

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА СМОЛЕНСКА  
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя школа № 38» города Смоленска  
(МБОУ «СШ № 38»)

**ПРИНЯТО**

Педагогическим советом  
«МБОУ СШ № 38»  
Протокол от «31» 08.2021 г. № 1

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор «МБОУ СШ № 38»  
С.А. Лопаева  
Приказ от «01»09.2021г. № 223

Программа

**«Профессиональное развитие  
педагогических работников»**

2021-2024 г.г.

## ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

<b>Наименование программы</b>	Профессиональное развитие педагогических работников МБОУ «СШ № 38» города Смоленска
<b>Полное наименование образовательного учреждения</b>	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя школа № 38» города Смоленска
<b>Юридический адрес</b>	214009, Смоленская область, г. Смоленск, мкр. Южный, д.31 А
<b>Телефон, факс</b>	8 (4812) 41-83-91 8 (4812) 41-76-17
<b>Адрес электронной почты</b>	shkola38smolensk@mail.ru
<b>Адрес сайта</b>	school38.smoladmin.ru
<b>Учредитель</b>	муниципальное образование город Смоленск в лице Администрации города Смоленска
<b>Заказчики программы</b>	Педагогический коллектив, родительская общественность, социум
<b>Исполнители программы</b>	Администрация, педагогический коллектив.
<b>Основания для разработки программы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»</li> <li>— Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 (ред. от 21.07.2020) «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»</li> <li>— Постановление Правительства РФ от 26.12.2017 № 1642 (ред. от 07.07.2021) «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»</li> <li>— Паспорт национального проекта «Образование» (изменен президиумом Совета при президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 17.12.2020 № 14)</li> <li>— Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р (ред. от 07.10.2020) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»</li> <li>— Распоряжение Минпросвещения России от 04.02.2021 № Р-33 «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно- методического</li> </ul>

	<p>сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»</p> <p>— Программа развития МБОУ «СШ № 38» города Смоленска</p> <p>— Устав и локальные акты МБОУ «СШ № 38» города Смоленска</p>
<b>Цель и задачи программы</b>	<p><b>Цель:</b> формирование организационно-методических условий эффективного развития кадрового потенциала МБОУ «СШ № 38»</p> <p><b>Задачи:</b></p> <p>1) формирование системы 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;</p> <p>2) фасилитация (<b>рядом, а не над</b>) переноса приобретенных (усовершенствованных) профессиональных компетенций в ежедневную педагогическую (управленческую) практику;</p> <p>3) выявление, систематизация, отбор и распространение новых рациональных и эффективных педагогических (управленческих) практик.</p>
<b>Срок действия программы</b>	01.09.2021 – 30.06.2024 гг.
<b>Этапы реализации</b>	<p><b>I этап.</b> Аналитико-диагностический (сентябрь 2021 г. – ноябрь 2021 г.)</p> <p><b>II этап.</b> Практический (декабрь 2021 г. – декабрь 2023 г.)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ реализация программы;</li> <li>▪ промежуточный контроль реализации</li> </ul> <p><b>III этап.</b> Аналитико-рефлексивный (январь- июнь 2024 г.)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ реализация программы, анализ, обобщение результатов;</li> <li>▪ оценка эффективности программы;</li> </ul> <p>конструирование дальнейших путей развития.</p>

<p><b>Концепция программы</b></p>	<p>Концепция программы основывается на следующих <b>принципах</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— <b>Принцип персонификации</b> (личностного подхода), предусматривающий определение индивидуальных задач повышения квалификации, построение индивидуальных траекторий профессионального развития педагогических работников, индивидуального образовательного маршрута на основе результатов диагностики профессиональных компетентностей.</li> <li>— <b>Принцип вариативности</b>, связанный с возможностью выбора педагогами форм и способов повышения квалификации.</li> <li><b>Принцип мобильности и адресности</b>, предусматривающий оперативное реагирование, как на приоритетные направления развития российского образования, так и на изменяющиеся запросы и/или профессиональные дефициты педагогического коллектива и отдельных педагогов, управленческих кадров.</li> <li>— <b>Принцип непрерывности и преемственности</b>, предусматривающий непрерывное повышение квалификации и профессиональное развитие педагогов, учет уровня их профессиональной готовности к обеспечению повышения качества результатов обучения.</li> <li>— <b>Принцип сочетания индивидуальных и групповых форм методической работы</b>, предполагающий, что каждый педагог может объединиться или включиться в работу специально организованных наставнических пар/групп. Реализация данного принципа предусматривает: <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ внедрение целевой модели наставничества педагогических работников;</li> </ul> </li> <li>— предоставление возможности каждому педагогу выбирать</li> </ul>
-----------------------------------	---

