

Наименование проекта:

Внедрение системы корпоративного образования, повышения квалификации молодых педагогов образовательных организаций города Когалыма

**«Молодой педагог Югры. Формула успеха»**

Номинация: «Лифт»



**Авторы проекта:**

Бутюгина Елена Анатольевна, начальник отдела по организационно-педагогической деятельности управления образования Администрации города Когалыма

Верховская Елена Анатольевна, специалист-эксперт отдела по организационно-педагогической деятельности управления образования Администрации города Когалыма

## Актуальность проекта

Существующая в настоящее время система повышения квалификации педагога требует процесса модернизации, так как формы повышения квалификации не всегда ориентированы на конкретные интересы и потребности педагогов, имеют узкую направленность и результативность. Эта система повышения квалификации не позволяет осуществлять развитие кадрового потенциала, способного обеспечить конкурентоспособность образовательной организации, что и делает крайне актуальной задачу повышения уровня профессионализма педагогов, создания условий для поиска новых путей и форм повышения их квалификации. При этом важно отметить, что под повышением квалификации понимается не механизм закрепления профессиональных навыков и умений, а механизм развития профессиональной деятельности педагога, его педагогических компетентностей.

Актуальность проекта определяется и тем, что в настоящее время изменения, происходящие в современной системе образования, делают актуальным непрерывное повышение квалификации и мастерства именно начинающего педагога, его профессиональной компетентности.

Кроме того, современный педагог образовательной организации является одновременно учителем, воспитателем, классным руководителем, психологом, а также исследователем педагогического процесса, экспертом по оценке эффективности педагогических воздействий, консультантом, просветителем и общественником. Многоплановость его профессиональной деятельности определяет необходимость постоянного повышения уровня профессионализма и педагогического мастерства, в основе чего находится постоянный творческий поиск нового, что возможно только при создании определенных условий (кадровых, материально-технических, информационных, организационных), которые и создаются в рамках реализации данного проекта.

Данный проект разработан в соответствии с нормативно-правовыми актами, утвержденными на федеральном, окружном, муниципальном уровнях.

### **Федеральный уровень:**

- Статья 195.1 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017).
- Статья 76 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ (ред. 19.12.2016).
- Постановление Правительства Российской Федерации от 22.01.2013 №23 (ред. от 13.05.2016) «О Правилах разработки и утверждения профессиональных стандартов».
- Приказ Минтруда России от 18.10.2013 №544н (ред. от 05.08.2016) «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (Зарегистрировано в Минюсте России 06.12.2013 N 30550).
- Приказ Минтруда России от 24.07.2015 №514н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)» (Зарегистрировано в Минюсте России 18.08.2015 N 38575).
- Постановление Правительства РФ от 23.05.2015 №497 «О Федеральной целевой программе развития образования на 2016 - 2020 годы».

### **Региональный уровень:**

– Постановление Правительства ХМАО-Югры от 09.10.2013г. №413-п «О государственной программе Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Развитие образования в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре на 2014-2020 годы»

#### **Муниципальный уровень:**

– Муниципальная программа «Развитие образования в городе Когалыме»

Развитие профессионального мастерства педагога, отработка методических навыков, знакомство с передовым инновационным опытом педагогов Югры для внедрения в практику новейших образовательных технологий – сложный динамичный процесс не только освоения и модернизации, но и создания профессионального опыта с учетом приоритетов развития образования в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, и в стране в целом.

Таким образом, с целью изменения системы повышения квалификации возникла необходимость в разработке модели, создание которой станет важнейшим условием формирования и функционирования непрерывной системы повышения квалификации на уровне города, способствующей повышению профессионального мастерства молодых педагогов образовательных организаций.

**Новизна проекта** заключается в том, что управлением образования Администрации города Когалыма разработана комплексная модель корпоративного повышения квалификации молодых педагогов.

