

Повышение производительности труда

Организация: ОГБПОУ «Новгородский строительный колледж»

Докладчик: начальник отдела правового обеспечения и кадровой работы
Александрова Юлия Александровна



1. Вовлеченные лица и рамки проекта**Заказчики процесса:**

Халепо Ольга Анатольевна

Периметр проекта:

ОГБПОУ "Новгородский строительный колледж"

Границы проекта:

с момента трудоустройства до увольнения

Владелец процесса:

Халепо Ольга Анатольевна

Директор

Руководитель проекта:

Александрова Юлия Александровна

Начальник отдела правового обеспечения и кадровой работы

Команда проекта:

Александрова Ю.А.; Бачкоева Ю.С.; Громова Г.В.; Иванова С.А.; Кузнецова О.А.; Павлов А.В.;

Скуратов Д.С.;

2. Обоснование выбора**Описание проблемы:**

Низкая производительность труда сотрудников образовательной организации приводит к неэффективному использованию ресурсов (временных, финансовых, кадровых), увеличению нагрузки на персонал, снижению качества образовательных услуг и, как следствие, к неудовлетворенности обучающихся и сотрудников.

Ключевой риск:

Сопrotивление изменениям

Недостаток финансирования

Недостаточная компетентность

Неправильная оценка текущего состояния

3. Цели и плановый эффект

Показатель	База	Цель
Стандартизация ключевых процессов (регламент)	нет	да
Разработка и внедрение матрицы компетенций	нет	да
Повышение уровня компетенции работника, уровень	1	3

4. Ключевые события проекта

Наименование	Начало	Окончание
Старт проекта	30.01.2025	
1. Диагностика и целевое состояние	30.01.2025	30.06.2025
1.1. Разработка текущей карты процесса	30.01.2025	30.03.2025
1.2. Сбор фактических данных	30.01.2025	30.05.2025
1.3. Разработка целевой карты процесса	13.02.2025	30.06.2025
1.4. Разработка плана мероприятий	13.02.2025	30.06.2025
2. Реализация плана мероприятий по улучшению	28.02.2025	30.09.2025
2.1. Совещание по защите подходов внедрения	28.02.2025	07.07.2025
2.2. Внедрение мероприятий	08.07.2025	30.09.2025
3. Анализ результатов и закрытие проекта	01.10.2025	25.12.2025
3.1. Мониторинг достигнутых результатов	01.10.2025	29.10.2025
3.2. Оформление карты достигнутого состояния процесса	30.10.2025	15.11.2025
3.3. Разработка стандарта/норматива и тиражирование	16.11.2025	15.12.2025
3.4. Закрытие проекта (отчет руководителю)	16.12.2025	25.12.2025

Директор ОГБПОУ «Новгородский
строительный колледж

О.А. Халепо

Руководитель проекта

Ю.А. Александрова

Куратор от ПУЦ

«Производительность труда»

О.Л. Лукина

ЗАКАЗЧИК ПРОЦЕССА

Халепо Ольга Анатольевна
Директор



РУКОВОДИТЕЛЬ ПРОЕКТА

Александрова Юлия Александровна
Начальник отдела правового обеспечения и кадровой работы



