МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ПЫШМИНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА «БОРОВЛЯНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»

Принято на заседании педагогического совета Утверждено

протокол от 05.12.2019 г. № 5 Директором

 МБОУ ПГО «Боровлянская СОШ»

 Н.В. Косаревой

**Программа помощи учителям,**

**имеющим профессиональные проблемы и дефициты**

**2020-2022 г.г.**

с. Боровлянское,

2019 год

Одним из ключевых направлений Национальной образовательной инициативы «Наша новая школа» является развитие учительского потенциала. Так как любые преобразования, происходящие в современной школе, находятся в прямой зависимости от уровня профессионально-педагогической компетентности, их личностных качеств, а также от уровня развития мотивационно - ценностной ориентации на профессию «педагог», то встает вопрос о необходимости развития профессиональной компетентности педагога, его мастерства, развития профессионально-ценностных ориентаций и качеств, творческого стиля мышления, освоение современных педагогических технологий, саморазвитии и полноценной самореализации в избранной профессии.

**Основные противоречия МБОУ ПГО «Боровлянская СОШ»**

1. Между необходимостью достижения школой новых образовательных результатов и недостаточным уровнем профессиональной компетентности педагогов;

 2. Между необходимостью создания условий для непрерывного повышения уровня профессиональной компетенции педагогов как фактор повышения качества образования; 3. Между потребностью школы в высококвалифицированных кадрах, необходимостью индивидуализации программ повышения квалификации.

**Назначение программы:**

- Определить направления работы с педагогами по профессиональному развитию и ликвидации профессиональных дефицитов;

- Определить и обновить содержание методической службы с учетом потребностей конкретного педагогического коллектива в условиях действия профессионального стандарта.

**Цель:** Оказание помощи педагогам, имеющим профессиональные затруднения (профессиональные дефициты)

**Задачи:**

1. Выявить профессиональные затруднения и сформировать образовательные запросы педагогов МБОУ ПГО «Боровлянская СОШ» в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог».

2. Организовать эффективную, диагностическую и коррекционную работу каждого педагога с выявленными профессиональными затруднениями.

3. Обеспечить активное участие каждого педагога в системе непрерывного повышения квалификации (внутришкольная модель)

**Срок реализации** 2020-2022 г.г.

**Ожидаемые результаты**:

1. Осуществление перехода от периодического повышения квалификации педагогических кадров к их непрерывному образованию через создание внутрикорпоративной модели на основе индивидуальных планов профессионального развития каждого педагога учреждения.

2. Повышение качества образования.

3. Создание конкурентоспособного образовательного учреждения высокой педагогической культуры.

**Управление** Организация выполнения Программы и контроль хода её реализации осуществляется Педагогическим советом школы.

**Контроль** Не реже одного раза в год руководители школьных методических объединение должны предоставлять на заседаниях педагогического совета информацию о ходе выполнение Программы.

**Мероприятия:**

1. Диагностика профессиональных дефицитов;

2. Оставление плана по коррекции затруднений педагогов;

3. Разработка индивидуального плана профессионального развития педагогами;

4. Организация методической работы но данному направлению:

- обеспечение психолого-педагогической подготовленности учителей в соответствии с современными требованиями;

-осмысление методологических аспектов проведения и результатов комплексного анализа результатов процедур оценки качества образования и ГИА;

- развитие, обновление и обеспечение доступности информации для учителей;

- участие в курсах повышения квалификации;

5. Организация и проведение мероприятий по данной теме, организация участия во внешкольных мероприятиях;

6. Внутришкольное обучение и самообразование учителей школы.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Направления деятельности, мероприятия** | **Сроки исполнения** | **Ответственный исполнитель, соисполнители** |
| 1. **Определение профессиональных проблем, затруднений педагогов**
 |
|  | Диагностика профессиональных затруднений (профессиональных дефицитов): самоанализ и самооценка и внешняя оценка. Анкетирование, развернутые беседы в рамках заседаний методических объединений по вопросу определения профессиональных затруднений по объективности оценивания образовательных результатов | сентябрь | Руководители ШМО, педагог-психолог |
| 2 | Назначение наставников | по необходимости  | заместители директора |
| 3 | Самоанализ результатов диагностики, разработка индивидуального плана профессионального развития  | сентябрь | педагоги |
| **Мероприятия, направленные на устранение выявленных затруднений, проблем** |
| 1. Изучение методологии проведения и результатов комплексного анализа результатов процедур оценки качества образования и ГИА

