

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
основная общеобразовательная школа №26 имени А.Е.Матузного  
муниципального образования Усть-Лабинский район**

Принято  
на заседании педагогического совета  
от «31» августа 2023 г.  
Протокол № 1



**ПЕРСПЕКТИВНЫЙ ПЛАН-ГРАФИК ПОВЫШЕНИЯ  
КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ  
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной  
общеобразовательной школы №26 имени А.Е.Матузного  
муниципального образования Усть-Лабинский район  
на 2023-2028гг.**

п. Заречный , 2023

## СОДЕРЖАНИЕ

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА	3
Особенности организации наставничества в образовательной организации	4
Раздел 1. Паспорт программы	7
Раздел 2. Формы повышения квалификации	10
Раздел 3. Направления деятельности педагогов в процессе профессионального развития	12
Раздел 4. Программа профессионального развития	14
Раздел 5. Мониторинг профессиональной деятельности преподавателей	15
Раздел 6. Критерии эффективности реализации программы	17
Приложение А. Самодиагностика профессиональных компетенций педагога	18

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В условиях стремительного развития производства, разработки, освоения и внедрения новых технологий требуется систематическое повышение квалификации. Профессиональное развитие становится необходимым условием успешной работы любой организации. В первую очередь в этом должны быть заинтересованы сами работники, поскольку требования к качеству рабочей силы постоянно повышаются. Новые навыки и знания, приобретенные в процессе обучения, повышают конкурентоспособность работников на рынке труда. Перед высококвалифицированным специалистом открываются новые возможности для карьерного роста и на своем предприятии, и за его пределами. В то время как недостаток знаний приводит к неэффективной работе, способствует повышению стрессов и энергетических затрат, а также снижению мотивации. Вопросы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров в условиях рыночных отношений приобретают особую актуальность. Модернизация системы российского образования, федеральный закон об образовании, федеральные государственные образовательные стандарты обязывают педагогов соответствовать современным требованиям, поэтому проблема профессионального развития педагогов особенно актуальна в настоящее время.

Только высокий уровень компетентности, стремление к саморазвитию и самообразованию, способность к самоанализу и овладение новейшими информационными технологиями позволит педагогу эффективно работать в постоянно меняющихся современных условиях. Формирование таких качеств возможно только в процессе профессиональной деятельности, то есть посредством самообразования и профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации. Повышение квалификации педагогических работников является служебной обязанностью. Согласно Федеральному закону № 273-ФЗ «Об образовании» педагогические работники имеют право на получение дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (п. 2 ч. 5 ст. 47). Современная система повышения квалификации педагогических работников представляет собой гибкую, динамичную систему, адекватную требованиям конкретных образовательных учреждений и учитывающую сложившуюся профессионально-педагогическую компетентность преподавателей. С точки зрения организации, основной целью развития работников является повышение эффективности результатов использования персонала посредством реализации поставленных организацией целей, улучшения производственного потенциала коллектива и социально-психологического климата. С позиции же работников – профессиональное развитие заключается в формировании и постоянном обогащении личностных характеристик, профессиональных знаний, навыков и умений, которые необходимы им для эффективного выполнения своих должностных функций, прав и обязанностей. Следовательно, профессиональное развитие является результатом взаимодействия потребностей и требований организации с характеристиками и интересами конкретного работника – только в этом случае этот процесс целенаправлен и результативен. Конечная цель профессионально-педагогической деятельности преподавателя задается конечной целью подготовки специалиста – профессиональной компетентностью, готовностью к инновационной деятельности

Вложенные в человеческие ресурсы инвестиции оправдывают себя всегда при разработке рациональной системы развития персонала. Повышение уровня квалификации сотрудников обеспечивает стабильность, надежность и высокую обеспеченность организации именно теми сотрудниками, какие ей нужны.