КОМАНДА ПРОЕКТА



Бачкоева Ю.С.
Руководитель МЦПК



Громова Г.В.
Заведующий отделением



Иванова С.А.
Ведущий специалист
по кадрам



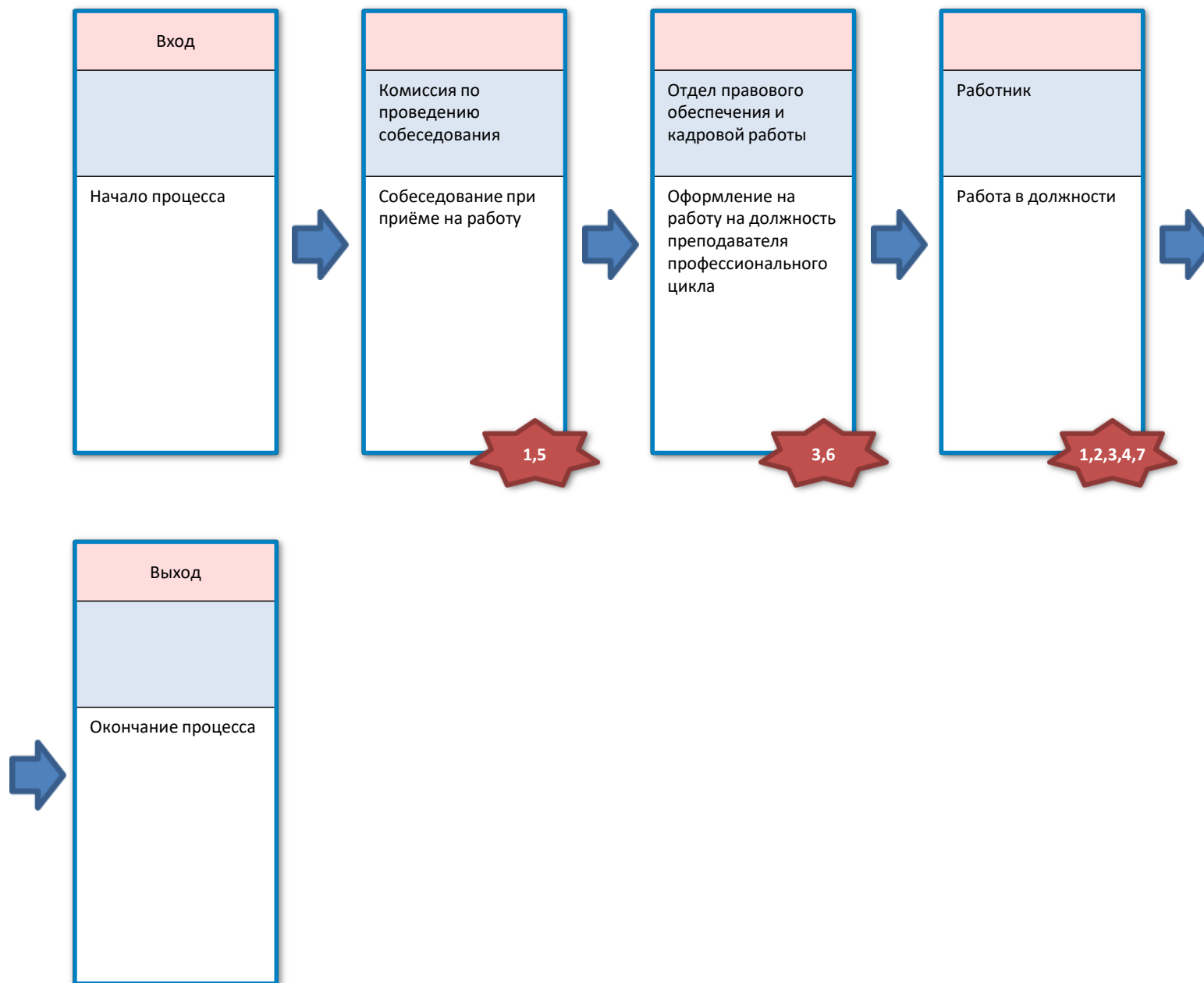
Павлов А.В.
Заведующий отделением



Скуратов Д.С.
Заместитель директора
по УПР



Кузнецова О.А.
Заведующий учебной
частью



Время протекания процесса:

-

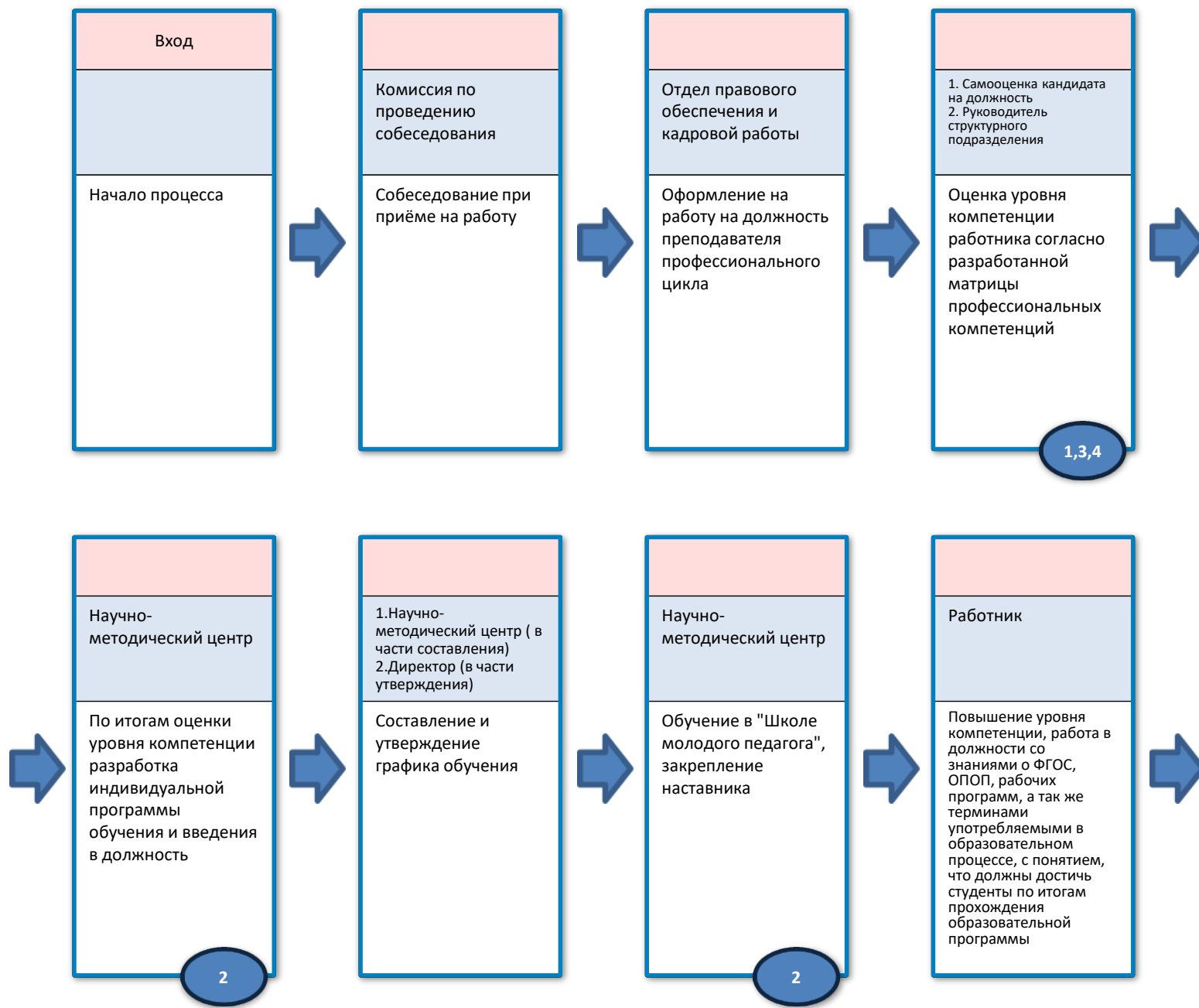
Проблемы:

1. Работник не имеющий опыта педагогической работы не знаком с понятиями ФГОС, ОПОП, рабочие программы, а так же терминами употребляемыми в образовательном процессе
2. Работник не имеет понимания, что должны достичь студенты по итогам прохождения образовательной программы. У работника есть знания и опыт, но нет навыков построения учебных занятий.
3. Не желание дополнительно обучаться, так как преподаватель считает, что у него достаточно профессионального опыта
4. Студенты не заинтересованы в обучении (не интересен сам процесс), пропуск занятий
5. Отсутствие стандарта оценки профессиональных качеств нового сотрудника
6. Отсутствие индивидуальных программ обучения новых сотрудников
7. По итогу прохождения дисциплин студенты не владеют необходимыми навыками

Легенда:



n/n	Проблема	Причина	Решение
1	Работник не имеющий опыта педагогической работы не знаком с понятиями ФГОС, ОПОП, рабочие программы, а так же терминами употребляемыми в образовательном процессе	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21 марта 2025 г. N 136н "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог профессионального обучения, среднего профессионального образования": требование к квалификации "Преподаватель" - высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей преподаваемому предмету, без предъявления требований к стажу работы, либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении без предъявления требований к стажу работы.	Оценка уровня компетенций работника согласно разработанной матрицы компетенций, индивидуальная программа обучения, обучение в "Школе молодого педагога", закрепление наставника
2	Работник не имеет понятие, что должны достичь студенты по итогам прохождения образовательной программы. У работника есть зания и опыт, но нет навыков построения учебных занятий.	Требование к квалификации "Преподаватель" - высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей преподаваемому предмету, без предъявления требований к стажу работы, либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении без предъявления требований к стажу работы.	Оценка уровня компетенций работника согласно разработанной матрицы компетенций, индивидуальная программа обучения, обучение в "Школе молодого педагога", закрепление наставника
3	Нет желания дополнительно обучаться, так как преподаватель считает, что у него достаточно профессионального опыта	Большой опыт в области, соответствующей преподаваемому предмету, однако нет опыта в педагогической работы	Разработка индивидуальной программы обучения, закрепление наставника
4	Студенты не заинтересованны в обучении, пропуск занятий	Работник не имеет понятие, что должны достичь студенты по итогам прохождения образовательной программы. У работника есть зания и опыт, но нет навыков построения учебных занятий.	Разработка индивидуальной программы обучения
5	Отсутствие стандарта оценки профессиональных качеств нового сотрудника	Отсутствовала потребность в создании стандарта	Создание матрицы профессиональных компетенций, регламент разработки матрицы компетенций и ее применение
6	Отсутствие индивидуальных программ обучения новых работников	Отсутствовала потребность в разработке	Индивидуальный подход к адаптации, разработка индивидуальной программы обучения



Время протекания процесса:

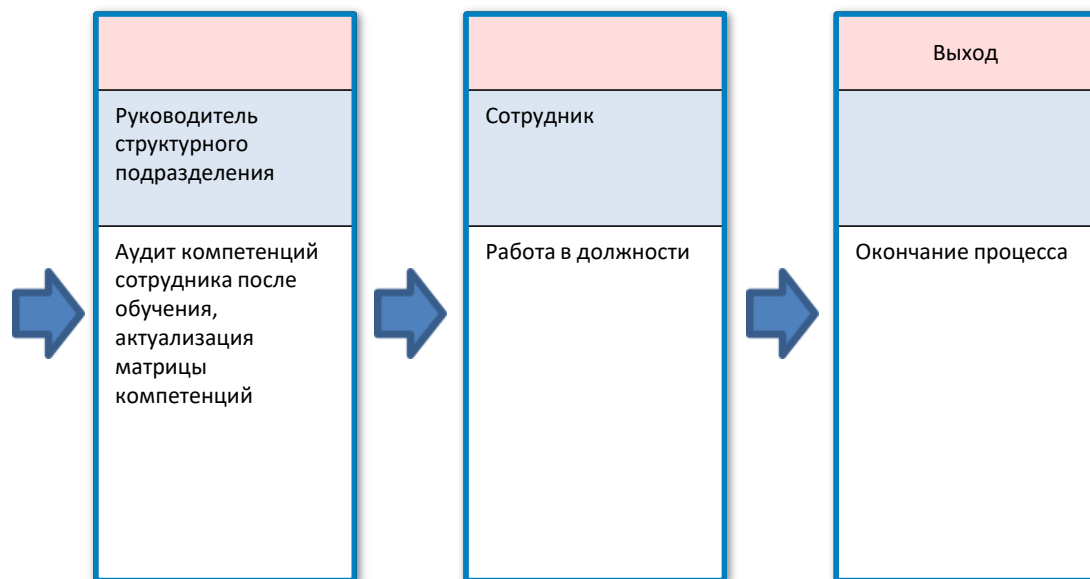
-

Предлагаемые решения:

1. Оценка уровня компетенций работника согласно разработанной матрицы компетенций
2. составление индивидуальной программы обучения, обучение в "Школе молодого педагога", закрепление наставника
3. Создание матрицы профессиональных компетенций
4. Регламент разработки матрицы компетенций и ее применение

Легенда:





Время протекания процесса:

-

Предлагаемые решения:

1. Оценка уровня компетенций работника согласно разработанной матрицы компетенций
2. составление индивидуальной программы обучения, обучение в "Школе молодого педагога", закрепление наставника
3. Создание матрицы профессиональных компетенций
4. Регламент разработки матрицы компетенций и ее применение

Легенда:



Проблема



Решение



Возврат к
предыдущему
этапу

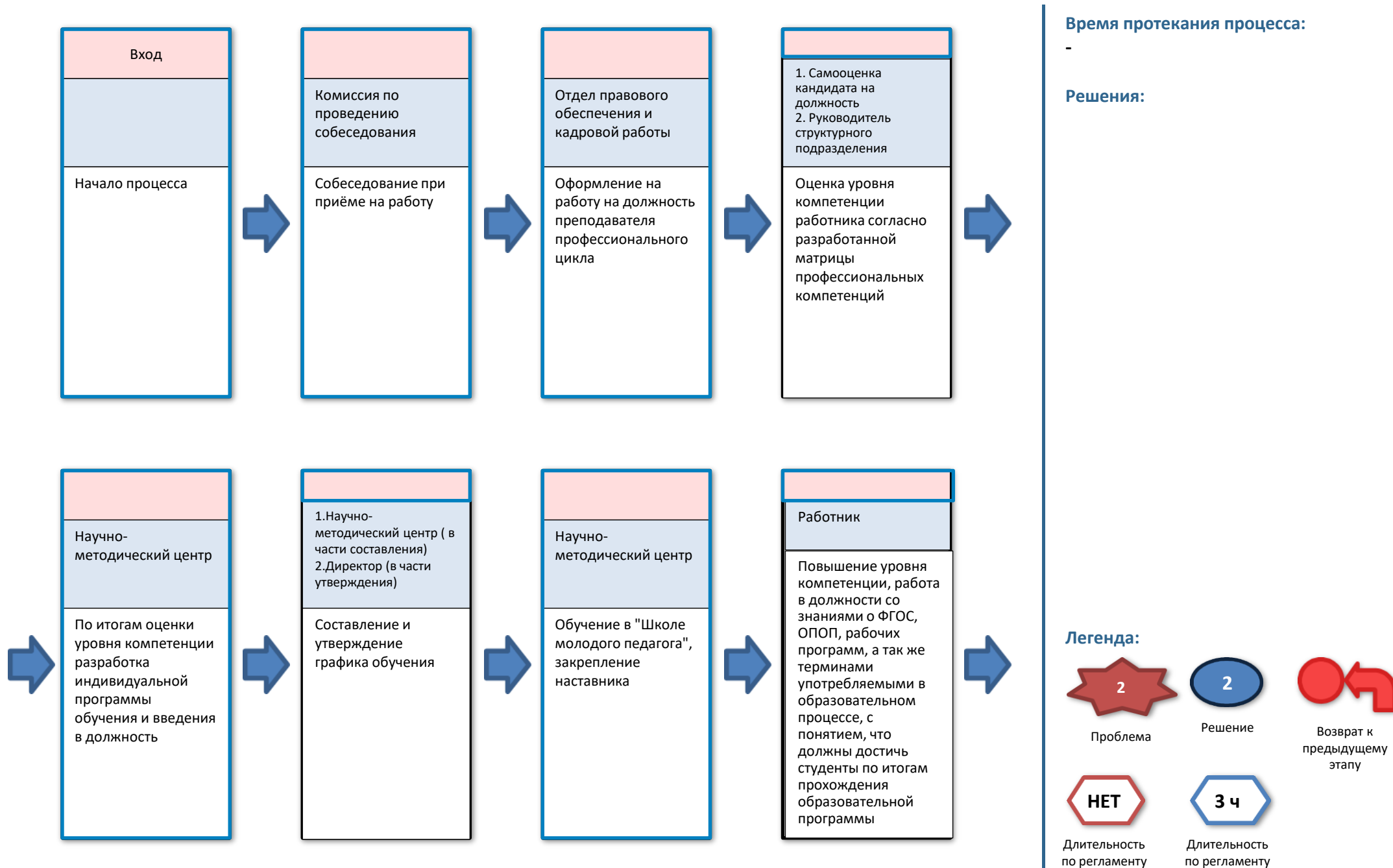


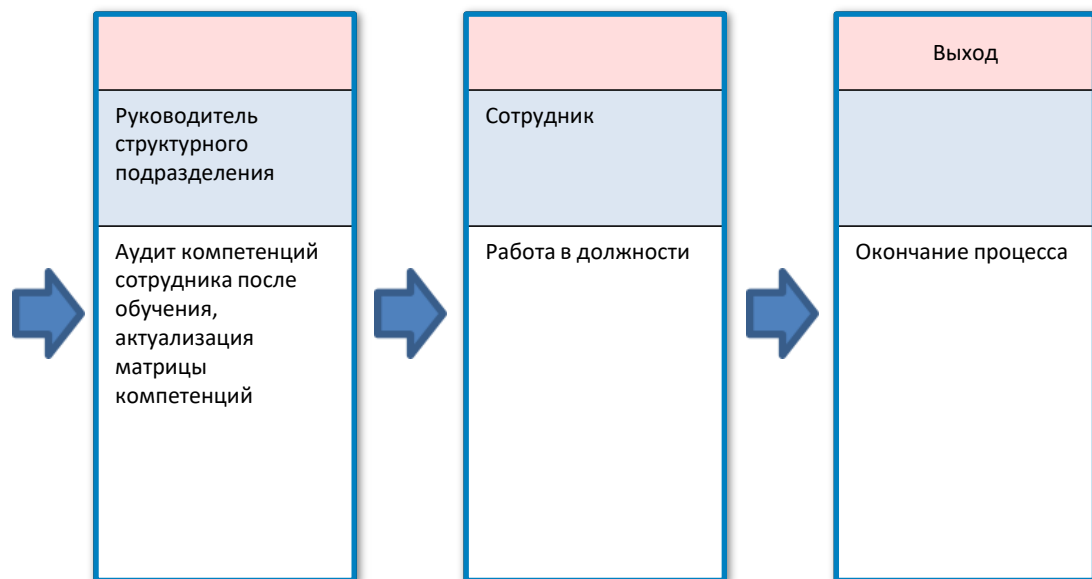
Длительность
по регламенту



Длительность
по регламенту

пп	Задача, Ответственный	План	Факт	Замечания	Статус
1	Разработка регламента по составлению и применению матрицы компетенций (Ответственный: Александрова Ю.А.)	20.06.2025	27.06.2025		●
2	Разработка матрицы компетенций (Ответственный: Александрова Ю.А.)	27.06.2025	20.06.2025		●
3	Внесение изменений в существующий регламент приема на работу (Ответственный: Александрова Ю.А.)	31.10.2025	16.10.2025		●
4	Ознакомление комиссии по проведению собеседования с внесением изменений в регламент по приему работников (Ответственный: Иванова С.А.)	31.10.2025	31.10.2025		●
5	Обновление информации на официальном сайте колледжа (Ответственный: Иванова С.А.)	05.11.2025	05.11.2025		●
6	Разработка индивидуальной программы обучения, обучение в "Школе молодого педагога", закрепление наставника (Ответственный: Кузнецова О.А.)	07.11.2025	07.11.2025		●
7	Утверждение графика обучения (Ответственный: Кузнецова О.А.)	07.11.2025	07.11.2025		●