	<p>предусматривающий оперативное реагирование, как на приоритетные направления развития российского образования, так и на изменяющиеся запросы и/или профессиональные дефициты педагогического коллектива и отдельных педагогов, управленческих кадров.</p> <p>— <b>Принцип непрерывности и преемственности</b>, предусматривающий непрерывное повышение квалификации и профессиональное развитие педагогов, учет уровня их профессиональной готовности к обеспечению повышения качества результатов обучения.</p> <p>— <b>Принцип сочетания индивидуальных и групповых форм методической работы</b>, предполагающий, что каждый педагог может объединиться или включиться в работу специально организованных наставнических пар/групп. Реализация данного принципа предусматривает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ внедрение целевой модели наставничества педагогических работников;</li> <li>➤ предоставление возможности каждому педагогу выбирать способы и формы повышения квалификации и развития профессионального мастерства, добровольно участвовать в различных формах методической работы и наставничества (в качестве наставника и/или наставляемого).</li> <li>➤ <b>Принцип открытости</b>, характеризующийся своевременным информированием профессионального сообщества, участников образовательных отношений, стейкхолдеров о системе методической работы, задачах профессионального развития педагогов, возможностях повышения квалификации.</li> <li>➤ <b>Принцип прогнозирования</b>, опирающийся на организацию методического сопровождения с учетом идей «опережения», использования идей образования, которые будут реализованы в долгосрочной или среднесрочной перспективе, для повышения квалификации и развития</li> </ul>
--	--

	<p>профессионального мастерства педагогических кадров.</p>
<p><b>Приоритетные направления программы</b></p>	<p><b>Аналитическое направление:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализ результатов диагностики профессиональных компетенций и выявление профессиональных педагогических и управленческих дефицитов – «точек роста»;</li> <li>- изучение и анализ состояния и результатов деятельности методической службы МБОУ «СШ № 38» города Смоленска, отдельных педагогов, определение направлений совершенствования методической работы;</li> <li>- выявление затруднений дидактического и методического характера при решении задач по развитию функциональной и иных видов грамотности школьников;</li> <li>- выявление запроса педагогического коллектива, управленческих кадров и отдельных педагогов на направления повышения квалификации и профессионального развития;</li> <li>- изучение, обобщение и распространение эффективного опыта педагогической и управленческой деятельности, направленной на достижение приоритетных задач в области образования;</li> <li>- обобщение аналитических данных в целях управления развитием кадрового потенциала.</li> </ul>

***Информационное направление:***

- информирование педагогических работников о новых тенденциях развития образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников и управленческих кадров, приоритетных направлениях развития отрасли;

- информирование педагогических и управленческих кадров о возможности повышения квалификации по актуальным программам из федерального реестра образовательных программ дополнительного профессионального педагогического образования;

- постоянная актуализация информации о возможностях для повышения квалификации педагогических и управленческих кадров на официальном сайте образовательной организации;

- формирование банков данных о дополнительных профессиональных программах по определенной тематике, включая информацию об их качестве и доступности; о передовом педагогическом опыте, об авторских методиках обучения, получивших поддержку школьных педагогов; о «точках роста», которые могут стать эффективным ресурсом профессионального развития, о ресурсах неформального и информального образования, включающих профессиональные педагогические сообщества, ассоциации, клубы, научно- практические мероприятия и др.

***Организационно-методическое направление:***

- построение индивидуальных образовательных маршрутов на основе учета результатов прохождения педагогическими работниками процедур независимой диагностики уровня сформированности профессиональных компетенций;

- обеспечение комплексного методического сопровождения педагогических работников, в том числе в процессе прохождения ими индивидуальных образовательных маршрутов по программам ДПП из федерального реестра, работы на едином федеральном портале дополнительного профессионального педагогического образования;

- обеспечение методического сопровождения переноса педагогическими работниками (управленческими командами) приобретенных профессиональных компетенций в практику обучения и воспитания;

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- организационно-методическое сопровождение внедрения моделей «горизонтального обучения» педагогических работников и управленческих кадров;</li> <li>- организационно-методическое сопровождение образовательных мероприятий (в том числе профессиональных олимпиад и конкурсов, общественно значимых мероприятий и исследований);</li> <li>- организация взаимодействия и координация деятельности с организациями дополнительного профессионального (педагогического) образования, городскими, региональными методическими службами и образовательными организациями с целью согласованной реализации методической и образовательной деятельности.</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>Консультационное направление:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- консультирование отдельных педагогов по вопросам эффективного методического обеспечения образовательной деятельности;</li> <li>- консультирование по вопросам внедрения целевой модели наставничества педагогических работников;</li> <li>- популяризация новейших эффективных педагогических практик, методик обучения и воспитания, инструментов управления образовательными организациями;</li> <li>- консультирование в рамках сетевого взаимодействия с различными организациями системы образования.</li> </ul>
<b>Ресурсное обеспечение реализации программы</b>	<p>Ресурсы для реализации программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● кадровые;</li> <li>● финансовые;</li> <li>● информационно-методические условия</li> </ul>
<b>Механизм реализации программы</b>	<p>Программа реализуется посредством:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— взаимодействия всех участников образовательных отношений;</li> <li>— создания эргономичного цифрового образовательного пространства с учетом современных тенденций цифровой трансформации образования;</li> <li>— непрерывного образования и самообразования педагогических работников;</li> <li>— работы творческих групп педагогов;</li> <li>— внедрения целевой модели</li> </ul>



