

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ «ЕКАТЕРИНБУРГСКАЯ ШКОЛА-ИНТЕРНАТ № 6,
РЕАЛИЗУЮЩАЯ АДАПТИРОВАННЫЕ ОСНОВНЫЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ»
(ГБОУ СО «ЕШИ № 6»)

Принято решением
Педагогического совета
протокол № 16 от «11» июня 2025



Согласовано
Председатель ПК
Пр. № 16 от 11.06.25



УТВЕРЖДЕНО
Директор ГБОУ СО «ЕШИ № 6»

Е.Е.Сидлярчук
Пр. № 259-од от 17.06.2025

ПРОГРАММА № 184

**повышения уровня профессионального мастерства
педагогических работников ГБОУ СО «ЕШИ № 6»
на 2025-2028 гг.**

1. Пояснительная записка

Программа повышения уровня профессионального мастерства (далее – Программа) объединяет основные цели, задачи и мероприятия в области повышения профессионального уровня педагогических работников ГБОУ СО «ЕШИ № 6», закреплённые в федеральных и областных программно-целевых документах:

Федеральный уровень:

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и дополнениями);
- Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2023 года № 196.
- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. N 761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования"
- Концепция проекта «Школа Минпросвещения России» (поддержана Коллегией Министерства просвещения Российской Федерации, протокол от 8 апреля 2022 г. № ПК-1вн);
- Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Приказ Министерства образования и науки РФ от 19 декабря 2014 г. № 1598 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»;
- Концепция развития наставничества в Российской Федерации (одобрена Решением президиума РАО от 29.06.2023 года). «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».
- Федеральная адаптированная образовательной программы начального общего образования для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (Приказ Министерства Просвещения Российской Федерации от 24 ноября 2022 г. N 1023, в ред. от 17.07.2024)
- Распоряжение Правительства РФ от 29 мая 2015 г. № 996-р «Об утверждении Стратегии развития воспитания в РФ на период до 2025 г.»;
- Распоряжение Правительства РФ от 29 февраля 2016 г. № 326-р «О Стратегии государственной культурной политики на период до 2030 г.»;

- Распоряжение Правительства РФ от 12 ноября 2020 г. № 2945-р «Об утверждении плана мероприятий по реализации в 2021 – 2025 гг. Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 г.»;

- Распоряжение Правительства РФ от 31 марта 2022 г. № 678-р «Об утверждении Концепции развития дополнительного образования детей до 2030 г. и плана мероприятий по ее реализации»;

- Распоряжение Правительства РФ от 1 июля 2024 г. № 1734-р «Об утверждении Плана мероприятий по реализации в 2024 - 2026 годах Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей»;

Региональный уровень:

- Закон Свердловской области от 15 июля 2013 года N 78-ОЗ «Об образовании в Свердловской области» (в действующей редакции).

- Постановление Правительства Свердловской области от 18 сентября 2019 года N 588-ПП «Об утверждении Стратегии развития образования на территории Свердловской области на период до 2035 года» (с изменениями на 19 декабря 2024 года, в ред. Постановлений Правительства Свердловской области от 24.10.2024 N 750-ПП, от 19.12.2024 N 894-ПП)

- Приказ Министерства образования и молодежной политики Свердловской области (далее – МОиМП) от 28.11.2022 № 1118-Д «Об апробации проекта «Школа Минпросвещения России» в образовательных организациях, расположенных на территории Свердловской области»;

Профессиональные стандарты:

- Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель). Приказ Минтруда России от 18.10.2013 N 544н.

- Педагог-психолог (психолог в сфере образования) Приказ Минтруда России от 24.07.2015 N 514н.

- Педагог дополнительного образования детей и взрослых. Приказ Минтруда России от 22.09.2021 N 652н.

- Специалист в области воспитания. Приказ Минтруда России от 30.01.2023 N 53н.

- Педагог-дефектолог. Приказ Минтруда России от 13.03.2023 N 136н.

Мероприятия программы направлены на повышение профессионального уровня педагогических работников ГБОУ СО «ЕШИ № 6», в том числе на овладение ими современными образовательными технологиями и методиками обучения и воспитания, знаниями, умениями и навыками в целях обеспечения образования лиц с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ) и реализации адаптированных основных общеобразовательных программ для обучающихся с ОВЗ (тяжелыми нарушениями речи) – далее АООП НОО ОВЗ (ТНР).

Финансовое обеспечение мероприятий по каждому направлению Программы будет производиться в пределах бюджетных ассигнований, запланированных на реализацию Программы.

Назначение программы - обеспечить профессиональный рост педагогических кадров, способных осуществлять качественное образование лиц с ОВЗ.

Создание условий для обеспечения профессионального роста мастерства педагогов, способных осуществлять качественное образование в условиях введения и реализации ФГОС и формирование творчески работающего коллектива.

