|  |
| --- |
| **МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ТАЗОВСКИЙ РАЙОН****МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ** **УЧРЕЖДЕНИЕ ТАЗОВСКАЯ ШКОЛА-ИНТЕРНАТ****СРЕДНЕГО (ПОЛНОГО) ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ** |
| ул. Кирова, д. 12, п. Тазовский, Ямало-Ненецкий автономный округ, 629350 тел./факс: (34940) 2-18-91, mkoutshi@mail.ru |

 **ИННОВАЦИОННЫЙ ПРОЕКТ**

**Повышение квалификации педагогических работников образовательной организации через реализацию индивидуального маршрута учителя**

Куцурова Е.В., руководитель проекта, Полудницына Э.А., руководитель проекта, Боброва Н. К., менеджер проекта, Конищева Э. Н., секретарь, Максимкина Н. Н., секретарь, Тодика Н. Д., менеджер проекта

 **Тазовский, 2015 год**

**Введение**

 Проект представляют учителя МКОУ «ТШИ» и МБОУ ТСОШ – школы с богатой историей, существующие на территории района ни одно десятилетие и имеющие в своем составе как молодых, вновь прибывших учителей, так и учителей стажистов с первой и высшей категориями. Постоянный поиск и желание соответствовать современным изменениям в области образования привели к идее создания этого проекта.

**Аннотация проекта**

 Данный проект посвящен актуальной на сегодняшний день проблеме профессионального роста учителя через повышение квалификации, которое занимает особое место в обучении персонала как основного способа обеспечения соответствия квалификации работников современному уровню развития науки, техники и экономики. Известно, что полученные знания устаревают наполовину каждые пять лет, если человек не занимается самообразованием и не повышает уровень квалификации. Предотвратить эту ситуацию в полной мере может построение индивидуального маршрута учителя, что является новым для муниципалитета.

 На первоначальном этапе проведено анкетирование на выявление индивидуального опыта, затруднений, потребностей в деятельности педагога в его профессиональном развитии; на основании анкет проведен **SWOT-**анализ состояния педагогического процесса и выявление образовательных потребностей педагогического коллектива школы; выявлена потребность педагогического коллектива в повышении профессиональных умений, но традиционная система повышения квалификации на современном этапе не всегда отвечает запросом индивидуализированного обучения, именно индивидуальный запрос мотивирует педагога на выстраивание и определение точек профессионального роста через индивидуальный маршрут повышения квалификации; способ решения проблемы – построение индивидуального маршрута учителя.

**Актуальность исследования.**

 На современном этапе развития образования вопрос о его качестве приобретает новое звучание в связи с обновлением целей и содержания образования, заявкой на личностно - ориентированный и компетентностный подходы.

 Важность и актуальность проблемы повышения качества образования провозглашены на уровне государственной образовательной политики. Именно поэтому повысился спрос на высококвалифицированного, конкурентоспособного, творчески работающего педагога. Назрела необходимость в систематическом и непрерывном повышении квалификации педагогических кадров.

 Система повышения квалификации как часть системы профессионального роста педагога может гибко и быстро реагировать на государственный заказ в области подготовки высококвалифицированных педагогических кадров, готовых внедрять инновации в области образования. Именно система повышения квалификации способна не только качественно подготовить педагога к инновационной деятельности, но и оказывать ему постоянную научно-методическую и информационную поддержку, открывая большие возможности для дальнейшего продвижения в профессии учителя.

Профессиональное развитие персонала предполагает целенаправленное и систематической воздействие на работника в течение всей его трудовой деятельности в данной организации, ориентированное на максимальное использование его потенциальных возможностей.

 Как основной фактор, влияющий на формирование нового отношения к профессиональному развитию учителей, можно выделить развитие концепции и практики непрерывного образования. Работая в системе образования, современный учитель не может получить образование «на всю жизнь», образование современного учителя – это непрерывный процесс.

 Смысл непрерывности  образования заключается в постоянном удовлетворении развивающихся потребностей личности и общества в образовании и предоставлении каждому возможностей реализации собственной системы получения образования.  Ключевой фигурой в осуществлении любых преобразований в  учреждениях образования детей является педагог.

На основе непрерывности удастся построить единую модель накопления и обработки человеческого капитала, которая включает в себя профессиональную подготовку, общекультурное развитие.

Роль системы повышения квалификации, таким образом, меняется кардинально. Ее основной задачей становится создание условий для саморазвития педагога.

 Все вышесказанное определило актуальность создания предлагаемой программы, которая подготовлена группой учителей системы образования ЯНАО п. Тазовский МКОУ «ТШИ» и МБОУ ТСОШ, которые предлагают индивидуальную модель повышения квалификации работников образования в современных условиях через построение индивидуального маршрута учителя.

