

Принято:
Педагогический совет
протокол № 1
от «20» января 2026 года



Дорожная карта по развитию педагогических кадров МУДО «Волжский экологический центр» на 2026-2027 гг.

Основанием для разработки Дорожной карты стали:

- Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 № 197-ФЗ,
- Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 г.
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 г. № Р-145 «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».
- Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций».
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. №3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста».

Реализация Дорожной карты по развитию педагогических кадров МУДО «Волжский экологический центр» на 2026-2027 гг. должна обеспечить повышение профессионального уровня дополнительного образования в целом и педагогических работников в частности.

1	ЦЕЛЬ	Создание системы методического сопровождения непрерывного профессионального развития педагогов МУДО «ВЭЦ» посредством развития системы мониторинга уровня профессионального мастерства, системы наставничества педагогов. Закрепление молодых педагогов в образовательных учреждениях. Снижение кадрового дефицита в ОУ, уменьшение вакансий педагогических должностей
2	Задачи	<ul style="list-style-type: none">- Выявление профессионального дефицита педагогических работников.<ul style="list-style-type: none">- Повышение профессионального мастерства педагогических работников.- Поддержка молодых педагогов /реализации программ

2	Задачи	<p>наставничества педагогических работников.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Организация сетевого взаимодействия педагогов. - Выявление кадровых потребностей в образовательной организации. - Осуществление методического сопровождения педагогических работников. - Создание условий для саморазвития педагогических работников.
3	<p>Ожидаемый результат.</p> <p>Показатели реализации дорожной карты</p>	<p>Наличие эффективной системы научно-методического сопровождения непрерывного профессионального развития педагогов муниципального образования, позитивная динамика результатов диагностики методических компетенций педагогов, рост базы данных о наставниках, об обобщении педагогического опыта, увеличение числа участников сетевых сообществ педагогов.</p> <ul style="list-style-type: none"> - количество педагогов, имеющих профессиональные затруднения; - количество педагогов, прошедших курсы повышения квалификации по индивидуальным маршрутам. <p>по повышению профессионального мастерства педагогических работников:</p> <ul style="list-style-type: none"> - количество педагогических и руководящих работников, освоивших программы дополнительного профессионального образования раз в три года от общего количества педагогических и руководящих работников; - численность педагогических и руководящих работников общеобразовательных организаций, прошедших повышение квалификации по персонифицированным программам профессионального роста; - численность педагогических работников, принявших участие в процедуре оценки предметных и методических компетенций; - количество педагогов, имеющих высшее педагогическое образование; - количество педагогов, имеющих 1 и высшую квалификационную категорию; - количество педагогов, принявших участие в конкурсах педагогического мастерства; <p>по осуществлению методической поддержки молодых педагогов/ по реализации системы наставничества:</p> <ul style="list-style-type: none"> - количество молодых педагогов в возрасте до 35 лет и имеющих стаж работы до 3-х лет; - количество педагогов, охваченных мероприятиями по поддержке молодых педагогов, от общего количества молодых педагогов; - количество молодых педагогов, оставшихся в профессии (образовательном учреждении) после 3 –х лет стажа работы; - количество молодых педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства; <p>по реализации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне:</p> <p>количество педагогов, прошедших процедуру обобщения передового педагогического опыта на уровне не ниже</p>

