Утверждаю
и о директора школы
_____ Касаткин А.В.
Приказ № 102 от «31» августа 2026 г

Программа:
сопровождения аттестации педагогических работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения Березовской средней школы Новоаннинского муниципального района Волгоградской области
в 2026/2027 учебном году

Содержание программы:

1. Паспорт программы
2. Пояснительная записка
3. Этапы сопровождения аттестуемого
4. Этапы развития профессиональных качеств педагога
5. Формы представления результатов педагогической деятельности учителя
6. Ожидаемые результаты
7. Список литературы
8. Приложение

Паспорт программы
профессионального развития педагога в межаттестационный период

Пояснительная записка

Срок реализации данной программы – 5 лет.

Одной из важнейших задач реформирования системы образования является модернизация сложившейся системы оценки его качества. Ключевым условием повышения качества образования является высокий уровень профессиональной компетентности педагогических кадров.

Подготовка и проведение аттестации педагогических работников – одно из важных направлений деятельности администрации образовательной организации. Так как именно аттестация дает возможность стимулировать непрерывный рост уровня профессиональной компетентности. Аттестация педагогов образовательной организации проводится в соответствии с нормативно-правовыми документами:

1. Закон РФ от 29.12.2012 г № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
2. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от №761н от 26 августа 2010 г. «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
3. Приказ Министерства образования и науки РФ от 24 марта 2010 г. № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений»;

Актуальность проблемы развития и совершенствования профессиональной компетентности педагога в межаттестационный период определяется наличием основных противоречий. Необходимость педагога выполнять педагогические функции в будущем периоде с учетом изменений в системе образования и новых требований к качеству образования, предъявляемых со стороны общества, присвоение квалификационной категории учителю осуществляется по итогам профессиональной деятельности прошлого периода.

Деятельность педагога и администрации образовательного учреждения в межаттестационный период выглядит следующим образом (рис 1):

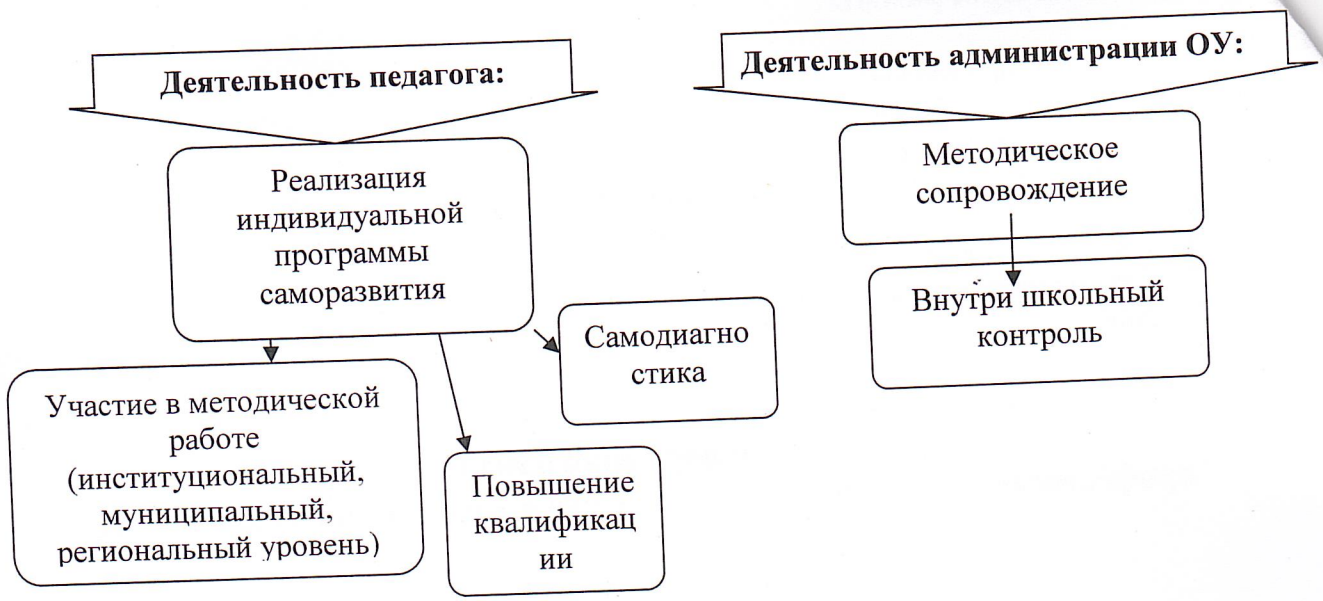


Рис. 1.