**Цель программы:**

- создание системы и апробация повышения квалификации педагогических работников образовательной организации через реализацию индивидуального маршрута учителя, что позволит сформировать качественно новое состояние профессиональной компетентности педагога, его интеллектуальную культуры и культуры саморазвития

**Задачи программы:**

- оказывать научно – методическую поддержку всем участникам образовательного процесса и удовлетворять информационные, научно – методические и образовательные потребности;

- создавать условия для организации и осуществления повышения квалификации педагогических работников ОУ через построение индивидуального маршрута;

- оказывать научно – методическую поддержку всем участникам образовательного процесса и удовлетворять информационные, научно – методические и образовательные потребности

**Подготовительно - организационный этап (2014-2015гг.)**

**Цель:** Создание и введение в деятельность школы  программы повышения квалификации членов педагогического коллектива через построение индивидуального маршрута учителя.

Задачи:

1.Формировать мотивацию к непрерывному самосовершенствованию;

2.Способствовать развитию профессиональных компетентностей педагогов;

3.Создать условия для проектирования индивидуальных образовательных маршрутов повышения квалификации педагогов;

4.Создать условия для перевода теоретических знаний в практическую плоскость

 **Формы работы:**

целевые посещения урочных и внеклассных занятий с последующим обсуждением их результатов, круглые столы, мастер-классы, методические занятия, доклады и сообщения из опыта работы, семинары, разработка рекомендаций, дидактического материала, изучение и ознакомление с новинками методической литературы, консультации.

На данном этапе планируется:

- провести диагностику педагогического коллектива с целью изучения и выявления затруднений;

- изучение опыта передовой отечественной практики в организации работы по повышению квалификации педагогов;

- выявить потребности в повышении квалификации, разработать и внести изменения в структуру методической деятельности.

**Практический этап (2015-2016гг.)**

В практику внедряется разработанная программа развития школы через построение индивидуального маршрута учителя. За счет этого происходит обновление различных форм организации методической работы, как одной из ступеней к повышению квалификации; использование на практике современных педагогических технологий, методов, приемов, средств обучения и воспитания, внедрение в практику методических рекомендаций, сборников практических материалов, организация работы по повышению квалификации педагога на основе взаимодействия муниципальных учреждений, организация работы в данном направлении психологической службы.

**Аналитический этап (2016-2017гг.)**качественная и количественная обработка полученных результатов, анализ, обобщение полученных результатов.

**Новизна программы:**

Содержание программы способствует повышению профессиональной компетентности педагогов и может изменяться в зависимости от интересов педагогов, позволяет  учесть повседневные интересы и практические потребности педагогов. Такой подход к организации методической работы является для наших учреждений наиболее эффективным, так как осуществляется адресная помощь каждому педагогу.

**Новизна и теоретическая значимость** исследования заключаются и в следующем:

- будет определена сущность, функции методической деятельности в учреждении, как одного из условий повышения квалификации педагогов;

- будет разработан комплекс управленческих и педагогических условий и средств обновления методической работы с целью повышения квалификации педагогических работников;

- будут изучены и применены подходы дифференцированного и личностно-ориентированного обучения педагогов;

- обоснованы условия результативности и эффективности этих процессов.

**Ожидаемые результаты:**

 - 100% повышение квалификации педагогов через построение индивидуального маршрута;

 - повышение качества содержания образовательного процесса;

 - создание методических и дидактических материалов;

 - своевременное выявление профессиональных затруднений педагогов, предупреждение негативных тенденций в организации образовательного процесса;

 - обеспечение условий для повышения профессиональной компетентности педагога

 - мониторинг и оценка деятельности учителей;

- реализация окружного проекта «Рамочной модели квалификационных степеней работников образования ЯНАО: учитель - наставник, учитель - исследователь, учитель – методист» в образовательных учреждениях Тазовского района.

**Практическая значимость** исследования определяется:

- совершенствованием содержания, направленного на повышение педагогического мастерства, позволяющего решить задачу повышения квалификации педагога дополнительного образования в условиях современного финансирования (стимулирование работников);

- разработанными программами дополнительного образования, методическими разработками и рекомендациями, сборниками практических материалов, использующимися в практике другими образовательными учреждениями дополнительного образования;

- совершенствованием содержания внутренней системы методической работы по повышению квалификации педагогических работников через построение индивидуального маршрута учителя, приводящего к эффективности работы самого учреждения.

**Возможные риски:**

Наряду с положительными результатами совершенствования внутренней системы методической работы по повышению квалификации педагогов в учреждении через построение индивидуального маршрута учителя, следует учитывать факторы риска, возникающие на различных этапах:

1. Психологический барьер – «боязнь педагогов» к нововведениям.