Направления программы:

- Психологическая и методическая поддержка педагогов
- Непрерывность профессионального развития
- Повышение социального статуса и престижа профессии педагога

Ожидаемые результаты:

1) Создание благоприятных условий для:

- профессионального роста и эффективного использования кадрового потенциала;
- мотивации к качественному педагогическому труду;
- увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных

уровней;

- 2) Повышение уровня профессиональной компетенции педагогических кадров.
- 3) Закрепление кадров и создание условий для привлечения молодых специалистов.
- 4) Создание модели системной работы по непрерывному повышению квалификации.
- 5) Успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации педагогов.
- 6) Сформированный сплочённый творческий коллектив педагогов.

Система организации контроля:

- анкетирование педагогов;
- анализ достижений педагогов;
- экспертная оценка профессиональной деятельности педагогов.

2. Актуальность и обоснование необходимости разработки и реализации программы.

Актуальность программы обусловлена введением ФГОС НОО, ФГОС НОО для обучающихся с ОВЗ и вытекающими отсюда новыми требованиями к результатам образования, определяемые объективными параметрами современного уровня развития общества. Конкурентоспособность и безопасность личности, и нации определяются сегодня, в первую очередь, не тем или иным уровнем сформированности у учащихся знаний, умений и навыков по различным предметам, а формированием личностных и метапредметных умений: самостоятельной организацией собственной деятельности по решению задач и проблем, готовности к саморазвитию. В условиях решения стратегических задач развития России «важнейшими качествами личности становятся инициативность, способность творчески мыслить и находить нестандартные решения, умение выбирать профессиональный путь, готовность обучаться в течение всей жизни».

В силу этого особую значимость приобретают учебно-методические комплексы и педагогические системы, обеспечивающие включение школьников в самостоятельную учебно- познавательную деятельность и организацию процесса осознания педагогами структуры этой деятельности.

Такой подход позволяет реализовать на практике ключевое положение ФГОС:

«Эффективность учебно-воспитательного процесса должна обеспечиваться информационно-образовательной средой - системой информационно-образовательных ресурсов и инструментов, обеспечивающих условия для реализации основной образовательной программы образовательного учреждения».

Основным результатом образования должна стать сформированность у выпускников начальной школы как «умения учиться», то есть умения организовать свою деятельность для решения учебных задач, так и умения адаптироваться в социуме.

Повышение эффективности образования детей с ОВЗ, а также его конкурентоспособности напрямую зависит от профессионального уровня педагогических работников. Профессионализм работы педагога обеспечивает формирование качественно новой системы образования, является одним из ключевых условий развития детей, их успешной социализации и интеграции в общество.

Поэтому введение и реализация ФГОС НОО ОВЗ требует от педагогического сообщества решения новых задач, одна из которых - повышение профессиональной компетентности, личностного и профессионального потенциала. Профессиональное мастерство — это сложное комплексное образование, присущее личности педагога, формирующееся постепенно под воздействием разных факторов.

В современных условиях введения ФГОС НОО ОВЗ выделяют пять групп профессиональных задач современного учителя:

- видеть ученика в образовательном процессе;
- строить образовательный процесс, направленный на достижение целей школьного образования;
- устанавливать взаимодействие с другими субъектами образовательного процесса;
- создавать и использовать образовательную среду;
- проектировать и осуществлять профессиональное самообразование.

Необходимые системные изменения процесса обучения, обусловленные социокультурными

факторами, определяющими современное качество образования, определяют требуемые изменения профессионально-педагогической деятельности учителя:

- опора на самостоятельность ребенка в обучении;
- создание условий для проявления активности, творчества и ответственности ребенка в обучении;
- создание условий для расширения жизненного опыта ребенка и приобретения опыта обучения из жизни;
- инициативность, творчество и корпоративная культура учителя.

Обновлённые цели системы российского образования повышают традиционные и создают новые требования к качеству подготовки педагогических работников, к уровню профессиональной педагогической деятельности в целом. При сохранении лучших традиций подготовки российских педагогов необходимо развивать их новые профессиональные качества в соответствии с профессиональными стандартами и стандартами в области обучения, воспитания, развития и коррекции детей с ОВЗ

Профессиональный стандарт — это системообразующий механизм, который позволяет:

- повысить качество работы педагогов в соответствии с требованиями ФГОС;
- создать объективные требования к трудовым действиям, знаниям и умениям, необходимому уровню профессионального образования;
- определить объём и направление подготовки, переподготовки или повышения квалификации педагогических кадров;
- объективно связать уровень профессионализма педагога, его должностные обязанности и условия оплаты труда с результатами профессиональной деятельности (эффективный контракт).