#### **Характеристика ситуации**

В условиях усложнения профессиональной деятельности, роста требований к уровню профессиональной компетентности педагогу недостаточно тех форм, методов, средств методического сопровождения, которые традиционно используются в образовательных организациях. Исходя из этого, были выявлены противоречия:

– между потребностью педагогов в повышении квалификации и недостаточно эффективными традиционными формами повышения;

– между растущими требованиями общества к уровню профессионализма педагогов и недостаточным у большинства из них знаний современных технологий, методов и форм обучения и воспитания;

– между потребностью системы образования в высококвалифицированных кадрах и недостаточной разработанностью механизма их профессиональной подготовки.

В целом можно сделать следующий вывод: традиционная методическая работа предполагает повышение качества профессионального уровня педагога посредством наращивания количества знаний о новых методиках, приёмах, технологиях и умений за счёт копирования их в своей деятельности. Сложившаяся система подготовки и повышения квалификации педагогов в отдельно взятой образовательной организации не позволяет в полной мере удовлетворить потребности, как образовательного учреждения, так и самого педагога, в связи с чем возникла необходимость изменения формы повышения квалификации, переориентация ее на непрерывное корпоративное повышение квалификации на уровне города.

На 01.09.2015 года общая численность работников образовательных организаций города Когалыма составляла 1064, из них молодых педагогов в

возрасте до 35 лет - 32,2% ,по сравнению с 2014 годом их число возросло на 3%. Не во всех образовательных организациях существует система наставничества. Образовательные организации, реализующие программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего образования, а также дополнительные общеразвивающие программы, работают обособленно друг друга, на уровне муниципалитета делаются первые шаги для создания площадки обмена опытом лучших педагогических практик, повышения профессионального мастерства молодых педагогов города Когалыма. Кроме того, возникла необходимость организовывать встречи с молодыми коллегами из других городов автономного округа.

Решением данной проблемы стало создание корпоративной модели повышения квалификации педагогов посредством реализации проекта «Молодой педагог Югры. Формула успеха».

**Цель проекта:** создание условий для повышения профессионального мастерства молодых педагогов, отработки методических навыков, знакомства с передовым инновационным опытом педагогов Югры, для внедрения в практику новейших образовательных технологий, профессионального и творческого общения, отдыха и самореализации молодых педагогов.

**Задачи проекта:**

1. Обеспечить переход от периодического повышения квалификации педагогических кадров к их непрерывному образованию через создание модели корпоративной системы повышения квалификации.

2. Формировать новые образовательные потребности педагогов, побуждающие к работе над достижением нового качества образования в соответствии с требованиями времени и рынка труда, поиску новых путей и форм повышения педагогической квалификации.

3. Обеспечить создание профессионально-творческой среды, ориентированной на непрерывное повышение профессионального роста педагогов, начинающих свою деятельность, посредством участия педагогов в методических мероприятиях и профессиональных конкурсах.

4. Вовлечь в профессионально-творческую, социально значимую деятельность (проведение совместных мероприятий, реализация совместных проектов и др.) всех участников образовательного процесса: педагогов, обучающихся и их родителей (законных представителей), социальных партнеров, общественность и СМИ.

**Практическая значимость проекта.**

Данный проект имеет большое практическое значение. Он облегчает путь вхождения молодого (начинающего) педагога в профессию. В рамках реализации проекта предусмотрена работа Школы молодого учителя (для учителей общеобразовательных организаций и преподавателей колледжа), Школа начинающего педагога (для педагогических работников дошкольных образовательных организаций и учреждений дополнительного образования).

Ежегодные мероприятия с привлечением профессорско-преподавательского состава профессиональных образовательных организаций ХМАО-Югры и АУ «Институт развития образования», руководящих и педагогических работников

округа создают условия для обмена опытом, решения спорных вопросов, возникающих в ходе профессиональной деятельности.

Эта работа не может ограничиваться только усилением методической базы педагога, необходимо проводить встречи с представителями профсоюза работников образования, организовывать психологические тренинги, в которых нуждаются молодые (начинающие) педагоги. От того, будет ли молодой (начинающий) педагог защищен и подкован, будет зависеть успешность его адаптации, вхождения в режим профессиональной деятельности, успехи, психологическое самочувствие.