		<p>муниципального;</p> <ul style="list-style-type: none"> - количество педагогов, охваченных участием в педагогических сообществах. <p>по выявлению кадровых потребностей в образовательной организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - количество вакансий на учебный год; - количество закрытых вакансий; - количество работников, прошедших профессиональную переподготовку на педагогические специальности; - количество педагогов – внешних совместителей; - количество педагогов в возрасте пенсионного возраста (60+)
4	Источники информации	<ul style="list-style-type: none"> • Отчеты о самообследовании ОУ. • анализ и заявка на прохождение КПК педагогическими и руководящими работниками; • Данные по результатам прохождения оценки методических и предметных компетенций педагогов; • Данные по проведенным диагностикам профессиональных дефицитов.
5	Мониторинг	<p>по учету педагогических работников:</p> <ul style="list-style-type: none"> • прошедших диагностику профессиональных дефицитов по направлениям; • по повышению профессионального мастерства педагогических работников; • по осуществлению методической поддержки молодых педагогов/ по реализации системы наставничества; • по реализации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне; • по выявлению кадровой потребности в образовательной организации.
6	<p>Анализ.</p> <p>Адресные рекомендации</p>	<p>Анализ, аналитические отчеты по выполнению дорожной карты, мониторинга проведенных исследований.</p> <p>Адресные рекомендации и аналитические материалы размещаются на вкладке сайта ОО, доводятся до педагогов в индивидуальном порядке.</p>
7	Меры. мероприятия	<ul style="list-style-type: none"> • Мероприятия по информированию педагогического сообщества о новых тенденциях в сфере образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников. • Конкурсы профессионального мастерства педагогических работников. • Мероприятия, направленные на повышение качества научно-методического сопровождения педагогических работников. • Организация методической работы с педагогическими работниками на основе результатов различных оценочных процедур оценки качества подготовки обучающихся. • Принятие мер, направленных на помощь молодым педагогам, в том числе на развитие системы наставничества. • Принятие мер, направленных на устранение кадрового дефицита в образовательных организациях.
8	Управленческие решения	<ul style="list-style-type: none"> • информационно-разъяснительная работа по вопросам методического сопровождения непрерывного

		профессионального развития педагогов ОО. • приказы ОО о проведении и результатах мероприятий. • протоколы посещения и анализа занятий педагогов.
9	Анализ эффективности принятых мер.	Анализ эффективности проведенных мероприятий, принятых мер и управленческих решений. • онлайн и офлайн совещания; • конференции; • совещания со специалистами и педагогами.

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ
Дорожной карты по развитию педагогических кадров
МУДО «Волжский экологический центр» на 2026-2027 гг.

№	Мероприятия	Сроки исполнения	Ответственный за исполнение	Результат
1.1	- Разработка и утверждение Дорожной карты по развитию педагогических кадров МУДО «Волжский экологический центр» на 2024-2027 гг.	Январь 2026 г	Маркина Ю.С. Яндимирова А.М.	Приказ об утверждении: 1).Дорожной карты по развитию педагогических кадров МУДО «Волжский экологический центр» на 2026-2027 г.г; 2). Дорожной карты профессионального развития молодого педагога дополнительного образования МУДО «ВЭЦ» на _____ учебный год
1.2	Разработка и утверждение пакета документов: - Пути развития профессиональной компетентности педагога. - Перечень процедур оценки системы организации обеспечения профессионального развития педагогических работников; - программа профессионального развития молодого педагога.	2026-2027 гг.	Маркина Ю.С. Яндимирова А.М.	Методические рекомендации: - о педагогическом мониторинге в дополнительном образовании (Приложение 1). - Методика экспертной оценки деятельности педагога дополнительного образования (Приложение 2) - Дорожная карта профессионального развития молодого педагога дополнительного образования (ФИО) на 2026-

				2027 гг. (Приложение 3)
2. 1	<p><i>Показатели. Методы сбора информации.</i></p> <p>Разработка и утверждение системы показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников</p> <ul style="list-style-type: none"> • по повышению профессионального мастерства педагогических работников; • по осуществлению методической поддержки молодых педагогов/ по реализации системы наставничества: • по реализации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне; • по выявлению кадровой потребности педагогов в образовательной организации. 	Январь – март 2026 г.	Маркина Ю.С. Яндимирова А.М.	Приложение 1,2,3
2.2	Описание методов сбора информации по оценке качества дополнительного профессионального образования педагогических работников	Март 2026	Маркина Ю.С.	Описание методов сбора информации по показателям
3	<p><i>Мониторинг обеспечения профессионального развития педагогических работников по показателям.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • по повышению профессионального мастерства педагогических работников. • по осуществлению методической поддержки молодых педагогов/ по реализации системы наставничества; • по реализации сетевого взаимодействия педагогов 	2026-2027гг Ежегодно по окончании года.	Администрация	<p>Показатели мониторинга обеспечения профессионального развития педагогических работников.</p> <p>(Приложение 4)</p>