В рамках программы проектируется построение взаимосвязанных изменений системы повышения квалификации и профессиональной подготовки педагогических работников, отработки новой процедуры аттестации педагогов в соответствии с требованиями профессионального стандарта педагога, которые включают в себя овладение современными образовательными технологиями и методиками обучения и воспитания в целях обеспечения образования детей с ОВЗ, а также повышения социального статуса и престижа педагогической профессии.

Реализация настоящей программы позволит решить ряд важных проблем повышения уровня профессиональной деятельности педагогических работников ГБОУ СО «ЕШИ № 6», обеспечить повышение качества работы, направленное на достижение стабильных образовательных результатов обучающихся с тяжёлыми нарушениями речи, а также решить проблемы, имеющиеся в системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров.

К основным проблемам можно отнести:

- несоответствие требований профессионального стандарта текущей профессиональной деятельности части молодых специалистов, которые не имеют необходимых знаний и квалификации для осуществления профессиональных действий, направленных на обучение, воспитание и развитие обучающихся с ОВЗ, формирование предметных, метапредметных и личностных образовательных результатов, на индивидуализацию своей профессиональной деятельности с учётом специальных образовательных потребностей обучающихся с ОВЗ;
- безадресный и неперсонифицированный характер определённой части программ повышения квалификации;
- отсутствие эффективных каналов медийной коммуникации и PR-сопровождения профессии педагога, повышения престижа профессии, незначительные результаты государственной политики в этой области;
- отсутствие чёткой и объективной взаимосвязи между квалификацией (профессиональным уровнем, уровнем владения компетенциями) педагогического работника, качеством и результатами его профессиональной деятельности и оплатой труда.

Учитывая теоретические разработки по вопросу развития профессионализма педагога, приоритетной задачей методической работы является обеспечение условий для повышения педагогического мастерства учителя, как важнейшего фактора повышения качества обучения и инновационного развития образовательного учреждения, направленного на новое качество компетентностей

школьников, их конкурентоспособность и социальную успешность.

ВЫВОД: актуальность программы обусловлена необходимостью качественно иной подготовки педагога, позволяющей сочетать фундаментальность профессиональных базовых знаний с инновационностью мышления и практико-ориентированным, исследовательским подходом к разрешению конкретных образовательных проблем;

3. Цель, задачи, принципы, формы и методы реализации Программы

Цель Программы: Создание системы повышения квалификации, профессиональной компетентности педагогических работников школы способной удовлетворить потребности любого педагога с учетом потребностей школы.

Задачи:

- выявить затруднения, потребности и образовательные запросы учителей;
- обеспечить учителя необходимыми информационными и научно-методическими ресурсами;
- создать мотивационные условия, благоприятные для профессионального развития;
- организовать работу проектных групп для решения новых задач профессиональной деятельности;
- выявить, проанализировать и обеспечить распространение наиболее ценного педагогического опыта.

Также выстраиваются задачи кадровой стратегии:

- создание условий для постоянного самообразования педагога;
- создание квалифицированного ядра кадров, которые в перспективе дадут возможность эффективного развития школы;
- формирование педагогического коллектива как команды единомышленников, поскольку качество образования достигается интеграцией действий и усилий всего учительского сообщества.

Принципы Программы:

- принцип «зоны ближайшего развития» (в качестве «зоны ближайшего профессионального развития» выступает та зона, в которой педагог с помощью своих коллег, изучаемой литературы может разрешить возникшие проблемы в профессиональной деятельности)
- принцип стимулирования творческого роста педагога
- принцип непрерывности и преемственности
- принцип оптимальности (учет реальных возможностей всех участников деятельности, индивидуально-ориентированный подход к учителю, дифференцированный подход к возможностям профессионального роста, личностного развития и самореализации разных категорий педагогов)
- принцип научности и системности (соответствие условий, задач, содержания, форм, методов осуществления методической работы современным достижениям науки)
- принцип рефлексии (обратная связь, самоанализ деятельности)

Методы реализации программы:

-теоретические

- практические (анкетирование педагогов ОУ на предмет анализа ситуации, связанной с обучением и образованием состава персонала; анализ практической работы по осуществлению процесса самообразования педагогов школы)

Формы реализации программы:

- педагогические советы;
- работа школьного методического совета (МС);
- работа инициативных творческих групп и предметных методических объединений (ШМО);
- организация и проведение методических семинаров, педагогических гостиных, мастер-классов;
- индивидуальная работа с педагогами, в том числе с молодыми и вновь принятыми учителями;

- работа учителя с портфолио;
- подготовка и публикация докладов, сообщений, статей и методических разработок;
- ознакомление с опытом других школ, внедрение передового педагогического опыта;
- проведение педагогических консилиумов;
- опытная и экспериментальная работа педагогов в рамках муниципальных инновационных проектов;
- организация внутришкольного конкурса методических разработок педагогов;
- экспертиза рабочих программ педагогов;
- организация курсов и семинаров для учителей;
- доступность банков информации о накопленном педагогическом опыте и достижениях педагогической науки.

