

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа» с. Объячево**

**Программа региональной инновационной площадки  
«Поддержка и развитие профессионального мастерства педагогических  
работников»  
на 2024-2026 г.г.**

## **1. Описание программы**

**Цель** - создание условий для эффективного профессионально-личностного развития педагогов в условиях образовательной организации как фактора саморазвития, готовности к инновациям, творческой самореализации, повышения качества образования, решения инновационных проблем образовательного процесса.

### **Задачи:**

1. Оценка и развитие кадрового потенциала в образовательной организации.
2. Выявление профессиональных дефицитов, запросов педагогических коллективов и отдельных педагогических работников.
3. Осуществление профилактики профессионального выгорания педагогов.
4. Формирование программ поддержки методических объединений и профессиональных сообществ педагогов.
5. Организация сетевых форм взаимодействия педагогов на муниципальном уровне.

### **Обоснование его значимости для развития системы образования**

Современная система образования характеризуется существенными изменениями в содержании и механизмах образовательного процесса, принципиально иными требованиями к учителю, от которого, наряду с традиционными функциями обучения и воспитания, требуются профессиональные умения педагога-психолога, технолога, исследователя, способного программировать образовательную среду.

В существующих условиях меняются подходы к организации методической работы, для которой характерны кардинальные изменения. Иными стали принципы методического сопровождения профессиональной деятельности педагога. Это самоинициатива и самомотивация, диагностичность и инновационность. Меняется и позиция участников методической работы: это учитель, активно участвующий в разных формах методической работы, приходят новые, предполагающие высокую степень активности, личную заинтересованность педагога в повышении профессиональной компетентности.

Потребности нашей образовательной организации в развитии педагогического персонала складываются сегодня под воздействием основных факторов:

1. Профессиональные знания быстро устаревают, что приводит к снижению квалификации специалистов;
2. Происходят стремительные технологические изменения, которые требуют овладения новыми знаниями, умениями и навыками;
3. Школа ощущает постоянную конкуренцию, требующую повышения качества предоставления услуг, более эффективного использования ресурсов образовательного учреждения.

Существующие тенденции в развитии образования во многом связываются с готовностью педагогов к разработке и внедрению педагогических новшеств в образовательный процесс, его стремлением к профессиональному совершенствованию, росту и развитию.

Непрерывность образования педагога современной школы становится необходимым условием профессиональной самореализации учителя, продуктивной педагогической деятельности, формирования высокого уровня мастерства учителя. Все это является важнейшим условием развития личности учителя.

Однако в процессе формирования среды профессионального общения в интеграционном пространстве были выявлены следующие актуальные проблемы деятельности педагогов:

- неподготовленность педагогов к наблюдению за своей профессиональной деятельностью;
- процессы развития педагогической практики не воспринимаются педагогами как следствие инновационной деятельности;
- педагоги не осознают, что именно необходимо фиксировать как результат опытно-поисковой деятельности и представлять в системе профессионального общения.

Проблемы, решению которых способствует данный проект:

- инертность педагога к инновационным процессам современной системы образования;
- недостаточная подготовленность педагогических кадров к работе в режиме реализации современных образовательных программ;
- отсутствие системности подготовки педагогических кадров к аттестации;
- низкая потребность учителя в повышении своего профессионального мастерства;

- отсутствие у учителей стремления к самообразовательной деятельности;
- низкая мотивация педагога к проектированию траектории своего профессионального развития;
- невозможность обеспечения повышения качества образования вследствие недостаточной профессиональной компетентности педагогов.

Актуальность данного проекта состоит в том, что он показывает пути методического сопровождения педагога в его профессиональном развитии с учетом инновационных подходов к организации методической работы в школе.

Система сопровождения адресного непрерывного профессионального развития осуществляется:

- на уровне образовательной организации,
- на муниципальном уровне (муниципальными методическими службами);
- на региональном и федеральном уровнях, а также в деятельности методических объединений и профессиональных сообществ педагогических работников и управленческих кадров.

