

**Муниципальный проект
«Путь к профессиональному совершенству»**

Раздел I. Паспорт проекта

Наименование проекта	
Должностное лицо, утвердившее проект, реквизиты соответствующего нормативного акта	Начальник Управления образования администрации Прокопьевского муниципального района (приказ Управления образования от 31.08.2018 № 531/1 «Об утверждении муниципальных проектов»)
Основные разработчики проекта	Швабауэр Н.В., заведующий отделом методического сопровождения образовательного процесса МКУ «Организационно-координационный отдел управления образования».
Исполнители проекта	Управление образования администрации Прокопьевского муниципального района МКУ «Организационно-координационный отдел управления образования» Образовательные учреждения Прокопьевского муниципального района Социальные партнеры (ГОУ ДПО(ПК)С КРИПКиПРО)
Основная идея проекта	Обеспечение доступности качественного образования, отвечающего запросам населения и перспективным задачам инновационного социально-ориентированного развития Прокопьевского муниципального района за счёт повышения педагогического и ресурсного потенциала образовательных учреждений района
Цель проекта	Создать условия, способствующие росту профессиональной компетентности педагогических работников образовательных учреждений района.
Основные задачи проекта	<ol style="list-style-type: none">1. Создать систему научно-методического обеспечения инновационного развития образовательного учреждения.2. Подготовить программу повышения компетентности педагогов в области совершенствования их педагогического мастерства.3. Способствовать формированию психолого-педагогической компетенции классного руководителя.4. Способствовать повышению уровня профессионального мастерства молодых учителей.5. Обеспечить мягкую адаптацию молодых специалистов в школьной среде.6. Обеспечить преемственность опыта поколений.

Срок реализации проекта	2018-2021 годы
Ожидаемые конечные результаты проекта	Соответствие педагогического коллектива требованиям профстандарта «Педагог»
Возможные риски	<p>1. Низкая мотивация педагогов на саморазвитие и самообразование.</p> <p>2. Формальный подход к повышению профессиональной компетентности через курсовую подготовку. Отсутствие личной заинтересованности педагогов в профессиональном росте.</p> <p>3. «Психологическое сопротивление» нововведениям со стороны «возрастного» педагогического коллектива (20% от числа всех педагогов района).</p> <p>4. Нехватка учителей – предметников, многократное внутреннее совмещение учителями по должностям и внутри одной должности</p>

Раздел II. Актуальность разработки проекта с кратким анализом достигнутых результатов в данном направлении.

Актуальность разработки данного проекта объясняется проблемой снижения квалификации педагогов из-за быстрого устаревания профессиональных знаний. Также стремительная технологизация системы образования требуют от учителя овладения новыми знаниями и компетенциями. Планового повышения квалификации (один раз в три года) педагогу уже недостаточно для качественного выполнения своей профессиональной деятельности. В основе профессионального совершенствования и роста лежит принцип саморазвития.

Непрерывность образования педагога современной школы становится необходимым условием профессиональной самореализации учителя, продуктивной педагогической деятельности, формирования высокого уровня мастерства учителя.

Таким образом, актуальность данного проекта состоит в том, что он освещает пути научно-методического сопровождения педагогов района в их непрерывном профессиональном развитии с учетом инновационных подходов в образовании.

Раздел III. Условия реализации проекта (материально-технические, кадровые, финансовые)

Материально-технические:

- 1) Оснащенность кабинетов учителей компьютерами с выходом в Интернет;
- 2) Обеспеченность научно-методической литературой.

Кадровые условия:

- 1) Педагогические и руководящие работники учреждений района, имеющие опыт эффективной работы (привлечение их с целью распространения опыта).
- 2) Привлечение научно-педагогических кадров социальных партнеров (ГОУ ДПО(ПК)С КРИПКиПРО).

Финансовые условия:

- 1) финансовые средства областного (образовательная субвенция на плановое повышение квалификации) и местного бюджетов.

Раздел IV. Мероприятия проекта (план мероприятий с указанием конкретных сроков исполнения, ответственных организаторов и исполнителей, «дорожная карта» с показателями ожидаемых результатов по годам - 2019, 2020, 2021).

Мероприятия	Ответственные исполнители	Сроки реализации	Результат
1. Совершенствование форм методической работы по сопровождению педагогов. Организация открытых уроков, мастер-классов, презентация опыта работы педагогов.	МКУ «Организационно-координационный отдел управления образования»	Постоянно	Повышение уровня профессиональной компетентности управленческих и методических кадров МКУ «ОКО УО», что позволит эффективнее управлять образовательными учреждениями района, оказывать качественную профессиональную методическую помощь педагогам.
2. Организация муниципальной сертификации.	Управление образования	Сентябрь – май ежегодно	Повышение уровня профессиональной компетентности педагогов окажет положительное влияние на уровень качества знаний учащихся.