4. Функциональные обязанности участников Программы

Функции директора:

- общее руководство разработкой и реализацией Программы, организация, координация, контроль.

Функции заместителя директора по УВР:

- определение приоритетных направлений работы,
- корректировка составляющих элементов Программы,
- анализ и обобщение результатов реализации Программы. Функции руководителя методического совета:

Функции руководителя методического совета:

- организация и проведение методической работы с учителями школы через Методический совет, предметные методические объединения,
- регулирование и коррекция образовательных процессов, связанных с реализацией Программы,
- организация и проведение семинаров,
- внедрение новых эффективных способов работы с педагогическим коллективом,
- осуществление взаимосвязи со структурами, участвующими в реализации Программы. Функции Методического совета:

Функции Методического совета:

- подготовка методических рекомендаций для работы по Программе,
- определение критериев эффективности реализации Программы,
- разработка и обработка новых педагогических форм, способов и методов работы по реализации Программы.

Функции методических объединений:

- обобщение передового педагогического опыта учителей;
- диагностирование затруднений учителей и планирование работы по их преодолению,
- организация системы работы с молодыми специалистами. Функциональные обязанности учителей:

Функциональные обязанности учителей:

- обобщение и систематизация материалов и результатов собственной педагогической деятельности через анализ и самоанализ,
- повышение методической активности через выступления на педагогических советах, семинарах, методических конференциях и других мероприятиях.

5. Содержание и реализация Программы

1. Работа с педагогическими кадрами.

Цель: обеспечение современного образовательного процесса квалифицированными кадрами и развитие механизмов, способствующих росту профессионального потенциала образовательной системы школы.

Основные задачи:

- совершенствование системы непрерывного повышения квалификации педагоги-

ческих работников школы;

- повышение престижа педагогической профессии;
- социально-правовая защита педагогических кадров.

Противоречие: несоответствии уровня профессионально-педагогической подготовленности современного учителя, его личностного профессионального потенциала и требований, предъявляемых к нему в педагогической деятельности;

Подготовка педагогических кадров:

- составление перспективного плана-прогноза потребности школы в педагогических кадрах и формирование на его основе заказа на подготовку специалистов;
- организация постоянного мониторинга состояния кадрового обеспечения.

Каждый учитель должен обладать профессиональными потребностями в образовании такими как:

- профессиональное и личностное саморазвитие;
- овладение способами научного творчества, педагогического исследования, диагностической деятельности и эксперимента;
- непрерывное образование, вариативность в образовании;
- реализация актуальных и перспективных, ожидаемых и прогнозируемых образовательных потребностей;

- педагогическое мышление и рефлексия;

- педагогическое целеполагание.

В процессе профессионального роста должны совершенствоваться личностные качества педагога такие как:

- мотивация к педагогической деятельности;
- ценностные ориентации, ценностное самоопределение педагога;
- адекватная самооценка;
- эмоциональная устойчивость.

Прогнозируемый результат:

1. В ходе реализации целевой программы будут созданы условия для повышения качества кадрового потенциала образовательной системы школы, способного выполнять современные требования к содержанию учебно-воспитательного процесса.

2. Формирование команд педагогов, способных вести результативную инновационную деятельность, принимать участие в разработке инновационных проектов, в конструировании образовательных программ и их осознанной реализации.

3. Создание методической продукции: информационных банков данных; аналитических материалов и рекомендаций по совершенствованию образовательного процесса.

Программа включает в себя следующие направления деятельности:

- оптимизация вариативной системы повышения квалификации педагогических кадров,
- развитие системы поддержки молодых специалистов;
- развитие системы стимулирования успешной профессиональной деятельности и творческих инициатив педагогов;
- развитие системы социально-правовой защиты педагогических кадров.

6. Этапы реализации Программы

Задача	Основное содержание.	Практический результат
Диагностический этап сентябрь-декабрь 2025		
Создание и введение в деятельность школы Программы	Разработка диагностических карт профессионального мастерства. Проведение анкетирования, в результате которого выясняется, по каким направлениям учитель хотел бы усовершенствовать свои знания, в чем заключаются трудности в профессиональной деятельности.	- Разработка диагностических карт профессионального мастерства педагогов; проведения анкетирования; - Разработка индивидуального маршрута профессионального развития педагога.
Практический этап 2026-2028 гг.		
Реализация Программы	- Совершенствование теоретических знаний и практических навыков; - разнообразные формы позволяют передавать опыт, знакомиться с новыми технологиями воспитания, образования и развития школьников система дополнительного образования предоставляет реальные возможности для совершенствования профессионализма личности и деятельности	- Разработка рекомендаций по планированию, организации и проведению образовательной работы с детьми. - Разработка конспектов (технологических карт) мероприятий, проектов, методических пособий. - Разработка и оформление портфолио педагога в соответствии с профессиональным стандартом педагога
Аналитический этап Май 2028 г		
Анализ реализации Программы.	Объективная оценка уровня профессионализма, актуализация потенциальных способностей и активизация внутренних резервов.	Осуществление рейтинговой системы оценки качества образовательной деятельности как инструмента развития и саморазвития учителя. Определение перспектив дальнейшего повышения квалификации педагогических работников школы.