Реализация проекта позволит:

- повысить молодому педагогу уровень владения профессиональными компетенциями;
- пройти процедуру оценивания профессиональной деятельности педагога через участие в профессиональных конкурсах, организацию и проведение семинаров, открытых уроков (занятий);
- выявит его сильные стороны и точки возможного профессионального роста;
- объединит молодых педагогов и позволит создать общественную организацию «Совет молодых педагогов города Когалыма»;
- повысит процент аттестованных молодых педагогов.

#### **Планируемые результаты проекта:**

1. Использование разработанной корпоративной системы повышения квалификации педагогов позволит решить задачу ежегодного повышения квалификации не менее 50% педагогов без привлечения значительных финансовых средств.
2. Перейти от периодического повышения квалификации педагогических кадров к их непрерывному образованию через создание модели корпоративного обучения профессионального развития педагога.
3. Повысить ежегодное участие педагогов в конкурсах различных уровней.
4. В процессе подготовки методических материалов (продукты проектной и исследовательской деятельности, лекции, сценарии практических занятий, педагогические программные средства и др.) 80% педагогов освоят современные педагогические технологии (базовые технологии), необходимые для реализации ФГОС.
5. Произойдет переход от ликвидации профессиональных затруднений к эффективности педагогической деятельности, от формирования знаний, умений и навыков - к высокой результативности обучения и воспитания. а в перспективе – к повышению качества образования.

**Целевая группа:** молодые специалисты, начинающие педагоги, имеющие стаж менее 5 лет, педагоги в возрасте до 30 лет.

#### **Сроки реализация проекта: Октябрь 2015г. – май 2018г.**

- 1 этап – подготовительный (организационный) - октябрь-декабрь 2015г.
- 2 этап – основной - этап реализации проекта – январь 2016г. - декабрь 2017г.
- 3 этап – заключительный – контрольно-диагностический – январь-май 2018г.

1 этап - подготовительный, организационный (октябрь – декабрь 2015 года):

- оценка условий, необходимых для реализации проекта;
- подбор педагогических кадров, создание творческой группы для реализации проекта;
- разработка документации для успешной реализации мероприятий в соответствии с проектом;
- инструктивно-методическая работа руководителей и организаторов реализации проекта и его участников;
- разработка (подбор) инструментария для отслеживания результативности проекта;
- стартовая констатирующая диагностика;
- планирование научно-методических мероприятий для реализации проекта.

II этап – этап реализации проекта (2016, 2017 гг):

- организация и проведение научно-методической сессии с привлечением сотрудников АУ «Институт развития образования» (г. Ханты-Мансийск);
- организация и проведение научно-методических мероприятий для молодых педагогов с привлечением профессорско-преподавательского состава Сургутского государственного педагогического университета;
- организация и проведение мероприятий (фестиваль, форум, слет) для укрепления и развития кадрового потенциала системы образования, создание условий для повышения профессиональной компетентности молодых педагогов, трансляции лучших педагогических практик;
- проведение профессиональных конкурсов;
- оказание мер социальной поддержки педагогическим работникам в возрасте до 35 лет;
- участие в мероприятиях, направленных на повышение профессиональной культуры педагогов и др.

III этап — заключительный, контрольно-диагностический (первое полугодие 2018 года):

- анализ достижения цели и решения задач, обозначенных в проекте;
- обобщение и тиражирование положительного опыта, результатов деятельности в рамках реализации проекта.

**Кадровое обеспечение проекта:**

Образовательные организации города Когалыма являются социально ответственными, значимыми, используют новые образовательные программы и управленческие технологии, что обуславливает наличие оптимальных ресурсов для создания площадки с целью повышения профессионального мастерства молодых педагогов, отработки методических навыков, знакомства с передовым инновационным опытом педагогов Югры для внедрения в практику новейших образовательных технологий, профессионального и творческого общения, отдыха и самореализации молодых педагогов.

