

ПРОГРАММА РАССМОТРЕНА
на педагогическом совете
от «___» _____ 20___ г.
Протокол № _____

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МБДОУ № 317
г.Красноярск
_____ Е.В.Васецкая

ПРОГРАММА

профессионального развития педагогов

«ПРОФЕССИОНАЛ-2»

муниципальное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение
«Детский сад № 317 общеразвивающего вида с
приоритетным осуществлением деятельности по
физическому направлению развития детей» (МБДОУ №317)

НА 2017 - 2020 ГОДЫ



г. Красноярск, 2017

Традиционные направления:

- Повышение квалификации по актуальным для педагогов и ДОУ проблемам.
- Рост профессионализма начинающих педагогов, сохранение молодых кадров.
- Профессиональная самореализация.
- Успешная аттестация.
- Успешное участие в конкурсах, олимпиадах, соревнований для дошкольников.
- Совершенствование межличностных отношений педагогов.
- Формирование навыков работы в команде.
- Повышение конкурентоспособности педколлектива.
- Усовершенствование системы транслирования опыта работы.
- Систематизация новых форм работы с родителями.

ИНСТРУМЕНТАРИЙ ПРОВЕДЕНИЯ КОНТРОЛЯ

- мониторинг результативности выполнения Программы (ежегодные анализы);
- статистические показатели (ежегодные отчеты);
- степень участия педагогов в реализации Программы (творческие группы);
- общественная экспертиза;
- учет индивидуальных и командных достижений (публичный доклад).

В разработке программы «ПРОФЕССИОНАЛ - 2» участвовали:

1. Васецкая Е.В. – заведующий МБДОУ
2. Залипаева И.А. – зам. зав. по УВР
3. Кононова Л.Л. – психолог
4. Дрыгина Т.Ю. – воспитатель
5. Фофанова Н.Н. – воспитатель
6. Марушина О.И. – воспитатель
7. Шнякина Т.В. – воспитатель
8. Черных Е.Ф. – воспитатель
9. Турсунова Л.Л. – воспитатель
10. Хоренко П.М. – воспитатель

С чего начинается профессиональное развитие? Думаем, с постановки цели, задач и вопроса: «Какой я педагог, каким хочу стать, чего хочу достичь в профессиональном развитии?»

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ. Часть 1.

Чертой развития образования является его систематическое реформирование, а ключевым условием повышение качества образования будет высокий уровень профессиональной компетентности педагога. Компетентный педагог сегодня – профессионал, наставник, новатор... Молодой педагог сегодня – педагог способный к анализу опыта, модернизации, проектированию... Такая необходимость обусловлена потребностями современного общества в коммуникабельных, творческих, самостоятельно мыслящих, стремящихся к успеху, умеющих самостоятельно строить траекторию индивидуального профессионального развития.

Первое, что может способствовать профессиональному росту – аттестация (межаттестационный период).

Наименование программы Программа «Профессионал-2».

Основания для разработки - Закон Российской Федерации «Об образовании»; - Постановление Правительства РФ №23 от 22 января 2013 г «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов».- Федеральный Государственный образовательный стандарт дошкольного образования и т.д...

Сроки реализации программы 2017-2018 первый этап – «Организационно-внедренческий»
2018-2019 второй этап – «Методический»

2019-2020 третий этап – «Аналитическо-рефлексивный»

Цель программы Создание условий для профессионального развития и самореализации педагогов МБДОУ в профессиональной деятельности, достижение высокого уровня профессиональной компетентности педагогических кадров.

Ожидаемые результаты

1. Создание условий для реализации педагогом возможностей непрерывного самообразования через организацию открытого образовательного пространства

2. Самостоятельное конструирование образовательного маршрута с учетом своих компетентностей, профессиональных потребностей, дефицитов и возможностью выбирать приемлемые сроки и формы реализации.