В развитии системы сопровождения профессионального развития решаются задачи по обновлению подходов, механизмов на основе интеграции формального, неформального и информального образования, взаимодействия всех организаций, обеспечивающих развитие кадрового потенциала системы образования.

В системе сопровождения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров осуществляется:

- построение индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников на основе выявления профессиональных дефицитов педагогических работников;
- совершенствование предметных компетенций педагогических работников;
- развитие цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников; – вовлечение педагогов в экспертную деятельность;
- формирование методического актива;
- поддержка молодых педагогов, реализация программ наставничества педагогических работников;
- организация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне;
- поддержка методических объединений и(или) профессиональных сообществ педагогов на основе системного анализа состояния и результатов их деятельности;
- и другие направления и механизмы сопровождения и поддержки роста профессионального мастерства педагогов и руководителей.

Непрерывность профессионального (педагогического) образования может быть достигнута на основе идеи интеграции формального, неформального и информального образования, а также идеи взаимодействия всех организаций, обеспечивающих развитие кадрового потенциала системы образования путем непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников и повышения компетентности управленческих кадров.

### **Методологическая основа (исходные теоретические положения)**

Методологической основой создания модели научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров являются следующие подходы:

- системный подход, отражающий связи между структурными элементами и функциональными компонентами системы;
- личностно ориентированный подход, предполагающий ориентацию на личность педагогического работника, а также управленческих кадров как субъектов непрерывного профессионального образования;
- ресурсный подход, обосновывающий целенаправленное распределение потенциальных возможностей всех организаций, обеспечивающих развитие кадрового потенциала системы образования для персонализированного профессионального развития педагога и управленческих кадров.

Основаниями для разработки региональной модели научно-методического

- сопровождения педагогических работников и управленческих кадров выступают:
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
  - Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
  - Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
  - стратегические цели государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2018–2025 годы;
  - стратегические цели национального проекта «Образование» (утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24 декабря 2018 г. № 16);
  - основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р;
  - Концепция создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Министерства просвещения Российской Федерации от 06 августа 2020 г. № Р-76;

### **Описание опыта по теме проекта**

Обосновывая идею настоящего проекта следует отметить, что у педагогов нашего образовательного учреждения имеется определенный опыт по данной проблеме. В 2015 году в Прилузском районе был организован клуб «Учитель года». Основной костяк этого клуба составили педагоги школы Объячево, также в клуб входили педагоги школы с. Летка, с. Ношуль, с. Черныш. Основными задачами клуба являлись участие в подготовке и организации муниципальных конкурсов педагогического мастерства, проведение семинаров, методических десантов в школы района, Республики Коми, пропаганда инновационного педагогического опыта. За время деятельности клуба педагоги побывали на Всероссийских слетах клубов «Учитель года» в г. Тула, г. Москва, выезжали с методическими десантами во все школы района. Также были с обменом опыта в школе с. Ижма, г. Сосногорск. Участвовали в составе жюри муниципального конкурса «Учитель года». Ежегодно проводили семинары при подготовке к конкурсу «Учитель года» и многое другое. Кроме того, педагоги клуба систематически повышали свою квалификацию, участвуя в курсах повышения квалификации в г. Москва, приняли очное участие в образовательном центре «Сириус» г. Сочи и многое другое. Важной составляющей частью работы клуба «Учитель года» было проведение методических десантов в школы Прилузского района со своими педагогическими практиками для обучающихся и педагогов данной школы, проведение ими экспертной деятельности на примере представляемых практик педагогами. За время работы клуба методические десанты были проведены во всех школах Прилузского района.

