**Городской методический семинар-совещание**

**для заместителей директоров общеобразовательных учреждений «Организация методической работы как механизм управления качеством образования на школьном уровне»**

*О.В. Липина, заместитель директора*

*по учебной работе МБОУ «Гимназия № 2»*

**Мониторинг реализации дифференцированной программы профессионального развития педагогических кадров**

**(из опыта работы МБОУ «Гимназия № 2»)**

СЛАЙД 1

Добрый день, уважаемые коллеги!

Сегодня вашему вниманию я представлю выступление из опыта работы, расскажу о том, как в нашей образовательной организации осуществляется мониторинг реализации дифференцированной программы развития профессиональной компетентности учителя.

Искренне надеюсь, уважаемые коллеги, что данная информация окажется для вас интересной и полезной.

СЛАЙД 2

Активную подготовку к внедрению профессионального стандарта «Педагог» мы начали в марте 2016 года. Учителя гимназии заполнили листы самооценки готовности к реализации трудовых функций в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог», на основе которых составили индивидуальные планы профессионального развития на 2016-2018 гг. В соответствии с планами была разработана «Дифференцированная программа развития профессиональной компетентности педагогических работников МБОУ «Гимназия № 2» на 2016-2018 годы», принятая на педагогическом совете от 30.08.2016 г. и утверждённая приказом №213 от 30.08.2016 г.

С 2016-2017 учебного года управление профессиональным развитием педагогов в МБОУ «Гимназия № 2» осуществляется на основе индивидуальных планов профессионального развития педагогов и дифференцированной программы развития профессиональной компетентности педагогов образовательной организации.

СЛАЙД 3

На начало каждого учебного года издаётся приказ о создании рабочей группы по организации и управлению процессом реализации дифференцированной программы развития профессиональной компетентности педагогов, в которую входят руководители предметных кафедр и заместители директора.

Отслеживание реализации дифференцированной программы развития профессиональной компетентности учителя осуществляется в рамках работы предметных кафедр.

На учебный год мы планируем четыре плановых заседания предметных кафедр. На каждом заседании кафедры учитель анализирует свою работу по устранению профессиональных дефицитов, отмечает запланированные на определённый срок формы работы по преодолению конкретных дефицитов и свой результат освоения компетенции. Если задача не выполнена, то учитель указывает причины невыполнения.

СЛАЙД 4

Все результаты данного мониторинга заносятся в таблицу, где прописаны компетенции, являющиеся для педагога дефицитами, формы работы по преодолению дефицитов, сроки (обязательно с указанием месяца) и планируемый результат.

Последние четыре столбца этой таблицы – даты планируемых на учебный год заседаний предметных кафедр. Здесь педагог делает отметки, которые заверяет своей подписью руководитель кафедры.

В случае если задача выполнена, ставится отметка о выполнении с указанием конкретного результата. Если задача не выполнена, то указывается причина невыполнения, и устанавливаются новые сроки. Оформляется запись в протоколе заседания кафедры.

Продемонстрирую на примере 2016 – 2017 учебного года.

СЛАЙД 5

Например, учитель для развития компетенций, являющихся дефицитами, запланировал самостоятельную работу с методической литературой, срок – май 2017 г. На заседании кафедры 06.06.2017 г. педагог отчитался, что выполнил задачу: он составил рабочую учебную программу по предмету, которая утверждена.

Ещё один пример. Формой преодоления дефицита учитель запланировал посещение уроков коллег, работающих в 5-6 классах, срок – с октября 2016 по март 2017 г. На заседании кафедры в ноябре педагог рассказал о том, когда и какой урок она посетила. В марте отчитался ещё об одном посещённом уроке, сообщила о перенесении даты своего открытого урока с марта на апрель 2017 г. А на заседании кафедры в июне учитель провел самоанализ своего открытого урока, проведенного в 8 апреля 2017 г. в рамках Дня открытых дверей в гимназии.

Таким образом, по всем невыполненным задачам устанавливаются новые сроки. По итогам последнего в учебном году заседания кафедры составляется новая версия плана, которая подписывается и утверждается руководителем предметной кафедры.

СЛАЙД 6

Затем на основе проделанной работы по устранению дефицитов в течение учебного года руководитель каждой предметной кафедры на научно-методическом совете представляет результаты эффективности проделанной учителями работы.

По каждой трудовой функции указывается в процентах доля учителей от общего числа учителей кафедры, имеющих дефициты по одной или нескольким компетенциям, а также доля компетенций, являющихся для педагогов дефицитами, от общего числа компетенций каждой трудовой функции. Эти показатели указываются на начало года и на конец года. Затем высчитываются общий процент по гимназии:

СЛАЙД 7

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели эффективности | 2016-2017 | | 2017-2018 | |
| начало года | конец года | начало года | конец года |
| *Трудовая функция «Общепедагогическая функция. Обучение»* | | | | |
| Доля учителей от общего числа учителей, имеющих дефициты по одной или нескольким компетенциям данной трудовой функции | 97% | 75% |  |  |
| Доля компетенций (трудовых действий), являющихся для педагогов дефицитами, от общего числа компетенций данной трудовой функции, представленных в листе самоанализа и самооценки профессиональной деятельности учителя | 47% | 33% |  |  |

В октябре 2017 г. мы подвели первые итоги реализации дифференцированной программы на психолого-педагогическом семинаре «Формирование профессиональной «Я-концепции педагога» гимназии в рамках подготовки к реализации требований профессионального стандарта «Педагог». Профессиональные достижения и дефициты».

По некоторым трудовым функциям наблюдается положительная динамика, добиться которой во многом удалось благодаря обеспечению внутриучрежденческого повышения профессиональной компетентности педагогов через наставничество, проведение методических и психолого-педагогических семинаров, научно-практической конференции «Планета знаний», Декады педагогического мастерства, Дня открытых дверей, мастер-классов и других мероприятий.

СЛАЙД 8

В ходе реализации мониторинга дифференцированной программы развития профессиональной компетентности учителя мы столкнулись с рядом проблемам.

Во-первых, низкая мотивация учителей из-за слабого стимулирования, даже несмотря на то, что с января 2017 года работа по направлению внедрения профессионального стандарта «Педагог» осуществляется в гимназии за счет средств инновационного фонда. По критериям листа оценки результативности инновационной деятельности педагогических работников гимназии за работу по внедрению профессионального стандарта «Педагог» можно получить всего лишь 2 балла.

Во-вторых, формальное отношение педагога к работе по реализации дифференцированной программы профессионального развития. Есть педагоги, которые ведут эту работу только для «галочки», и их листы самооценки, индивидуальные планы и дифференцированная программа и проводимый анализ не совпадают с реальностью и не дают объективной информации.

В-третьих, отсутствует четкая система контроля. Очень сложно оценить качество освоения той или иной компетенции, а какие-то параметры вообще нельзя проанализировать. Например, невозможно оценить качество усвоения педагогом информации, полученной на курсах повышения квалификации: то ли педагог, действительно, освоил тему, то ли просто формально посещал занятия, чтобы получить удостоверение, не зацикливаясь на содержании.

Таким образом, невозможно установить чёткие критерии достижения компетенций, выделенных как профессиональные дефициты.

СЛАЙД 9

На этом у меня всё. Спасибо за внимание.