## **ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ МБОУ ООШ №26**

Период вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный педагог как профессионал, останется ли он в сфере образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Известно, что главными трудностями молодого специалиста, является: сработаться с коллегами и администрацией, с родителями обучающихся и с ними самими.

Совместная деятельность молодого педагога и наставника начинается с составления плана работы. Наставник должен понимать: его основная цель – оказание практической помощи молодому специалисту в вопросах совершенствования теоретических знаний и повышения педагогического мастерства. Важным является сопровождение педагогов наставником в конкурсных мероприятиях

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего педагогического сотрудника на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления.

Наставник должен вносить свой вклад на собственном примере:

- раскрыть потенциал к профессии у специалиста; – вовлекать его в общественную жизнь коллектива;
- формировать вместе с ним социально значимые интересы;
- способствовать развитию общих культурных перспектив, творческих способностей и компетенций учителя.

В настоящее время в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении основной общеобразовательной школы №26 имени А.Е.Матузного муниципального образования Усть-Лабинский район разработана модель наставничества, которая уже дает определенные положительные результаты. На основе диагностики затруднений и анализа потребностей педагогов выстраивается дорожная карта, которая включает в себя психологические тренинги, психолого-педагогические деловые игры, диспуты, «мозговые штурмы», разработку и презентации моделей уроков.

Сегодня, в профессиональной деятельности нужно постоянно учиться, уметь работать в коллективе, быть ответственным, делать нравственный выбор, добиваться поставленной цели, быть воспитанной и социализированной личностью. В МБОУ ООШ №26 активно идет работа по внедрению «Программы развития педагогического коллектива».

Направлениями действий программы развития педагогического коллектива является:

- знакомство с новыми формами, методами и приемами работы;
- повышение уровня педагогического мастерства;
- участие в экспертных комиссиях (работа в рамках аттестации педагогов);
- организация работ с одаренными детьми для обеспечения активного и результативного участия детей в творческих конкурсах и олимпиадах разного уровня;
- изучение опыта работы лучших педагогов города, края;

- посещение открытых занятия коллег и обмен опытом;
- создание собственных программ, методических рекомендаций, сценариев досуговых мероприятий;
- представление опыта работы через открытые мероприятия;
- участие в конкурсах;
- посещение семинаров;
- выступление перед коллегами на педсоветах, обобщение и распространение собственного педагогического опыта

Программы развития педагогического коллектива реализуется в трех этапах по периодам:

I этап – подготовительный

*Задачи:*

1. Разработка модели развития профессиональной позиции учителя.
2. Разработка модели управления профессиональным развитием педагогического коллектива.
3. SWOT-анализ профессиональной среды и уровня педагогической деятельности.
4. Разработка системы мониторинга профессионально-личностного развития учителя и педагогического коллектива

II этап – формирующий

*Задачи:*

1. Управление профессионально-личностным развитием педагогического коллектива на основе моделей
2. Мониторинг профессионально-личностного развития учителя и педагогического коллектива.
3. Мониторинг качества ведения педагогической деятельности.

III этап – результативно-оценочный

*Задачи:*

1. Анализ уровня сформированности профессиональной позиции учителя и педагогического коллектива в целом.
2. Анализ уровня профессионально-личностного и организационного развития педагогического коллектива.
3. Анализ мотивационно-ценностной среды педагогического коллектива.
4. Анализ уровня готовности к инновационной деятельности.
5. Анализ уровня включённости в инновационную деятельность.
6. Анализ динамики внедрения инновационных технологий в обучении и воспитании.
7. Анализ профессионально-личностного развития педагогического коллектива и качества образования обучающихся.

Такие формы работы ускоряют процесс вхождения начинающего молодого специалиста в образовательную, педагогическую среду. Он чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии.