С 2019 года в школе создана творческая группа «Инициатива», деятельность которой направлена на обеспечение непрерывного роста качества методической поддержки учебно-воспитательного процесса и создания условий для обобщения передового педагогического опыта среди учителей МБОУ СОШ с. Объячево. Члены данной творческой группы оказывают методическую и техническую помощь при участии учителей школы в конкурсах педагогического мастерства разного уровня, помогают в оформлении конкурсных работ, обмену опытом педагогов на межрайонном и региональном уровне.

С 2022 года школа является участником федерального проекта «Школа Минпросвещения России». В школе работают четыре учителя - победители конкурса «Лучшие учителя России», еще шестеро – победители республиканского конкурса на денежное поощрение лучшими учителями. Среди педагогов 1 Заслуженный работник Республики Коми и еще трое находятся на заслуженном отдыхе, 11 Отличников народного просвещения, 16 Почетных работников общего образования, 1 Заслуженный учитель Коми АССР, 3 Заслуженных учителя РФ. Активно ведется работа по наставничеству. Это направление в

нашей школе представлено самыми разнообразными формами и типами моделей сопровождения.

Ведущая роль в организации методической работы школы отведена Методическому совету. Методический совет координирует всю методическую работу школы, обеспечивает оперативность в принятии управленческих решений по вопросам методической работы школы. Методический Совет осуществляет руководство работой школьных методических объединений. В школе действуют методические объединения:

- учителей начальных классов – руководитель Черковец Ж. А. (учитель первой категории);
- учителей математики, физики и информатики – руководитель Отт И. В. (учитель высшей категории);
- учителей биологии, химии, географии – руководитель Беляева С. Г. (учитель первой категории);
- учителей русского языка и литературы – руководитель Смолева Н. Ю. (учитель первой категории);
- учителей коми языка – руководитель Куликова Т. И. (учитель высшей категории);
- учителей иностранного языка – руководитель Кетова Н. И. (учитель высшей категории);
- учителей истории и обществознания – руководитель Шулепова Е. Г. (учитель высшей категории);
- учителей физической культуры и ОБЗР – руководитель Федорова Н. В. (учитель первой категории);
- учителей труда (технологии), музыки и ИЗО – руководитель Кузнецова Н. А. (учитель первой категории).

Педагоги нашей школы являются руководителями районных методических объединений учителей предметников (приказ управления образования администрации МР «Прилузский» № 244 от 17.10.2024 г. «Об организации методической работы в 2024-2025 учебном году»)

№ п/п	Методическое объединение	Руководитель МО	Прикреплённые ОО
1	<b>Математика</b>	Отт И.В., МБОУ «СОШ» с.Объячево	МБОУ «СОШ» с. Лойма, МБОУ «СОШ» с. Спаспоруб, МБОУ «СОШ» пст. Вухтым, МБОУ «СОШ» с. Ношуль МАОУ «СОШ» с. Летка МБОУ «СОШ» с. Черемуховка, МБОУ «СОШ» с. Гурьевка
2	<b>Информатика</b>	Третьяков А.Ю., МБОУ «СОШ» с. Объячево	МБОУ «СОШ» с. Лойма, МБОУ «СОШ» с. Спаспоруб, МБОУ «СОШ» пст. Вухтым, МБОУ «СОШ» с. Ношуль, МБОУ «СОШ» с. Черемуховка, МБОУ «СОШ» с. Гурьевка МАОУ «СОШ» с. Летка
3	<b>История</b>	Шулепова Е. Г., МБОУ «СОШ» с. Объячево	МБОУ «СОШ» с. Лойма, МБОУ «СОШ» с. Спаспоруб, МБОУ «СОШ» пст. Вухтым, МБОУ «СОШ» с. Ношуль, МБОУ «СОШ» с. Черемуховка, МБОУ «СОШ» с. Гурьевка МАОУ «СОШ» с. Летка
4	<b>Химия</b>	Мочалова Е. В., МБОУ «СОШ» с.Объячево	МБОУ «СОШ» с. Лойма, МБОУ «СОШ» с. Спаспоруб, МБОУ «СОШ» пст. Вухтым, МБОУ «СОШ» с. Ношуль, МБОУ «СОШ» с. Черемуховка, МБОУ «СОШ» с. Гурьевка МАОУ «СОШ» с. Летка
5	<b>Иностранный язык</b>	Руина М.Ю.,	МБОУ «СОШ» с. Лойма,