Кадровые ресурсы образовательной системы города Когалыма на 1 октября 2015 года выглядят следующим образом: в системе образования города работают 1028 педагогических работников, в т.ч. руководители и их заместители, из них 438

педагогов - в дошкольных образовательных организациях, в общеобразовательных организациях - 530 человек, в организациях дополнительного образования – 60 человек.

Доля педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование, составляет 66,8%, из них: педагогов с высшим профессиональным образованием в школах – 93,5%, в детских садах – 53,7%, в учреждениях дополнительного образования – 74,1%.

Доля педагогов пенсионного возраста – составляет 19 %, доля молодых специалистов (стаж которых не превышает трех лет) – 1,5%, доля молодых педагогов в возрасте до 35 лет – 32,2%.

Учитывая вышесказанное, можно сделать вывод о том, что в образовательных организациях города Когалыма третью часть от общего числа педагогов составляют молодые педагоги, имеющие высокий уровень профессиональной активности и высокую мотивацию к повышению профессионального мастерства

Довольно значительная часть педагогов - это высококвалифицированные педагоги, имеющие стаж работы более 20 лет, готовые поделиться накопленным опытом со своими молодыми коллегами. Среди них: 4 педагога имеют звания «Заслуженный учитель РФ», около 300 имеют нагрудный знак «Почетный работник общего образования» и награждены Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ, 6 победителей и призеров региональных этапов профессиональных конкурсов «Педагог года», лауреаты Международных и всероссийских конкурсов, обладатели грантов различных уровней.

#### **Материально-техническое обеспечение проекта.**

Образовательные организации города – современные развивающиеся учреждения, имеющие высокий уровень материально-технического обеспечения, развитую инфраструктуру для организации учебно-воспитательного и образовательного процессов (учебные кабинеты, конференц-залы, мобильные классы, актовые залы, кабинеты дополнительного образования и др.), что позволяет организовать мероприятия различной формы: конференции, семинары, экскурсии, квесты.

Кроме того, образовательные организации города тесно сотрудничают с учреждениями культуры и спорта, что позволяет расширить образовательное пространство (проведение экскурсионных и развлекательных программ). Последние годы развивается сотрудничество со сторонними организациями, осуществляющими образовательные и рекламные услуги в сфере образования: демонстрация цифрового и интерактивного оборудования, демонстрация учебно-методических комплексов, электронных образовательных ресурсов и др.

**Информационное сопровождение проекта** будет осуществляться посредством размещения информации на официальных сайтах Управления образования, МАУ «Межшкольный методический центр города Когалыма», освещение мероприятий в газете «Когалымский вестник» и ТРК «Инфосервис».

#### **Степень вовлеченности работников образовательных организаций в реализацию проекта.**

В реализацию данного проекта будут включены все педагогические работники общеобразовательных организаций, дошкольных образовательных

организаций, учреждений дополнительного образования и профессиональные организации города Когалыма в возрасте до 35 лет. А также педагоги-стажисты, имеющие высокий профессиональный рейтинг среди педагогической и родительской общественности и особые заслуги, достижения и творческие инициативы.

### **Результативность и эффективность.**

По каждому этапу реализации проекта планируется получить следующие результаты.

I этап - организационный (октябрь – декабрь 2015 года)	
оценка условий, необходимых для реализации проекта;	кадровые, материально-технические и информационные обеспечение соответствуют требованиям к реализации проекта
подбор педагогических кадров, организация творческого коллектива для реализации проекта;	деятельность творческой группы педагогов
разработка документации для успешной реализации мероприятий в соответствии с проектом	наличие локальных актов, аналитических справок, новостных сообщений по итогам проводимых мероприятий в рамках реализации проекта
инструктивно-методическая работа руководителей и организаторов реализации проекта и его участников	открытое информационное пространство реализации проекта
разработка (подбор) инструментария для отслеживания результативности проекта	листы для оценивания мероприятий
стартовая констатирующая диагностика	результаты диагностики профессиональных затруднений, аналитическая справка
планирование научно-методических мероприятий для реализации проекта.	план мероприятий (приложение 1)