	наставничества.
<b><i>Ожидаемые результаты</i></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Выявление профессиональных педагогических и управленческих дефицитов – «точек роста».</li> <li>— Выявление запроса педагогического коллектива, управленческих кадров и отдельных педагогов на направления повышения квалификации и профессионального развития.</li> <li>— Внедрение целевой модели наставничества.</li> <li>— Внедрение к 2024 году национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста</li> </ul>

## 1. Мониторинговое исследование системы методической работы МБОУ «СШ № 38» города Смоленска

№ п/п	Показатель	Метод сбора информации	Мониторинг показателей	Анализ, адресные рекомендации
<b>Методическое сопровождение образовательного процесса</b>				
<b>Критерий 1. Методическое сопровождение педагогических работников</b>				
1.1.	Система мероприятий (мониторинги), направленных на выявление профессиональных дефицитов	1. Персонифицированные результаты апробации модели оценки компетенций работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам общего образования.  2. Аналитические справки	1. Участие в апробации модели оценки компетенций работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам общего образования. — Апробация модели оценки компетенций руководителей образовательных организаций — Апробация модели оценки компетенций учителей 2. Комплексные модели выявления профессиональных дефицитов, включающие анализ результатов внешних оценочных процедур(ВПР) 3. Карты анализа (самоанализа) профессиональных компетенций работника на их соответствие профессиональным стандартам	В МБОУ «СШ № 38» осуществляются мероприятия (мониторинги), направленные на выявление профессиональных дефицитов педагогических работников. <b>Рекомендации:</b> 1. Включение в ВСОКО обязательного самоанализа профессиональных дефицитов и затруднений педагогов. 2. Организация внутри корпоративной системы повышения квалификации. 3. Внедрение карт индивидуального профессионального саморазвития. 4. Использование для диагностики профессиональных дефицитов педагогов и руководителей практико-ориентированные кейсы. 5. Проведение в октябре 2021 г.

				<p>диагностики профессиональных компетенций педагогических работников с использованием материалов, ориентированных на выявление затруднений дидактического и методического характера при решении задач по развитию функциональной и иных видов грамотности обучающихся.</p>
1.2.	<p>Адресные методические рекомендации, обеспечивающие методическую поддержку педагогических работников с учетом выявленных дефицитов</p>	<p>Аналитические справки и отчеты</p>	<p>Адресные рекомендации по направлениям:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Аттестация педагогов – 5 чел.</li> <li>— Профессиональные педагогические конкурсы – 2 чел.</li> <li>— Методика преподавания – 2 чел.</li> <li>— Воспитательная работа – 1 чел.</li> <li>Работа с родителями – 2 чел.</li> </ul>	<p><b>Рекомендации:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Учитывать результаты анализа внешних оценочных процедур и методических рекомендаций, разработанных на их основе, в планах, программах и т.д.</li> <li>2. Включить в циклограммы ВШК контроль реализации адресных методических рекомендаций в случае их получения.</li> <li>3. Внедрение карт индивидуального профессионального развития педагогов (по результатам адресной методической поддержки)</li> </ol>

1.3.	Комплекс мероприятий, направленных на непрерывный профессиональный рост педагогических работников и развитие методической службы	Аналитическая справка	<p>1. План-график повышения квалификации ежегодно корректируется с учетом прохождения обучения по дополнительным профессиональным программам и движения педагогических работников.</p> <p>2. План внутренней системы оценки качества образования на 2021-2022 учебный год выполнен в полном объеме</p>	<p>В МБОУ «СШ № 38» системно и непрерывно осуществляется комплекс мероприятий, направленных на непрерывный профессиональный рост педагогических работников.</p> <p><b>Рекомендации:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Использование федерального реестра дополнительных профессиональных программ, отвечающих современным задачам системы образования, в том числе повышению результатов участия российских школьников в международных исследованиях.</li> <li>2. Организация обмена опытом и лучшими педагогическими практиками.</li> <li>3. Внедрение целевой модели наставничества.</li> <li>4. Участие в конкурсах профессионального мастерства педагогических работников.</li> </ol>
------	--	-----------------------	--	---