	(методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне. • по выявлению кадровой потребности в образовательной организации.			
4.	<i>Анализ. Адресные рекомендации.</i> Подготовка аналитических отчетов по результатам каждой оценочной процедуры.	2026-2027гг 1 раз в полугодие	. Маркина Ю.С Яндимирова А.М Тухватуллина Ф.Г.	Аналитические отчеты по результатам оценочных процедур: • по повышению профессионального мастерства педагогических работников; • по осуществлению методической поддержки молодых педагогов/ по реализации системы наставничества: • по реализации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне; • по выявлению кадровой потребности в ОО.
4.2.	Подготовка комплексного, кластерного анализа по результатам нескольких оценочных процедур .	2026-2027гг ежегодно	Маркина Ю.С Яндимирова А.М	Комплексный, кластерный анализ по результатам нескольких оценочных процедур: • По повышению профессионального мастерства педагогических работников; • По осуществлению методической поддержки молодых педагогов/ по реализации системы

				наставничества: • По реализации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне; • По выявлению кадровой потребности в образовательной организации.
4.3.	Разработка адресных рекомендаций по итогам результатов мониторинга показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников (размещение на сайтах отдела образования, ОУ, самоанализы, направление рекомендаций участникам образовательных отношений).	2026-2027гг ежеквартально	Маркина Ю.С Яндимирова А.М Тухватуллина Ф.Г.	- Адресные, в том числе методические и иные материалы, разработанные с учетом анализа результатов мониторинга показателей. - Наличие индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогов. (Приложение 3)
5.1.	Мероприятия по информированию педагогического сообщества о новых тенденциях в сфере образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников	2026-2027гг согласно графика	Администрация.	Ознакомление с письмами в ОО об изменениях в законодательстве. Обновление в нормативной и локальной базе документооборота в ОУ.
5.2.	Организация участия в конкурсах профессионального мастерства педагогических работников: «Сердце отдаю детям», «Педагогический дебют», «Ярмарка педагогических находок». «Педагог-педагогу» и др.	2026-2027гг ежегодно	Маркина Ю.С Яндимирова А.М	Ознакомление с Приказом отдела образования об организации и проведении профессиональных конкурсов для педагогов и Положениями о проведении конкурсов профмастерства.

				Издание собственного приказа.
5.3	Организация методической работы с педагогическими работниками на основе результатов различных оценочных процедур оценки качества подготовки обучающихся.	2026-2027гг	Методическая служба	- Методические рекомендации - по итогам посещения занятий в Протоколах посещения и анализа занятий педагогов. -карты индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогов. -привлечение специалистов для проведения тренингов, направленных на саморазвитие педагога.
5.4	Принятие мер, направленных на помощь молодым педагогам, в том числе на развитие системы наставничества.	2026-2027гг постоянно	Маркина Ю.С. Гурьянова И.В. (председатель профкома)	Привлечение молодых специалистов в работу муниципальную «Школы молодого педагога».
6. 1	<i>Анализ эффективности принятых мер.</i> Совещания по анализу эффективности принятых мер по каждой оценочной процедуре системы обеспечения профессионального развития педагогических работников 2024-2027гг.	2026-2027гг ежегодно	администрация	Протокола совещания

Методические рекомендации о педагогическом мониторинге в дополнительном образовании

1.Общие понятия.

Понятие «мониторинг» происходит от лат. monitor – напоминающий, наблюдающий. Первоначально данный термин активно использовался в экологии. В последнее время данный термин приобрел более широкий смысл. Этим термином обозначается **постоянное наблюдение за каким-либо процессом с целью выявления его соответствия желаемому результату или первоначальным предположениям.** (наблюдение за образовательным процессом с целью выявления качества знания) Сегодня мониторинг активно эксплуатируется в других науках, в том числе в педагогике и психологии.

Мониторинг используется в тех случаях, когда в построении какого-либо процесса необходимо постоянно **отслеживать** происходящие в реальной предметной среде явления с тем, чтобы включать результаты текущих наблюдений в процесс управления.

Понятие «мониторинг» близко к таким общенаучным педагогическим и психологическим понятиям, как «обратная связь», «рефлексия», «контроль», «аттестация», однако, по мнению Э.Ф. Зеера, все эти понятия являются отдельными элементами мониторинга или его частными случаями.

Управление педагогической системой и качеством образования требует определенной системы информации. Создать ее можно на основе мониторинга.

2. Целевые установки и аспекты мониторинга.

Мониторинг- это постоянно организованное наблюдение за каким-либо процессом с целью сопоставления последовательно сменяющих друг друга состояний с ожидаемыми результатами, отслеживание хода каких-либо процессов по чётко определённым показателям.