Такая программа может служить инструментом мониторинга профессиональных достижений, поскольку позволяет реализовывать следующие функции:

- Оценочно-стимулирующая (реальное оценивание своих возможностей)
- Прогностическая (предугадать возможные пробелы (дефициты) в системе профессионального роста)
- Развивающая по отношению к образовательной ситуации (структура программы представляет собой своеобразный ориентир возможных видов активности педагога)

Форма программы (соответствие критериям аттестации):

1. Цель и задачи профессионального и личностного развития, соотносятся с профессиональными стандартами, миссией и стратегией развития образовательного учреждения, успехами детей, индивидуальными профпотребностями и дефицитами.
2. Направление работы в межаттестационный период. Шаги педагога, которые он обязан пройти
3. Прогнозируемый результат.

Ориентиром в содержании программы могут стать критерии аттестационного портфолио, а формой фиксации реализации этой программы станет портфолио достижений. Портфолио представляет собой своеобразное досье, собрание профессионально-личностных достижений. Оно является визитной карточкой педагога, позволяет сформировать представление о его профессиональных возможностях как специалиста, предоставлять объективную информацию о качестве работы педагога и фиксировать его изменения. Этот метод позволяет педагогу самостоятельно проанализировать результаты своей профессиональной деятельности с тем, чтобы сделать конкретные выводы о дальнейшем продвижении в профессии – с целью профессионально-личностного развития. Особым образом организованное портфолио может стать собственной программой на этапе вхождения в межаттестационный период.

Принципы формирования и ведения портфолио:

- Принцип непрерывности (постоянное систематическое и последовательное пополнение портфолио)
- Принцип диагностико-прогностической направленности (отражение состояния профессионального роста, наличие параметров профессиональной деятельности)
- Принцип научности (обоснование целесообразности построения портфолио на основе компетентностного, деятельностного, системного подходов)
- Принцип индивидуально-дифференцированной направленности (оценка профессионализма в соответствии с требованиями результативности педагога ДОУ).

Оформление портфолио в электронном варианте допустимо.

Требования к оформлению портфолио:

- Систематичность и регулярность
- Полнота и конкретность представленных сведений
- Структуризация материалов, логичность и лаконичность пояснений
- Аккуратность и эстетичность
- Целостность и тематическая завершенность представленных материалов
- Презентабельность

Алгоритм работы над портфолио:

- Постановка цели
- Определение и вида временного отрезка работы над портфолио, его структурой

- Написание программы профессионального развития
- Непосредственная работа по реализации программы с одновременным заполнением портфолио
- Анализ программы, определение её результативности

Структура портфолио:

- Титульная страница (предполагает творческое оформление данных – ФИО, должность, профессиональное кредо)
- Данные о педагоге (информационная карта педагога, маршрутный лист – план профессионального развития: цель, задачи...)

Принцип реализации программы Принцип сопровождения и успешности как основы профессионального развития воспитателя и педагогического коллектива в целом.

Целевые группы Воспитатели и специалисты ДОО

Контроль за выполнением программы Педагогический совет.

Этапы профессионального пути саморазвития (по психологу Е.А.Климову). **Согласно этапам формулируются задачи**

1. Оптант – этап выбора профессии
2. Адепт – уже ставший на пути приверженности к профессии и осваивающий её

Создание условий для профессионального роста начинающих педагогов.

Обеспечить потребности педагогических кадров в переквалификации и повышении квалификации по актуальным направлениям, приоритету, новациям.

3. Адаптант – привыкание молодого специалиста к работе (3-5 лет)
4. Интернет – опытный работник, может самостоятельно и успешно справляться с основными профессиональными функциями

Развитие способности у педагога помогать реализовывать потенциал каждого воспитанника, двигаться от интересов детей, достигая собственных целей на основе выбора. Задача педагога научить понимать и самостоятельно решать проблемные ситуации воспитанников

Выявление стратегических целей

5. Мастер – выделяется какими-то специальными качествами, умениями или универсализмом, широкой ориентировкой в профессиональной области. Приобрел свой индивидуальный, неповторимый стиль деятельности, его результаты стабильно хороши
6. Авторитет – мастер своего дела, известный в районе. Профессиональные задачи решает успешно, за счет опыта, умения организовать свою работу, окружить себя идейными помощниками.
7. Наставник – авторитетный мастер своего дела, имеющий единомышленников, последователей, учеников. Он передает опыт молодым, следит за их ростом.