Проанализируем основное содержание педагогического наставничества:

- оказание помощи молодым специалистам при изучении нормативно-правовых документов;
- изучение и внедрение в практику образовательной организации передового педагогического опыта;

- совершенствование теоретических знаний и практических умений педагогического мастерства;
- ознакомление с новыми достижениями психолого-педагогических наук и методик преподавания;
- изучение и анализ учебных программ, пособий, методических рекомендаций;
- овладение учебным материалом и организации собственного учебнопознавательного процесса;
- овладение новыми формами и методами оценивания учебных достижений;
- помощь в изучении индивидуальных особенностей обучающихся и т. д.

В МБОУ ООШ №26 родилась традиция чествования мастеров своего дела, отдавших педагогической деятельности большую часть своей жизни, праздник для молодых педагогов, которые только начинают свой профессиональный путь «За верность профессии!». Традиционными станут внутриучрежденные конкурсы «Панорама методических идей» и «Портфолио педагога» которые содействуют в осуществлении публикаций, формированию банка учебно-методических материалов, обобщению и систематизации накопленного опыта.

Успешное закрепление в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяет реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Практика показывает, что закрепление в образовательной организации молодых педагогов решает проблему кадрового обеспечения, ускоряет процесс внедрения современных педагогических технологий, повышает качество образовательной деятельности и статус образовательной организации.

## РАЗДЕЛ 1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Элементы программы	Мероприятия программы профессионального развития педагогических кадров.
Понятие и принципы	<p>Программа- это нормативно управленческий документ, включающий качественно- количественный анализ состояния и прогноз развития кадровой политики МБОУ ООШ №26.</p> <p>Основными принципами Программы являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-целенаправленность деятельности в соответствии с профессиональным стандартом;</li> <li>-дифференцированный и индивидуальный подход к образованию педагогических кадров;</li> <li>-интеграция педагогической науки и практики</li> </ul>
Основная идея	Профессиональное развитие заключается в приобретении педагогом знаний, умений, способов деятельности, позволяющих ему не любым, а именно оптимальным образом реализовать свое предназначение, решить стоящие перед ним задачи по обучению, воспитанию, развитию, социализации и сохранению здоровья обучающихся
Цель программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Создание условий для самореализации и профессионального самоопределения обучающихся в соответствии с их склонностями и интересами.</li> <li>2. Развитие профессиональных компетенций, соответствующих квалификационным требованиям и эффективному использованию личностных ресурсов, собственного потенциала.</li> <li>3.Развитие системы оценки качества образования с использованием механизмов независимой оценки.</li> </ol>
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Внедрение эффективных механизмов организации непрерывного образования (формальное, неформальное дополнительное образование педагогических работников и специалистов), подготовки и переподготовки профессиональных кадров.</li> <li>2. Повышение уровня профессионального мастерства работающих педагогических сотрудников.</li> <li>3.Создание условий для результативной работы в инновационном режиме и в условиях введения ФГОС.</li> <li>4. Стимулирование результативно работающих педагогов посредством разнообразных форм мотивации.</li> </ol>
Этапы разработки программы	<p>Разработать план реализации программы.</p> <p>Обеспечить методическое сопровождение реализации программы</p> <p>Осуществить план реализации программы.</p> <p>Проверить эффективность реализации Программы на каждом из этапов.</p> <p>Обобщить опыт реализации Программы.</p>
Сроки реализации	2023-2028
Этапы реализации программы	<p>I этап – подготовительный</p> <p><i>Задачи:</i></p> <p>Разработка модели развития профессиональной позиции учителя.</p> <p>Разработка модели управления профессиональным развитием педагогического коллектива.</p> <p>SWOT-анализ профессиональной среды и уровня педагогической деятельности.</p> <p>Разработка системы мониторинга профессионально-личностного развития учителя и педагогического коллектива</p> <p>II этап – формирующий</p> <p><i>Задачи:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Управление профессионально-личностным развитием педагогического коллектива на основе моделей</li> <li>5. Мониторинг профессионально-личностного развития учителя и</li> </ol>

