

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ЛИЦЕЙ №2»
муниципального образования города Братска

«Принято»

Педагогическим советом
МБОУ «Лицей № 2»

«31» августа 2020 г.

Протокол № 1

Председатель

/Ю.М. Кулешова/

«Согласовано»

С Попечительским советом
МБОУ «Лицей № 2»

«02» сентября 2020 г.

Протокол № 1

Председатель

/Е.Е. Скорняков/

«Утверждено»

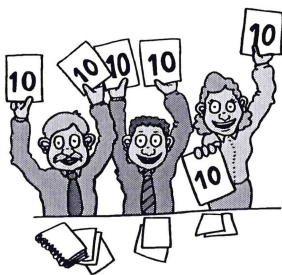
приказом директора
МБОУ «Лицей № 2»

от «02» сентября 2020 г.

№ 2/1

Директор МБОУ «Лицей № 2»

/Ю.М. Кулешова/



Программа
поддержки учителей, имеющих профессиональные проблемы и дефициты
на 2017-2022 год
(выписка из Комплексной программы «Профессионал»)

Миссия методической службы МБОУ «Лицей №2» заключается

- в разработке и научно-методическом обеспечении стратегии развития лица;
- в формировании и реализации единой методической политики лица;
- в создании условий для формирования субъектной позиции педагога
- в создании системы стимулирования творческой инициативы и профессионального роста педагогов лица;
- в раскрытии инновационного потенциала педагогов лица

Необходимо

- разработать общие социально-психологические подходы к управлению персоналом лица, модель управления его организационной культурой, психологическим климатом, способствующим достижению высокого качества образования и развития учреждения;
- определить и проработать управленческие решения в выборе технологий, форм, средств, способствующих становлению и развитию высокопрофессионального педагогического коллектива лица, который является первым условием высокого качества образования, конкурентоспособности и имиджа ОУ;
- расширить возможности дополнительного педагогического образования учителей за счет классического (переподготовка и курсы повышения квалификации), **инвариантного** (через утвержденные в лицее формы методической работы) и **вариативного** (выбор тем самообразования, индивидуальных программ методического сопровождения, интересующих проблемно-творческих групп и инновационных команд, партнеров и наставников).

- повышать статус педагога, усиливать мотивацию и креативность профессиональной деятельности, предупреждать профессиональное выгорание педагогов системой стимулов, поощрений, психологической поддержки, корпоративной культуры, распределения внутренних ресурсов педагога.

Данные проблемы и перспективы можно успешно решить через реализацию программы «Профессионал» с её главной идеей индивидуального подбора траекторий развития педагогов.

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

Задачи программы

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

1. развитие методической службы, создание оптимальной системы методических мероприятий, инновационных событий лицея, 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 (Ассамблея лицея, Форумы педагогических идей и разработок).
5. создание управленческой командой лицея необходимых условий для успешной деятельности учителей, организация рабочих мест в соответствии с современными требованиями;
6. совершенствование форм морального и материального стимулирования лучших учителей;
7. развитие службы внутреннего педагогического аудита, открытость циклограммы, содержания, сроков аудита как способа не контроля, а поддержки персонала;
8. мониторинг, корректировка и управление несоответствиями в профессиональном росте персонала лицея.

Уровни

- 1 уровень – индивидуальный (учителя, воспитатели);
- 2 уровень – творческих групп педагогов;
- 3 уровень – предметных, межпредметных, проблемных объединений учителей лицейского 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 периодичных 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; самоаудиты кафедры, 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.

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

Направления	Мероприятия	Срок	Ответственный	Ожидаемый результат
Диагностическая работа	Диагностика профессиональных затруднений педагогов, в т.ч. по вопросам подготовки учащихся к ГИА, ВПР, НИКО	Сентябрь-октябрь	Антонова Е.А., за. зам. директора по УВР Группа Маркетинг	Отслеживание затруднений у педагогов, в т.ч. при подготовке учащихся к ГИА, ВПР, НИКО с целью коррекции оказания методической помощи
	Оценка уровня развития коллектива, его мотивов, затруднений педагогического персонала лица	Октябрь-ноябрь	Кучменко Н.А., зам. директора по НМР Группа Маркетинг	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, НИКО	в течение учебного года	Кучменко Н.А., зам. директора по НМР	Банк эффективных форм, методов подготовки к итоговой аттестации и независимой оценке качества образования
	Составление персонифицированных программ повышения профессионального уровня педагогического работника	август	Кучменко Н.А., зам. директора по НМР	Персонифицированные программы повышения профессионального уровня
	Разработка плана деятельности предметно-методических кафедр, семинаров – практикумов, творческих групп по повышению качества предметного образования	август	Кучменко Н.А., зам. директора по НМР, руководители предметно-методических кафедр (ПМК) и ПТГ	План ПМК и ПТГ по повышению качества предметного образования
	Заседания предметно-методических кафедр	в течение года	руководители	Выработка методических

