

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа №20 им. В.В. Куприянова
Сулукского сельского поселения Верхнебуреинского муниципального района
Хабаровского края

Рассмотрено
Педагогическим советом
от 16.03.2022 г. протокол № 8

директор школы



утверждаю
С.С. Дорошенко
г. приказ № 25

ПОДПРОГРАММА
«Качество профессионального
взаимодействия между педагогами школы»

п. Сулук,
2022 г.

Подпрограмма, направленная на устроение риска «Качество профессионального взаимодействия между педагогами школы».

Подпрограмма реализуется в течение одного года (2022г).

Цель подпрограммы:

Создание целостной, организованной системы совместных действий, обеспечивающей оптимальное профессиональное взаимодействие педагогических кадров.

Задачи подпрограммы:

1. Выявить в процессе диагностики готовность педагогов осуществлять профессиональное взаимодействие
2. Совершенствовать систему взаимодействия педагогов, ориентированную на получение результата, удовлетворяющего требованиям потребителей.
3. Выбор педагогами школы индивидуального маршрута взаимодействия в рамках методических объединений
4. Диагностика профессиональной позиции педагогов школы, потребностей в профессиональном саморазвитии и экспертиза проблем, возникающих в профессиональном взаимодействии педагогов.

Ожидаемые результаты подпрограммы:

Повышение качества образования как методологической категории, отражающей степень соответствия результата образования поставленной цели.

Критерии и показатели деятельности педагогов выражаются в формировании готовности педагогов осуществлять профессиональную деятельность в условиях модернизации образования:

- Совершенствование профессионализма педагогического коллектива, обеспечивающего высокое качество и результативность учебно-воспитательной деятельности.
- Рост мотивации и заинтересованности в повышении профессионально-личностной компетенции всех членов педагогического коллектива.
- Улучшение организации труда, способствующей росту педагогического мастерства.
- Повышение качества работы службы мониторинга успешности педагогической деятельности.
- Рост эффективности образовательных мероприятий по повышению квалификации педагогических работников.
- Создание системы морального и материального стимулирования сотрудников.
- Создание целостной и развивающейся, организованной системы совместных действий, обеспечивающей функционирование, создание условий для оптимального профессионального развития педагогических кадров.
- Расширение границ индивидуального профессионального опыта; совершенствование профессиональных умений; атмосфера творческого поиска в решении актуальных проблем образовательного процесса, развития учащихся; способность к оценке и профессиональной рефлексии процесса и результатов взаимодействия.
- Создание системы взаимодействия по принципу:
 - 1) когда каждый участник делает свою часть общей работы независимо от других - «совместно-индивидуальная деятельность»;
 - 2) когда общая задача выполняется последовательно каждым участником - «совместно-последовательная деятельность»;
 - 3) когда имеет место одновременная организация каждого участника со всеми

остальными - «совместно-взаимодействующая деятельность»

Критерии и показатели качества профессионального взаимодействия между педагогами школы:

<i>Критерий</i>	<i>Наименование критерия</i>	<i>Показатели</i>
1	Выполнение аналитической функции	Состояние возможностей педагогического коллектива.
2	Уровень организаторского мастерства.	<ol style="list-style-type: none">1. Создание информационной базы, позволяющей педагогам школы преодолевать профессиональные затруднения2. Создание ситуации успеха. Умение совместно проектировать будущее коллектива и перспективы развития.3. Умение организовать взаимодействие, используя эффективное взаимодействие с социумом, другими образовательными организациями района.4. Наличие устных или письменных договоренностей между педагогами школы, ясность прав и обязанностей, прозрачность взаимных ожиданий.
3	Выполнение коммуникативной функции.	<ol style="list-style-type: none">1. Состояние межличностных отношений между педагогами школы.2. Оптимальные взаимоотношения: «учитель – учитель», «учитель-руководитель методического объединения», «учительский коллектив- администрация3. Комфортное самочувствие и чувство защищенности педагогов школы4. Осознание и продуманность не только содержания и порядка действий, но и обозначенность роли педагога в совместном процессе реализации потенциала в интересах разрешения проблем личности.5. Оказание педагогической поддержки и помощи педагогам в преодолении профессиональных затруднений
4	Профессиональные знания и умения педагогов школы. Качество выполнения стандартов образования	<ol style="list-style-type: none">1. Уровень качества знаний.2. Участие в конкурсах педагогического мастерства.3. Знание новых социально-педагогических технологий.4. Информационная компетентность (использование компьютерных, мультимедийных технологий).5. Профессиональная компетентность, рефлексия.