	<p>педагогического коллектива.</p> <p>6. Мониторинг качества ведения педагогической деятельности.</p> <p>III этап – результативно-оценочный</p> <p><i>Задачи:</i></p> <p>8. Анализ уровня сформированности профессиональной позиции учителя и педагогического коллектива в целом.</p> <p>9. Анализ уровня профессионально-личностного и организационного развития педагогического коллектива.</p> <p>10. Анализ мотивационно-ценностной среды педагогического коллектива.</p> <p>11. Анализ уровня готовности к инновационной деятельности.</p> <p>12. Анализ уровня включенности в инновационную деятельность.</p> <p>13. Анализ динамики внедрения инновационных технологий в обучении и воспитании.</p> <p>14. Анализ профессионально-личностного развития педагогического коллектива и качества образования обучающихся.</p>
<p>основания для разработки программы развития</p>	<p>1. Приказ Минобрнауки России Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») Министерства образования и науки Российской Федерации по формированию и ведению национальной системы учительского роста от 26 июля 2017 г. № 703.</p> <p>2. Модельный кодекс профессиональной этики педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность. Письмо Министерства образования и науки РФ от 6 февраля 2014 г. № 09-148 «О направлении материалов «Рекомендации по организации мероприятий, направленных на разработку, принятие и применение Кодекса профессиональной этики педагогическим сообществом»»</p> <p>3. «Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года», утвержденная Распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р (далее «Концепция долгосрочного развития РФ»);</p> <p>4. Концепция региональной политики в области образования в Краснодарском крае. Распоряжение Правительства РФ от 29.05.2015 г. № 996-р «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»;</p> <p>5. Стратегия национальной безопасности Российской Федерации (Указ Президента Российской Федерации от 31.12.2015 № 683);</p> <p>6. Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы (Указ Президента Российской Федерации от 09.05.2017 №203);</p> <p>7. Указ Президента Российской Федерации «Об утверждении Основ государственной культурной политики» от 24.12.2014 № 808;</p> <p>8. Стратегия развития и воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года (Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 №996-р);</p> <p>9. Стратегия государственной культурной политики на период до 2030 года (Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.02.2016 № 326-р);</p> <p>10. Концепция государственной семейной политики в Российской Федерации на период до 2025 года (Распоряжение Правительства Российской Федерации от 25.08.2014 №1618-р);</p> <p>11. Национальная стратегия действий в интересах детей на 2012- 2017 годы, утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 г. N 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 гг.» с учетом положений Федеральных государственных образовательных стандартов общего образования;</p> <p>3. Учебно-методические планы на учебный год.</p>
<p>Критерии реализации программы</p>	<p>1. Оптимизация использования кадровых ресурсов.</p> <p>2. Обеспечение непрерывного профессионального образования.</p> <p>3. Повышение степени удовлетворенности образовательным процессом всех его участников.</p>



Ожидаемые результаты	<p>Программа способствует развитию кадровых условий: снижению текучести, удовлетворению потребности в профессиональных кадрах, повышению социального уровня работников образования, стимулированию труда педагога от качества предоставляемых услуг.</p> <p>Реализация Программы позволит:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- создать условия для повышения профессионального мастерства и переподготовки работников образовательного учреждения;</li> <li>- создать условия для прохождения курсов повышения квалификации и переподготовки педагогов;</li> </ul> <p>предусмотреть поощрение педагогических работников;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- усилить мотивацию работников к участию в конкурсах, семинарах, конференциях;</li> </ul> <p>повысить динамику аттестации на высшую и первую категории;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- создать условия для увеличения притока молодых специалистов.</li> </ul>
Исполнители	Педагоги, администрация, социальные партнеры.
Источники финансирования	Бюджетные и внебюджетные средства, собственные средства педагога.
Управление реализацией программы	Педагогический совет. Методический совет.
Контроль за выполнением программы	<p>Не реже одного раза в год информация заслушивается на заседаниях Педагогического и/или Методического советов.</p> <p>По необходимости заслушиваются исполнители по различным направлениям Программы на административных совещаниях.</p> <p>Мониторинг профессиональной деятельности преподавателей.</p>