		МБОУ «СОШ» с.Обьячево	МБОУ «СОШ» с. Спаспоруб, МБОУ «СОШ» пст. Вухтым, МБОУ «СОШ» с. Ношуль, МБОУ «СОШ» с. Черемуховка, МБОУ «СОШ» с. Гурьевка МАОУ «СОШ» с. Летка
6	<b>ОБЗР</b>	Сердитов А.В., МБОУ «СОШ» с. Обьячево	МБОУ «СОШ» с. Лойма, МБОУ «СОШ» с. Спаспоруб, МБОУ «СОШ» пст. Вухтым, МБОУ «СОШ» с. Ношуль, МБОУ «СОШ» с. Черемуховка, МБОУ «СОШ» с. Гурьевка МАОУ «СОШ» с. Летка
7	<b>Физкультура</b>	Турков О. А., МБОУ «СОШ» с. Обьячево	МБОУ «СОШ» с. Лойма, МБОУ «СОШ» с. Спаспоруб, МБОУ «СОШ» пст. Вухтым, МБОУ «СОШ» с. Ношуль, МБОУ «СОШ» с. Черемуховка, МБОУ «СОШ» с. Гурьевка МАОУ «СОШ» с. Летка
8	<b>Труд (технология обслуживающий труд, технический труд, черчение)</b>	Морозова Т. Л., МБОУ «СОШ» с. Обьячево	МБОУ «СОШ» с. Лойма, МБОУ «СОШ» с. Спаспоруб, МБОУ «СОШ» пст. Вухтым, МБОУ «СОШ» с. Ношуль, МБОУ «СОШ» с. Черемуховка, МБОУ «СОШ» с. Гурьевка МАОУ «СОШ» с. Летка
9	<b>Основы религиозной культуры и светской этики</b>	Сердитова Л.В. МБОУ «СОШ» с. Обьячево	МБОУ «СОШ» с. Лойма, МБОУ «СОШ» с. Спаспоруб, МБОУ «СОШ» пст. Вухтым, МБОУ «СОШ» с. Ношуль, МБОУ «СОШ» с. Черемуховка, МБОУ «СОШ» с. Гурьевка МАОУ «СОШ» с. Летка
10	<b>Школьные библиотекари</b>	Воронкова В.В., МБОУ «СОШ» с. Обьячево	МБОУ «СОШ» с. Лойма, МБОУ «СОШ» с. Спаспоруб, МБОУ «СОШ» пст. Вухтым, МБОУ «СОШ» с. Ношуль, МБОУ «СОШ» с. Черемуховка, МБОУ «СОШ» с. Гурьевка МАОУ «СОШ» с. Летка МОУ «СОШ» с. Обьячево
11	<b>Центры образования «Точка роста»</b>	Вязова Т.Н., МБОУ «СОШ» с.Обьячево	МБОУ «СОШ» с. Лойма, МБОУ «СОШ» с. Спаспоруб, МБОУ «СОШ» пст. Вухтым, МБОУ «СОШ» с. Ношуль, МБОУ «СОШ» с. Черемуховка, МБОУ «СОШ» с. Гурьевка МАОУ «СОШ» с. Летка
12	<b>Педагог-психолог</b>	Дубогрызова В. Е., МБОУ «СОШ» с.Обьячево	МБОУ «СОШ» с. Лойма, МБОУ «СОШ» с. Спаспоруб, МБОУ «СОШ» пст. Вухтым, МБОУ «СОШ» с. Ношуль, МБОУ «СОШ» с. Черемуховка, МБОУ «СОШ» с. Гурьевка МАОУ «СОШ» с. Летка