Современный педагог должен иметь представление о многообразии подходов к организации образовательного процесса. Администрация образовательного учреждения должна владеть технологией мониторинга, позволяющей отслеживать эффективность осваиваемых подходов в образовательном процессе. Кроме того, меняется традиционное отношение к учителю как к транслятору знаний; к процессу учения как обезличенной, механической передаче знаний. Направлениями оптимизации и гуманизации отечественной системы образования являются актуализация традиционных, адаптация известных, открытие инновационных обучающих технологий. Эти процессы закономерно потребуют от учителя овладения особой профессиональной технологией педагогического взаимодействия, постоянной потребности к профессиональному и личностному росту. Одним их средств реализации данного направления является аттестация педагогических кадров.

Цель: Стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня профессиональной компетентности педагогических работников.

Задачи:

1. Развитие потребности самой личности педагога к повышению педагогической квалификации.
2. Предоставить максимальные возможности для творческого самовыражения личности педагога.
3. Оказание помощи педагогу в выборе путей решения задач и типичных проблем, возникающих в ситуации профессионального совершенствования, с учетом имеющегося у него уровня профессиональной компетентности.
4. Доводить до сведения учителей сроки прохождения курсов повышения квалификации.
5. Организовывать участие педагогов школы в дистанционных конференциях, семинарах, вебинарах различного уровня.
6. Предлагать дистанционное обучение в рамках инновационной деятельности школы.
7. Направлять работу педагогов в рамках самообразования.

Для педагогических работников специального (коррекционного) образовательного учреждения установлены принципы добровольности, открытости и коллегиальности прохождения аттестации.

Опираясь на отечественный и зарубежный опыт организации повышения квалификации, исходя из имеющихся условий в общеобразовательном учреждении, фундаментом внутри школьной модели развития педагогического потенциала должны стать следующие основные **принципы:**

1. Приоритет самостоятельного обучения.
2. Принцип совместной деятельности.
3. Принцип индивидуализации.
4. Принцип направленности на проблемные вопросы практики.

5. Принцип демократичности взаимоотношений администрации и педагогов.
6. Создание условий для деятельности педагога.

В период подготовки и проведения аттестации педагогических работников администрацией образовательного учреждения организовано методическое сопровождение профессионального развития педагога, цель и задачи которого в следующем:

- Проанализировать динамику развития понятия «профессиональная компетентность учителя» в педагогической теории и практике.
- Выявить проблемы и приоритетные направления совершенствования профессиональной компетентности педагога в процессе его аттестации.
- Проанализировать взаимосвязь процесса аттестации и развития профессиональной компетентности педагога.
- Разработать программу методического сопровождения развития профессиональной компетентности учителя в межаттестационный период и осуществить ее экспериментальную проверку.

На основании задач разработана годовая циклограмма работы администрации образовательного учреждения при подготовке к аттестации педагогических кадров (таблица 1).

таблица 1

Годовая циклограмма
работы при подготовке к аттестации педагогических кадров

Месяц	Мероприятия	Ответственный
Сентябрь	Создание информационной базы для подготовки педагогов к аттестации.	Заместитель директора по УЧ, руководители МО учителей, воспитателей
	Оформление приказов об утверждении графиков о прохождении педагогами аттестации на соответствие занимаемой должности.	Директор ОУ
Октябрь	Инструктивно-методическое совещание для педагогов ОУ, аттестуемых на соответствие занимаемой должности и подавших заявления на первую и высшую квалификационные категории: - права и обязанности аттестуемого; - права и обязанности членов аттестационной комиссии; - требования к аттестуемым на соответствие занимаемой должности; - требования к аттестуемым на первую и высшую квалификационные категории.	Заместитель директора по УЧ, руководители МО учителей, воспитателей
Ноябрь-апрель	Посещение уроков аттестуемых педагогов, изучение документации с целью оказания методической помощи.	Администрация ОУ
	Собеседование с педагогами об уровне их готовности к аттестации	
	Экспертиза практической деятельности (документально зафиксированных результатов).	
Май	Анализ работы по аттестации педагогов ОУ.	Зам. дир. по УЧ, руководители МО учителей, воспитателей
	Подготовка графика по аттестации на новый год.	
	Составление заявки на курсы повышения квалификации на следующий учебный год с учётом потребностей педагогов пройти аттестацию в будущем.	

Этапы сопровождения аттестуемого педагога

Диагностическая деятельность.
Цель: всестороннее изучение личности и деятельности педагога образовательного учреждения.
Задачи:

1. Изучение теоретических знаний.
2. Изучение специальных умений и навыков педагога.
3. Изучение личностных особенностей и профессионально значимых качеств.