Время протекания процесса:

-

Решения:

Легенда:



Проблема



Решение



Возврат к
предыдущему
этапу



Длительность
по регламенту



Длительность
по регламенту

пп	Показатель	База	Цель	Факт
1	Стандартизация ключевых процессов (регламент)	нет	да	да
2	Разработка и внедрение матрицы компетенций	нет	да	да
3	Повышение уровня компетенции работника, уровень	1	3	3

Решение:

Заккрыть проект

Комментарии к решению:

n/n	Наименование мероприятия	Эффект от мероприятия
1	Разработка регламента по составлению и применению матрицы компетенций	Использование регламента по составлению и применению матрицы компетенций в структурных подразделениях колледжа для оценки уровня компетенций работников
2	Разработка матрицы компетенций	Оценка уровня компетенции работника
3	Внесение изменений в существующий регламент приема на работу	Самооценка кандидата на должность на собеседовании при приеме на работу
4	Ознакомление комиссии по проведению собеседования с внесением изменений в регламент по приему работников	Применении матрицы компетенций при собеседовании с кандидатом на должность и оценка уровня компетенции
5	Обновление информации на официальном сайте колледжа	Обновление регламента приема на работу
6	Разработка индивидуальной программы обучения, обучение в "Школе молодого педагога", закрепление наставника	Повышение уровня компетенции работника, применение полученных знаний, помощь наставника
7	Утверждение графика обучения	Обучение по повышению компетенции в соответствии с графиком

Наименование мероприятия:

Разработка регламента по составлению и применению матрицы компетенций

Эффект от мероприятия: Использование регламента по составлению и применению матрицы компетенций в структурных подразделениях колледжа для оценки уровня компетенций работников

БЫЛО:

СТАЛО:


Утверждаю:
директор _____ О.А. Халепю

**Регламент
разработки матрицы компетенций
в ОГБПОУ «Новгородский строительный колледж»**

Матрица компетенций — это набор навыков и умений работника Колледжа, перечень их знаний, опыта.

1. **Формирование матрицы** надо начинать с определения ключевых компетенций, которые важны для достижения цели Колледжа.

2. **Выбор должностей и изучение их функций.** Следует детально описать обязанности, функции работников, способы их выполнения и ожидаемые результаты. Также нужно провести собеседование с работниками и руководителями подразделений, понаблюдать за рабочими процессами.

3. **Определение ключевых компетенций.** На основе собранной информации составляется список всех возможных навыков важных для должности. Затем перечень сокращается до 6–8 наиболее значимых показателей

4. **Разработка матрицы компетенций.** Создаётся система измерения уровня компетенций. Оптимальная шкала содержит 5 уровней развития. Также описываются конкретные обязанности, функции работников, способы их выполнения для каждой компетенции — наблюдаемые действия, которые показывают степень её проявления у работника.

знает теорию знает теорию и может применить ее с участием наставника самостоятелен полностью владеет компетенцией и может обучать надо обучить

	обязанности	функции	способы	результаты		
ОНО						
ФНО						

5. Сборка данных в единую таблицу.

Каждая строка матрицы компетенций представляет собой отдельного работника, а столбцы содержат компетенции и уровни оценки.

Руководитель структурного подразделения при оценке уровня компетенций сразу нескольких работников составляет свод данных на основании полученных результатов.

6. Оценка уровня компетенций.

Оценка уровня компетенций проводится в следующих видах:

-самооценка кандидата на собеседовании при приеме на работу на основе разработанной матрицы компетенций;

-оценка уровня компетенции работника проводится руководителем структурного подразделения до 25 числа месяца следующего за месяцем приема на работу, при оценке дополнительно может проводиться тестирование, интервьюирование).

7. **По итогу оценки работника** в соответствии с разработанной матрицей компетенции при необходимости проводится обучение работников по повышению уровня компетенций, и (или) за работником закрепляется наставник (наставник может быть назначен и до оценки уровня компетенций).

8. Аудит компетенции работника после обучения

В течение 10 дней после обучения работника, руководителем структурного подразделения проводится аудит компетенций работника и проводится актуализация матрицы компетенций работника.