## РАЗДЕЛ 2. ФОРМЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

Повышение педагогической квалификации – это целенаправленная деятельность педагогов по овладению новыми для них педагогическими ценностями (идеями и концепциями, способствующим эффективному осуществлению педагогического процесса) и технологиями, включающая изучение, осмысление, творческую переработку и внедрение в практику образования различных инноваций.

Система повышения квалификации педагогического коллектива реализует следующие направления:

- повышение квалификации,
- стажировка,
- профессиональная переподготовка.

Повышение квалификации включает в себя следующие виды обучения:

- краткосрочное (не менее 72 часов);
- тематические и проблемные семинары (от 72 до 100 часов);
- длительное (свыше 100 часов);
- активное участие в методических мероприятиях;
- самообразование.

Основной целью стажировки является формирование и закрепление на практике профессиональных знаний, умений и навыков, полученных в результате теоретической подготовки. Стажировка осуществляется также в целях изучения передового опыта, приобретения профессиональных и организаторских навыков для выполнения обязанностей по занимаемой или более высокой должности.

Целью профессиональной переподготовки специалистов является получение ими дополнительных знаний, умений и навыков по образовательным программам, необходимым для выполнения нового вида профессиональной педагогической деятельности. По результатам прохождения профессиональной переподготовки специалисты получают диплом государственного образца, удостоверяющий их право (квалификацию) вести профессиональную деятельность в определенной сфере.

Целью повышения квалификации является обновление теоретических и практических знаний специалистов в соответствии с постоянно повышающимися требованиями федеральных государственных образовательных стандартов.

Первым уровнем повышения квалификации является самообразование, которое предоставляет преподавателю наибольшую творческую свободу. Перечень вопросов, выбранных педагогом для самостоятельного освоения на предстоящий учебный год, включается в его индивидуальный план работы и регистрируется в плане работы МО. Самообразование осуществляется в форме изучения теоретических вопросов, освоения методик, технологий,

разработки авторских программ, выполнения педагогических проектов, написания статей, подготовки конкурсных материалов.

Повышение квалификации осуществляется также в процессе участия педагогов в разнообразной методической работе, проводимой в МБОУ ООШ №26..

Задачи методической работы

- изучение, обобщение и распространение передового педагогического опыта, внедрение в практику достижений педагогической науки;

- повышение уровня предметной и психолого-педагогической подготовки педагогических работников;

- научно-методическая помощь начинающим педагогам, испытывающим затруднения в работе;

- повышение профессионально-педагогической культуры работников МБОУ ООШ №26.

Основные виды методической работы:

- изучение и обсуждение литературы: нормативных документов, федеральных государственных образовательных стандартов, программ, учебников, методической и предметной литературы;

- изучение опыта коллег (изучение планов и результатов работы, посещение и анализ занятий и воспитательных мероприятий и т. д.);

- представление и обобщение собственного опыта работы;

- внедрение в свою работу педагогических инноваций, элементов передового педагогического опыта;

- обобщение опыта работы отдельных педагогов, проблемной (инновационной) группы или всего педагогического коллектива МБОУ ООШ №26 (опыт групп и коллектива обычно обобщается тематически);

- изучение опыта работы других учебных организаций .

Система повышения квалификации преподавателей организуется в следующих формах:

- коллективные (педагогические советы, методические советы, семинары-практикумы, участие в профессиональных конкурсах, работа в творческих группах,);

- индивидуальные (методическая консультация, самообразование и др.