Создание условий для педагогов, имеющих стаж работы, по передаче опыта, профилактике профессионального «выгорания».

Уровни профессионального роста педагога

1-й уровень	Педагогическая умелость, связанная с умением педагога управлять собой и умением воздействовать на других, умением раскрывать технологическую сторону педагогического процесса
2-й уровень	Педагогическое мастерство, включающее в себя систему знаний, специальных способностей, педагогическую технику и гуманистическую направленность личности педагога.
3-й уровень	Готовность к инновациям (нововведениям) как сплав психологического, теоретического и практического стремления, потребности внедрять новое в педагогический процесс
4-й уровень	Педагогическое творчество как практическое поведение, связанное с модернизацией, видоизменением новых идей
5-й уровень	Готовность педагога к созданию авторской педагогической технологии, заключающаяся в согласованности методических приемов, оригинальности их сочетания в целостной системе, наличии авторского стиля педагогической деятельности
6-й	Наличие индивидуального (авторского) стиля педагогической деятельности

уровень	
7-й уровень	Уровень разработки и реализации авторской программы
8-й уровень	Уровень формирования индивидуальной методической системы, характеризующейся целостностью, оригинальностью и результативностью применения индивидуальных приемов и средств
9-й уровень	Разработка авторской педагогической системы, состоящей из индивидуальной дидактической, индивидуальной воспитательной и индивидуальной методической систем.

Недостаточно стать профессионалом один раз, чтобы им оставаться, необходимо постоянное профессиональное развитие личности. Поэтому программа профессионального развития (ППР), являясь средством организации непрерывного образования, стержень и вектор собственной образовательной траектории. ППР – это форма реализации персонального маркетинга, которая предусматривает определение перспективы формирования и дальнейшего профессионального роста, направлений, средств, форм повышения квалификации, прогнозирования вероятных рисков на этом пути и средств их преодоления. Индивидуальные образовательные траектории обеспечивают расширение возможностей образовательного пространства, выбор наиболее эффективных и удобных для педагогических кадров путей и способов непрерывного образования, роста профессиональной компетентности, квалификации и конкурентоспособности педагогов на рынке образовательных услуг. ППР помогает учесть индивидуальные потребности и профессионально-личностные запросы педагога, его опыт и уровень подготовки, психофизиологические и когнитивные особенности, спрогнозировать развитие по индивидуальным образовательным программам, проследить траекторию профессионального роста педагога на каждом этапе межаттестационного цикла.

Направления профессионального маршрута

Работа с детьми:

- Результативность работы (оформляется систематически, количественные и аналитические данные)
- Достижения воспитанников (сертификаты, диплом об участии...)
- Кружковая работа

Работа с родителями, педагогами

- Планы работы. Отражаются аналитические данные результативности взаимодействия.

Эффективность педагогической деятельности по реализации образовательного процесса:

- Отзывы/анализы организации образовательной деятельности
- Публикации

Вклад педагога в повышение качества образования на основе совершенствования методов воспитания и образования:

- Инновационная деятельность
- Обобщение и распространение опыта
- Руководство педагогической практикой

Личный профессиональный рост:

- Повышение квалификации
- Аттестация
- Профессиональные конкурсы
- Награждения

Можно располагать данные об интернет-активности, общественной деятельности, которая выходит за рамки, установленные аттестационными требованиями и шире раскрывают творческий потенциал педагога. Практическая значимость в систематизировании деятельности педагога, выявлении динамики показателей профессионального роста, определении стимулирующих факторов, подтверждении заявляемого уровня профессионализма. Профессиональное развитие должно стать образом мышления педагога, а не формальностью.

Приложение № 1.