Ежегодно учителя школы являются участниками муниципального этапа конкурса «Учитель года». Победители муниципального уровня затем принимают участие в республиканском этапе данного конкурса. Результаты участия можно увидеть в таблице:

год	муниципальный этап конкурса «Учитель года»		республиканский этап конкурса «Учитель года»	
	участник	результат	участник	результат
2014 год	Майбурова Н. А.	победитель	Майбурова Н. А.	победитель
2015 год	Стрекалова Т. В.	II место		
2016 год	Сямтомова Ю. Н.	II место		
2017 год	Чужмарова А. Ф.	победитель	Стрекалова Т. В.	участник
2018 год	Кетова Н. И.	победитель	Чужмарова А. Ф.	II место
2019 год	Шулепова Е. Г.	победитель	Кетова Н. И.	лауреат
2020 год	Береза Г. В.	победитель	Шулепова Е. Г.	участник
			Береза Г. В.	участник
2021 год	Шлегель В. И.	II место		
2022 год	Мельник Ю. М.	II место		
2023 год	Самсонова Т. Г.	победитель	Самсонова Т. Г.	участник
2024 год	Федюнев С. П.	III место		

В 2014 году Майбурова Наталья Анатольевна стала участником Всероссийского конкурса «Учитель года России».

За заслуги в обучении и воспитании подрастающего поколения учителя школы получают и вневедомственные награды.

В 2023 году учитель коми языка Куликова Т. И. стала лауреатом республиканского конкурса «Коми велӧдысь».

Директор школы – Косолапова Т. А., стала призером II степени республиканского конкурса «Лучший директор – 2023», участник Всероссийского конкурса «Лучший директор».

Педагоги нашей школы являются экспертами республиканской аттестационной комиссии:

Руина Мария Юрьевна	учитель иностранного языка	высшая категория
Попова Галина Михайловна	учитель начальных классов	высшая категория
Отт Ирина Владимировна	учитель математики	высшая категория
Ренжина Елена Викторовна	учитель русского языка	высшая категория
Шулепова Екатерина Григорьевна	учитель истории и обществознания	высшая категория

**Этапы, содержание и методы деятельности, прогнозируемые результаты по каждому этапу, необходимые условия организации работ, средства контроля и обеспечения достоверности результатов, перечень научных и (или) учебно-методических разработок по теме проекта (программы)**

Этапы работы	Задачи этапа	Основное содержание работы и методы деятельности	Прогнозируемый результат по завершении этапа	Средства контроля и обеспечения достоверности результатов	Сроки выполнения
I этап, подготовительный	<p>1. Оценка и развитие кадрового потенциала в образовательных организациях.</p> <p>2. Выявление профессиональных дефицитов, запросов педагогических коллективов и отдельных педагогических работников.</p>	<p>Обсуждение проекта, принятие и утверждение на уровне школы и ГОУ ДПО «КРИРО».</p> <p>Обеспечение необходимых ресурсов для основного этапа реализации проекта.</p> <p>Диагностика уровня инновационного потенциала педагогического коллектива.</p>	<p>Пакет нормативных документов</p> <p>Разработка диагностических карт</p> <p>Разработаны индивидуальные образовательные маршруты</p>	<p>Наличие нормативных документов</p> <p>Наличие диагностических карт</p> <p>Наличие индивидуальных образовательных маршрутов</p>	Март – сентябрь 2024
II этап, основной	<p>1. осуществление профилактики профессионального выгорания педагогов.</p> <p>2. Формирование программ поддержки методических объединений и профессиональных сообществ педагогов.</p>	<p>Реализация ведущих направлений проекта.</p> <p>Организация работы объединений педагогов</p> <p>Осуществление сетевого взаимодействия с образовательными организациями</p>	<p>Профессиональный рост и эффективное использование кадрового потенциала</p> <p>Мотивация к качественному педагогическому труду</p> <p>Увеличение доли педагогов, реализующих</p>	<p>Ежегодный анализ и корректировка проекта</p> <p>Аналитические справки</p> <p>Приказы по результатам аттестации и участия в конкурсах профессионального мастерства</p> <p>Отзывы руководителей</p>	Сентябрь 2024 г. – сентябрь 2025 г.