Развивающая деятельность.
Цель: обеспечить профессиональный рост и совершенствование мастерства педагога образовательного учреждения по всем показателям его деятельности.
Задачи:

1. Расширение знаний основ педагогики и психологии.
2. Повышение профессионального мастерства и психологической компетенции педагога.
3. Создать условия, дающие педагогу возможность проявлять творчество, новаторство.
4. Развитие личностных и профессионально значимых качеств педагога.
5. Формирование навыков эффективного взаимодействия с детьми, родителями, администрацией и коллегами.

Коррекционная деятельность.
Цель: оказание помощи в преодолении профессиональных и личностных проблем.
Задачи:

1. Формирование у педагогов интереса к практической психологии.
2. Предотвращение стереотипизации профессиональной деятельности, формирование способности к восприятию нового.
3. Профессиональная помощь педагогу в разрешении профессиональных проблем.
4. Мобилизация скрытых психологических ресурсов педагога, обеспечивающих самостоятельное решение проблем.
5. Коррекция нарушений личностных дисгармоний.

Функции аттестации в структуре управления образованием:
1. Стимулирование персонала к эффективной профессиональной деятельности.
2. Управленческий инструмент оценивания.
3. Внутренний контроль результатов профессиональной деятельности.

В связи с этим становится актуальной проблема повышения профессиональной компетентности педагога в условиях образовательного учреждения. Наиболее эффективным способом обогащения профессиональной компетентности педагога в ситуации реальной профессиональной деятельности является методическое сопровождение в межаттестационный период.

На основании результатов самооценки, педагогического мониторинга, рекомендаций и замечаний, полученных в ходе предыдущей аттестации, разрабатывается индивидуальная программа самообразования педагога (приложение 1), в которой:

1. Формулируются цели и задачи.
2. Определяются пути и средства их решения (технологии, проектируется собственная методическая система).
3. Планируется разработка методического и диагностического инструментария.
4. Прогнозируется желаемый результат.

Рабочая программа по самообразованию и представлению передового педагогического опыта составляется педагогами самостоятельно, учитывая свои возможности, свой накопленный опыт.
При составлении плана учитываем стаж работы педагогов, имеющуюся категорию, здесь педагоги указывают тему самообразования, форму и сроки отчетов, а так же тематику курсов повышения квалификации, которая для них необходима в соответствии с преподаваемым предметом.

Самообразование– это самостоятельное приобретение знаний из различных источников с учетом интересов и склонностей каждого конкретного человека. Темы для самообразования педагогами подбираются с учетом индивидуального опыта и профессионального мастерства. Они всегда связаны с прогнозируемым результатом и направлены на достижение качественно новых результатов работы.

В рабочую программу профессионального развития педагог включает следующие разделы:

1. Изучение литературы.
2. Разработка программно-методического обеспечения образовательного процесса.
3. Освоение педагогических технологий; выстраивание собственной методической системы (отбор содержания, методов, форм, средств обучения).
4. Выбор критериев и показателей результата образования, разработка диагностического инструментария.
5. Участие в реализации программы развития образовательного учреждения; в системе методической работы.
6. Обучение на курсах повышения квалификации.
7. Обобщение собственного опыта педагогической деятельности (статьи, рекомендации, доклады, педагогическая мастерская, мастер-класс, размещение в сети интернет методического материала и т.д.).

По каждому из разделов программы самообразования педагога в качестве приложений могут быть представлены любые материалы, свидетельствующие о реализации намеченного.

В программе определяются содержание, формы, методы повышения уровня профессиональной компетентности, т.е. что конкретно педагог должен знать и уметь для реализации намеченного. В процессе реализации программы, в нее включают информацию: о наиболее значимых и интересных учебных и внеклассных занятиях, их анализ; об участии учителя в методической работе и его творческой деятельности в образовательном учреждении и вне его (семинары, практические конференции, педагогические советы, и т.д.), данные диагностики учащихся (уровень воспитанности учащихся, память, внимание, психологический климат детского коллектива т. д), а так же результаты педагогических исследований.

В индивидуальную программу профессионального развития педагога вносятся результаты внутри школьного контроля: материалы контрольных срезовых измерений, проводимых администрацией школы или специалистами методических служб.

На основании накопленных материалов в конце текущего учебного года педагогом проводится анализ педагогической деятельности, предполагающий соотнесение полученных результатов с раннее поставленными целями и задачами, что служит основой корректировки программы самообразования педагога на следующий учебный период.

Если такая работа проводится систематически в конце каждого учебного года, это позволит сформировать обобщенную характеристику деятельности учителя и полученных им результатов, что и служит предметом экспертизы во время проведения аттестационных процедур.

