

Согласовано на  
Педагогическом совете школы  
протокол № 5 от 28.08.2020

Утверждаю  
Директор МБОУ г. Иркутска  
СОШ № 77 Т.Г. Рябоволова  
Приказ № 01/10-85 от 28.08.2020



**ПРОГРАММА**  
**помощи учителям, имеющим профессиональные проблемы и де-**  
**фициты**

**Иркутск - 2020**

## 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 г. Иркутска СОШ № 77
Цели программы	<ul style="list-style-type: none"><li>– Создание продуктивной внешней и внутренней образовательной среды для профессионального роста педагогов школы, укрепления и повышения их социального статуса</li><li>– Принятие обоснованных и своевременных управленческих решений на уровне школы.</li></ul>
Задачи программы	<ul style="list-style-type: none"><li>– Разработать комплекс мер, направленных на устранение профессиональных проблем и дефицитов учителей школы;</li><li>– Разработать мониторинг профессиональных компетенций учителя;</li><li>– Систематизировать повышение квалификации и процедуру аттестации учителей школы;</li><li>– Создать условия для организационно-кадрового обеспечения;</li><li>– Создать условия для укрепления социального статуса педагогов коллектива школы</li><li>– Обеспечение условий для самооценки и самоанализа педагогов;</li><li>– Определение рейтинга педагогов и стимулирующей надбавки к заработной плате за высокое качество обучения и воспитания.</li></ul>
Направления деятельности	<ul style="list-style-type: none"><li>– Образовательное: тренинги личностного роста и психологические тренинги; курсы повышения квалификации, семинары, мастер-классы, круглые столы;</li><li>– Методическое: помощь в разработке авторских методических пособий, организация участия учителей в профессиональных конкурсах;</li><li>– создание и сопровождение индивидуальной траектории развития педагога;</li><li>– Стимулирование и поддержка стремления учителей к постоянному повышению каче-</li></ul>

	ства образования.
Исполнители	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Администрация школы</li> <li>– Педагогический коллектив школы</li> </ul>
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Укрепление кадрового потенциала;</li> <li>– Применение в образовательном процессе инновационных технологий;</li> <li>– Создание системы профессионального роста педагогических работников, способствующая формированию профессиональных компетенций;</li> <li>– Повышение квалификации персонала в соответствии с приоритетами развития школы;</li> <li>– Укрепление социального статуса учителя.</li> </ul>
Система организации контроля за исполнением программы	<p>Управление реализацией и контроль за исполнением мероприятий Программы осуществляет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– администрация школы (директор и его заместители) обеспечивают реализацию процедур контроля и оценки качества образования, координируют работу различных структур, деятельность которых связана с вопросами оценки качества образования, определяют состояние и тенденции развития школьного образования, принимают управленческие решения по совершенствованию качества образования;</li> <li>– руководители рабочих групп школы обеспечивают помощь отдельным педагогам в формировании собственных систем оценки качества обучения и воспитания, проводят экспертизу индивидуальных систем оценки качества образования, используемых учителями;</li> <li>– совет учреждения 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;</li> <li>– педагогический совет школы участвует в обсуждении ВСОКО и оценке ряда показателей</li> </ul>

	<p>качества школьного образования;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– согласованная работа всех организационных структур ВСОКО позволяет обеспечить школьный стандарт качества образования.</li></ul>
--	--

### 3. Пояснительная записка

Причины разработки программы	<ul style="list-style-type: none"><li>– Необходимость прогнозирования результатов образования.</li><li>– Отсутствие диагностики затруднений учителей.</li></ul>
Организационные условия	<ul style="list-style-type: none"><li>– Мероприятия по реализации целей и задач ВСОКО планируются и осуществляются на основе проблемного анализа образовательной системы школы, определения методологии, технологии и инструментария оценки качества образования.</li><li>– Администрация школы ежегодно размещает результаты самообследования и публичный доклад на своем сайте в Интернете.</li></ul>
Объекты программы	<ul style="list-style-type: none"><li>– Индивидуальные траектории развития педагогов</li><li>– Профессиональная компетентность педагогов, их деятельность по обеспечению требуемого качества результатов образования.</li><li>– Качество организации образовательного процесса.</li><li>– Материально-техническое обеспечение образовательного процесса.</li><li>– Инновационная деятельность педагога.</li></ul>
Источники данных	<ul style="list-style-type: none"><li>– Статистическая отчетность по образованию.</li><li>– Результаты специальных социологических опросов.</li><li>– Результаты анкетирования педагогов</li><li>– Результаты внутреннего и внешнего мониторингов и внутреннего аудита.</li></ul>
Мотивационные механизмы управления программой	Премирование педагогов, достигших высоких результатов по итогам оценки их деятельности.
Представление результатов	<ul style="list-style-type: none"><li>– Отчет о результатах самообследования</li><li>– Публичный доклад</li><li>– Анализ работы школы по итогам года</li><li>– Оценка эффективности реализации программы развития</li></ul>