1.4.	<p>Планирование работы в целях организации и реализации методического сопровождения педагогических работников</p>	<p>Аналитическая справка</p>	<p>План работы методического объединения выполнен. План работы с молодыми специалистами выполнен в полном объеме</p>	<p>Методическое сопровождение педагогических работников имеет комплексный и системный характер, что выражается в количестве и разнообразии проводимых образовательных мероприятий, а также в широком охвате всех категорий педагогических работников.</p> <p>В целом следует отметить традиционный формат планирования работы по направлениям в целях организации и реализации методического сопровождения педагогических работников, при этом цифровизация образования предъявляет новые требования к планированию и сточки зрения формата, и с точки зрения содержания.</p> <p><b>Рекомендации:</b></p> <p>1. Организовать методическое сопровождение внедрения новых технологий, форм и методов обучения, направленных на формирование функциональной</p>
------	---	------------------------------	--	--

				<p>грамотности обучающихся: читательской, математической, естественнонаучной, информационной и т.д.</p> <p>2. Развитие новых форм методической работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– горизонтальное обучение (взаимообучение, коучинг, обмен опытом, в том числе с использованием дистанционных технологий игровых моментов);</li> <li>– обучение в процессе самоанализа и самооценки.</li> </ul>
--	--	--	--	--

1.5.	Адресные программы повышения квалификации коллективов педагогических работников	Аналитическая справка	<p>1. Курсы повышения квалификации «Школа современного учителя» (в рамках федеральной программы «Учитель будущего») на базе ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России» - 11 чел</p> <p>2. Образовательный интенсив в рамках подготовки к реализации ФГОС НОО и ФГОС ООО для руководителей образовательных организаций/заместителей – 2 чел</p> <p>3. Образовательный интенсив в рамках подготовки к реализации ФГОС НОО и ФГОС ООО для учителей-предметников образовательных организаций – 12 чел</p>	<p><b>Рекомендации:</b></p> <p>1. Сформировать запрос по тематике адресных программ повышения квалификации. Обучение по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации команд должно иметь адресный (персонифицированный) характер, программы должны быть ориентированными на реальные изменения профессиональной деятельности педагогов с учетом целей и задач, стоящих перед ними</p>
------	---	-----------------------	---	--

1.6.	Охват педагогических работников профессиональными конкурсами	Аналитические справки	<p>Участие в профессиональных конкурсах:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Городской заочный конкурс методических разработок «В здоровом теле – здоровый дух» (III место)</li> <li>– Региональный конкурс молодых педагогов Смоленской области «Педагогический дебют. Номинация «Молодые педагоги». 1 этап: конкурс методических разработок</li> <li>– Региональный конкурс молодых педагогов Смоленской области «Педагогический дебют. Номинация «Молодые педагоги». 2 этап: представление опыта работы «Это у меня хорошо получается» (Сертификат участника)</li> </ul>	<p>Конкурсное движение способствует созданию условий по обмену педагогическим опытом, создает мотивацию, стимулирует саморазвитие личности педагогов, решает задачи по выявлению лучшего опыта педагогических работников.</p> <p><b>Рекомендации:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Содействовать развитию конкурсного движения и постконкурсного сопровождения педагогов, используя инновационный потенциал победителей и призеров конкурсов в рамках практико-ориентированной курсовой подготовки.</li> <li>2. Стимулировать участие педагогических работников в профессиональных конкурсах.</li> </ol>
------	--	-----------------------	--	---



1.7.	Степень публикационной активности педагогических работников	Аналитическая справка	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Опубликованные собственные методические разработки, имеющие соответствующий гриф и выходные данные впечатных изданиях – 1 чел.</li> <li>2. Интернет-публикации на порталах, имеющих регистрацию – 13 чел.</li> <li>3. Публикации на страницах официального сайта образовательного учреждения – 8 чел.</li> </ol>	<p>Публикационная деятельность является важной составляющей распространения положительного, передового и инновационного педагогического опыта. Для педагогических работников Смоленской области предоставлены широкие возможности для тиражирования опыта, обмена педагогическими практиками, научно-практическим опытом через печатные и электронные издания.</p> <p><b>Рекомендации:</b> Повышать публикационную активность педагогических работников</p>
------	---	-----------------------	--	---

**Критерий 2. Методическая поддержка молодых педагогов, программы наставничества**

2.1.	Аналитические исследования, мониторинги по выявлению профессиональных дефицитов молодых педагогов	Аналитические справки	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Карты анализа (самоанализа) профессиональных компетенций работника на их соответствие профессиональным стандартам – 2 чел.</li> <li>2. Анкетирование молодых специалистов – 2 чел</li> </ol>	<p>Для диагностики профессиональных дефицитов используются Карты анализа (самоанализа) профессиональных компетенций работника на их соответствие профессиональным стандартам.</p> <p><b>Рекомендации:</b> 1. Планировать работу по</p>
------	---	-----------------------	--	--