### РАЗДЕЛ 3. НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

Направление деятельности	Задачи деятельности	Формы и методы работы по повышению профессиональной компетентности	Использование в своей педагогической деятельности
Изучение образовательных стандартов, методической, психолого-Педагогической литературы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание теоретической базы для организации процесса обучения в рамках образовательных стандартов.</li> <li>2. Получение теоретических знаний, обоснование собственных умозаключений и создание наилучших возможностей для удовлетворения индивидуальных образовательных потребностей.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Изучение и анализ образовательных стандартов и педагогической литературы.</li> <li>2. Участие в работе педсоветов, методсоветов</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработка программно-методического обеспечения.</li> <li>2. Определение и совершенствование технологий, форм, методов и приемов работы с обучающимися.</li> </ol>
Участие в методической работе Центра «Перспектива»	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Обеспечение профессионального саморазвития.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Участие в конкурсах, как дистанционных, так и очных.</li> <li>2. Участие в предметных неделях</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработка и обновление рабочих программ и календарно-тематических планов.</li> <li>2. Разработка методических рекомендаций.</li> <li>3. Подготовка и участие обучающихся в конкурсах и олимпиадах разных уровней.</li> </ol>
Развитие способности к постоянному профессиональному совершенствованию	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Формирование способности к постоянному профессиональному совершенствованию и развитию творческой инициативы.</li> <li>2. Самостоятельное управление своим профессиональным развитием.</li> <li>3. Выбор необходимых направлений и форм деятельности для профессионального роста.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Обучение на курсах повышения квалификации.</li> <li>2. Прямое и дистанционное обучение, вебинары, проблемные, аналитические, «пользовательские», методические семинары.</li> <li>3. Участие во всероссийских семинарах.</li> <li>4. Посещение занятий</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Приведение своей педагогической деятельности в соответствие с образовательными стандартами.</li> </ol>

## РАЗДЕЛ 4. ПРОГРАММА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

Содержание деятельности	Сроки	Форма результатов
Самообразование как один из способов повышения профессиональной компетентности преподавателя		
Подготовительный	1. Анализ затруднений при выборе темы. 2. Постановка проблемы. 3. Изучение информации по проблеме и имеющегося опыта.	1-ый год Список изученной литературы
Прогностический	1. Определение цели и задач работы над темой. 2. Разработка системы мер, направленных на решение проблемы. 3. Прогнозирование результатов.	1,2-ой год Доклады, выступления; разработка дидактических материалов, тестов, наглядных материалов; разработка адаптированных методических рекомендаций по применению современных технологий (образовательных, информационных)
Практический	1. Внедрение передового педагогического опыта; системы мер, направленных на решение проблемы. 2. Формирование методического комплекса. 3. Отслеживание процесса, текущих и промежуточных результатов. 4. Корректировка работы.	3,4-ый год Обобщение опыта работы на уровне Центра «Перспектива» . Выступления по обмену опытом работы на заседаниях МО
Обобщающий	1. Подведение итогов. 2. Оформление результатов работы по теме. 3. Представление материалов.	5-ый год Выступление на семинарах, мастер-классах, заседаниях. Публикации, статьи.
Повышение квалификации в процессе участия педагогов в разнообразной методической работе		
Изучение учебно-методической литературы в сети Интернет, в профессиональных газетах и журналах	Систематически	Применение в образовательном процессе
Изучение применения новых образовательных технологий в области обучения и воспитания		Конспекты занятий, внеаудиторных мероприятий
Совершенствование форм и средств организации обучения по дисциплине		Методическое сопровождение Аудиторной и внеаудиторной организации учебного