<p>3. Проведение конференции педагогов «Качество современного образования: традиции, инновации, опыт реализации».</p>	<p>МКУ «Организационно-координационный отдел управления образования»</p>	<p>Ежегодно в апреле</p>	<p>Систематизация, обобщение и распространение лучшего педагогического опыта положительно скажется на качестве образования района</p>
<p>4. Учреждение конкурсов профессионального мастерства на муниципальном уровне «Педагогический дебют» (для молодых специалистов), «Педагог-инноватор», «Педагог-мастер» (для педагогов-наставников), «Лучший учитель-предметник», «Мой лучший урок».</p>	<p>Управление образования</p>	<p>Ежегодно по графику</p>	<p>Стимулирование лучших педагогов района даст толчок к дальнейшему их росту и профессиональному совершенствованию.</p>
<p>5. Участие во всероссийском конкурсе руководителей «Директор года».</p>	<p>Управление образования</p>	<p>С 2019 года</p>	
<p>6. Организация работы по формированию кадрового резерва.</p>	<p>Управление образования</p>	<p>Август-сентябрь, (ежегодно)</p>	<p>Позволит обеспечить преемственность управленческих кадров, предотвратить кризисные ситуации в учреждении в случае ухода руководителя.</p>
<p>7. Организация работы Школы молодого руководителя.</p>	<p>Управление образования</p>	<p>Сентябрь, 2018</p>	<p>Обеспечит подготовку управленческих кадров на более высоком профессиональном уровне.</p>
<p>8. Организация и проведение практико-ориентированных семинаров для руководителей.</p>	<p>МКУ «Организационно-координационный отдел управления образования»</p>	<p>Ежегодно 1 раз в четверть</p>	<p>Позволит повысить уровень эффективности управления учреждением.</p>

<p>9. Обеспечение повышения квалификации педагогов по программам «Организация инклюзивного образования в образовательных учреждениях».</p>	<p>Управление образования</p>	<p>Сентябрь - май, ежегодно</p>	<p>Будет наработана нормативно-правовая база и методические рекомендации по реализации данных направлений. Будут созданы условия для обучения учащихся с разными образовательными потребностями, в том числе детей с ОВЗ.</p>
<p>10. Обеспечение повышения квалификации педагогов по направлениям их профессиональной деятельности</p>	<p>Управление образования</p>	<p>Сентябрь - май, ежегодно</p>	<p>Позволит обеспечить непрерывное профессиональное образование педагогов</p>
<p>11. Корректировка показателей оценочного листа руководящих и педагогических работников.</p>	<p>Управление образования</p>	<p>декабрь, июнь (ежегодно)</p>	<p>Повысится уровень ответственности руководителей и педагогов за качество результатов обучения.</p>
<p>12. Организация работы районной Школы молодого учителя.</p>	<p>МКУ «Организационно-координационный отдел управления образования»</p>	<p>Ежегодно по графику</p>	<p>Повышение профессионального мастерства молодых учителей. Обеспечит мягкую адаптацию молодых специалистов в школьной среде.</p>
<p>13. Закрепление наставников за каждым молодым специалистом</p>	<p>МКУ «Организационно-координационный отдел управления образования»</p>	<p>Август (ежегодно)</p>	<p>Обеспечение преемственности опыта поколений.</p>

Раздел V. Механизм реализации проекта. Ожидаемые конечные результаты. Возможные риски. Критерии оценки эффективности реализации проекта.

Механизм реализации проекта:

- 1) разработка нормативно-правовой документации (положения, приказы, система мониторинга);
- 2) Организация мониторинга типичных профессиональных затруднений;
- 3) Разработка педагогами индивидуальных образовательных маршрутов (для самообразования);
- 4) Стимулирование системы наставничества.
- 5) Развитие конкурсного движения как фактора саморазвития педагога.

Ожидаемые конечные результаты:

- 1) Повышение уровня готовности кадров к работе в инновационном режиме;
- 2) Мотивационная готовность и практическая ориентация учителя на инновационные процессы и использование современных образовательных технологий;
- 3) Соответствие педагогических работников района требованиям профстандарта «Педагог»
- 4) Повышения качества образования.

Критерии оценки эффективности реализации проекта:

- 1) Наличие дифференцированной системы методической поддержки педагогов;
- 2) Высокий уровень психолого-педагогической компетентности педагогов (на основе методик оценивания).
- 3) Высокая степень активности педагогов в направлении саморазвития (публикации, посещение обучающих семинаров, тренингов и т.д).
- 4) Повышение доли аттестованных и сертифицированных педагогов.

Возможные риски:

Риски	Пути их преодоления
«Психологическое сопротивление» нововведениям со стороны «возрастного» педагогического коллектива	Привлечение «возрастных» педагогов к работе в условиях стремительной модернизации образования через систему наставничества и акцентирования их сопричастности к успехам более молодых

(20% от числа всех педагогов района).	педагогов (мотивация «Быть нужным!»)
Нехватка учителей – предметников, многократное внутреннее совмещение учителями по должностям и внутри одной должности	<p>1. Индивидуальная работа с выпускниками КемГУ, педагогических колледжей Кемеровской области, особо с уроженцами района.</p> <p>2. Привлечение студентов педагогических вузов и ссузов области, начиная с 3-го курса, на практику, затем на работу. Во время практики обеспечение комфортных условий.</p>
Низкая мотивация педагогов на саморазвитие и самообразование.	Использование интерактивных, деятельностных методов методической работы, повышающих заинтересованность педагогов в нововведениях, привлечение «инертных» педагогов к коллективным мероприятиям.
Формальный подход к повышению профессиональной компетентности через курсовую подготовку. Отсутствие личной заинтересованности педагогов в профессиональном росте.	