 Цель: устранение затруднений, связанных со слабым владением методикой проведения комплексного анализа результатов процедур оценки качества образования |
| 1 | Изучение методологии проведения комплексного анализа результатов процедур оценки качества образования и ГИА  | октябрь/январь | Заместитель директора по УВР |
| 2 | Изучение анализа результатов процедур оценки качества образования и ГИА в Российской Федерации.  | сентябрь | педагоги, заместитель директора |
| 3 | Изучение федерального и регионального, муниципального планов повышения объективности образовательных результатов обучающихся  | сентябрь | педагоги, заместитель директора по УВР |
| 1. Меры по повышению компетентности педагогических кадров но вопросам оценивания образовательных результатов обучающихся

Цель: устранение затруднений, связанных с вопросами оценивания образовательных результатов обучающихся |
| 1 | Оформление заявки на курсы повышении квалификации по вопросам анализа и использования результатов оценки качества образования  | по необходимости | Заместитель директора по УВР |
| 2 | Обсуждение методологии проведения комплексного анализа результатов процедур оценки качества образования и ГИА на педсоветах, заседаниях школьных методических объединений по качеству образования  | в течение года | заместители директора, руководители МО |
| 3 | Участие руководящих и педагогических работников в вебинарах, семинарах, заседаниях районных методических объединений и т.д. по организации подготовки к проведению оценочных процедур и ГИА, обучающих мероприятий по подготовке экспертов  | в течение года  | заместители директора, руководители МО, педагоги |
| 4 | Консультирование учителей, разработка рекомендаций, памяток  | в течение года | заместители директора, руководители МО |
| 4.Меры по повышению объективности оценивания образовательных результатов обучающихся Цель: устранение затруднений, связанных с вопросами анализа результатов |
| 1 | Выполнение комплексного анализа результатов процедур оценки качества образования/ ГИА  | август/сентябрь | руководители МО, педагоги |
| 2 | Участие в проведении проверки работ: участников ВПР, школьного этапа ВсОШ, ВПР, МДР и т.д. участников муниципальных диагностических работ, репетиционного сочинения (изложения)(практика)  | Постоянно в соответствии с графиком проведения на уровне ОО | Заместитель директора |
|  |  |  |  |

**Основные этапы работы с дефицитами педагогов**

|  |  |
| --- | --- |
| № п/п | Этапы |
| **1** | Выявление профессиональных дефицитов педагогов. Самоанализ, самооценка и внешняя оценка имеющегося уровня профессиональной компетентности педагога. |
| **2** |  Обработка и анализ результатов самодиагностики педагогом. |
| **3** | Составление педагогом плана по устранению своих профессиональных дефицитов. |
| **4** | Представление педагогами результатов проделанной работы с выявленными дефицитами на школьном методическом объединении. Обсуждение и разработка общего плана устранения дефицитов, актуальных для большинства педагогов методического объединения. |
| **5** | Представление руководителями школьных методических объединений разработанных планов устранения дефицитов на педагогическом совете. |
| **6** | Разработка и утверждение общешкольного плана по работе с дефицитами педагогов. Заполнение методическим советом. |
| **7** | Разработка и утверждение плана методической работы по устранению дефицитов педагогов на предстоящий учебный период. |
| **8** | Представление педагогом результатов работы по ИППРП на методическом объединении. |
| **9** | Представление руководителями школьных методических объединений анализа выполнения ('невыполнения) ИИПРП на педагогическом совете. Промежуточное анкетирование |

**Приложение 1**

**Модель непрерывного повышения квалификации педагогов**

 Модель непрерывного повышения квалификации МБОУ ПГШО «Боровлянская СОШ» строится на основе:

* новых целей и ценностей образования;
* потребностей и ресурсов образовательного учреждения;
* расширения информационного пространства за счет привлечения внешних ресурсов и внутренних ресурсов;
* компетентностно-деятельностного подхода в организации обучения педагогов;
* гибкости и разнообразия форм повышения квалификации, ориентированных на удовлетворение индивидуальных запросов педагогических работников.