				сопровождению молодых специалистов, опираясь на однозначно интерпретируемые результаты диагностики (собеседования, иного способа получения информации). 2. Особое внимание уделить потребностям и особенностям педагогов первого года работы. 3. Учитывать при сборе информации различия между педагогами первого и последующих годов работы в образовательной организации
2.2.	Адресное планирование работы с учетом выявленных профессиональных дефицитов молодых педагогов	План работы с молодыми специалистами на 2021-2022 учебный год	В рамках плана работы с молодыми специалистами администрацией образовательного учреждения проведены консультации: – Организация учебного процесса с учетом своеобразия социальной ситуации развития ученика.  – Применение психолого-педагогических технологий для адресной работы с различными контингентами учащихся: одаренные дети, дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, дети-сироты,	Рекомендации:  1. Планировать мероприятия по работе с молодыми специалистами, с учетом выявленных профессиональных дефицитов молодых педагогов. 2. Обозначать в планах работы конкретные проблемы, решение которых будет показано в ходе того или иного мероприятия, чтобы молодой специалист мог выбрать его целенаправленно. 3. Развивать возможности использования индивидуального

			<p>дети с особыми образовательными потребностями, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети с девиациями поведения.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Критериальной оценивание учебных достижений обучающихся.</li> <li>– Тренинг «Педагогические ситуации. Трудная ситуация на уроке и выход из нее»</li> </ul>	<p>образовательного маршрута для молодых специалистов, в том числе в сетевой форме (с использованием ресурсов других образовательных учреждений)</p>
2.3.	Информационная поддержка молодых специалистов	Аналитические справки	<p>На официальном сайте образовательного учреждения создан раздел, направленный на организацию методического сопровождения. Осуществляется информирование педагогических работников о проводимых конкурсах, семинарах, вебинарах, научно-практических конференциях различных уровней</p>	<p>В МБОУ «СШ № 38» осуществляется информационная поддержка молодых специалистов.</p> <p><b>Рекомендации:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создать целевой раздел на сайте образовательного учреждения, ориентированный на молодых специалистов.</li> <li>2. Использовать ресурсы социальных сетей.</li> </ol>

2.4.	Выявление лучших педагогических практик, реализуемых молодыми специалистами, обобщение и их тиражирование	Аналитические справки	<p>– Региональный конкурс молодых педагогов Смоленской области «Педагогический дебют. Номинация «Молодые педагоги». 1 этап: конкурс методических разработок</p> <p>– Региональный конкурс молодых педагогов Смоленской области «Педагогический дебют. Номинация «Молодые педагоги». 2 этап: представление опыта работы «Это у меня хорошо получается» (Сертификат участника)</p>	<p><b>Рекомендации:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Анализировать деятельность молодых педагогов, аккумулируя инновационные идеи и методические решения.</li> <li>2. Оказывать помощь молодым педагогам в оформлении и методическом описании их опыта.</li> </ol>
------	---	-----------------------	--	---

**Критерий 3. Оценка результативности методического сопровождения**

3.1.	Анализ условий организации и осуществления методического сопровождения педагогических работников	<p>1. Отчет о результатах самообследования за 2021 год</p> <p>2. Отчет о результатах самообследования за 2010 год</p> <p>3. Аналитические справки</p>	<p><b>Кадровые условия</b>          Административно-управленческие работники имеют дополнительное профессиональное образование в области менеджмента и экономики и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет. Общее руководство системой методической работы осуществляет заместитель директора по методической работе.</p> <p><b>Организационно-методические условия</b>          Утверждено Положение о методическом объединении. Деятельность методического объединения осуществляется в соответствии с планом работы методического объединения на учебный год.</p>	<p>В МБОУ «СШ № 38» выстроена система непрерывного методического сопровождения педагогов, включающая спектр мероприятий различного формата и направленная на создание условий для профессионального развития педагогов, обеспечение взаимодействия участников образовательных отношений, обобщение успешного педагогического опыта.</p>
------	--	---	--	---