7. План мероприятий по реализации Программы

№	Этапы	Сроки
1	1. Диагностический этап Создание и введение в деятельность школы Программы повышения квалификации педагогического коллектива.	Сентябрь-декабрь 2025
2	Выявление уровня профессиональной компетентности и методической подготовки учителей через диагностику и проектирование индивидуальной методической работы (диагностика потребностей педагогических кадров в повышении своей квалификации, оценка профессиональных затруднений педагогов).	Постоянно
3	Создание рабочей группы	Декабрь 2025

4	Повышение квалификации и переподготовка кадров	По графику и по мере необходимости
1	2. Практический этап Основные направления реализации программы Отработка методов, приемов, критериев, управленческих подходов в реализации Программы	2025-2028 гг.
2	Изучение и обобщение педагогического опыта учителя, его педагогического мастерства	Ежегодно
3	Проведение проблемных, методических семинаров	Постоянно
1	3. Аналитический этап. Структура, методика и механизм управления непрерывным самообразованием и самореализацией учителя в рамках Программы.	Май 2028 г.
2	Анализ реализации Программы, проектирование деятельности педагогического коллектива школы на новом этапе развития современного образования.	Май 2028 г.
3	Обобщение и презентация опыта работы по реализации Программы, по использованию новых технологий в достижении нового качества образования.	Май 2028 г.

8. Основные мероприятия

№	Направление	Ответственные	Сроки
1.	Изучение образовательных потребностей педагогов	Зам.директора по УВР, ВР, руководители МО	Август-сентябрь (ежегодно)
2.	Перспективный план повышения квалификации	Зам.директора по УВР	Июнь (ежегодно)
3.	Разработка годовых планов	Зам.директора по УВР, ВР, руководители МО	Август (ежегодно)
4.	Повышение квалификации и переподготовка педагогических кадров	Зам.директора по УВР	2025-2028
5.	Аттестация педагогов	Зам.директора по УВР	В соответствии с графиком аттестации
6.	Участие педагогов в работе школьных методических объединениях и педагогических советах	Зам.директора по УВР, ВР, руководители МО	2025-2028
7.	Оказание профессиональной методической помощи через семинары, консультации другие виды занятий: - на базе школы; - в других образовательных учреждениях	Зам.директора по УВР, ВР, руководители МО	2025-2028
8.	Реализация существующей системы наставничества	Зам.директора по УВР, ВР, руководители МО, опытные педагоги-стажисты	Ежегодно
9.	Психологическое сопровождение вновь принятых педагогов в период адаптации	Весь педагогический коллектив	На постоянной основе

9. Реализация направлений по непрерывному развитию педагогических кадров

Содержание деятельности	Ожидаемый результат
Направление деятельности: повышение квалификации кадров	
Школа молодого педагога, реализация программы наставничества	Обеспечение преемственности в работе опытных педагогов-стажистов и молодых, вновь принятых педагогов. Изменение роли педагога в образовательном процессе: педагог-тьютор, педагог-консультант, педагог-модератор, педагог-наставник, педагог-методист.
Проведение методических и практических семинаров для педагогов с привлечением руководителей МО, творческих и проблемных групп	Усиление роли методической службы в сопровождении профессиональной деятельности педагогов, реализующих ФГОС НОО ОВЗ. Подготовка молодых кадров к реализации ФГОС НОО ОВЗ
Обучение на курсах повышения квалификации, проводимых на базе институтов повышения квалификации, учреждений дополнительного профессионального образования, стажерских площадок и т. п.	Выбор актуальных направлений курсов повышения квалификации, оказание адресной методической помощи педагогом для восполнения информационных и практических дефицитов
Постоянно действующее школьное методическое объединение педагогов в рамках реализации ФГОС НОО ОВЗ для педагогов по актуальным темам.	Рост компетентности педагогов в вопросах реализации требований ФГОС НОО ОВЗ. Осуществление непрерывного образования педагогов
Направление деятельности: информационное	
Осуществление информационной поддержки по всем направлениям педагогической деятельности	Широкий доступ к методическим материалам (использование библиотечного ресурса, ресурса школьного сайта, внутреннего банка методических разработок педагогов и пр.)
Сопровождение образовательной деятельности в формате консультирования	Оказание помощи участникам образовательного процесса в разрешении вопросов, связанных с педагогической деятельностью
Деятельность ОУ в рамках сетевого сообщества, партнерского взаимодействия и т. п.	Распространение позитивного практического опыта за пределами образовательного учреждения
Направление деятельности: проектировочное	
Проектирование современной системы управления образовательным процессом	Инновационная система управления образовательным процессом на основе партнерства, наставничества, сопровождения
Проектирование инновационных форм взаимодействия различных участников образовательной деятельности в соответствии с требованиями времени	Повышение активности участия педагогов в проектах, конкурсах, конференциях, семинарах города и области
Развитие структуры методической работы в школе	Внедрение новых форм методической работы (педагогические мастерские, круглые столы, лектории, секции по интересам и т.д.)

