

Программа поддержки учителей, имеющих профессиональные проблемы и дефициты

Цель программы - создание качественно новых условий для формирования коллектива высококлассных педагогов, способных на современном уровне обеспечивать, высокое качество образования, отвечающее запросам потребителей и заказчиков образовательных услуг.

Задачи программы

использование принципов инновационного менеджмента в образовании для построения модели управления и развития персонала и деятельности педагогического коллектива и каждого сотрудника;

1. развитие методической службы, создание оптимальной системы методических мероприятий, инновационных событий школы, обеспечивающих качественный профессиональный рост персонала;
2. индивидуальный подбор траекторий развития и сопровождение методической деятельности педагогов;
3. эффективное использование механизма аттестации педагогических кадров, сопровождение аттестуемых учителей;
4. развитие и упрочение традиций и корпоративного уклада педагогического коллектива, в том числе мероприятий по поддержке высокого потенциала и творческой активности педагогов.
5. создание управленческой командой необходимых условий для успешной деятельности учителей, организация рабочих мест в соответствии с современными требованиями;
6. совершенствование форм морального и материального стимулирования лучших учителей;
7. мониторинг, корректировка и управление несоответствиями в профессиональном росте персонала.

Уровни

1 уровень - индивидуальный (учителя, воспитатели);

2 уровень - творческих групп педагогов;

3 уровень – школьные методические объединения учителей и внешнего сетевого взаимодействия (город, регион, РФ);

4 уровень - научно-методический совет, педагогический совет.

Принципы управления персоналом при реализации программы (подробно в Приложении №1)

Процессуально-административные принципы управления

- принцип целенаправленности управления деятельностью персонала,
- принцип единоначалия при коллегиальности решений,
- принцип замещения руководства,
- принцип одноразового ввода управленческой команды (распоряжений без дублирующих указаний),
- принцип управленческого реагирования в ответ на изменение внутренних и внешних условий деятельности,
- принцип оптимизации управления (рефлексивное управление по совершенствованию прежнего результата).

Психолого-педагогические принципы управления

- принцип социальной направленности
- принцип согласованности личных и организационных целей,
- принцип делегирования полномочий сотрудникам и временным командам,

Организационные принципы управления

- принцип нормы управляемости,
- принцип соответствия,
- принцип повышения квалификации.

Инновационные идеи программы

- Владение педагогом персональным пакетом нормативно-правовых документов организации.
- Делегирование полномочий временным командам и отдельным сотрудникам (Приложение ..)
- Парное, командное сотрудничество по реализации инновационных проектов в образовании, наставничество, консультирование. Оказание консультационных услуг как управленческого, так и общепедагогического характера в процессе сопровождения профессиональной деятельности педагога.
- Тьюторское (индивидуальное) сопровождение педагога - технология, в рамках которой основной формой взаимодействия подопечного с тьютором является длительная индивидуальная работа в режиме периодических индивидуальных встреч. С одним педагогом работа носит компенсаторный (т.е. восполнение «пробелов» в профессиональной подготовке) характер, с другим - развивающий, имеет теоретическую или практическую направленность.
- Привлечение ресурса современных технологий управления и обучения персонала.
- Создание и функционирование *гибкой, многоуровневой системы методического обеспечения*. Приобретение и осмысление личного опыта, поиск ресурсов для выполнения новых поставленных задач - опережающее конструирование авторских моделей урочной и внеурочной деятельности, самоанализ проведенных (обязательно снятых на видео) уроков и т.д. внутри корпоративной системы постоянно действующих теоретических, методических, аналитических, рефлексивных, проектных семинаров, студий, мастерских, мастер-классов и педагогических советов.

- Систематическая работа по созданию в образовательном учреждении эмоционально комфортной психологической среды, включающей *общение, мотивацию, самопрезентацию, событийность* субъектов образовательного процесса
- «Контрольные срезы» деятельности кафедр, групповой, индивидуальной научно-методической, инновационной работы; отдельных педагогов, обеспечивающие оценку и самооценку успешности работы, выявление причин несоответствий заданным требованиям стандарта образования, проработка рисков в инновациях, корректирующие и предупреждающие действия.
- Индивидуальный подбор курсов повышения квалификации.

**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 персонифицированных программ повышения профессионального уровня педагогического работника	август	зам. директора по УВР	Персонифицированные программы повышения профессионального уровня
	Разработка плана деятельности предметно-методических кафедр, семинаров - практикумов, творческих групп по повышению качества предметного образования	август	зам. директора по УВР	План ПМК и ПТГ по повышению качества предметного образования
	Повышение эффективности деятельности предметно-методических кафедр: проведение консультаций дифференцированной направленности для учителей, в том числе по вопросам профессиональных затруднений; - мастер - классы учителей высшей и первой 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	В соответствии с планом	зам. директора по УВР	Повышение профессионального уровня педагогических работников. Повышение результативности ГИА, ВПР, ВсОШ
	Проведение аналитических семинаров по выявлению причин низких результатов обучения	в течение учебного года	зам. директора по УВР	Разработка рекомендаций по устранению причин низких результатов
	Индивидуальное консультирование учителей при самостоятельном изучении обучающих материалов по учебным предметам для подготовки к ГИА, ВПР	в течение учебного года	зам. директора по УВР	Разработка рекомендаций по устранению причин низких результатов

	Посещение уроков учителей профильных предметов и предметов углубления «Подготовка обучающихся к ГИА», индивидуальные собеседования	в течение учебного года	зам. директора по УВР	Повышение качества образования выпускников 9 классов
Повышение квалификации педагогических работников	Курсовая подготовка в соответствии с Перспективным планом и по запросу	в течение учебного года	зам. директора по УВР	Повышение уровня профессиональной компетентности педагогов
	Конкурсы профессионального мастерства в соответствии с планами Управления образования	в течение учебного года	зам. директора по УВР	Увеличение числа включенных. Повышение уровня профессиональной компетентности педагогов
	Работа по Индивидуальным планам профессионального развития	в течение учебного года	зам. директора по УВР	Повышение уровня профессиональной компетентности педагогов по индивидуальному запросу
	Изучение и внедрение Профессиональных стандартов	В соответствии с планом работы	Администрация	Работа персонала по достижению профессионального уровня соответствия новым профстандартам
	Наставничество. Планомерная работа по передаче навыков от опытного педагога	В соответствии с планом работы	зам. директора по УВР	Оказание методической помощи в преодолении профессиональных трудностей
Анализ системы управления профессиональным развитием сотрудников	Изучение степени удовлетворенности учителей условиями лица и качеством труда	Март-апрель	зам. директора по УВР	Для управления несоответствиями: показатели удовлетворенности и выявленные проблемы
	Изучение мнений обучающихся по методике «Учитель глазами ученика»	Апрель	зам. директора по УВР	Для управления несоответствиями: показатели удовлетворенности и выявленные проблемы.
Стимулирование значимых и позитивных результатов труда педагогов школы	Индивидуальная работа. Награждение. Приказы	Постоянно	Директор	Приращение качества педагогической практики, мобилизация внутренних ресурсов