### **II этап – этап реализации проекта (2016, 2017 гг):**

организация и проведение научно-методической сессии с привлечением сотрудников АУ «Институт развития образования» (г. Ханты-Мансийск)	педагогическая конференция «Реализация образовательных стандартов: от теории к практике», 29 марта 2016 года Категория участников: педагоги образовательных организация ХМАО – Югры, профессорско-преподавательский состав АУ «Институт развития образования»
организация и проведение	научно-практическая



научно-методических мероприятий для молодых педагогов с привлечением профессорско-преподавательского состава Сургутского государственного педагогического университета	конференция «Проектно-исследовательская деятельность как средство реализации ФГОС», 31 марта 2017 года Категория участников: педагоги образовательных организация ХМАО – Югры, профессорско-преподавательский состав СурГПУ, АУ «Институт развития образования»
организация и проведение мероприятий (фестиваль, форум, слет) для укрепления и развития кадрового потенциала системы образования, создание условий для повышения профессиональной компетентности молодых педагогов, трансляции лучших педагогических практик	увеличение количества мероприятий для молодых педагогов, увеличение доли участия в них
проведение профессиональных конкурсов	увеличение количества профессиональных конкурсов для педагогов, увеличение доли участников в них
оказание мер социальной поддержки педагогическим работникам в возрасте до 35 лет	разработка и утверждениенормативно-правового акта о мерах социальной поддержки молодым педагогам в возрасте до 35 лет
участие в мероприятиях, направленных на повышение профессиональной культуры и др.	реализация плана мероприятий

III этап — контрольно-диагностический (первое полугодие 2018 года):

анализ достижения цели и решения задач, обозначенных в проекте	отчет о результатах реализации проекта
обобщение и тиражирование положительного опыта, результатов деятельности в рамках реализации проекта	обобщение и трансляция опыта, представление результатов реализации проекта, опыта молодых педагогов на страницах методического журнала «Методическая панорам», на сайте Управления образования и МАУ «ММЦ города Когалыма», в СМИ

**Технологичность (универсальность проекта, возможность использования его в другом месте, при других условиях).**

Результаты проекта представляют интерес для системы образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, так как проект предполагает участие педагогических работников из любого муниципального образования Югры.

Результаты проекта могут быть внедрены в массовую практику, так как имеют высокую степень практической значимости. Данную систему необходимо внедрять в практику работы методических центров, Школы молодого учителя и др. как эффективную модель профессионального роста педагогов.

Воспроизводимость опыта реализации данного проекта возможна на любом уровне: институциональном, муниципальном, региональном, всероссийском. Показатели устойчивости результатов заключаются в следующем:

1. В целостности системы профессионального развития молодого педагога.

2. В качественном уровне профессиональной компетентности педагогических кадров, способных распространять свой опыт для молодых педагогов округа (в том числе через дистанционные формы взаимодействия).

3. В устойчивой востребованности среди педагогов, стаж которых не превышает трех лет.

4. В привлечении спонсорских средств для совершенствования материально-технического и финансово-экономического обеспечения проекта (участие в грантовых конкурсах, программах, проектах; платные образовательные услуги).

### **Перспективы тиражирования проекта**

Разработка модели корпоративной системы повышения квалификации педагогов, апробация и применение позволит:

- обеспечить целостность, непрерывность методической работы в школе и в городе;

- обеспечить согласованность деятельности всех субъектов, участвующих в повышении квалификации педагогов;

- повысить профессиональный рост педагогов через данную модель как части системы непрерывного профессионального образования;

- сформировать конкурентоспособного педагога, который способен взрастить конкурентоспособную личность и, тем самым, повысить конкурентоспособность образовательного учреждения в окружающем социуме и повлиять на рейтинг оценки деятельности муниципалитета в сфере образования;

- учитывать основные требования модернизации российского образования до 2020 года.

Результаты, полученные в ходе реализации модели корпоративной системы повышения квалификации педагогов, могут быть успешно использованы:

- при аттестации педагога;

- при выдвижении педагога на премии и другие виды поощрений;

- при организации индивидуальной методической работы с педагогом.