Индивидуальный профессиональный маршрут

Должность, ФИО _____
межаттестационный период _____

Направления деятельности		2016	2017	2018
Эффективность образовательной деятельности педагога				
Достижения воспитанников				
Кружковая работа				
Работа с родителями				
Взаимодействие с педагогами				
Открытые мероприятия				
Публикации, в т.ч. в сети, наличие страницы				
Инновационная деятельность				
Обобщение и распространение педагогического опыта	Уровень ДОУ			
	Муниципальный уровень			
	Региональный уровень			
	Федеральный уровень			
Руководство педагогической практикой				
Наставничество				
Повышение квалификации				
Общественная активность				
Профессиональные конкурсы				
Награды, поощрения, благодарности				

Индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ): Инструменты реализации.

При цели: создание условий для повышения качества образования через организацию непрерывного образования педагогов. Результатом является формирование современных компетенций. Провели анализ уровня профессиональной компетентности, который выявил, что педагоги недостаточно хорошо ориентируются в современных технологиях. В связи с этим появилась задача поиска соответствующих условий, форм и методов повышения профкомпетентности. На основе проведенного анализа разработан план повышения уровня профкомпетентности, в котором нашли отражение приоритетные направления деятельности:

- Использование методов активного обучения педагогов
- Внедрение нетрадиционных методов и форм работы
- Повышение квалификации в рамках сетевого взаимодействия.

В основе организации непрерывного дополнительного образования педагогических кадров детского сада лежит принцип сопровождения. Под руководством администрации педагог может пройти все стадии проектирования своего образовательного маршрута:

- Процесс диагностирования
- Рассмотрение запросов, интересов, целей
- Составление маршрута пути
- Процедура рефлексии
- Постановка новых целей

В первую очередь повышение уровня профессионализма осуществляется на курсах ПК как продолжение формального образования. Дополнительная потребность в профессиональном совершенствовании выявляется в ходе диагностирования и бесед. Направление на курсы осуществляется с учетом производственной необходимости, специфики интересов и направлений работы педагога. Не отказываемся от традиционных форм организации работы с педкадрами. ИОМ – это целенаправленно-проектируемая дифференцируемая образовательная программа на каждого педагога. Направление и содержание маршрута определяет педагог на основе личных интересов и профпотребностей, выявленных посредством мониторинга педзатруднений и предпочтений. Методистом организовывается консультативный формат и условия получения ПК.

Три основных направления ИОМ (развитие профкомпетентности)

ИОМ		
Самообразование	Деятельность в профессиональном сообществе	Участие в методической работе ДОУ

Важным направлением ИОМ – самообразование. Преобразования направлены на совершенствование формы презентации результата проделанной работы. В конце года каждый педагог отчитывается по теме самообразования. С одной стороны можно раскрыть свое видение изучаемой проблемы, продемонстрировать свой уровень квалификации, а с другой – непосредственно увидеть значимость своего вклада в повышение общего уровня педагогического процесса. Особую роль в непрерывном повышении квалификации педагогов играют профессиональные сообщества, где каждый на основе своих педагогических предпочтений, интересов, потребностей, получает возможность совместного изучения и разносторонней разработки приоритетного направления развития детского сада. Реализация ИОМ отражается в карте педагога с указанием того, что конкретно сделано по каждому из направлений деятельности. Результативность реализации ИОМ составляет основу разделов личного портфолио педагога. Неформальное, или внутрифирменное образование организуется по запросам педагогов с целью обмена опытом, получения консультаций более опытных. Преимущество данного подхода в том, что обучение педагогических кадров осуществляется на рабочем месте, внутри коллектива, своими собственными силами, что позволяет организовать индивидуальный подход в образовании воспитателей и специалистов, быстро решать проблемные вопросы.

Внутрифирменное образование 	Весь коллектив	Спецкурсы
		КПК
		Инструктивно-методические семинары
		Педагогические советы
		Консультации
	Группы коллектива	Взаимопосещение занятий
		Творческие и проблемные семинары
	Педагог	Молодые специалисты
		Посещение МО
		Индивидуальные консультации

Внутрифирменное образование (ВО)

ВО является основой качественных изменений в образовательном пространстве учреждения. Важно при наличии материальных затруднений, помогает администрации при:

- Проектировании работ с кадрами
- Разработке линий развития
- Руководстве методической работой
- Обобщении опыта
- Определении форм и методов контроля
- Расстановке кадров

ВО проектируется по запросам и администрации, и сотрудников. Таким образом, учитывая поставленные перед собой цели, запросы администрации и коллектива, каждый педагог составляет индивидуальный маршрут своего непрерывного дополнительного образования с учетом обозначенных составляющих, который включает в себя четыре взаимодополняющих этапа.