3.2.	Аналитические справки	Перечень аналитических справок	<p>1. Аналитические справки по итогам учебных четвертей.</p> <p>2. Аналитические справки по итогам полугодий.</p> <p>3. Аналитические справки по итогам учебного года.</p>	<p>В МБОУ «СШ № 38» в соответствии с планом внутренней системы оценки качества образования и планом ВШК по итогам отчетных периодов составляются аналитические справки и отчеты</p>
3.3.	Анализ эффективности организации тематического раздела сайта, направленного на организацию методического сопровождения, в том числе с использованием возможностей интерактивных технологий	Справка по итогам проведения мониторинга обеспечения требований информационной открытости официального сайта	<p>На официальном сайте образовательного учреждения создан раздел, направленный на организацию методического сопровождения. Осуществляется информирование педагогических работников о проводимых конкурсах, семинарах, вебинарах, научно-практических конференциях различных уровней</p>	<p><b>Рекомендации:</b></p> <p>1. Постоянно актуализировать информацию о возможностях для повышения квалификации педагогических и управленческих кадров на официальном сайте образовательного учреждения.</p> <p>2. Продолжить информирование педагогических работников:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— о новых тенденциях развития образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников и управленческих кадров, приоритетных направлениях развития отрасли;</li> <li>— о возможности повышения квалификации по актуальным</li> </ul>

				программам из федерального реестра образовательных программ дополнительного профессионального педагогического образования
3.4.	Анализ удовлетворения тематических запросов. Учёт количества адресных рекомендаций, консультаций	Аналитические справки	Адресные рекомендации по направлениям: — Аттестация педагогов – 5 чел. — Профессиональные педагогические конкурсы – 2 чел. — Методика преподавания – 2 чел. — Воспитательная работа – 1 чел. Работа с родителями – 2 чел.	Индивидуальная консультативная помощь оказывается педагогическим работникам по запросам. <b>Рекомендации:</b> использовать дистанционный формат консультаций
3.5.	Доля педагогических работников, охваченных мероприятиями, от их общего количества (%)	1. Отчет о результатах самообследования за 2021 год 2. Отчет о результатах самообследования за 2020 год 3. Аналитические справки	<b>100%</b> 1. Обучение по дополнительным профессиональным программам с учетом целей и задач, стоящих перед образовательным учреждением и на основе выявления потребности в профессиональном образовании 2. <u>С коллективом учителей отработаны на практике следующие темы:</u>	В МБОУ «СШ № 38» осуществляется система работы, направленная на непрерывное повышение профессионального мастерства педагога. <b>Рекомендации:</b> 1. Продолжить информирование педагогических работников: — о новых тенденциях развития образования, задачах и требованиях

			<ul style="list-style-type: none"> <li>– «Формирование и развитие функциональной грамотности обучающихся – одна из основных задач современного школьного образования»;</li> <li>– «Методологические и методические аспекты развития функциональной грамотности обучающихся»;</li> <li>– «Работа методических объединений по разработке методических материалов по предметам, направленных на формирование функциональной грамотности обучающихся»;</li> <li>– «Повышение качества образования в условиях реализации ФГОС»;</li> <li>– «Использование электронных средств обучения на учебных занятиях и внеклассной деятельности в целях интенсификации образовательного процесса».</li> </ul> <p>3. <u>Подготовлены материалы по темам:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– «Совершенствование методической работы школы»;</li> </ul>	<p>к профессиональной компетентности педагогических работников и управленческих кадров, приоритетных направлениях развития отрасли;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– о возможности повышения квалификации по актуальным программам из федерального реестра образовательных программ дополнительного профессионального педагогического образования;</li> <li>– о ресурсах неформального и информального образования, включающих профессиональные педагогические сообщества, ассоциации, клубы, научно-практические мероприятия и др.</li> </ul> <p>2. Постоянно актуализировать информацию о возможностях для повышения квалификации педагогических и управленческих кадров на официальном сайте образовательного учреждения городскими, региональными методическими службами и образовательными организациями с целью согласованной реализации методической и образовательной деятельности.</p>
--	--	--	---	---



			<ul style="list-style-type: none"> <li>– «Развитие интеллектуального потенциала учащихся в условиях мониторинга функциональной грамотности»;</li> <li>– «Работа методических объединений по созданию условий для развития функциональной грамотности обучающихся»;</li> <li>– «Повышение качества образования в условиях перехода в эффективный режим работы»;</li> <li>– «Использование электронных средств обучения на учебных занятиях и внеклассной деятельности в целях интенсификации образовательного процесса»;</li> <li>– «Работа ШМО с молодыми педагогами»</li> </ul> <p><u>4. Представлен опыт работы на муниципальном и региональном уровне:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– «Современные методы подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации по математике» - 1чел.</li> </ul>	<p>3. Осуществлять консультирование отдельных педагогов по вопросам эффективного методического обеспечения образовательной деятельности.</p> <p>4. Продолжить изучение, обобщение и распространение эффективного опыта педагогической и управленческой деятельности, направленной на достижение приоритетных задач в области</p>
--	--	--	---	--