## РАЗДЕЛ 5. МОНИТОРИНГ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

Предмет мониторинга (объект)	Цель мониторинга (показатели)	Инструментарий	Периодичность, сроки
1. Мониторинг качества условий образовательного процесса			
Наличие необходимой учебно-планирующей документации	Содержание планов, их актуализация и выполнение.	Сбор и анализ документации	1 раз в полугодие
Учебно – методическое обеспечение образовательного процесса	Общие показатели учебно-методического обеспечения. Наличие методического аппарата контроля обучения	Сбор и анализ статистических данных: - об оснащённости образовательного процесса	1 раз в полугодие
Кадровое обеспечение образовательного процесса	Укомплектованность штата образовательного учреждения и образовательный уровень педагогических кадров. Квалификационный уровень педагогических работников. Обеспеченность педагогическими кадрами.	Сбор и анализ статистических данных. Анализ информации: - соблюдение законодательства в сфере образования	Сентябрь, январь
2. Мониторинг качества образовательного процесса			
Эффективность управленческой деятельности: мониторинг степени удовлетворённости участников образовательного процесса различными сторонами жизнедеятельности образовательного учреждения.	Анализ информации: - соблюдение законодательства в сфере образования. Анализ степени удовлетворенности обучающихся, родителей, преподавателей качеством образовательных услуг; выявление сильных и слабых мест в деятельности Центра «Перспектива».	Наличие предписаний Отзывы общественности. Опросы и анкетирование обучающихся, педагогов и родителей.	В течение учебного года
Эффективность методической и инновационной деятельности: – участие в педагогических и методических советах, других формах методической работы; – участие педагогов в научно-практических конференциях; – участие в конкурсе методических работ;	Сбор и анализ статистических данных: - о работе методических объединений (ПЦК), - уровне профессионализма педагогов: реализации методических тем, -самообразовании педагогов, -участии в конкурсах профессионального мастерства, работе педагогических сообществ (в т.ч. сетевых), обобщении опыта и т.д.	Результаты участия педагогов в профессиональных конкурсах. Отчеты, аналитические справки. Количественный и качественный анализ проведенных открытых мероприятий.	В течение учебного года

## РАЗДЕЛ 6. КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Эффективность профессионального роста педагогов оценивается по количественным и качественным критериям:

### 1. Оптимизация использования кадровых ресурсов. Показатели:

- Количество педагогов, принимавших участие в различных конкурсах педагогического мастерства;
- количество педагогов, пожелавших представить и обобщить свой опыт работы;
- наличие авторских программ дисциплин и модулей;
- наличие публикаций и научных разработок;
- увеличение количества обучающихся, участвующих в конкурсах, олимпиадах, научно-исследовательской деятельности;
- положительная динамика уровня обученности обучающихся в период с 2023 по 2028 гг.;
- диссеминация профессионального опыта педагога в рамках МБОУ ООШ №26, на уровне муниципальных мероприятий, края, страны.

### 2. Обеспечение непрерывного профессионального образования. Показатели:

- Повышение квалификации и наращивание кадрового потенциала в МБОУ ООШ №26;
- сформированность ключевых компетенций современного педагога;
- создание условий для изменения статуса педагога, перевод его с позиции «урокодателя» на позиции педагога-менеджера, педагога-методиста, педагога-исследователя и экспериментатора.
- создания условий для самореализации и личностного роста педагогов в разработке и реализации образовательных проектов;
- поддержка позитивной рабочей атмосферы в ходе реализации исследовательских и творческих проектов;
- создание новых материально-технических условий для деятельности.

### 3. Изменение удовлетворенности образовательным процессом всех участников образовательного процесса.

Показатели:

- создания условий для роста педагогов;
- обновления содержания образования и его технологий;
- предоставления педагогам большего пространства для педагогической инициативы;
- уровень комфортности образовательной среды для всех участников образовательного процесса;
- удовлетворенность участников образовательных отношений;
- улучшения результативности за счет роста образовательной мотивации и педагогического мастерства.

САМОДИАГНОСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГА

Диагностическая анкета успешности педагога

Параметры	Успешно решаю	Решаю	Затрудняюсь, но могу решить	Могу поделиться опытом	Необход има помощь
1. Планирование работы					
Тематическое планирование					
Поурочное планирование					
Планирование самообразования, дальнейшего повышения педагогического мастерства					
Планирование воспитательной работы					
2. Организация деятельности					
Овладение содержанием новых программ и учебников					
Использование разнообразных форм работы на занятиях					
Обеспечение внимательной и активной работы обучающихся на протяжении всего занятия					
Формирование навыков учебного труда					
Использование межпредметных связей, разработка интегрированных занятий					
Нестандартные методы обучения					
Дифференцированный подход к обучающимся					
Обратная связь на занятии					
Новые способы и методы преподавания на занятии					
Психолого-педагогическое изучение личности обучающихся					
Демократический стиль общения					
3. Контроль за деятельностью обучающихся					



## КАРТА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАЧЕСТВ ПЕДАГОГА

Компоненты педагогической деятельности	Баллы				
	1	2	3	4	5
<b>1. Результаты деятельности педагога</b>					
Сформированность у обучающихся устойчивого интереса к дисциплине					
Самостоятельность суждений и действия обучающихся в процессе учения					
Творческие способности обучающихся					
Волевые качества, способность к научению и самовоспитанию					
<b>2. Уровень профессиональных знаний педагога</b>					
Знание основ преподаваемой дисциплины					
Общая эрудиция преподавателя					
Знание методики внеаудиторной работы					
Знание индивидуально – психических особенностей обучающихся					
Знание психологии коллектива					
<b>3. Гностические умения педагога</b>					
Умение изучать самого себя и перестраивать свою деятельность					
Умение оценивать, отбирать учебный материал					
<b>4. Проектировочные умения педагога</b>					
Умение планировать занятия					
Определение рациональных видов учебной деятельности					
Умение планировать внеаудиторную работу с обучающимися					
Умение планировать творческую работу и домашние задания для обучающихся					
<b>5. Конструктивные умения педагога</b>					
Умение дозировать учебный материал					
Умение распределять по степени трудности					
Умение ранжировать задания по степени трудности					
Умение контролировать усвоение и понимание материала обучающимся					
<b>6. Организационные умения педагога</b>					
Умение руководить различными видами деятельности обучающихся					
Умение организовать индивидуальную и групповую деятельность обучающихся					
Умение руководить кружковой и факультативной деятельностью обучающихся					
Умение организовать обучающихся для создания средств наглядности					
<b>7. Коммуникативное умение педагога</b>					
Умение устанавливать положительные контакты					
Нахождение положительных сторон обучающегося					
Умение предъявлять разумные требования					
Умение вызывать к себе уважение					
Умение предотвращать конфликтные ситуации					

**Анкета**  
**изучение готовности педагога к самоконтролю своей деятельности**

№ п\п	Вопросы	Ответы
1.	Интересна ли Вам Ваша работа?	
2.	Знаете ли Вы цели работы учреждения. Назовите их. Заинтересованы ли Вы в них лично? Что делаете для их реализации?	
3.	Какие нерешённые проблемы в своей педагогической деятельности Вы видите?	
4.	Считаете ли Вы, что Вам нужно добиваться лучших результатов, чем те, которых Вы достигли. Что Вы для этого делаете?	
5.	Считаете ли Вы справедливым, если руководство Центра не будет вмешиваться в Вашу работу, но при этом будет снижать или повышать надбавки в зависимости от результатов Вашей работы и освоения новых, эффективных способов их достижения?	
6.	У Вас сложился следующий стиль работы (укажите один): Вы в основном используете готовые методические рекомендации; Вы опираетесь на методические рекомендации, но корректируете их с учётом своего опыта и условий работы; Вы критически анализируете методические рекомендации, педагогический опыт коллег и опираетесь на анализ своей деятельности, делая окончательный выбор; Вы постоянно вносите коррективы в свою работу, стремясь к её совершенству.	
7.	Имеются ли у Вас общепризнанные положительные результаты Вашей педагогической деятельности?	
8.	Считаете ли Вы контроль за Вашей работой излишним?	