Разработал:

начальник отдела правового обеспечения и кадровой работы
 Ю.А. Александрова

Разработан регламент по составлению и применению матрицы компетенций

Наименование мероприятия:
Разработка матрицы компетенций

Эффект от мероприятия:
Оценка уровня компетенции работника

СТАЛО:

Было:

знает теорию знает теорию и может применить ее с участием наставника самостоятелен полностью владеет компетенцией и может обучать надо обучить



Матрица компетенций для оценки преподавателей

ФИО	Проведение учебных занятий по учебным предметам, курсам, дисциплинам в соответствии с ФГОС	Использовать педагогически обоснованные формы, методы и приемы организации деятельности обучающихся	Разрабатывать и(или) ежегодно обновлять оценочные материалы по дисциплинам, МДК, практикам, ПМ	Использовать платформу Сферум в образовательном процессе	Вести журнал Дневник.ру	Понимать философию бережливого производства, уметь выявлять потери на своем рабочем месте и применять простые инструменты для устранения	Выступать на конференция, семинарах и т.п. по успешным практикам педагогической деятельности	Знать и применять (при необходимости) методы и приемы работы со слабоуспевающими учащимися
								

Отсутствовала матрица компетенций для оценки уровня компетенций работника



Разработана матрица компетенций



Наименование мероприятия:
Разработка матрицы компетенций

Эффект от мероприятия: Оценка уровня компетенции работника

БЫЛО:

СТАЛО:



Матрица компетенций для оценки преподавателей

ФИО	Проведение учебных занятий по учебным предметам, курсам, дисциплинам в соответствии с ФГОС	Использовать педагогические обоснованные формы, методы и приемы организации деятельности обучающихся	Разрабатывать (или) ежегодно обновлять оценочные материалы по дисциплинам, МДК, практикам, ПМ	Использовать дистанционные образовательные технологии в образовательном процессе	Вести журнал Дневник.ру	Понимать философию бережливого производства, уметь выявлять потери на своем рабочем месте и применять простые инструменты для устранения	Выступать на конференциях, семинарах и т.п. по успешным практикам педагогической деятельности	Знать и применять (при необходимости) методы и приемы работы со слабоуспевающими учащимися
Екатерина								
Татьяна								

Елена								
Анна								
Елизавета								
Вадим								
Сергей								
Тамерлан								

Не проводилась оценка уровня компетенций работников



Проведена оценка уровня компетенций работника на основании разработанной матрицы компетенций



Наименование мероприятия:
Разработка матрицы компетенций

Эффект от мероприятия: Оценка уровня компетенции работника

СТАЛО:

«Проведение учебных занятий по учебным предметам, курсам, дисциплинам в соответствии с ФГОС»:

знают компетенцию в теории и необходимо обучить – 3 человека

знает компетенцию в теории и может применить с помощью наставника – 6 человек

самостоятелен – 18 человек

полностью владеет компетенцией и может обучать – 24 человек

«Использование педагогически обоснованных форм, методов и приемов организации деятельности обучающихся»

знают компетенцию в теории и необходимо обучить – 2 человека

знает компетенцию в теории и может применить с помощью наставника – 6 человек

самостоятелен – 21 человек

полностью владеет компетенцией и может обучать – 22 человека

«Разработка и(или) ежегодно обновление оценочных материалов по дисциплинам, МДК, практикам, ПМ»:

знают компетенцию в теории и необходимо обучить – 2 человека

знает компетенцию в теории и может применить с помощью наставника – 8 человек

самостоятелен – 19 человек

полностью владеет компетенцией и может обучать – 22 человек

«Использование дистанционных образовательных технологий в образовательном процессе»:

знают компетенцию в теории и необходимо обучить – 4 человека

знает компетенцию в теории и может применить с помощью наставника – 5 человек

самостоятелен – 27 человек

полностью владеет компетенцией и может обучать – 15 человек

«Ведение журнал Дневник.ру»:

знают компетенцию в теории и необходимо обучить – 1 человек

знает компетенцию в теории и может применить с помощью наставника – 3 человека

самостоятелен – 26 человек

полностью владеет компетенцией и может обучать – 21 человек

«Понимание философии бережливого производства, уметь выявлять потери на своем рабочем месте и применять простые инструменты для устранения»:

знают компетенцию в теории и необходимо обучить – 11 человек

знает компетенцию в теории и может применить с помощью наставника – 8 человек

самостоятелен – 21 человек

полностью владеет компетенцией и может обучать – 11 человек



Наименование мероприятия:

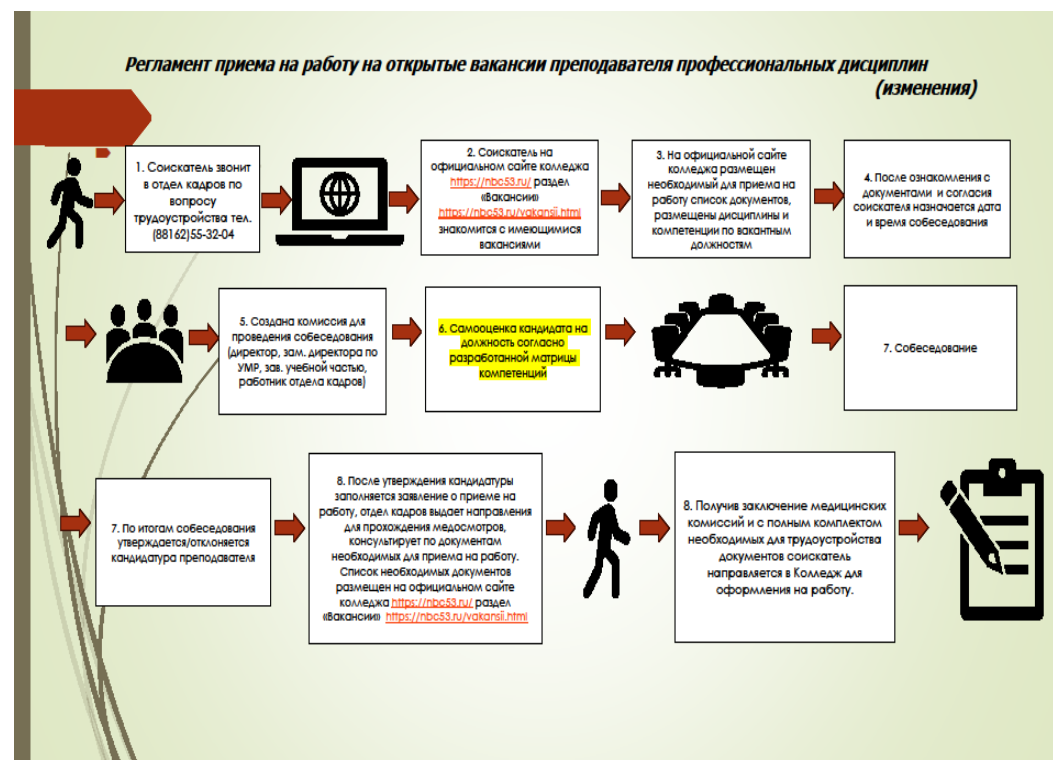
Внесение изменений в существующий регламент приема на работу