			<ul style="list-style-type: none"> <li>– «Образовательная платформа Яндекс-учебник как средство внедрения инновационных технологий в преподавание информатики» - 1 чел</li> <li>– «Образовательная платформа Яндекс-учебник как средство внедрения инновационных технологий в преподавание информатики» - 1 чел</li> <li>– «Создание образовательной среды для формирования метапредметных компетенций на уроках литературы» - 1 чел</li> <li>– «Дидактическое сопровождение работы с одаренными детьми» - 1 чел</li> <li>– «Межведомственное взаимодействие и организация комплексной помощи семье, находящейся в социально опасном положении» - 1 чел</li> <li>– «Создание учебных ситуаций на уроках русского языка и литературы как условие формирования функциональной грамотности обучающихся» - 1 чел</li> </ul>	
--	--	--	---	--

### **3. Основные понятия, используемые в программе:**

**Дефицит профессиональных (педагогических) компетенций** - отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических работников, различные затруднения в реализации трудовых функций.

**Диагностика профессиональных (педагогических) компетенций** - комплекс оценочных процедур (в том числе в электронном виде), обеспечивающих возможность установления уровня владения педагогическими работниками профессиональными компетенциями.

**Дополнительная профессиональная программа** - программа повышения квалификации или программа профессиональной переподготовки (далее - программа ДПП).

**Единый федеральный портал дополнительного профессионального педагогического образования** - элемент цифровой образовательной среды, созданный для формирования единого образовательного пространства и развития цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников. Портал консолидирует образовательные возможности участников системы дополнительного профессионального образования, унифицирует подходы к повышению квалификации и переподготовке педагогических работников и управленческих кадров, развитию их профессиональных компетенций.

**Индивидуальный образовательный маршрут педагогического работника** - комплекс мероприятий, включающий описание содержания, форм организации, технологий, темпа и общего времени освоения педагогическим работником необходимых знаний, умений, практических навыков и опыта, основанный на персонифицированном подходе к организации дополнительного профессионального образования, в том числе учитывающем актуальные дефициты профессиональных

компетенций педагога, его личные ресурсы, педагогический контекст образовательной организации, в которой он работает, а также возможности и ресурсы системы ДПП (федерального и регионального уровня).

**Национальная система профессионального роста педагогических работников** - система государственных и общественных институтов, обеспечивающих непрерывное профессиональное (педагогическое) образование и профессиональное развитие педагогических работников с учетом анализа дефицитов их профессиональных компетенций.

**Педагогический коллектив** - коллектив педагогических работников одной образовательной организации, который в своей деятельности руководствуется едиными целью и задачами по воспитанию и обучению, понимает и принимает приоритетные направления развития современного российского образования, несет ответственность за качество образования обучающихся.

**Педагогический работник (педагог)** - физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности.

**Профессиональное мастерство педагогического работника** - комплекс профессиональных компетенций педагогического работника, подтвержденный достижением высокого уровня результатов профессиональной педагогической деятельности.

**Профессиональные компетенции педагогического работника** - совокупность профессиональных знаний, умений, навыков и профессиональной позиции, необходимых для успешной профессиональной (педагогической) деятельности.

**Сетевые формы реализации программ ДПП (сетевое взаимодействие при реализации программ ДПП)** - реализация программ

ДПП с использованием ресурсов нескольких организаций, осуществляющих образовательную и иную деятельность, обладающих ресурсами, необходимыми для осуществления обучения и иных видов учебной, воспитательной и развивающей деятельности, предусмотренных соответствующей образовательной программой ДПП.

**Стажировка педагогического работника** - форма освоения программ дополнительного профессионального образования (повышения квалификации или профессиональной переподготовки), предполагающая обучение педагогического работника в процессе трудовой деятельности.

**Управленческие кадры** - физические лица, которые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляют руководство этой организацией, в том числе выполняют функции ее исполнительного органа. К управленческим кадрам в данном документе относятся: руководитель организации, осуществляющей образовательную деятельность, заместитель руководителя организации, осуществляющей образовательную деятельность.

**Федеральный реестр дополнительных профессиональных педагогических программ (федеральный реестр)** - инструмент единого федерального портала дополнительного профессионального педагогического образования, созданный в целях повышения качества дополнительного профессионального образования педагогических работников и управленческих кадров посредством определения требований к образовательным программам дополнительного профессионального педагогического образования, обеспечения широкого доступа к качественным дополнительным профессиональным

образовательным программам, отвечающим современным задачам системы образования, в том числе повышению результатов участия российских обучающихся в международных исследованиях, и диссеминации эффективного опыта субъектов Российской Федерации в этой области.