## План поддержки учителей, имеющих профессиональные проблемы и дефициты на 2020-2021 учебный год

Повышение квалификации и педагогического мастерства, научно-методическое сопровождение проектной деятельности педагогов		в течение года												Заместитель директора по УВР Хасанова В.В., Калёнова Н.А. - руководитель рабочей группы	Заместитель директора по УВР Хасанова В.В.	Сертификаты, удостоверения.	Анализ работы за год	
Семинар: Организация научно-исследовательской деятельности учащихся															Руководитель рабочей группы Калёнова Н.А.	Заместитель директора по УВР Хасанова В.В.	Материалы семинара	
Предметная неделя технологии, музыки, ИЗО															Учителя-предметники	Руководитель рабочей группы Шестакова Е.Р.	Мероприятия	Анализ работы за год
Предметная неделя физической культуры															Учителя-предметники	Руководитель рабочей группы Шестакова Е.Р.	Мероприятия	Анализ работы за год
Предметная неделя начальной школы															Учителя-предметники	Руководитель рабочей группы Шестакова Е.Р.	Мероприятия	Анализ работы за год
Предметная неделя математики															Учителя-предметники	Руководитель рабочей группы Шестакова Е.Р.	Мероприятия	Анализ работы за год
Предметная неделя информатики															Учителя-предметники	Руководитель рабочей группы Шестакова Е.Р.	Мероприятия	Анализ работы за год
Предметная неделя иностранного языка															Учителя-предметники	Руководитель рабочей группы Шестакова Е.Р.	Мероприятия	Анализ работы за год
Предметная неделя русского языка и литературы															Учителя-предметники	Руководитель рабочей группы Шестакова Е.Р.	Мероприятия	Анализ работы за год
Предметная неделя общественных наук															Учителя-предметники	Руководитель рабочей группы Шестакова Е.Р.	Мероприятия	Анализ работы за год
Предметная неделя естественных наук															Учителя-предметники	Руководитель рабочей группы Шестакова Е.Р.	Мероприятия	Анализ работы за год



Предметная неделя ОБЖ														Учителя-предметники	Руководитель рабочей группы Шестакова Е.Р.	Мероприятия	Анализ работы за год
Семинар классных руководителей "Программа воспитания - важный стратегический документ"														Руководитель рабочей группы Пинигина Л.А.	Зам.директора по ВР Трямкина Т.М.	Протокол семинара	Анализ ВР за год
Семинар классных руководителей "Цифровые инструменты и ресурсы в работе классного руководителя"														Руководитель рабочей группы Пинигина Л.А.	Зам.директора по ВР Трямкина Т.М.	Протокол семинара	Анализ ВР за год
Тренинг для классных руководителей "Работа с детьми, которые находятся в трудной жизненной ситуации"														Руководитель рабочей группы Пинигина Л.А.	Зам.директора по ВР Трямкина Т.М.	Протокол семинара	Анализ ВР за год
Посещение уроков молодыми специалистами у наставников														Молодые специалисты	Зам.директора по УВР Хасанова В.В.	Свод анализов	Инд.консультации
Посещение уроков молодых специалистов и вновь прибывших работников с целью знакомства с методами и стилем преподавания, оказания методической помощи														Администрация, учителя-наставники	Зам.директора по УВР Хасанова В.В.	Свод анализов, анализы учителей-наставников	Инд.консультации
Занятие №1: Современные образовательные технологии														Руководитель рабочей группы Исakov Д.В.	Зам.директора по УВР Хасанова В.В.	материалы	
Занятие №2: Тайм-менеджмент или как все успеть														Руководитель рабочей группы Исakov Д.В.	Зам.директора по УВР Хасанова В.В.	материалы	
Занятие №3: Как начать готовиться к аттестации														Руководитель рабочей группы Исakov Д.В.	Зам.директора по УВР Хасанова В.В.	материалы	
Занятие №4: Успешный обмен опытом: формы представления, алгоритм														Руководитель рабочей группы Исakov Д.В.	Зам.директора по УВР Хасанова В.В.	материалы	
Неделя молодых специалистов														Учителя-наставники, молодые специалисты, руководитель рабочей группы Исakov Д.В.	Зам.директора по УВР Хасанова В.В.	Справка	МКУ "ИМ-ЦРО"
Посещение молодыми специалистами городских семинаров и тренингов для молодых педагогов														Молодые специалисты	Зам.директора по УВР Хасанова В.В.	Сертификат участника	

в течение года

Предметный круглый стол: "Эффективная подготовка к предметным олимпиадам: опыт, приемы, мотивация"																		Учителя-предметники	Руководитель рабочей группы Исаков Д.В.	Материалы		
Семинар: "Организация текущего оценивания учащихся на уроках. Предметные особенности"																			Учителя-предметники	Руководитель рабочей группы Исаков Д.В.	Материалы семинара	
Семинар: "Возможности РДШ для становления ученического самоуправления в школе"																			Учителя-предметники	Руководитель рабочей группы Исаков Д.В.	Материалы семинара	
Предметный круглый стол: "Цифровые образовательные ресурсы"																			Учителя-предметники	Руководитель рабочей группы Исаков Д.В.	Материалы	
Консультации и индивидуальные беседы с педагогами																			Зам.директора по УВР Хасанова В.В., Шишкова М.О.	Зам.директора по УВР Хасанова В.В.		
Формирование ИТРП																			Педагоги	Зам.директора по УВР Хасанова В.В.	ИТРП	
Анализ реализации ИТРП																			Педагоги	Зам.директора по УВР Хасанова В.В.	Анализ реализации ИТРП	Анализ работы
Городские августовские мероприятия для педагогических работников																			Педагоги	Зам.директора по УВР Хасанова В.В.	Приказ, выступление на совещании при ЗУВР	
Посещение и участие в окружных, городских семинарах по образовательным областям																			Педагоги	Зам.директора по УВР Хасанова В.В.	Приказ, выступление на совещании при ЗУВР	
Работа учителей-предметников в комиссии по проверке олимпиадных работ																			Учителя-предметники	Зам.директора по УВР Хасанова В.В.		Анализ работы
Совещание педагогического коллектива по итогам проведения метапредметных работ																			Зам. директора по УВР Багоудинова Ю.В., руководитель рабочей группы Васькова И.М.	Протокол совещания		
Семинар учителей по итогам ВПР (осень, весна)																			Зам. директора по УВР Калёнова Н.А., Шишкова М.О., руководитель рабочей группы Васькова И.М.	Протокол семинара		