Планирование профессионального развития педагогов включает последовательное выполнение следующих шагов:

а) - Самоанализ и самооценка имеющегося уровня профессиональной компетентности педагога на основе требований к трудовым функциям, трудовым действиям, умениям, знаниям профессионального стандарта «Педагога»;

а) - Выявление достижений профессиональной деятельности по результатам самооценки; - Выявление профессиональных дефицитов по результатам самооценки и построение индивидуального плана профессионального развития педагога (далее ИППРП);

 б) Построение персонифицированной программы профессионального развития педагогов с учетом ИППРП.

в) Самореализация и предъявление своего опыта. Овладение педагогическими компетентностями, представленные в проф. стандарте.

В процессе повышения квалификации педагог может пользоваться 2 ресурсами учебно-методической подготовки.

 **Внешние ресурсы**. Обучение на курсах (приток свежих идей) - важное звено системы повышения квалификации, функция которого в периодическом обновлении знаний, умений и навыков слушателей; в подготовке слушателей к самообразованию, вооружению их рациональными приёмами в приобретении знаний, развитию самостоятельности в изучении педагогической теории и практики, в стимулировании творческих поисков.

Внешние ресурсы делятся на традиционные и инновационные.

* Традиционные - это различные курсы в институтах повышения квалификации,

которые каждый педагог должен проходить раз в три года. Причем, главное достоинство такой формы самообразования — возможность получения квалификационной помощи от специалиста-преподавателя, а также возможность обмена опытом между коллегами. Но эта форма организации самообразования педагога имеет и недостатки: неудобное время проведения - в учебный период, что влечет большие изменения в режиме работы всей школы; также иногда и лекционный материал курсов требует доработки, т.к. пока не достаточно серьезно изучены потребности педагогов.

К традиционным формам самообразования можно отнести и получение второго высшего образования или второй специальности, а так же участие и выступления на муниципальных МО, семинарах и конкурсах педагогического мастерства и др.

* К инновационным формам относятся, прежде всего, дистанционные

курсы повышения квалификации, конференции, вебинары, семинары, олимпиады и конкурсы. Дистанционные курсы можно пройти в удобное для педагогов время; а также можно выбрать темы по интересующим и наиболее актуальным для конкретного педагога вопросам.

Внутренние ресурсы - обучение и взаимообучение на уровне образовательного учреждения. Внутрикорпоративное обучение осуществляется через:

- традиционные формы развития профессиональной компетентности (лекции, педагогические советы, круглые столы, работу ШМО);

- инновационные технологии развития профессиональной компетентности с использованием активных методов обучения с учетом выявленных дефицитов (постоянно действующие семинары, научно-практические конференции, педагогические советы в форме деловой игры, работа творческих групп, дебаты, дискуссии, анализ видеоматериалов, тренинги, а так же внутришкольные конкурсы педагогического мастерства, которые позволяют стимулировать повышение уровня преподавания предмета педагогами школы, активизировать их участие во внеурочной деятельности, критичнее подойти к самооценке собственной работы, участие в создании банка научно-методических разработок).

Новой формой организации профессиональной деятельности при школе становятся сетевые сообщества или объединения учителей. Сетевое взаимодействие устанавливается через проведение дистанционных и очных конкурсов и конференций, организуются обучающие семинары, круглые столы, мастер-классы. Взаимообучение и развитие профессиональной компетентности педагогов происходит через различные формы презентаций педагогического опыта (открытые уроки, мастер-классы, презентации на педагогических советах и семинарах, проектную деятельность, изучение успешного опыта педагогов школы, работа с наставником и др.).

Самообразование пронизывает все уровни повышения квалификации, все формы повышения квалификации и является фундаментом данного процесса в школе. Направления, в рамках которых педагог должен заниматься самообразованием:

- профессиональное (теория преподавания предмета);

- психолого - педагогическое (индивидуальные особенности учеников);

- методическое (педагогические технологии, формы, методы и приемы обучения);

- информационное (компьютерные технологии, интернет-ресурсы);

- коммуникативное (взаимодействие между субъектами образовательного процесса) и др.