Эффект от мероприятия: Самооценка кандидата на должность на собеседовании при приеме на работу

БЫЛО:



СТАЛО:

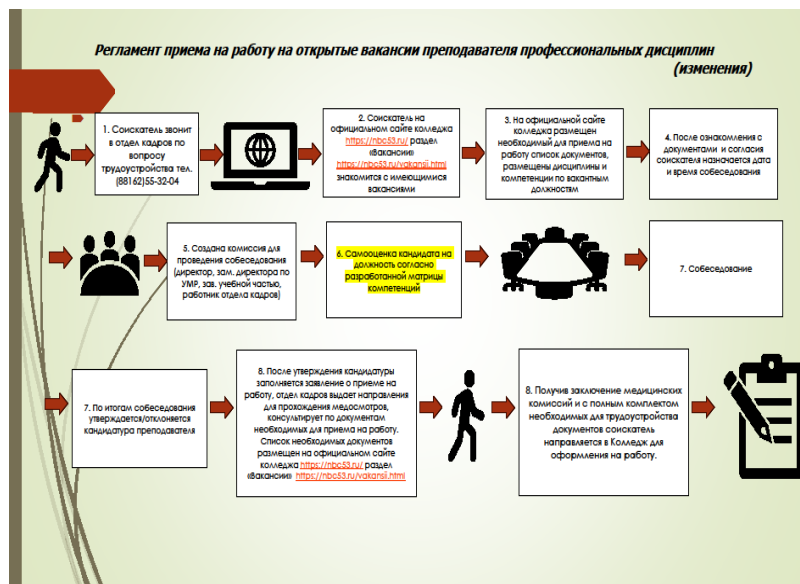


Наименование мероприятия:

Ознакомление комиссии по проведению собеседования с внесением изменений в регламент по приему работников

Эффект от мероприятия: Применении матрицы компетенций при собеседовании с кандидатом на должность и оценка уровня компетенции

БЫЛО:



СТАЛО:

Комиссия руководствовалась старым регламентом



Комиссия ознакомлена с новым регламентом для дальнейшего использования в работе



ЛИСТ ОЗНАКОМЛЕНИЯ
с Регламентом приема на работу на открытые вакансии преподавателей профессиональных дисциплин

Ознакомлены:

Должность	ФИО	Подпись
Зам. директора по УМР	Григорьев Ю.А.	
Ведущий специалист по кадрам	Иванова С.А.	
Заведующий учебной частью	Кузнецова О.А.	

Наименование мероприятия:

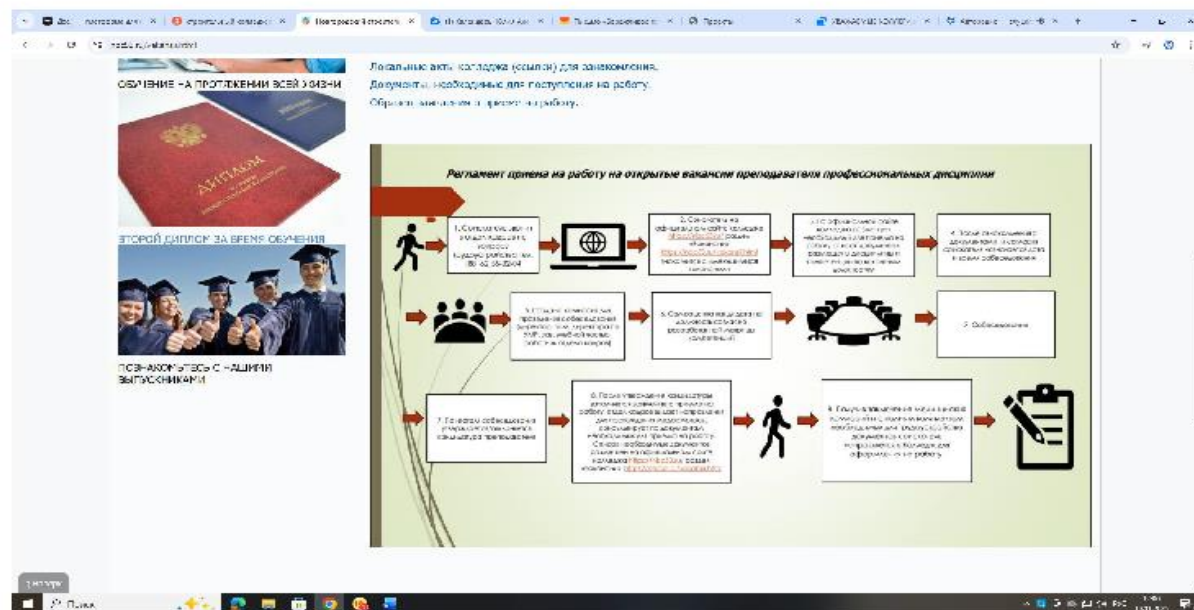
Обновление информации на официальном сайте колледжа

Эффект от мероприятия: Обновление регламента приема на работу

БЫЛО:

СТАЛО:

Информация не
соответствовала регламенту



Информация обновлена на сайте колледжа



Наименование мероприятия:

Разработка индивидуальной программы обучения, обучение в "Школе молодого педагога", закрепление наставника

Эффект от мероприятия:

Повышение уровня компетенции работника, применение полученных знаний

БЫЛО:

СТАЛО:

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ
ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«НОВГОРОДСКИЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ»

ПРИКАЗ

«___» _____ 2025 года
Великий Новгород № ___ - осн. деят.