Кроме того, педагог представляет результаты не только своего труда, но и достижения обучающихся, результаты творческих конкурсов различного уровня (муниципальный, региональный, всероссийский т. д).

выделяют факторы эффективной организации аттестационного процесса:

1. Четкое определение функций участников образовательного процесса при подготовке и прохождении аттестации.
2. Целенаправленное налаживание взаимных коммуникаций и установление доверительных отношений.
3. Составление плана методического сопровождения педагогов, готовящихся к аттестации, с учетом выявленных «проблемных зон» на основе самоанализа.
4. Комплектация нормативно-правовой базы аттестации и банка методических идей

Этапы развития профессиональных качеств педагога

I этап: подготовительный:

- разъяснительная работа о целях аттестации, принципах деятельности аттестационной комиссии;
- самодиагностика результативности профессиональной деятельности, на основании которой учитель составляет заявление;
- консультативная помощь администрации: педагог должен осознать свои достижения, инновации, соотнести их с квалификационными требованиями, требованиями на соответствии занимаемой должности.

II этап: изучение требований письменных квалификационных испытаний (Правила проведения аттестации):

- разработка конспекта урока (занятия), решение педагогических ситуаций, знакомство с тестами по ИКТ-компетенциям, проведение самооценки деятельности педагогами;
- экспертная оценка практической деятельности педагогических работников.

III этап: заключительный:

- прохождение аттестации.

Аттестация педагогов осуществляется, как правило, один раз в пять лет. В связи с этим, большую роль в оценке его профессиональной деятельности играет межаттестационный период. В таблице 2 представлен план работы педагогов образовательного учреждения на 5 лет.

таблица 2

План
работы педагога на пять лет

Сроки	Мероприятия
1 – 3 годы:	Повышение уровня квалификации на курсах
	Самообразование: выбор темы, её теоретическое изучение, изучение имеющегося опыта работы.
	Использование полученных теоретических знаний на практике.
	Творчество учителя с выходом на положительные результаты: открытые уроки, мастер – классы т. д.
	Методическая работа в рамках творческих групп, методического объединения т. д.
4-ый год подготовка к прохождению аттестации.	Алгоритм деятельности педагога в год, предшествующий подаче заявления: - Изучение «Положения о порядке аттестации педагогических государственных и муниципальных образовательных учреждений и правил проведения аттестации педагогических работников». - Осмысление наработанного за период, прошедший с предыдущей аттестации.
	Структурирование наработанных материалов.
	Выбор формы аттестации. Формулирование темы творческого отчёт.
	Написание заявления.
5-й год:	Оформление наработанных материалов в соответствии с требованиями к заявленной категории.

Формы представления результатов педагогической деятельности педагога

1. Серия учебных занятий (разработки открытых уроков, мастер-класс по предмету).
2. Методическая продукция (материалы семинаров различных уровней, обобщение опыта в сети интернет, методические разработки внеклассных мероприятий т. д).
3. Портфолио (систематическое пополнение).
4. Собеседование (по плану ВШК).
5. Творческий отчет.

6. Представление результатов педагогической деятельности (отчет по программе самообразования ежегодно (май)).
7. Педагогический проект.
8. Профессиональные конкурсы (различных уровней).
9. Методическая продукция педагога (рабочие программы по учебным предметам, факультативным курсам, учебно-тематические планы).

В течение всего межаттестационного периода педагог формирует портфолио, которое является дополнением к индивидуальной программе профессионального развития. Портфолио это папка-накопитель, целью которой является фиксирование, накопление и оценка уровня профессионального развития и роста, а также эффективности труда педагога за 5 лет. В портфолио помещаются материалы на бумажном носителе (распечатки, ксерокопии, конспекты уроков, внеклассных мероприятий). Данные материалы рассматриваются как свидетельства профессионализма педагога. Это позволяет педагогу провести анализ своего профессионального роста, обобщить опыт работы, поставить дальнейшие цели, спланировать и организовать собственную деятельность. Следует помнить, что портфолио помогает судить как о результативности деятельности педагога, так и о результативности учащихся.

Ожидаемые результаты

1. Профессиональный рост педагогического коллектива образовательного учреждения.
2. Непрерывное педагогическое образование педагогических работников образовательного учреждения.
3. Предоставление каждому педагогу возможности реализации собственной системы повышения квалификации, права свободного выбора, гарантируя педагогическую и психологическую поддержку педагогического сообщества.
4. Умение педагогов проектировать педагогическую деятельность на последующий период.
5. Подготовка высокопрофессионального кадрового состава образовательного учреждения.