1 этап – изучение теории: новых тенденций развития образования, современных продуктивных технологий, форм и методов организации образовательного процесса

2 этап – освоение теоретических вопросов, первичное использование в педагогической практике тех или иных инноваций

3 этап – апробация моделей, форм и методов обучения, демонстрация практических умений владения современными педагогическими технологиями в организации образовательного процесса

4 этап- обобщение опыта, анализ проблем и достигнутых результатов, определение дальнейших путей деятельности образовательного учреждения по повышению профессионального мастерства педагогов

Этапы индивидуального маршрута непрерывного дополнительного образования педагога

Изучая потребности педагогов, администрация детского сада намечает новые направления в деятельности учреждения (внедрение в образовательный процесс продуктивных современных технологий, совершенствование материально-технической базы и научно-методической), создает творческие (проблемные) группы для изучения определенных вопросов и проблем, освоения новых технологий.

Новые направления в деятельности учреждения.

Таким образом, управление работой ДООУ над непрерывным дообразованием создаст условия:

- Для реализации права и возможности профессионального роста, соответствующего индивидуальным потребностям и возможностям каждого члена коллектива
- Роста мотивации педагога на повышение своих профессиональных компетенций
- Удовлетворенности педагога

Приложение №2

Индивидуальный образовательный маршрут педагога как инструмент овладения новыми профессиональными компетенциями в условиях внедрения профессионального стандарта педагога (текстовое изложение презентации)

2. Мобильность в условиях перемен, готовность к нестандартным трудовым действиям, самостоятельность принятия решений и ответственность за их результаты – эти характеристики деятельности состоявшегося профессионала относятся к современному педагогу, важными чертами которого становятся постоянное самообразование, самосовершенствование компетенций в области психологии и педагогики, самокритичность, эрудиция и целеустремленность. Российскому обществу нужны педагогу нового формата, заданного профессиональным стандартом педагога.

3. Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций, утвержденная Правительством РФ, спроектирована на принципе «построения взаимосвязанных изменений оценки и оплаты труда педагогических работников, процедур аттестации, базирующихся на требованиях профессионального стандарта». Разработчики Программы отметили как актуализирующую предпосылку «несоответствие требований профессионального стандарта текущей профессиональной деятельности значительного числа педагогов, которые не имеют необходимых знаний и квалификации для осуществления профессиональных действий, направленных на обучение, воспитание и развитие учащихся, формирование предметных, метапредметных и личностных образовательных результатов, на индивидуализацию профессиональной деятельности с учетом специальных образовательных потребностей детей, в т. ч. с ограниченными возможностями здоровья».

4. Поскольку ситуация складывается таким образом, что и в ближайшей, и в отсроченной перспективе содержание непрерывного профессионального образования педагога будет строиться вокруг вопросов реализации Профстандарта, текущее и планируемое к внедрению содержание повышения квалификации педагогов нужно скорректировать именно в логике утверждаемых им позиций.

5. Сегодня, по итогам обсуждения актуальных проблемных полей в реализации профстандарта педагога, мы пришли к выводу о необходимости системного мониторинга по определению уровня сформированности компетенций педагога в соответствии с профстандартом.

Что мы ожидаем от этого мониторинга? Прежде всего, с учётом новых трудовых функций педагога обозначается необходимость разработки индивидуальных образовательных маршрутов педагогов собственного профессионального становления, обеспечив переход к адресной персональной переподготовке для работы с различными категориями детей.

6. Индивидуальным образовательным маршрутом педагога мы будем называть целенаправленно проектируемую образовательную программу, обеспечивающую педагогу субъектную позицию в выборе, разработке и реализации личной программы развития при организации условий для методического сопровождения профессионального становления педагога.