Аспекты мониторинга:

- качество образования и воспитания,
- образовательные потребности учащихся и родителей,
- результативность учебно- воспитательного процесса,
- инновационная и экспериментальная деятельность,
- эффективность и результативность образовательных программ и т.д.

3. Виды и разновидности педагогического мониторинга.

Виды мониторинга: социологический, психологический, педагогический, образовательный, медицинский и т.д.

Разновидности педагогического мониторинга:

- **дидактический** /отслеживание различных сторон учебно- воспитательного процесса/,
- **воспитательный** /слежение за различными сторонами воспитательного процесса/,
- **управленческий** /отслеживание характера взаимоотношений на различных уровнях: руководитель- педагогический коллектив, руководитель-родители, руководитель- внешняя среда/, · социально- психологический: отслеживание должностных отношений, психологической атмосферы педагогического коллектива, родителей, детей,
- **медицинский** /отслеживание состояния здоровья детей, использование здоровьесберегающих технологий/.

Педагогический мониторинг включает следующие направления: · диагностика учебно- программной документации, · диагностика эффективности педагогической деятельности, · диагностика уровня образования учащихся, · диагностика развития личности учащихся.

Способы мониторинга: · текущее наблюдение, · тестирование, · анализ результатов учебной деятельности, · оценка и самооценка и т. д.

4. Этапы мониторинга и их оформление.

Этапы мониторинга:

- стартовая диагностика /обзор первичной информации/, · прогнозирование /описание ожидаемых результатов/,
- промежуточная диагностика,
- коррекция /разработка и внедрение коррекционных мероприятий/,
- итоговая диагностика,
- оценка результатов.

Этапы диагностической деятельности педагога д/о:

- определение объекта, цели и задач диагностики,
- подбор и освоение диагностической методики,
- обработка полученных материалов, результатов,
- выработка и формулировка педагогического диагноза объекта исследования и причина, вызывающая данное состояние,
- выработка и формулировка
- выработка коррекционных мер в форме определённого плана воздействий на объект с целью приведения его в желаемое состояние.

Оформление результатов мониторинга:

педагогического прогноза, тенденций развития данного объекта,

- сводные таблицы,
- диаграммы,
- анализ,
- информационные листы,
- план коррекционной работы и т.д.

При организации и проведении мониторинга качества образовательно- воспитательного процесса в ОО ДО особая роль отводится диагностике, что позволяет получить объективные данные об уровне воспитанности, развития

и обученности учащегося.
В учреждении дополнительного образования детей комплексная диагностика качества образования включает в себя три основных аспекта: дидактический, методический и психологический.

Дидактический аспект результативности включает в себя работу по двум направлениям: диагностика обученности и диагностика обучаемости.

- *Обученность* – это последствия обучения, достигнутые результаты, т.е. результаты диагностирования уровня реализации намеченной цели. Принципами диагностирования обученности являются объективность, систематичность и наглядность.

- *Обучаемость* предполагает измерение качества деятельности обучаемых в процессе обучения.

Методический аспект включает в себя анализ и оценку качества реализации образовательных программ, на основании которых осуществляется образовательно-воспитательный процесс в учреждении.

Психологический аспект включает: повышение уровня социально-психологической адаптации детей, повышение коммуникабельности, креативности.

В свете выделенных аспектов мониторинг образовательно-воспитательного процесса проводится по трем направлениям: **развитие, воспитание, обучение**. В зависимости от задач производится и выбор диагностического инструментария: тестирование, анкетирование, педагогическое наблюдение, отчеты и др. Важнейшим условием повышения эффективности образовательно-воспитательного процесса в системе дополнительного образования детей, совершенствования процесса обучения является систематический анализ объективных данных о состоянии результатов воспитания, развития и обучения. Анализ полученных образовательных результатов позволяет судить о достижении целей. Путь анализа лежит через выявление проблем как разрывов между требуемыми и реальными результатами, поиск их главнейших причин и построение стратегии, гарантирующей их устранение и продвижение вперед. Анализ ключевых проблем в детских объединениях ведется от конца (т.е. результатов как следствий) к началу (т.е. к процессам и условиям как причинам).

5. Обученность - как показатель качества образовательного процесса.

