

Муниципальное казенное учреждение  
«Управление образования» Сергокалинского района



Утверждено  
Начальник МКУ  
«Управления образования»  
*Исаева Х.Н.*  
Исаева Х.Н.

**Программа помощи учителям,  
имеющим профессиональные проблемы и  
дефициты  
2020-2022 г.г.**

Одним из ключевых направлений Национальной образовательной инициативы 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 МКУ «Управления образования»**

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 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 МКУ «Управления образования», педагогическим советом школы.

## Контроль

Не реже одного раза в год руководители школьных метод объединений должны предоставлять на заседаниях ПС информацию о ходе выполнения Программы.

### Мероприятия:

1. Диагностика профессиональных дефицитов;
2. Оставление плана по коррекции затруднений педагогов;
3. Разработка индивидуального плана профессионального развития педагогами;
4. Организация методической работы по 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. Внутрешкольное обучение и самообразование учителей школы

№ п/п	Направления деятельности, мероприятия	Сроки исполнения	Ответственный исполнитель, соисполнители
<b>1. Определение профессиональных проблем, затруднений педагогов</b>			
1	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 МО, педагог- психолог
2	Назначение наставников	по необходимости	заместители директора
3	Самоанализ результатов диагностики, разработка индивидуального плана профессионального развития	сентябрь	педагоги
<b>Мероприятия, направленные на устранение выявленных затруднений, проблем</b>			
<b>2. Изучение методологии проведения и результатов комплексного анализа результатов процедур оценки качества образования и ГИА</b> 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	Зам. директора

2	Изучение анализа результатов процедур оценки качества образования и ГИА в Российской Федерации	сентябрь	педагоги, зам. директора
3	Изучение федерального и регионального, муниципального планов повышения объективности образовательных результатов обучающихся	сентябрь	педагоги, зам. директора по УВР
<p align="center"><b>3. Меры по повышению компетентности педагогических кадров по вопросам оценивания образовательных результатов обучающихся</b></p> <p align="center">Цель: устранение затруднений, связанных с вопросами оценивания образовательных результатов обучающихся</p>			
1	Оформление заявки на курсы повышения квалификации по вопросам анализа и использования результатов оценки качества образования	по необходимости	заместители директора
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
<p align="center"><b>4. Меры по повышению объективности оценивания образовательных результатов обучающихся</b></p> <p align="center">Цель: устранение затруднений, связанных с вопросами анализа результатов</p>			
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	Постоянно в соответствии с графиком проведения ВсОШ, ВПР, МДР и т.д. участников муниципальных диагностических работ, репетиционного сочинения (изложения) на уровне ОО (практика)	заместители 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. Заполнение таблиц 1 (Общая информация о педагоге), 2 (Мои профессиональные достижения), 3 (Мои профессиональные дефициты).
3	Составление педагогом плана по устранению своих профессиональных дефицитов. Заполнение таблицы 4 (План устранения дефицитов моей профессиональной деятельности).
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 кафедр 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. Заполнение таблицы 5 (Анализ результатов выполнения индивидуального плана профессионального развития).
9	Представление руководителями школьных методических объединений анализа выполнения (невыполнения) ИППРП на педагогическом совете. Промежуточное анкетирование.

Ф.И.О. работника	
Должность	
МО	

**Диагностика соответствия уровня профессиональной компетентности работника требованиям профессионального стандарта**

Шкала оценки показателей:

- «2» - оптимальный уровень (показатель реализуется полностью);
- «1» - средний уровень (показатель реализуется частично, есть резервы);
- «0» - недостаточный уровень (показатель практически не реализуется).