	3. Организация сетевых форм взаимодействия педагогов на муниципальном уровне.		инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах различного уровня Повышение уровня профессиональной компетентности педагогов Успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации педагогов	образовательных учреждений	
III этап, аналитический	1. Проведение итогового мониторинга 2. Подготовка отчета об итогах реализации проекта	Определение перспективных направлений деятельности ОУ по повышению профессионального уровня педагогов Выявление, обобщение и транслирование передового педагогического опыта на разных уровнях	Повышение социального статуса педагога	Результаты самообследования и самоанализа	Сентябрь 2025 – май 2026 года

		через участие в конкурсах профессионального мастерства, участие в конференциях, публикации в СМИ, и т.д. Оценка результатов работы через самообследование и самоанализ			
--	--	---	--	--	--

**Календарный план с указанием сроков по этапам и перечня результатов**

№ п/п	Содержание мероприятия	Планируемый результат	Ответственный	Сроки
1	Разработка и утверждение локальных актов ОУ, касающихся деятельности сотрудников (ПВТР, должностные инструкции, коллективный договор, положения) в соответствии с профессиональным стандартом	Пакет нормативных документов	Капустина И.А., директор	1 сентября 2024
2	Разработка стратегии повышения привлекательности ОУ для квалифицированных кадров: - комплекс мероприятий по привлечению к работе в ОУ молодых специалистов; - комплекс мероприятий по стимулированию педагогического труда работников учреждения; - комплекс социально-ориентированных мероприятий (материальное стимулирование, обеспечение возможности транслировать передовой опыт, создание безопасных условий труда); - комплекс мероприятий по поддержке кадров с большим трудовым стажем (мероприятия по профилактике	Укомплектованность кадрами	Капустина И.А., директор, Стрекалова В.В., специалист по работе с кадрами	2024-2026 годы

	профессионального выгорания)			
3	<p>Организация работы по повышению профессиональной компетентности сотрудников ОУ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разработка плана повышения уровня профессионального мастерства;</li> <li>- систематическая курсовая подготовка сотрудников учреждения;</li> <li>- повышение правовой культуры сотрудников учреждения;</li> <li>- мониторинг эффективности мероприятий по повышению профессиональной компетентности сотрудников</li> </ul>	Высококвалифицированный, стабильно работающий коллектив	Капустина И.А., директор, Мельник Г.С., заместитель директора по УВР	ежегодно
4	<p>Мероприятия по аттестации педагогических кадров:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- изучение нормативно-правовых документов, регламентирующих процедуру аттестации педагогических работников;</li> <li>- работа над сопровождением портфолио педагогов;</li> <li>- систематизация банка передового педагогического опыта разного уровня</li> </ul>	Повышение квалификационной категории педагогов учреждения	Стрекалова Т.В., учитель иностранного языка, координатор направления «Аттестация»	2024-2026 годы
<b>1. Стимулирование</b>				
1	Система материального стимулирования и поддержка молодых специалистов	Выплаты стимулирующего характера	Капустина И.А., директор	2024-2026 годы
<b>2. Самообразование</b>				
1	Методическая помощь педагогам в выборе темы самообразования и сопровождение	Формулировка темы, план самообразования	Сердитова Л.В., учитель начальных классов, координатор направления «Самообразование»	По мере необходимости
2	Представление результатов работы по теме самообразования на заседании методического объединения	Выступление педагогов на заседаниях ШМО, педагогических советах	Сердитова Л.В., учитель начальных классов, координатор направления «Самообразование»	2024-2026 годы
3	Прохождение курсов повышения квалификации для актива	Совершенствование	Мельник Г.С., заместитель	2024-2026 годы