#### 4. План мероприятий по реализации программы

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственный
<i>Информационное направление</i>			
1.	Изучение нормативно-правовых документов, методических рекомендаций по организации системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров	В течение периода реализации программы	Заместитель директора по МР
2.	<p>Формирование банков данных:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— о дополнительных профессиональных программах по определенной тематике, включая информацию об их качестве и доступности;</li> <li>— о передовом педагогическом опыте, об авторских методиках обучения, получивших поддержку школьных педагогов;</li> <li>— о «точках роста», которые могут стать эффективным ресурсом профессионального развития;</li> <li>— о ресурсах неформального и информального образования, включающих профессиональные</li> </ul>	В течение периода реализации программы	Заместитель директора по МР

	педагогические сообщества, ассоциации, клубы, научно-практические мероприятия		
3.	Информирование педагогических работников о новых тенденциях развития образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников и управленческих кадров, приоритетных направлениях развития отрасли	В течение периода реализации программы	Заместитель директора по МР
4.	Информационная поддержка молодых специалистов	В течение периода реализации программы	Заместитель директора по МР
5.	Создание тематического раздела сайта, направленного на организацию методического сопровождения, в том числе с использованием возможностей интерактивных технологий	В течение периода реализации программы	Заместитель директора по МР
<b>Организационно-методическое направление</b>			
6.	Диагностика профессиональных компетенций педагогических работников и выявление профессиональных педагогических дефицитов – «точек роста»	Ежегодно Октябрь	Заместитель директора по МР
7.	Адресное планирование работы с учетом выявленных профессиональных дефицитов молодых педагогов	Ежегодно	Заместитель директора по МР
8.	Внедрение целевой модели наставничества	В течение периода реализации программы	Администрация
9.	Обеспечение методического сопровождения переноса педагогическими работниками	В течение периода	Администрация

	(управленческими командами) приобретенных профессиональных компетенций в практику обучения и воспитания	реализации программы	
10.	Организационно-методическое сопровождение внедрения моделей «горизонтального обучения» педагогических работников	В течение периода реализации программы	Администрация
11.	Организационно-методическое сопровождение образовательных мероприятий (в том числе профессиональных олимпиад и конкурсов, общественно значимых мероприятий и исследований)	В течение периода реализации программы	Администрация
12.	Организация взаимодействия и координация деятельности с организациями дополнительного профессионального (педагогического) образования, районными, городскими, региональными методическими службами и образовательными организациями с целью согласованной реализации методической и образовательной деятельности	В течение периода реализации программы	Администрация
13.	Участие в образовательных мероприятиях (профессиональных олимпиадах и конкурсах, общественно значимых мероприятиях и исследованиях)	В течение периода реализации программы	Заместитель директора по МР
<b>Консультационное направление</b>			
14.	Консультирование отдельных педагогов по вопросам эффективного методического обеспечения образовательной деятельности	В течение периода реализации программы	Заместитель директора по МР
15.	Консультирование по вопросам внедрения	В течение	Заместитель



	целевой модели наставничества педагогических работников;	периода реализации программы	директора по МР
16.	Популяризация новейших эффективных педагогических практик, методик обучения и воспитания, инструментов управления образовательными организациями;	В течение периода реализации программы	Заместитель директора по МР
17.	Консультирование в рамках сетевого взаимодействия с различными организациями системы образования	В течение периода реализации программы	Администрация
<i>Аналитическое направление</i>			
18.	Анализ результатов диагностики профессиональных компетенций и выявление профессиональных педагогических дефицитов – «точек роста»	В течение периода реализации программы	Заместитель директора по МР
19.	Формирование запроса педагогического коллектива, управленческих кадров и отдельных педагогов на направления повышения квалификации и профессионального развития	Ежегодно Октябрь	Заместитель директора по МР
20.	Изучение и анализ состояния и результатов деятельности методической службы МБОУ «СШ № 38», отдельных педагогов, определение направлений совершенствования методической работы	В течение периода реализации программы Июнь	Заместитель директора по МР
21.	Обобщение аналитических данных в целях управления развитием кадрового потенциала	В течение периода реализации программы по итогам учебного года	Заместитель директора по МР

## 5. Показатели эффективности реализации программы:

	2021 г.	2022 г.	2023 г.	2024 г.
Доля педагогических работников, освоивших программы дополнительного профессионального образования, вошедшие в федеральный реестр и подобранные с учетом диагностики профессиональных дефицитов.	0	5	10	Не менее 30
Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые 3 года работы	100	100	100	100
Доля педагогических работников, повышающих квалификацию на основе использования современных цифровых технологий, формирования и участия в профессиональных ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими практиками, привлечения работодателей к дополнительному профессиональному образованию педагогических работников, в том числе в форме стажировок	0	5	10	20
Доля педагогических работников, прошедших добровольную независимую оценку квалификации	0	3	7	10
Доля педагогических работников, принявших участие в олимпиадах и конкурсах профессионального мастерства	5	10	20	Не менее 30 %