**Приложение № 1**

Трудовые функции	Компетенции (трудовые действия), овладение которыми актуально для педагогов школы	Планируемый результат развития компетенции	Формы работы по преодолению дефицитов	Формы предъявления результатов овладения компетенцией
«Обучение»	Формирование УУД	Повышение результативности по предмету, во внеурочной деятельности.	Курсы ПК. Внутришкольные мероприятия: семинары, круглые столы, мастер-классы. Самообразование.	Открытые уроки, мастер-классы, выступления на педагогическом совете, конференциях. Публикации.
«Воспитательная деятельность»	Реализация современных, в том числе интерактивных, форм и методов воспитательной работы, используя их как на занятии, так и во внеурочной деятельности.	Повышение результативности по предмету, во внеурочной деятельности. Сформированность личностных УУД.	Курсы ПК. Внутришкольные мероприятия: семинары, круглые столы, мастер-классы. Самообразование.	Открытые уроки, мастер-классы, выступления на педагогическом совете, конференциях. Публикации.
«Развивающая деятельность»	Освоение и применение психолого-педагогических технологий (в том числе инклюзивных), необходимых для адресной работы с различными контингентами учащихся: одаренные дети, социально уязвимые дети, дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, дети-мигранты, дети-сироты, дети с особыми образовательными потребностями, с ограниченными возможностями здоровья, дети с девиациями поведения, дети с зависимостью.	Повышение результативности по предмету, во внеурочной деятельности. Сформированность УУД у всех категорий учащихся (положительная динамика).	Курсы ПК. Внутришкольные мероприятия: семинары, круглые столы, мастер-классы. Самообразование.	Открытые уроки, мастер-классы, выступления на педагогическом совете, конференциях. Публикации.

### **Модель внутрикорпоративного непрерывного повышения квалификации педагогов.**

Модель внутрикорпоративного непрерывного повышения квалификации 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»;
  - 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, представленными 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 городских и районных 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 внутришкольный фестиваль педагогического мастерства - «Копилка педагогических идей», который позволит 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).

Новая форма 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.

## Приложение № 3

### **Структура индивидуального плана профессионального развития педагога (ИППРП) на основе результатов самоанализа и самооценки профессиональной деятельности.**

#### СОДЕРЖАНИЕ

Раздел ^Пояснительная записка

1.1. Общие сведения о педагоге.

1.2. Обоснование необходимости и назначение индивидуального плана профессионального развития педагога.

Раздел 2. Анализ результатов самоанализа и самооценки профессиональной деятельности.  
Мои достижения.

Раздел 3. Анализ результатов самоанализа и самооценки профессиональной деятельности:  
Мои дефициты.

Раздел 4. Определение целей профессионального развития.

Раздел 5. Планирование деятельности по устранению профессиональных дефицитов.



Раздел 6. Анализ результатов выполнения индивидуального плана профессионального развития.

### Пояснение

#### **Раздел 1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

1.1. Общие сведения о педагоге. Таблица 1

1.2. Обоснование необходимости и назначение индивидуального плана профессионального развития педагога.

Прописывается актуальность создания индивидуального плана профессионального развития педагога.

#### **РАЗДЕЛ 2.**

##### **АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ САМОАНАЛИЗА И САМООЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: МОИ ДОСТИЖЕНИЯ**

Проектирование индивидуального плана предлагается начинать со структурирования достижений педагога: составляется перечень компетенций, которые педагог оценил баллом «2». Выделяются те из них, успешный опыт реализации которых педагог может представить коллегам, поставив, например, знак «+» рядом с выделенной компетенцией. Результаты представляются в таблице № 2. Мои профессиональные достижения.

#### **РАЗДЕЛ 3.**

##### **АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ САМОАНАЛИЗА И САМООЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: МОИ ДЕФИЦИТЫ**

На следующем этапе педагог приступает к работе с профессиональными дефицитами, выявленными в процессе самоанализа и самооценки своей деятельности. Возвращается к составленному перечню компетенций (трудовых действий), оцененных вами баллом «0», чтобы при необходимости скорректировать выбор дефицитов, над устранением которых планирует работать в текущем году и в последующие годы. Он может включить в этот перечень компетенции, оцененные баллом «1», но, требующие, на его взгляд, развития. Результаты представляются в таблице № 3. Мои профессиональные дефициты. Представленные результаты обсуждаются на заседании кафедры ШМО.

#### **РАЗДЕЛ 4.**

##### **ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЦЕЛЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ**

Для определения цели педагог должен ответить на следующие вопросы:

- В овладении какими компетенциями могу помочь коллегам?
- Какие компетенции хочу осваивать (развивать)?
- Каких результатов планирую достичь?

#### **РАЗДЕЛ 5**

##### **ПЛАНИРОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО УСТРАНЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДЕФИЦИТОВ**

Таблица 4. План устранения дефицитов профессиональной деятельности. Для заполнения полей таблицы предлагается выполнить следующие действия:

1. Во втором поле таблицы 3 необходимо записать те компетенции (дефициты), которые педагог планирует устранить.