Таким образом, модель корпоративной системы повышения квалификации педагогических работников может быть реализована в любых муниципальных образованиях автономного округа с целью повышения профессионального мастерства педагогов, достижения нового качества образования, для повышения престижа профессии педагога, рейтинга муниципальной системы образования, ее конкурентоспособности, а также для выполнения основных требований модернизации российского образования до 2020 года.

**Координация и контроль за реализацией данного проекта** осуществляется разработчиками проекта по следующим направлениям:

- анализ хода выполнения плана действий по реализации проекта;

- внесение изменений (при необходимости) в план мероприятий в ходе реализации проекта;
- осуществление информационного и методического обеспечения реализации проекта;
- выявление степени удовлетворенности качеством организации и проведения мероприятий;
- включение информации о проведенных мероприятиях в муниципальный доклад в сфере образования, ежеквартальные отчеты по социально-экономическому развитию системы образования города Когалыма и др. документы.

Достоверность и обоснованность результатов реализации проекта обеспечиваются применением диагностического инструментария (карта профессиональных затруднений), оценкой уровня профессиональной компетентности и анкетированием педагогов.

#### **Системность проводимой работы.**

Реализация данного проекта предусматривает строгое выполнение мероприятий согласно плану.

**Общая стоимость реализации проекта (в т.ч. имеющиеся и привлеченные средства)**

№№ п/п	Наименование статей расходов	Кол-во	Финансовые затраты по проекту			
			Имеющиеся* средства	Кол-во	Запрашиваемые средства	Итого
1.	Проведение конкурсных мероприятий (профессиональных конкурсов)	1 мероприятие	50.000	10 уч.	0,00	50000,00
2.	Оплата труда привлеченных специалистов (с указанием должности специалиста, конкретной работы)	1 специалист	0.00	3 спец.	20000,00	60000,00
3.	Торжественное мероприятие «Педагогический триумф»	1 педагог	300.00	16 чел.	0,00	4800,00
4.	Печатно-множительная техника	1 шт.	0.00	1 шт.	26000,00	26000,00
5.	Картриджи	1 шт.	0.00	4 шт.	9000,00	36000,00
6.	Изготовление атрибутики для выездных мероприятий (с логотипом команды)	1 шт.	0.00	10 чел.		
	- значок,		0.00	10 шт.	60,00	6000,00
	- бейсболка,		0.00	10 шт.	350,00	3500,00
	- футболка		0.00	10 шт.	600,00	6000,00
7.	Призовой фонд	1 шт.	0.00	25 шт.	5000,00	5000,00

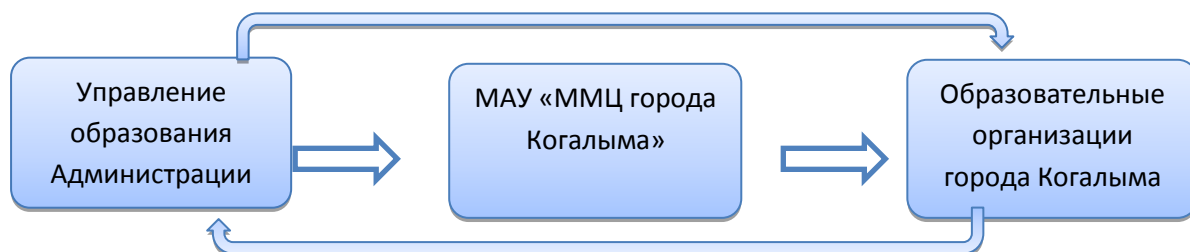
	Приобретение канцелярских товаров (с указанием наименований) для проведения региональных мероприятий	1 шт.				
	– Ручка		0.00	100 шт.	12,0	1200,00
	– Блокнот		0.00	100 шт.	27,00	2700,00
	– Папка		0.00	100 шт.	20,00	2000,00
9.	Командировочные расходы	1 командировка на 2 дня с проживанием для 1 человека	0.00	6 человек	8000,00	48000,00
	Итого:				151400,00	206200,00