Система диагностики обученности включает в себя:

1.Предварительное выявление уровня знаний, умений, навыков обучающихся.

2.Текущая проверка в процессе обучения, при этом диагностируется уровень отдельных элементов программы.

3. Повторная проверка – параллельно с изучением нового материала идет повторение пройденного материала.

4. Периодическая проверка знаний, умений, навыков в форме анкетирования, выполнения творческих заданий, работ, участия в конкурсах, квн, конференций согласно дополнительной общеобразовательной программе по целому разделу курса для наблюдения за усвоением взаимосвязей между структурными элементами образовательной программы, изучавшимися в разных частях курса.

5. Итоговая проверка и учет полученных обучающимися знаний, умений, навыков проводится в конце обучения по образовательной программе.

Отслеживанию подлежат следующие *показатели*:

–изменения наполняемости детского объединения, показывающие динамику изменения заинтересованности детей на обучение по каждому виду образовательной деятельности (косвенный показатель);

-посещаемость детьми занятий творческого объединения;

–количество обучающихся, участвующих в выставках, конкурсах, фестивалях, результаты участия по итогам последних лет (прямой показатель);

–творческие отчеты, конкурсы, выставки, поставленные спектакли и т.д., оценка педагогов по качеству выполненной работы (прямой показатель);

- результивность участия в конкурсных мероприятиях;

–мнение родителей о качестве образования, полученном их детьми в стенах учреждения дополнительного образования детей (прямой показатель).

6. Выводы.

Таким образом, мониторинг в образовательном учреждении можно определить, как систему организации сбора, хранения, обработки и распространения информации о деятельности педагогической системы, обеспечивающую непрерывное отслеживание за ее состоянием и прогнозированием развития. Мониторинг в той или иной мере существовал в системе общего и дополнительного образования всегда. Это и контрольные работы, и экзамены, и проверки. Однако опыт показывает, что все эти формы традиционного мониторинга сегодня становятся недостаточно эффективными.

Организация и проведение мониторинга в учреждении дополнительного образования детей – это процесс непрерывного научно-обоснованного, диагностико-прогностического отслеживания за состоянием, развитием педагогического процесса, который осуществляется в целях оптимального выбора образовательных целей, задач и средств их решения. Изменившееся качество современной жизни сегодня требует от выпускника ОУ ДО не столько умений выполнять указания педагога, сколько решать проблемы жизни самостоятельно. Любое действие признается качественным только тогда, когда за ним стоит личностный смысл,

внутренняя составляющая, что и обеспечивает внешнее, признаваемое другими качество этого действия.

Приложение 2.

Методика экспертной оценки деятельности педагога дополнительного образования

№	Критерии	Параметры отнесения к уровню		
		высокий	достаточный	низкий
1.	качество используемых программ	учебные программы отвечают всем современным требованиям	учебные программы требуют незначительной доработки (по 1-2 разделам); несовершенство диагностики учебных достижений обучающихся.	учебные программы требуют значительной доработки, отсутствует один из разделов программы; несовершенство диагностики учебных достижений обучающихся
2.	качество ведения учебной документации	своевременное заполнение и представление всей документации для отчёта. Соответствие требованиям к оформлению.	своевременное заполнение и представление документации для отчёта. наличие незначительных замечаний требованиям к оформлению.	несвоевременное заполнение и представление всей документации для отчёта., наличие значительных замечаний требованиям к оформлению.
3.	использование разнообразных форм воспитательной работы	использует помимо традиционных форм работы (занятия, чаепития, беседы, викторин) нетрадиционные формы	использует традиционные формы работы	использует только информирование : занятия и беседы.
4.	качество организации взаимодействия с родителями	систематически информирует родителей об успехах ребёнка, родители принимают участие в организации деятельности обучения.	систематически информирует родителей об успехах/ неудачах ребёнка	практически отсутствует контакт с родителями
5	Качество методической работы педагога	Регулярно выступает на заседаниях МО педагогов, педагогических Советах и совещаниях, проводит	Регулярно участвует в работе МО ПДО, семинаров, мастер-классов городского	Нерегулярно участвует в работе МО; Наличие разработок