Выбор формы индивидуального маршрута педагога как средства организации непрерывного профессионального образования целесообразен и по ряду других причин. Индивидуальный образовательный маршрут педагога — это документ, фиксирующий содержание непрерывного профессионального образования в установленный разработчиком период (как правило, межаттестационный период).

7. Посредством индивидуального образовательного маршрута реализуется право на выбор траектории повышения квалификации. Педагог разрабатывает индивидуальный образовательный маршрут самостоятельно, с учетом предложений внешних методических служб и характера внутрикорпоративной культуры развития кадров.

Посредством ИОМП оказывается содействие профессиональному росту согласно его интересам, потребностям и возможностям; индивидуальный подход к планированию содержания и объема повышения уровня профессиональных компетенций педагога выгоден с точки зрения делегирования педагогу ответственности за результаты своего труда;

Акцент на разностороннюю подготовку педагога, по нашему мнению, должен сочетаться с решением ранее обозначенных задач по расширению зоны взаимодействия субъектов образовательной деятельности и, как следствие, повышению открытости образования, которое в конечном итоге нацелено на развитие личности ребенка.

(слайд 8) Планирование работы в указанном направлении подразумевает ориентацию на разработанные и утверждённые новые дифференцированные уровни квалификации учителя, которые требуют изменения процедуры аттестации педагогических кадров это та перспективная задача, которая во многом определит нашу работу на следующем этапе деятельности инновационной площадки.

(слайд 9) Образовательным маршрутом может выступить основанием и дополнением портфолио педагога в период подготовки к аттестации и (или) профессиональным конкурсам.

Работающие педагоги уже имеют, как правило, соответствующее образование и определенный опыт, владеют набором необходимых педагогических технологий и методик. И, поскольку требования, предъявляемые Профстандартом к трудовым действиям, необходимым умениям и необходимым знаниям, не являются для них совершенным новшеством, их «наслоение» на сложившийся у педагогов опыт работы будет индивидуальным. Следовательно, индивидуальным должно быть и содержание профессионального развития.

(слайд 10) Структура маршрута основывается на принципе оптимизации временных затрат на ее реализацию и учитывает ключевые направления непрерывного профессионального образования педагога в условиях стандартизации образования. Отсюда следует и основная идея реализации индивидуального образовательного маршрута педагога, которая заключается в профессиональном росте педагога.

(слайд 11) Сроки реализации маршрутов варьируются от одного года до нескольких лет в зависимости от выявленных затруднений, конкретной ситуации и локальных задач (например, подготовки к аттестации или реализации конкретной образовательных линий). Мы разработали комплекс, состоящий из перспективного маршрута (сроком реализации от 3 до 5 лет) и стратегического (1 год).

(слайд 12) Содержательную сторону индивидуального образовательного маршрута составляет решение тех профессиональных проблем, которые актуальны не только для конкретного специалиста, но и для педагогического сообщества образовательной организации.

(слайд 13) В содержание деятельности вынесены 8 профессиональных компетенций педагога, соответствующих трудовым функциям, обозначенным в профстандарте. Вы их можете видеть на слайде. Конечно, самому педагогу разобраться в структуре трудовых функций проблематично, поэтому нами были разработаны специальные приложения, в которых этот материал уже систематизирован и упрощен.

(слайд 14) Психологическими механизмами реализации индивидуального образовательного маршрута являются самодиагностика и самоменеджмент. На первоначальном этапе составления маршрута важную роль будут играть так называемые «эксперты» - учителя-наставники, имеющие большой педагогический опыт, а также являющиеся членами «рабочей группы» по внедрению и апробации Профстандарта педагога в нашей школе. Эксперты будут оказывать помощь молодым педагогам, а также тем педагогам, у которых могут возникнуть трудности при заполнении ИОМП.

(слайд 15) В уровневом контексте ИОМП реализуется в трех взаимосвязанных плоскостях, таких как профессиональное самообразование – персональный уровень, деятельность педагога в рамках школьного сообщества – командный уровень, в профессиональном сообществе – организационный уровень.