2. Для каждой компетенции определяет планируемый уровень её развития в соответствии с критериями:

1 балл - если педагог стремится достичь среднего уровня владения компетенцией: частичная самостоятельность при управлении трудовой или учебной деятельностью в стандартных ситуациях; владение технологиями проектирования и организации учебной деятельности школьников, выстраивание взаимодействия со специалистами, способность разрабатывать методические материалы по реализации ФГОС и пед. стандарта;

2 балла - если педагог стремится достичь высокого уровня владения компетенцией: полная самостоятельность выполнения профессиональной деятельности; выбор альтернативных методов при решении (реализации) поставленных задач; осуществление мониторинга деятельности, рефлексии и коррекции поставленных целей в соответствии с изменениями условий.

3. В четвертом поле таблицы указывается реалистичный для конкретной ситуации срок (месяц, год) достижения планируемого результата - определенного педагогом уровня развития компетенции. Мероприятия по развитию конкретной компетенции могут быть реализованы в течение одного года или нескольких лет в период 2019- 2021 гг.

4. В пятом поле прописываются те формы, с помощью которых педагог предполагает развивать профессиональную компетенцию, при этом стараясь избегать формального перечисления всех известных форм обучения, самообучения или взаимообучения, указываются именно те из них, которые наиболее эффективны для вас педагога лично.

Например:

-самостоятельное изучение научной и методической литературы (укажите автора и название книги, которую планируете основательно проработать);

-семинары (внутришкольные, муниципальные, краевые МО), вебинары (укажите темы, вопросы, которые помогут вам в достижении поставленных целей);

-изучение успешного опыта педагога вашей школы, стажировка, работа с наставником (укажите конкретные имена педагогов, адреса лучших практик, которые считаете важным освоить в рамках своего профессионального развития);

-повышение квалификации в образовательных организациях дополнительного профессионального образования (попытайтесь сформулировать конкретные темы своего обучения).

5. В последнем поле таблицы записываются формы, с помощью которых педагог планирует продемонстрировать результат работы по овладению компетенцией на более высоком уровне, например: мастер - класс (тема), открытый урок (тема), методическая выставка (тема). Могут быть подготовлены также стендовый доклад, рефлексивно - аналитический доклад и другие выступления на мероприятиях образовательной организации, на районных и краевых конференциях, форумах.

## **РАЗДЕЛ 6**

### **АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ ВЫПОЛНЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПЛАНА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ**

Раздел плана «Анализ результатов выполнения индивидуального плана профессионального развития» ориентирован на осуществление рефлексивно - аналитической функции по результатам работы за год и позволяет педагогу определить степень достижения целей собственного профессионального развития, запланированных на учебный год. По результатам анализа педагогом ежегодно проводится корректировка индивидуального плана профессионального развития.

Результаты анализа фиксируются в таблице 5. Анализ результатов выполнения плана профессионального развития

Для заполнения полей таблицы 4 предлагается выполнить следующие действия:

1. В первом поле дублируются планируемые результаты развития компетенции, зафиксированные вами в таблице 3 (см. поле 3).

2. В поле 2 предлагается зафиксировать мероприятия, проведенные педагогам, которые подтверждают повышение уровня владения компетенцией. Например: «24.03.2019 провела открытый урок для педагогов муниципального МО по теме «Организация текущего оценивания предметных и метапредметных образовательных результатов обучающихся на уроке математики» и т.д.

3. В поле 3 заносятся различия между фактическими и запланированными результатами развития компетенции. Эти различия могут быть указаны относительно уровня овладения (например, планировала довести до уровня, оцениваемого баллом «1», а реально удалось получить результат, оцениваемый баллом «2»), а также относительно форм предъявления результатов овладения компетенцией (например, «планировала провести открытый урок по теме «...», но вместо этого провела, потому что).

4. В поле 4 прописывается вывод об уровне сформированности рассматриваемой компетенции, подтвержденном внешней оценкой (например, «овладела компетенцией «разработка

программ учебных дисциплин» до уровня полной самостоятельности выполнения, что подтверждается протоколом обсуждения на школьном МО составленной рабочей программы по русскому языку для 3 класса»).

Аналогично может быть оформлен план на последующие 2 года.