		мастер-классы и открытые мероприятия и занятия на муниципальном и региональном уровнях, - обучается на семинарах и мастер-классах других педагогов, курсы ПК, Наличие методических разработок, их публикация и участие с ними на конкурсах.	уровня, - выступает на МО учреждения; - Проводит мастер-классы и открытые мероприятия на уровне ОО - наличие качественных разработок.	иного качества.
6	Сохранность контингента обучающихся	80-100 % обучающихся (в соответствии с нормативом по наполняемости групп в данной категории учреждения и объединения) на конец учебного года продолжают посещать данное творческое объединение.	70-79 %	менее 70 %
7	Степень освоения обучающихся программ обучения	80-100 % обучающихся освоили программу обучения, задачах, поставленных перед их ребёнком.	60-79 %	Менее 60 %

Приложение 3

Титульный лист.

Утверждаю:

И.о. директора МУДО «ВЭЦ»

_____Маркина Ю.С.

«__» ____ 2026г.

ДОРОЖНАЯ КАРТА

ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

ФИО на 2026 -2027 год

г. Волжск

СОДЕРЖАНИЕ

1. Аннотация
2. Общие сведения о педагоге
3. Цели, задачи, ожидаемые результаты
4. Направления и содержание деятельности
 - 4.1.Повышение квалификации и педагогического мастерства
 - 4.2.Работа над повышением качества образования
 - 4.3.Научно-методическая работа
 - 4.4.Обобщение и распространение опыта педагогической деятельности
 - 4.5.Совершенствование профессионально значимых личностных качеств педагога.

1. АННОТАЦИЯ

Развитие профессиональной компетентности – это динамичный процесс освоения и модернизации профессионального опыта, ведущий к развитию индивидуальных профессиональных качеств, накоплению профессионального опыта, предполагающий непрерывное развитие и самосовершенствование.

Дорожная карта предусматривает реализацию мероприятий по развитию профессиональной компетентности педагога ФИО дополнительного образования.

Целью разработки дорожной карты является обеспечение необходимых условий для развития эффективной системы деятельности педагога дополнительного образования.

Время создания: сентябрь 2026 г.

Срок реализации: 2026-2027 уч. г.

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

Ф.И.О _____

Образование –

Профессиональная переподготовка -

Стаж педагогической работы -

В данной должности –

В данной организации -

Квалификационная категория –

Педагогическая нагрузка –

Реализуемые программы: - дополнительная общеобразовательная

общеразвивающая программа «_____»;

- дополнительная общеобразовательная общеобразовательная общеразвивающая программа «_____»;

- дополнительная общеобразовательная общеобразовательная общеразвивающая программа
«_____»

ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ, ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Цель: организация научно-методической работы для непрерывного повышения уровня личной профессиональной компетентности в вопросах организации образовательного процесса, создания условий для самореализации личности и развития творческой одарённости с учётом возможностей, склонностей, способностей и интересов обучающихся.

Задачи:

- повышать уровень знаний в области теории и методики преподавания;
- совершенствовать профессиональные педагогические компетенции;
- изучать и внедрять в образовательный процесс инновационные образовательные технологии с целью повышения качества образования;
- внедрять в практику образовательной деятельности новые формы работы;
- обеспечивать развитие творческой одарённости обучающихся через приобщение к культурному наследию, искусству, национальным промыслам;
- поддерживать научно-исследовательскую и поисковую деятельность обучающихся;
- стимулировать учащихся на участие в конкурсах и проектах, творческой деятельности;
- обобщать и распространять собственный педагогический опыт.

Ожидаемые результаты:

- повышение профессиональной компетентности;
- повышение качества обучения;
- достижения обучающихся в различных конкурсах, фестивалях;

- разработка дидактических материалов;
- доклады, выступления, участие в профессиональных конкурсах, конференциях;
- проведение мастер-классов.

4. НАПРАВЛЕНИЯ И СОДЕРЖАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

4.1. Повышение квалификации и педагогического мастерства

№	Направление и содержание деятельности	Планирование	Реализация
1	Изучение и анализ научно - методической литературы	Планирую изучить и проанализировать научнометодическую литературу по вопросам повышение профессиональных навыков.	Изучается литература:
2.	Работа над темой самообразования «Информационно - коммуникационные технологии на занятиях по обр. программе «Цифровое легоконструирование»	Планирую создать электронный комплект разработок учебных занятий, дидактические пособия, доклад по теме самообразования	Продолжается разработка:
3.	Участие в семинарах, форумах, конференциях	Планирую принять активное участие в семинарах, форумах, конференциях.	Принимала участие:
4.	Курсовая подготовка.	Планирую пройти курсы повышения квалификации	«Курс профессиональной переподготовки:
5.	Деятельность в рамках методической работы ОУ	Планирую принимать активное участие в мероприятиях ОУ	Принимала участие:
6.	Аттестация	Планирую пройти аттестацию на соответствие занимаемой должности	Подготовка материалов портфолио