10. Мониторинг реализации Программы

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 сотрудников, как основы для механизма взаимосвязи новой системы оплаты труда и уровня профессиональной квалификации.

Критерии и показатели профессионального роста педагогов.

Критерии	Показатели
Вклад в собственное развитие педагога	Рост квалификации педагогических работников
	Рост профессионализма педагогов Успешное участие педагогов в профессиональных конкурсах различного уровня
Вклад в развитие учащихся	Высокое качество результатов обучения и воспитания
	Рост количества и качества достижений учащихся во внеучебной деятельности (по итогам олимпиад, конкурсов, социальных акций, участия в творческих и социальных проектах). Высокое качество результатов обучения и воспитания Рост количества и качества достижений учащихся во внеучебной деятельности (по итогам олимпиад, конкурсов, социальных акций, участия в творческих и социальных проектах).
Вклад в развитие образовательного учреждения	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

Подпрограмма 1. Школа молодого учителя: адаптации и самореализации

Цель: Создание условий для самореализации и роста профессиональной карьеры молодого специалиста.

Задачи:

1. Адресная помощь в период адаптации в коллективе.
2. Определение уровня профессиональной подготовки.
3. Выявление затруднений в педагогической практике и своевременное принятие мер по их предупреждению в дальнейшей работе.
4. Формирование творческой индивидуальности молодого учителя.

Основные направления:

1. Адаптационная работа.

- Знакомство со школой, представление молодого учителя коллективу.
- Закрепление учителя-наставника за молодым специалистом.
- Анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года).
- Выделение свободного методического дня.

2. Организация профессиональной коммуникации:

- с наставниками — оказание помощи при составлении тематических и поурочных планов, взаимопосещение уроков, совместная подготовка материалов для контрольных работ, анализ и коррекция результатов;
- с коллегами по методическому объединению;
- с администрацией.

3. Мотивация самообразования.

- Знакомство с локальными нормативными актами школы, нормативными документами РФ, Министерства образования
- Курсовая подготовка для молодых специалистов.
- Знакомство с педагогическими новинками.
- Посещение открытых уроков.
- Определение методической темы.
- Участие в работе методических семинаров.

4. Психологическая поддержка.

- создание комфортной благоприятной дружеской обстановки в коллективе
- чёткое следование Кодексу этики работников образовательного учреждения, соблюдение Положения о соблюдении педагогической этики, в том числе при общении с новыми членами коллектива.
- консультации с педагогом-психологом

Мероприятия по планированию, организации и содержанию деятельности.

1 этап (1 год работы)

Тема: Знания и умения учителя - залог творчества и успеха учащихся

№	Планируемые мероприятия	Сроки
1	Инструктаж: Нормативно-правовая база школы (программы, государственные образовательные стандарты; Устав, основные Положения, регламентирующие работу школы). Правила заполнения классного электронного журнала Как провести первое родительское собрание	август
2	Оказание помощи в разработке поурочных планов. Практическое занятие " Цель урока и его конечный результат". Изучение плана воспитательной работы школы, составление плана воспитательной работы класса.	сентябрь

3	Практические занятия: «Современный урок и его организация» «Формы и методы работы на уроке», «Нормы оценивания на уроке» Взаимопосещение уроков с последующим анализом.	октябрь
4	Практическое занятие: «Анализ урока. Анализ деятельности учителя на уроке». Самооценка, рефлексия. Организация проектной деятельности с обучающимися	ноябрь
5	Оказание помощи в работе над методической темой по самообразованию. Посещение занятий внеурочной деятельности, оказание методической помощи.	декабрь
6	Практикум: «Организация работы с мотивированными и неуспевающими учащимися» Практикум: «Домашнее задание: как, сколько, когда»	январь
7	Тренинг: Анализ педагогических ситуаций. Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций.	февраль
8	Практическое занятие: Современные образовательные технологии, их использование в учебно-воспитательном процессе.	март
8	Практическое занятие «Содержание, формы и методы работы педагога с родителями».	апрель
9	Анкетирование: оценка собственного квалификационного уровня молодым специалистом. Выступление молодого специалиста на ШМО.	май
10	Подведение итогов первого года работы. Рефлексия. Профессиональные дефициты	июнь

2 этап (2 год работы)

Тема: Самостоятельный творческий поиск.