**Партнеры в реализации проекта (органы государственной власти разных уровней, коммерческие структуры, общественные объединения и СМИ)**

**Региональный уровень:** АУ «Институт развития образования», БУ «Сургутский государственный педагогический университет»

**Муниципальный уровень:** Администрация города Когалыма, ООО «ЛУКОЙЛ – Западная Сибирь», учреждения культуры и спорта: МАУ «АРТ-праздник», МБУ «Музейно-выставочный центр», МБУ «Централизованная библиотечная система», культурно-спортивный комплекс «Ягун», некоммерческие общественные организации «Первопроходцы Когалыма», «Ветераны педагогического труда» и др.

**Механизмы реализации проекта**



Образовательные организации	Организация наставничества, создание и работа школы молодого педагога, совета педагогов и др.
МАУ «Межшкольный методический центр»	Работа городской Школы молодого учителя, организация и проведение профессиональных конкурсов, методических мероприятий, издательская деятельность.
Управление образования Администрации города Когалыма	Организация и проведение муниципальных мероприятий (фестивалей, конференций, слетов и др.) и профессиональных конкурсов. Проведение мероприятий с участием педагогических работников ХМАО-Югры

План мероприятий

Сроки	Мероприятие	Ответственный
<b>2015 год</b>		
<b>Муниципальный уровень</b>		
Октябрь - ноябрь	Городской профессиональный конкурс «Педагогический дебют»	Бутюгина Е.А.
В течение этапа	Работа городской Школы молодого Учителя	Каримова З.Ш.
	Семинары, тренинги	МАУ «ММЦ города Когалыма»
	Работа городской Школы молодого педагога	Есаулкова Л.Е.
<b>2016 год</b>		
<b>Муниципальный уровень</b>		
Май	Торжественное награждение лучших педагогов «Педагогический триумф»	Бутюгина Е.А.
Октябрь - ноябрь	Городской профессиональный конкурс «Педагогический дебют»	Бутюгина Е.А.
Декабрь	Форум «Молодой педагог – вызовы времени»	Бутюгина Е.А., Верховская Е.А.
В течение этапа	Работа городской Школы молодого Учителя	Каримова З.Ш.
	Семинары, тренинги	МАУ «ММЦ города Когалыма»
<b>Региональный (окружной) уровень</b>		
Март	Региональная педагогическая конференция «Реализация образовательных стандартов: от теории к практике» с привлечением профессорско-преподавательского состава АУ «Институт развития образования»	Верховская Е.А.
Октябрь	Открытый фестиваль молодых педагогов «На пути к проекту» с привлечением педагогов из ХМАО-Югры	Верховская Е.А., Бутюгина Е.А.
<b>2017 год</b>		
<b>Муниципальный уровень</b>		
Январь	Профессиональный конкурс «Сердце отдаю детям»	Бутюгина Е.А.,
Январь	Профессиональный конкурс «Педагог года»	Есаулкова Л.Е.
Апрель	Неделя молодого педагога	Каримова З.Ш.
Апрель	Слет молодых педагогов «Мы вместе»	Бутюгина Е.А., Верховская Е.А.
Май	Торжественное награждение лучших педагогов «Педагогический триумф»	Бутюгина Е.А.
Октябрь - ноябрь	Городской профессиональный конкурс «Педагогический дебют»	Бутюгина Е.А.
В течение года	Работа городской Школы молодого педагога	Есаулкова Л.Е.
В	Работа городской Школы молодого Учителя	Каримова З.Ш.

течение этапа	Семинары, тренинги	МАУ «ММЦ города Когалыма»
	<b>Региональный (окружной) уровень</b>	
Март	Научно-практическая конференция «Проектно-исследовательская деятельность как средство реализации федеральных государственных образовательных стандартов»	Верховская Е.А.
Октябрь	Каникулярная школа «Молодой педагог Югры. Формула успеха»	Верховская Е.А.