	<p>постоянно</p>	<p>Директор</p>	<p>Приращение качества педагогической практики, мобилизация внутренних ресурсов.</p>