№	Планируемые мероприятия	Сроки
1	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации. Составление рабочих программ, КТП по предмету.	август
2	Разработка индивидуального плана профессионального становления Привлечение к участию в профессиональных конкурсах (Педагогический дебют)	сентябрь
3	Как провести эффективное занятие. Секреты мастерства. Подготовка открытого урока	октябрь
4	Подготовка к аттестации, самоанализ деятельности по критериям. План устранения дефицитов	ноябрь
5	Составление копилки интересных уроков.	декабрь
6	Выбор методической темы. Составление плана работы над темой самообразования.	январь
7	Имидж современного педагога. Педагогическая ситуация.	февраль
8	Динамика роста профессионализма молодого учителя – участие в предметных декадах. Подготовка открытого урока и занятия	март
9	Эмоциональная стрессоустойчивость молодого учителя Подготовка выступлений на педсовете	апрель
10	Динамика роста профессионализма молодого специалиста: -курсовая переподготовка -выступления-презентации на методических объединениях -подготовка методических наработок.	январь - май
11	Аттестация на первую квалификационную категорию Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. Требования к квалификации педагогических работников.	май

12	Подведение итогов второго года работы. Рефлексия. Профессиональные дефициты	июнь
----	---	------

3 этап (3 год работы)

Тема: Становление педагога. Индивидуальный стиль

№	Планируемые мероприятия	Срок исполнения.
1	-Анализ изменений в программах, учебных планах, нормативных документах к началу учебного года.	август
2	- Корректировка индивидуального плана профессионального становления - План восполнения дефицитов в педагогической деятельности - Информационные технологии в учебной деятельности. Создание программного продукта.	сентябрь
3	- Система нестандартных уроков, нестандартные уроки в планах методической работы. - Отчёт по методической теме	октябрь
4	- Разнообразие методов и форм внеклассной работы по предмету. Система работы с одаренными детьми.	ноябрь
5	- Разнообразие методов и форм коррекционной работы Система работы со слабоуспевающими детьми	декабрь
6	Практическое занятие «Анализ учителем особенностей индивидуального стиля своей деятельности»	январь
7	Организация работы учителя по достижению уровня умений и навыков, заложенных в модели выпускника школы.	февраль
8	Проведение открытого урока (мероприятия) для коллег	март
9	Участие в дне открытых дверей для родителей, презентация собственного опыта, занятия для детей	апрель
10	Участие молодого учителя в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях	в течение года

Ожидаемые результаты

Планируемыми результатами программы работы с молодыми специалистами и вновь принятыми педагогами будут:

- закрепление новых членов в педагогическом коллективе;
- подготовка педагогов к профессиональной деятельности;
- совершенствование системы научно-методической работы школы;
- повышение качества образования;
- повышение уровня аналитической культуры всех участников процесса образования.

**Подпрограмма 2.
Программа организации наставничества в ГБОУ СО «ЕШИ № 6»**

Цель:

Адаптация молодых специалистов и опытных педагогов, вновь принятых в учреждение, их самоутверждение, профессиональное становление.

Задачи:

- Обеспечивать развитие школы - интерната, формирование педагогической системы, профессионального стиля учреждения.
- Обобщать передовой опыта, апробация и внедрение в работу молодых специалистов современных образовательных технологий.
- Развитие отношений сотрудничества и взаимодействия между вновь принятыми специалистами и педагогами школы-интерната.
- Организация и проведение научно-методической работы по проблемам современного образования, проведение педагогических советов, семинаров конференций и др. с привлечением интеллектуально-го потенциала молодых учителей.

Основные виды деятельности:

- Организация помощи начинающим педагогам в овладении педагогическим мастерством через изучение опыта лучших педагогов школы.
- Проведение опытными педагогами «Мастер-классов» и открытых уроков.
- Привлечение молодых специалистов к подготовке и организации педсоветов, семинаров, конференций, к работе методических объединений.
- Взаимопосещение уроков.
- Отслеживание результатов работы молодого учителя.
- Организация разработки молодыми специалистами дидактического материала, электронных учебных материалов и др.