О закреплении наставнических пар

На основании Положения о региональной системе (целевой модели) наставничества для педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования Новгородской области (приказ министерства образования Новгородской области № 371 от 23.03.2022), Протокола заседания аттестационной комиссии № от дд.мм.гггг, руководствуясь Положением о наставничестве в ОГБПОУ «Новгородский строительный колледж» от 17.11.2023,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Закрепить наставнические пары педагогических работников «Наставник — стажер» на срок — дд.мм.гггг по дд.мм.гггг в следующем составе:

ФИО – ФИО
ФИО – ФИО
ФИО – ФИО
ФИО – ФИО

2. Наставникам предоставить руководителю НМЦ ФО «Блокнот наставника» с планами работы в срок до дд.мм.гггг.

3. Стажерам принимать участие во всех мероприятиях, проводимых в рамках «Школы молодого педагога».

3. Контроль за исполнением приказа возложить на зам. директора по УМР ФИО.

Директор

О.А. Халепю

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ
ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«НОВГОРОДСКИЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ»

ПРИКАЗ

«___» _____ 2025 года
Великий Новгород № ___ - осн. деят.

О закреплении наставнических пар

На основании Положения о региональной системе (целевой модели) наставничества для педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования Новгородской области (приказ министерства образования Новгородской области № 371 от 23.03.2022), Протокола заседания аттестационной комиссии № от дд.мм.гггг, руководствуясь Положением о наставничестве в ОГБПОУ «Новгородский строительный колледж» от 17.11.2023,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Закрепить наставнические пары педагогических работников «Наставник — стажер» на срок — дд.мм.гггг по дд.мм.гггг в следующем составе:

ФИО – ФИО
ФИО – ФИО
ФИО – ФИО
ФИО – ФИО

2. Наставникам предоставить руководителю НМЦ ФО «Блокнот наставника» с планами работы в срок до дд.мм.гггг.

3. Стажерам принимать участие во всех мероприятиях, проводимых в рамках «Школы молодого педагога».

3. Контроль за исполнением приказа возложить на зам. директора по УМР ФИО.

Директор

О.А. Халепю

директор

Утверждаю:

Халепю О.А.

Обучающие семинары
по повышению уровня компетенций работников

Название семинара	Дата и время проведения	Место проведения	Ответственный
Основы бережливого производства	10.11.2025-14.00 14.11.2025-14.00 18.11.2025-14.00 19.11.2025-14.00	Кабинет № 1201	директор
Правила ведения электронного журнала Дневник.ру	09.12.2025 -14.00.	Кабинет № 1201	зав. учебной частью
Особенности проведения учебных занятий по учебным предметам, курсам, дисциплинам в соответствии с ФГОС	10.12.2025-14.00.	НМЦ	методист
Алгоритм разработки оценочных материалов по дисциплинам, МДК, практикам, ПМ	12.12.2025-14.00	Кабинет № 1201	Заведующие отделений
Использование педагогических, обоснованных форм, методов и приемов организации деятельности обучающихся	17.12.2025-14.00	НМЦ	методист
Использование дистанционных образовательных технологий в образовательном процессе	18.12.2025-14.00	Кабинет № 1201	Зам. директора по УМР
Методы и приемы работы со слабоуспевающими учащимися	24.12.2025-14.00	НМЦ	методист

Ознакомлены:

Халепю О.А. заместитель директора по УМР
Халепю О.А. заведующий учебной частью
Халепю О.А. методист



Наименование мероприятия:
Утверждение графика обучения

Эффект от мероприятия:
Обучение по повышению компетенции в соответствии с графиком

СТАЛО:

БЫЛО:

ОГБПОУ «Новгородский строительный колледж»

директор



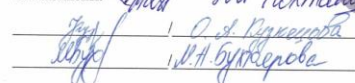
УТВЕРЖДАЮ

О.А. Халепю

ПЛАН-ГРАФИК
проведения обучения по повышению уровня компетенции работника

Структурное подразделение	N п/п	Фамилия, инициалы работника	Профессия (должность) работника	Обучение		
				вид обучения	программа	срок прохождения
Учебно-методический отдел	1	ФИО	Преподаватель	Плановое	Основы бережливого производства	10.11.2025-14.00 14.11.2025-14.00 18.11.2025-14.00 19.11.2025-14.00
Учебно-методический отдел	2	ФИО	Преподаватель	Плановое	Правила ведения электронного журнала Дневник.ру	09.12.2025 -14.00.
Учебно-методический отдел	3	ФИО	Преподаватель	Плановое	Особенности проведения учебных занятий по учебным предметам, курсам, дисциплинам в соответствии с ФГОС	10.12.2025-14.00.
Учебно-методический отдел	4	ФИО	Преподаватель	Плановое	Алгоритм разработки оценочных материалов по дисциплинам, МДК, практикам, ПМ	12.12.2025-14.00.
Учебно-методический отдел	5	ФИО	Преподаватель	Плановое	Использование педагогически обоснованных форм, методов и приемов организации деятельности обучающихся	17.12.2025-14.00.
Учебно-методический отдел	6	ФИО	Преподаватель	Плановое	Использование дистанционных образовательных технологий в образовательном процессе	18.12.2025-14.00.
Учебно-методический отдел	7	ФИО	Преподаватель	Плановое	Методы и приемы работы со слабоуспевающими учащимися	24.12.2025-14.00.

Ознакомлены:



Отсутствовал график проведения обучения по повышению уровня компетенций работников

Утвержден график проведения обучения по повышению уровня компетенции работников

Было-Стало



Спасибо за внимание.