4.2. Работа над повышением качества образования

№	Направление и содержание деятельности	Планирование	Реализация
1	Организация дифференцированной работы с учащимися, обладающими разным уровнем интеллектуальных способностей и познавательной активности.	Планирую разработать дидактические пособия для дифференцированной работы с учащимися, обладающими разным уровнем интеллектуальных способностей и познавательной	Идет разработка инструкций по конструированию различных видов сложности роботов для индивидуальной работы.

		активности.	
2.	Организация работы с одарёнными детьми	Планирую подготовить детей, проявляющих повышенные способности к творческой деятельности, и активно участвовать в конкурсах и фестивалях.	Принимали активное участие в конкурсах и фестивалях:

4.3. Научно-методическая работа

№	Направление и содержание деятельности	Планирование	Реализация
1	Знакомство с новыми формами, методами и приёмами обучения	Планирую знакомство с современными технологиями обучения	Подробно ознакомилась с современными технологиями: - современные информационные технологии; - здоровьесберегающие технологии.
2.	Проведение открытых уроков, мастер-классов в рамках работы по повышению методического мастерства	Планирую участие в областном семинаре практикуме «Ключ к успеху». Планирую провести мастер-классы	

4.4 Обобщение и распространение опыта педагогической деятельности

№	Направление и содержание деятельности	Планирование	Реализация
1	Публичные выступления	Работа над темой самообразования «_____»	Изучается литература по теме самообразования «_____»
2.	Публикация статей в научно - педагогических и методических изданиях, в том числе в сети Интернет	Планирую опубликовать статьи, методические разработки	Готовиться к публикации конспектов учебных занятий в д/о «_____»
3.	Участие в семинарах, мастер-классах	Планирую принять участие в мастер - классах и открытых занятиях наставника Приняла участие в мастерклассах наставника	Посетила открытое занятие наставника Посетила открытое занятие наставника

4.5. Совершенствование профессионально значимых личностных качеств педагога

№	Направление и содержание деятельности	Планирование	Реализация
1	Развитие педагогической рефлексии через самоанализ педагогической деятельности	Планирую провести самоанализ педагогической деятельности	Результаты будут зафиксированы в анализе деятельности за 2024-2025 учебный год.
2.	Развитие креативности как творческого потенциала личности через участие в различных профессиональных	конкурсах Планирую принять участие в областных очных конкурсах и в дистанционных всероссийских и международных	Приняла участие:

Показатели мониторинга обеспечения профессионального развития педагогических работников в МУДО «Волжский экологический центр»

Показатели:

• повышения профессионального мастерства педагогических работников:

- освоивших программы дополнительного профессионального образования раз в три года:

- имеющих высшее педагогическое образование;
- имеющих 1 и высшую квалификационную категорию;
- количество педагогов, принявших участие в конкурсах педагогического мастерства;

• осуществления методической поддержки молодых педагогов/ по реализации системы наставничества;

- количество молодых педагогов в возрасте до 35 лет и имеющих стаж работы до 3-х лет;

- доля педагогов, охваченных мероприятиями по поддержке молодых педагогов, от общего количества молодых педагогов;
- доля молодых педагогов, оставшихся в профессии (образовательном учреждении) после 3 –х лет стажа работы;
- доля молодых педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства;

• реализации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне;

- количество педагогов, прошедших процедуру обобщения передового педагогического опыта на уровне не ниже муниципального;

- количество педагогов, прошедших анкетирование по компетентности в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог»; -
количество педагогов, охваченных участием в педагогических сообществах

• выявления кадровой потребности в образовательной организации:

- количество вакансий на учебный год;

- количество закрытых вакансий;

- количество работников, прошедших профессиональную переподготовку на педагогические специальности;

- количество педагогов – внешних совместителей;

- доля педагогов в возрасте пенсионного возраста (60+)