5	Профессиональный и личностный результаты деятельности педагогического коллектива.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Успешность деятельности педагогического коллектива, наличие позитивных педагогических результатов (в сравнении с прошлым годом). 2. Связь с учреждениями основного и дополнительного образования района. 3. Совершенствование профессиональной деятельности учителя (осмысление и представление собственного опыта в докладах, проектах, программах, статьях), творческий рост. 4. Обобщение и распространение передового опыта через создание научно-практического сборника в районе овладения новым содержанием образования, педагогическими технологиями 5. Стабильность педагогического коллектива.
---	---	--

Мониторинг успешности педагогической деятельности:

1. Организация и обеспечение независимой экспертизы для определения уровня сформированности профессионального взаимодействия между педагогами школы:
2. Проведение индивидуальных собеседований по результатам экспертизы, консультаций для выработки решений по возникающим проблемам.
3. Проведение диагностики эффективности системы повышения квалификации педагогических работников и коллектива.
4. Подготовка рекомендаций по сотрудничеству с учреждениями по повышению квалификации.
5. Проведение социологических опросов, анкетирования обучающихся, родителей, педагогов, выпускников в рамках определения общественного мнения о работе педагогического коллектива.

Выполнение подпрограммы в 2022 году:

Задача 1. Выявить в процессе диагностики готовность педагогов осуществлять профессиональное взаимодействие		
Проведение тренингов: - общения с целью совершенствования коммуникативных умений продуктивного взаимодействия с коллегами и выработки оптимальных стилей общения; - креативности, которые служат для развития творческого воображения и мышления педагогов школы; - разрешения различных педагогических ситуаций, вырабатывающих навыки учителей по более результативному взаимодействию.	В течение года	Заместитель директора по УВР, Руководители ШМО, группа педагогов
Задача 2. Совершенствовать систему взаимодействия педагогов, ориентированную на получение результата, удовлетворяющего требованиям потребителей.		
Участие в семинарах, круглых столах с представителями РИМЦ. Анализ информации.	в течение года	Заместитель директора по УВР
Коллективное участие в обсуждении и разработке программы развития школы.	в течение года	Заместитель директора по УВР
Совместные образовательные проекты; повышение мотивации профессиональной деятельности.	В течение года	Заместитель директора по УВР
Задача 3. Выбор педагогами школы индивидуального маршрута взаимодействия в рамках методических объединений		
Разработка программ самообразования (портфолио). Самообразование педагогов по индивидуальному плану.	В течение года	Заместитель директора по УВР, Руководители ШМО
Организация деятельности творческих групп по освоению педагогических технологий. Повышение качества педагогического мастерства.	В течение года	Заместитель директора по УВР, Руководители ШМО
Задача 4. Диагностика профессиональной позиции педагогов школы, потребностей в профессиональном саморазвитии и экспертиза проблем, возникающих в профессиональном взаимодействии педагогов.		
Умение педагога соотносить свои профессиональные возможности и потребности с предъявляемыми к нему профессиональными требованиями.	По отдельному плану	Заместитель директора по УВР, Руководители ШМО

Разработка положения о наставничестве, формах сопровождения молодых педагогов. Научно-методическое сопровождение молодых и малоопытных педагогов, поиск новых форм и видов сопровождения их деятельности (метод кейсов, круглые столы, организационное консультирование).	В течение года	Заместитель директора по УВР Руководители ШМО
Профессионально-личностное развитие педагогов на основе контроля образовательной деятельности: посещение уроков, мероприятий.	В течение года	Заместитель директора по УВР
Задача 5. Анализ совместных действий, координация, контроль и оценка, поиск и последующее планирование новых способов организации совместной работы.		
Организация малых педсоветов	В течение года	Заместитель директора по УВР, Руководители ШМО