

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

Одним из приоритетных направлений политики российского образования 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.

Данная программа направлена на ликвидацию существующего противоречия между необходимостью достижения гимназией новых образовательных результатов и недостаточным уровнем профессиональной компетентности педагогов.

Программа помощи учителя определяет направления работы с педагогами по профессиональному развитию и ликвидации профессиональных дефицитов, а также способствует обновлению содержания методической службы с учетом потребностей конкретного педагогического коллектива в условиях действия профессионального стандарта.

Цель: оказание помощи педагогам, имеющим профессиональные затруднения (профессиональные дефициты) в области оценивания результатов обучающихся.

Задачи:

1. Установить профессиональные затруднения (проблемы) и сформировать образовательные запросы учителей «Гимназии «Альбертина» в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог».
2. Организовать диагностическую и коррекционную работу каждого учителя с выявленными профессиональными затруднениями.
3. Обеспечить активное участие каждого педагога в системе непрерывного повышения квалификации.

Срок реализации 2021-2023 г.г.

Ожидаемые результаты.

1. Осуществление перехода от периодического повышения квалификации педагогических кадров к их непрерывному образованию через создание школьной модели на основе индивидуальных планов профессионального развития каждого педагога ОО.
2. Повышение качества подготовки обучающихся к проверочным работам разного уровня и олимпиадам.
3. Создание конкурентоспособного образовательного учреждения высокой педагогической культуры.

Организация выполнения Программы и контроль за ходом её выполнения осуществляется педагогическим советом школы.

Контроль проводится не реже одного раза в год руководителями НМО. Руководители НМО должны предоставлять на педсовет информацию о ходе выполнения Программы.

Мероприятия:

1 этап. Входное анкетирование «Профессиональные дефициты педагогов». Выявление уровня профессиональной компетентности учителя на основе самоанализа, самооценки и внешней оценка (один раз в год).

2 этап. Обработка и анализ результатов анкетирования и самодиагностики учителей.

3 этап. Составление педагогом плана по устранению своих профессиональных дефицитов.

4 этап. Представление учителям результатов проделанной работы с выявленными дефицитами на заседаниях методических объединений учителей-предметников (заседании Методического совета «Гимназии «Альбертина»). Обсуждение и разработка общего плана устранения дефицитов, актуальных для большинства учителей методического объединения.

5 этап. Представление руководителями методических объединений учителей разработанных планов устранения профессиональных дефицитов на Методическом совете «Гимназии «Альбертина».

6 этап. Разработка и утверждение общешкольного плана по работе с дефицитами педагогов. Утверждение плана Методическим советом.

7 этап. Разработка и утверждение плана методической работы по устранению дефицитов учителей-предметников на учебные периоды.

8 этап. Представление учителем результатов работы по индивидуальному плану профессионального развития учителя (далее — ИППРУ) на методическом объединении.

9 этап. Представление руководителями методических объединений учителей-предметников анализа выполнения (невыполнения) ИППРУ на педагогическом совете.

№	Направления деятельности	Сроки исполнения	Ответственный
Определение профессиональных проблем и затруднений педагогов			
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 результатов обучающихся	январь 2022	Заместитель директора по УВР, руководители НМО
2	Назначение наставников	по необходимости	Руководители НМО
3	Самоанализ результатов диагностики, доработка индивидуального плана профессионального развития педагога в рамках объективного оценивания результатов обучающихся	февраль 2022	Педагоги ОО
Мероприятия, направленные на устранение выявленных затруднений и проблем			
4	Изучение методологии проведения комплексного анализа результатов процедур оценки качества образования	март 2022	Заместитель директора по УВР
5	Анализ результатов оценивания работ обучающихся (ВПР, ДКР, ВСОШ)	ежегодно	Руководители НМО, педагоги ОО
6	Изучение федерального, регионального, муниципального планов повышения объективности образовательных результатов обучающихся	ежегодно	Руководители НМО, педагоги ОО
Меры по повышению компетентности педагогических кадров по вопросам оценивания результатов обучающихся			
7	Оформление заявки на курсы повышения квалификации по вопросам анализа и использования результатов оценки качества	Оформление заявки на курсы повышения квалификации по	Оформление заявки на курсы повышения квалификации по

	образования и олимпиад	вопросам анализа и использования результатов оценки качества образования и олимпиад	вопросам анализа и использования результатов оценки качества образования и олимпиад
8	Обсуждение методологии проведения комплексного анализа оценивания результатов обучающихся на педсоветах, заседаниях НМО	Обсуждение заседаниях НМО	Обсуждение заседаниях НМО
9	Участие руководящих и педагогических работников в вебинарах, семинарах, заседаниях методических объединений и т.д. по оцениванию результатов обучающихся	Участие руководящих и педагогических работников в вебинарах, семинарах, заседаниях методических объединений и т.д. по оцениванию обучающихся	Участие руководящих и педагогических работников в вебинарах, семинарах, заседаниях методических объединений и т.д. по оцениванию обучающихся
10	Консультирование учителей, разработка рекомендаций, памяток	в течение года	Заместитель директора по УВР, руководители НМО, педагоги ОО
11	Участие в проведении проверки работ (ВПР, ДКР, ВсОШ)	по графику Министерства	Заместитель директора по УВР
12	Представление педагогом результатов работы по ИППРП на методическом объединении.	ежегодно в мае	Руководители ШМО, педагоги ОО
13	Представление руководителями школьных методических объединений анализа выполнения (невыполнения) ИППРП на педагогическом совете.	ежегодно в мае	Руководители НМО
14	Промежуточное анкетирование. Подведение итогов работы по оцениванию результатов обучающихся. Коррекция деятельности ОО по теме. Планирование на следующий учебный год	ежегодно в июне	Заместитель директора по УВР, руководители НМО, педагоги ОО

Модель внутрикорпоративного непрерывного повышения квалификации педагогов.

Модель внутрикорпоративного непрерывного повышения квалификации «Гимназия «Альбертина» 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 «Гимназии «Альбертина» 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 «Гимназии «Альбертина» с учетом ИППРП.

в) Самореализация и предъявление своего опыта. Овладение педагогическими компетентностями, представленными в профессиональном 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 приемами 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 гимназии; 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 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 МО);

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 лицея, 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 лицея, 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.

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

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1. 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.

Раздел 1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Общие сведения о педагоге. Таблица 1

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 МО.

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 планируете 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 профессионального 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 2021- 2023 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 лица, 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 педагогом, которые подтверждают повышение уровня владения компетенцией. Например: «04.03.2022 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.