	реализации проекта	мастерства	директора по УВР	
<b>3. Наставничество</b>				
1	Актуализация положения о наставничестве	Обеспечение возможностей для повышения уровня профессионального роста мастерства педагогов. Адаптация молодых специалистов к условиям работы в образовательной организации. Совершенствование личностных и профессиональных качеств педагога	Капустина И.А., директор	2024
2	Программа наставничества Планы работы		Мельник Г.С., заместитель директора по УВР Руина М.Ю., учитель иностранного языка, координатор направления «Наставничество»	постоянно
<b>4. Подготовка и прохождение аттестации</b>				
1	Информационное сопровождение подготовки и прохождению процедуры аттестации	на подтверждение соответствия занимаемой должности	Стрекалова Т.В., учитель иностранного языка, координатор направления «Аттестация»	2024-2026
2	Адресная поддержка учителей в подготовке аттестационных материалов	Повышение удельного веса численности педагогических работников, прошедших аттестацию	Стрекалова Т.В., учитель иностранного языка, координатор направления «Аттестация»	2024-2026
3	Проведение серии обучающих семинаров по подготовке аттестационных материалов для педагогов школ Прилузского района		Стрекалова Т.В., учитель иностранного языка, координатор направления «Аттестация»	2024-2025 год (по отдельному графику, утвержденному Управлением образования)
<b>5. Участие в мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов</b>				

1	Организация участия в профессиональных конкурсах и мероприятиях в ОУ, муниципальных, региональных мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов (семинаров, консультаций, конференций и т.п.), а также, участие педагогов в муниципальных этапах Всероссийского конкурса «Учитель года», «Самый классный классный» и др.	Включенность в работу и участие в их подготовке. Овладение педагогами различными технологиями обучения, развития и воспитания	Мельник Г.С., заместитель директора по УВР	2024-2026
2	Проведение обучающих семинаров для потенциальных участников конкурсов профессионального мастерства для учителей Прилузского района	Повышение престижа и статуса участника конкурса, повышение результативности и качества участия в конкурсе	Кетова Н.И., учитель иностранного языка, координатор направления «Конкурсное движение»	Период реализации проекта
3	Семинар для педагогов «Как подготовить и провести мастер-класс»	Повышение педагогического мастерства педагогов школ Прилузского района	Кетова Н.И., учитель иностранного языка, координатор направления «Конкурсное движение»	20.03.2025 г.
4	Проведение большой муниципальной методической конференции «Опыт. Проблемы. Перспективы»	Представление опыта работы педагогов школ Прилузского района	Управление образования МР «Прилузский» (по согласованию) Капустина И.А., директор	20.04.2025 г.

## Мониторинг реализации программы «Поддержка и развитие профессионального мастерства педагогических работников»

Система мониторинга

Мониторинг уровня профессиональной компетентности педагогических работников осуществляется на основе квалификационных характеристик должностей работников образования и самооценки педагогической деятельности. Мониторинг осуществляется через изучение опыта работы педагога, заинтересованности в инновациях, овладения педагогическими технологиями, готовности к саморазвитию, результатов участия в семинарах, практических занятиях, степени участия в повышении квалификации. Данные критерии учитываются при стимулировании труда работников, как основы для механизма взаимосвязи системы оплаты труда и уровня профессиональной квалификации.

При проведении комплексной оценки качества профессиональной деятельности педагогов выделено три критерия:

1. Соответствие содержания образовательного процесса целям общего образования.
2. Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности.
3. Результативность образовательного процесса.