Мероприятие	Сроки	Ответственные
Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества	Ежегодно Август – сентябрь	Директор
Встреча с педагогическим коллективом образовательной организации с информированием о реализуемой программе наставничества	Ежегодно август	Заместители директора по УВР, ВР
Проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных участников программы.	Ежегодно август	Куратор программы
Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Ежегодно август	Куратор программы
Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением педагога - психолога). Формирование базы наставников.	Ежегодно август	Заместители директора по УВР, ВР
Обучение наставников	Ежегодно август	Куратор программы
Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых	Ежегодно	Заместители ди-

(молодые педагоги) от третьих лиц: педагог - психолог, социальный педагог, педагог – библиотекарь, заместители директора. Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых	август	ректора по УВР, ВР, руководители МО
Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества	Ежегодно август	Куратор программы
Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Ежегодно Август - сентябрь	Куратор программы
Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых.	Ежегодно август	Заместители директора по УВР, ВР
Организация групповой встречи наставников и наставляемых, анкетирование. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары	Ежегодно август	Заместители директора по УВР, ВР
Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением директора ОО	Ежегодно август	Директор ОО. Куратор программы
Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого	Ежегодно август	Заместители директора по УВР, ВР
Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого	Ежегодно август	Заместители директора по УВР, ВР
Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	Ежегодно 1 раз в месяц	Куратор программы
Регулярные встречи наставника и наставляемого	Ежегодно по плану	Куратор программы
Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества	Ежегодно 2 раза в год	Заместители директора по УВР, ВР Л
Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	Ежегодно Август	Заместители директора по УВР, ВР
Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых	Ежегодно	Куратор программы
Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	Ежегодно Май - июнь	Куратор программы
Подведение итогов программы наставничества и стимулирование лучших наставников	Ежегодно Июнь - август	Директор ОО
Проведение мониторинга качества реализации программы	Ежегодно	Куратор про-

наставничества	2 раза в год	граммы
Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников	Ежегодно май	Заместители директора по УВР, ВР
Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы	Ежегодно Июнь - август	Ответственный за размещение информации на школьном сайте
Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайте ГБОУ СО «ЕШИ № 6»	Ежегодно Июнь - август	Ответственный за размещение информации на школьном сайте
Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	Ежегодно Июнь - август	Куратор программы

Оценка эффективности Подпрограммы

Показатели эффективности внедрения Программы наставничества

- соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;
- оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;
- соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
- наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности;
- логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
- положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

в части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации:

- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
- уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;
- заинтересованность и включенность родителей или лиц их замещающих;
- уровень удовлетворенности родителей или лиц их замещающих наставнической деятельностью и успехами их ребенка.

относительно изменений в личности наставляемого-участника программы наставничества в образовательной организации критериями динамики развития наставляемых могут выступать:

- улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;
- нормализация уровня тревожности; оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;
- повышение уровня самооценки наставляемого;
- повышение уровня позитивного отношения к учебе;
- активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
- повышение уровня осведомленности о различных профессиях, выбор направления профессиональной деятельности;
- степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в повседневной жизни, активная гражданская позиция.

Мониторинг в наставнической деятельности понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности.

Организация систематического мониторинга наставнической деятельности даёт чётко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также, какова динамика развития наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из 2 основных этапов:

- 1) качество реализации программы наставничества;
- 2) мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительная динамика образовательных результатов.

Мониторинг процесса реализации программы наставничества

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценка) качества реализуемой программы наставничества, сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп наставник-наставляемый. Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели и задачи

Мониторинг процесса реализации программ наставничества направлен на 2 ключевые цели:

1. Оценка качества реализуемой программы наставничества
2. Оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри учебного заведения и сотрудничающих с ним организаций/индивидов

Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить: сбор обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования); обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника; контроль за процессом наставничества; описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого; определение условий эффективного наставничества; контроль показателей социального и профессионального благополучия; анализ динамики качественных и количественных изменений.

Ожидаемые результаты

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы.

Среди оцениваемых результатов:

- сильные и слабые стороны программы наставничества;
- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- процент посещения творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;
- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения и совместно с представителем предприятий;
- процент учеников, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- количество выпускников средней школы или ПОО, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях;
- количество учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к обществу благодарных выпускников;
- число студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления;
- количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Второй этап Мониторинга влияния программы на всех участников

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с

учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар наставник-наставляемый.

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества и второй - по итогам прохождения программы. Соответственно все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели и задачи

Мониторинг программ наставничества направлен на 3 ключевые цели:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.
3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования пар наставник-наставляемый.

Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить: взаимную заинтересованность сторон; научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника; экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника; определение условий эффективного наставничества; анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами. Сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой программы.

Ожидаемые результаты

Результатом мониторинга является оценка и динамика:

- развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности;
- уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации;
- качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

Все это позволит увидеть, как повлияла программа наставничества на участников, и спрогнозировать их дальнейшее развитие. Другим результатом мониторинга будут данные анализа и внесенные на их основании корректировки в рекомендации наиболее целесообразного объединения участников в пары наставник-наставляемый.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 669156940959655819463310575184336563501118402768

Владелец Сидлярчук Екатерина Евгеньевна

Действителен с 14.01.2025 по 14.01.2026