(слайд 16) Согласно обозначенным компетенциям, соответствующим трудовым функциям Профстандарта, определялись формы и методы работы педагога по развитию профессионального содержания деятельности по годам.

В маршруте педагога сформулированы:

- цели и задачи своего профессионального развития;
- профессиональные умения, которые необходимо развить или сформировать;
- механизмы решения поставленных целей и задач.

Практическая значимость индивидуального образовательного маршрута заключается в систематизации деятельности педагога, профессиональном росте, использовании внешних и внутренних стимулирующих факторов.

(слайд 17) Алгоритм разработки индивидуального образовательного маршрута педагога предусматривает:

1 этап. Самооценка профессиональных качеств, мастерства (личностные качества; профессиональная компетентность: умение ставить цели, определять задачи педагогической деятельности, осуществлять отбор адекватного содержания образования и средств его реализации, осуществлять контроль и оценку полученных результатов). На этом этапе происходит самоопределение педагога на основе данных диагностического исследования.

2 этап. Составление маршрута профессионального развития, включающего в себя образовательные линии. Педагог прописывает возможности курсовой подготовки, собственные приоритеты и ценности, затруднения в образовательной деятельности и пути их решения. Согласно обозначенным направлениям деятельности определяются содержание, формы, методы работы педагога, а также результаты и формы презентации по развитию профессиональной компетентности и преодолению выявленных дефицитов. Результативность реализации индивидуального образовательного маршрута отражается в портфолио педагога.

3 этап. Для реализации индивидуального образовательного маршрута создается открытое образовательное пространство, где осуществляется профессиональное взаимодействие, рефлексия и коррекция собственной деятельности.

(слайд 18) По мере продвижения по индивидуальному образовательному маршруту фиксируются достижения учителя в каждом из направлений самообразования в форме конкретных педагогических продуктов (методическая разработка, пакет педагогических диагностик, методические рекомендации, технологические карты, публикации и пр.); субъективное отношение педагога к достигнутому результату (рефлексия как самого процесса достижения, так и достигнутых результатов в каждом из направлений деятельности, например, в форме эссе, монографического самоотчёта); виды презентаций достижений.

4 этап. Рефлексивный анализ реализации индивидуального образовательного маршрута, представление результатов.

(слайд 19) На основании накопленных материалов в конце каждого учебного года проводится анализ педагогической деятельности, предполагающий соотнесение полученных результатов с ранее поставленными целями и задачами, что служит основой для корректировки индивидуального маршрута педагога на следующий период.

Традиционные подходы в этом направлении продолжают иметь место:

выступления педагогов на различного уровня методических объединениях;

участие в семинарах, конференциях и форумах; подготовка публикаций для профессиональных изданий и сборников материалов конференций;

участие в открытых неделях (декадах и др.) в формате мастер-классов и открытых уроков;

разработка авторской методической продукции, контрольно-измерительных материалов.

Руководитель ОО и курирующий заместитель руководителя принимают меры к систематизации подобного рода деятельности, ее учету в рамках эффективного контракта.

(слайд 20) С целью интеграции индивидуального опыта педагогов в инновационную среду их развития рекомендуется использовать следующие формы:

персональные веб-сайты педагогов;

интернет-форумы и заочные научно-практические конференции;

флеш-семинары;

скрининг-педсоветы и др.

Безусловной обязанностью администрации школы становится выработка требований к формату и содержанию транслируемого опыта, к концептуализации этого опыта как средству развития кадровых условий реализации ООП. И руководство, и педагоги должны отчетливо понимать, какой именно вклад в методическое обеспечение образовательного процесса вносят мероприятия по трансляции педагогического опыта.

(слайд 21) Подводя итог, хотелось бы отметить, что ожидаемым результатом реализации ИОМП выступает повышение профессиональной адаптированности педагога, уровня достижения им профессионального мастерства, что обеспечивает формирование профессиональных компетенций, соответствующих требованиям профессионального стандарта педагога.

(слайд 22)