### Критерии мониторинга Программы

Индикатор	Формы и методы	Объект	Периодичность	Ответственный
<b>Соответствие содержания образовательного процесса целям общего образования</b>				
Использование современных образовательных технологий и программ	Наблюдение за педагогической деятельностью, экспертиза, контроль	Педагоги		Заместитель директора по методической работе
Использование ИОР	Беседа, анализ, наблюдения	Педагоги	1 раз в год (июнь)	Руководители ШМО
<b>Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности</b>				
Участие в работе школьных методических объединений	Карта профессионального роста	Педагоги	В течение учебного года	Руководители ШМО
Осуществление самообразования	Анкетирование, тестирование, самооценка, беседа	Педагоги	В течение учебного года	Администрация школы
<b>Результативность образовательного процесса</b>				
Реализация образовательных программ в полном объеме	Мониторинг освоения образовательной программы	Учащиеся	2 раза в год	Заместители директора по УВР
Обобщение и презентация педагогического опыта	Карта профессионального роста	Педагоги		Заместители директора по УВР
Удовлетворение образовательных потребностей учащихся,	НОКО, анкетирование, самооценка	Педагоги	1 раз в год (июнь)	Администрация школы

родителей (законных представителей , общества				
--	--	--	--	--

### **Критерии и показатели профессионального роста педагогов**

Критерии	Индикаторы
Оптимизация деятельности педагогических работников	Повышение качества работы ОУ
	Количество педагогов, принимавших активное участие в различных конкурсах педагогического мастерства
	Количество педагогов, обобщивших свой опыт работы
Обеспечение непрерывного профессионального образования	Повышение квалификации и наращивание кадрового потенциала в ОУ
	Создание условий для повышения и изменения статуса педагогов
	Создание условий для самореализации и личностного роста педагогов в разработке и реализации образовательных проектов
	Поддержка позитивной рабочей атмосферы в ходе реализации проектов
	Совершенствование материально-технических условий деятельности педагогов
Повышение удовлетворенности образовательным процессом его участников	Создание условий для профессионального роста педагогов
	Обновление содержания образования и его технологий
	Представление педагогам пространства для педагогической инициативы
	Улучшение результативности деятельности педагогов за счет роста мотивации и педагогического мастерства

Обобщенные данные мониторинга позволят прогнозировать направления методической работы с педагогическим коллективом, определять его эффективность.

Система работы по комплексному развитию профессиональной компетентности педагогических кадров способствует достижению нового качества воспитания, совершенствованию имеющихся у педагогических работников профессиональных компетенций.

Показатели результативности:

- доля педагогических работников, эффективно использующих современные педагогические технологии;
- доля педагогических работников, включенных в разработку и реализацию индивидуальных педагогических маршрутов;
- доля педагогических работников, обобщивших опыт работы на различных уровнях;
- доля педагогических работников, прошедших курсовую подготовку;
- доля педагогических работников, повысивших квалификационную категорию.

### **Предложения по распространению и внедрению результатов**

**Обоснование устойчивости результатов после окончания реализации, включая механизмы ресурсного обеспечения**

Создание единого пространства методического сопровождения педагогических работников позволит:

- сформировать систему методического и содержательного сопровождения освоения программ дополнительного профессионального образования с использованием персонифицированных образовательных маршрутов на основе выявленных дефицитов профессиональных компетенций, в том числе с применением сетевых форм реализации программ;
- облегчить перенос приобретенных профессиональных компетенций в ежедневную педагогическую (управленческую) практику;
- выявить и продолжить распространение новых рациональных и эффективных педагогических (управленческих) практик;
- создать сеть методической поддержки.

Региональная модель системы методической работы, как целостная система, должна обеспечивать взаимосвязь субъектов и объектов образовательной деятельности, непрерывность процесса образования.

Главным показателем эффективности системы методической работы должно стать состояние, характеризующееся упорядоченностью, согласованностью взаимосвязей между всеми ее уровнями и элементами. Интеграция в образовании позволит включать учителей и учеников в активный совместный творческий процесс.

### **Заключение**

Программа обеспечит стабильную работу педагогического коллектива, полноценное, всестороннее развитие и воспитание учащихся, повышение эффективности образовательного процесса и престижа ОУ в целом.