	и ПТГ		предметно-методических кафедр (ПМК) и ПТГ	рекомендаций по планированию и организации деятельности учителя по повышению качества обученности школьников.
	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 НМР	Кучменко Н.А., зам. директора по НМР, Антонова Е.А., за. зам.директора по УВР, руководители предметно-методических кафедр (ПМК) и ПТГ	Повышение профессионального уровня педагогических работников. Повышение результативности ГИА, ВПР, НИКО, ВсОШ
	Проведение аналитических семинаров по выявлению причин низких результатов обучения	в течение учебного года	Антонова Е.А., за. 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, НИКО	в течение учебного года	Антонова Е.А., Харина Н.П., 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	Антонова Е.А., Харина Н.П., зам. директора по УВР	Повышение качества образования выпускников 9,11 классов
	Знакомство с педагогическими практиками по повышению качества образования в вопросах подготовки обучающихся к ГИА,	В соответствии с планом	Кучменко Н.А., зам. директора по НМР	Повышение качества образования выпускников 9,11 классов

	ВПР, НИКО Организация работы Совета молодых педагогов.	НМР В соответствии с планом работы	Кучменко Н.А., зам. директора по НМР	Оказание методической помощи в преодолении профессиональных трудностей Создание условий для привлечения и закрепления молодых специалистов
Улучшение основ управления ISO 9001.	Индивидуальная, групповая работа. Инновации в систему качества лица: методов генерирования идей, переговорное действие, обратной связи, корректирующих и предупреждающих действий	В соответствии с планом работы	Кулешова Ю.М., директор Кучменко Н.А., зам. директора по НМР	Улучшение действий по процессам. «Скорая» помощь педагогу в осмыслении своих ресурсов (позитивных возможностей и ограничений)
Повышение квалификации педагогических работников	Курсовая подготовка в соответствии с Перспективным планом и по запросу	в течение учебного года	Кучменко Н.А., зам. директора по НМР	Повышение уровня профессиональной компетентности педагогов
	Конкурсы профессионального мастерства в соответствии с Календарем методических событий	в течение учебного года	Кучменко Н.А., зам. директора по НМР	Увеличение числа включенных. Повышение уровня профессиональной компетентности педагогов
	Работа по Индивидуальным планам профессионального развития	в течение учебного года	Кучменко Н.А., зам. директора по НМР	Повышение уровня профессиональной компетентности педагогов по индивидуальному запросу
	Вовлечение персонала в совокупное действие и участие в Региональной стажировочной площадке опережающего введения ФГОС СОО.	в течение учебного года	Администрация, Попечительский совет	Высокая результативность участия Новые практики Позитивный опыт реализации ООП ООО (ФГОС)
	Изучение и внедрение Профессиональных стандартов	в соответствии с планом работы	Администрация	Работа персонала по достижению профессионального уровня соответствия новым профстандартам
	Наставничество. Плановая работа по передаче навыков от опытного педагога	в соответствии с планом работы	Кучменко Н.А., зам. директора по НМР	Оказание методической помощи в преодолении профессиональных трудностей
Анализ системы	Изучение степени удовлетворенности	Март-апрель	Зам. директора по	Для управления несоответствиями:

управления профессиональным развитием сотрудников	учителей условиями лица и качеством труда		НМР Группа Маркетинг	показатели удовлетворенности и выявленные проблемы
	Изучение мнений обучающихся по методике «Учитель глазами ученика»	Апрель	Зам. директора по НМР Группа Маркетинг	Для управления несоответствиями: показатели удовлетворенности и выявленные проблемы.
	Анализ реализации программы «Профессионал». Изучение уровня компетентности педагогов (внутришкольный контроль, взаимопосещение, аттестация, анализ Индивидуального плана профессионального развития учителя)	Март-май	Зам. директора по УВР, НМР	Распространение (+рост) позитивного опыта, качественно новые информационно-методические материалы, рост имиджа лица
Стимулирование значимых и позитивных результатов труда персонала лица	Индивидуальная работа Награждение Гранты Приказы Публичный доклад СМИ	Постоянно	Директор Попечительский совет	Приращение качества педагогической практики, мобилизация внутренних ресурсов