2. Собственная инерция.

3. Разочарование в результате имевших ранее неудач.

4. Недостаток времени.

**2. Как стать современным учителем…**

Любая система имеет тенденцию к постепенному угасанию своих потенциалов, поэтому принципиально важно поддерживать в ней инновационный дух и творческий поиск, совершенствуя то, что наработано, и применяя новые подходы и идеи. Иначе говоря, совершенствование есть непрерывный процесс, и только развивающаяся система педагогических кадров способна активизировать профессионально-личностный рост педагогов.

Анализ новых образовательных стратегий и программы «Российское образование – 2020» подводит нас к выводу, что необходима принципиально новая модель повышения квалификации работников образования, призванная помочь педагогу стать субъектом своего профессионального развития для самостоятельного решения социально, личностно и профессионально значимых проблем.

Важным условием инновационного развития профессионального образования, по мнению ученых, выступает формирование нового типа профессионализма педагогических работников, готовых к работе в изменяющихся условиях, способных внедрять новые образовательные практики. Для решения данных задач необходимы новые технологии профессионального развития педагогов в системе повышения квалификации.

Соглашаясь с мнениями учёных, считаем, что педагогическая деятельность является творческой деятельностью, т. к. действуя в согласии со своими склонностями, самостоятельно решая собственные проблемы, созидая и преобразуя условия своего существования, учитель параллельно преобразует себя и свою деятельность. Творческая деятельность учителя - это определенная система выражения его индивидуальных, профессионально-личностных качеств, вследствие чего он воспроизводит себя в своей сущности как личность и профессионал.

Соотнесение педагогом требований общества и государства с собственными, персональными потребностями и особенностями и построение на основе этого стратегии профессиональной деятельности обусловливают необходимость разработки персонифицированной модели повышения квалификации.

В настоящее время определение «образа современного педагога» и оптимальных условий его профессионального развития является приоритетной задачей научного и профессионального сообществ, органов управления образованием, организаций, реализующих программы дополнительного профессионального образования педагогических работников.

Направленность обучения на развитие индивидуального стиля деятельности педагога должна обеспечиваться проектированием и прохождением им вариативных образовательных маршрутов. Включение в содержание обучения инвариантной составляющей, адаптированной к исходному уровню самоорганизации педагога и обеспечивающей динамику вариативной части, должно предоставлять педагогу возможность выбора содержания обучения в соответствии с конкретными профессиональными затруднениями[[1]](#footnote-2).

При этом, индивидуальная стратегия обучения педагогических работников в системе повышения квалификации может быть определена как система построения индивидуальных образовательных маршрутов как ситуаций профессионального развития педагога от ситуации первичной профессионализации до ситуации экспертизы, каждая в свою очередь включает пять последовательно выполняемых этапов:

1. идентификация индивидуально-личностных особенностей специалистов и их образовательной успешности в процессе обучения;
2. проектирование индивидуальной стратегии освоения содержания курсовой подготовки;
3. разработка индивидуальной программы профессионального развития и составление технологической карты индивидуального опыта;
4. научно методическое сопровождение индивидуальной стратегии обучения педагогических работников;
5. рефлексия и экспертиза результатов реализации стратегии индивидуального обучения

Подготовка учителя в период постдипломного образования, по нашему мнению, предполагает увеличение объема знаний в области современных тенденций развития образования, формирование профессиональной мобильности, мобильности стилевого поведения, усиление мотивации к реализации индивидуального методического стиля в педагогической деятельности. Под эффективностью подготовки учителя средней школы будем понимать сформированность у педагогов профессиональных компетенций в области обучения профильным предметам школьников по новым общеобразовательным стандартам, обеспечение продуктивного учения и рефлексии и его дальнейшего развития и совершенствования. Оценить эффективность можно, рассматривая сам процесс обучения и результаты, достигнутые при обучении.

Особое значение система последипломного образования приобретает в условиях внедрения ФГОС ООО. Современному учителю одновременно приходится выполнять множество функций, которые еще недавно были несвойственны педагогу. Как известно, ФГОС ООО закрепляет в качестве таких результатов личностные, предметные и метапредметные результаты. В связи с этим учителю необходимо уметь проектировать свою деятельность и деятельность обучающихся на каждом уроке так, чтобы систематически, планомерно формировать эти результаты.

Добавим при этом, что современный учитель должен обладать достаточной мобильностью, гибким профессиональным мышлением, готовностью к исследовательской и инновационной деятельности, к методологически ориентированному обучению.

**О**дним из показателей педагогической культуры учителя является его способность к самообразованию, которая проявляется в неудовлетворенности существующим положением, стремлении к росту, самосовершенствованию. Решая проблему организации обучения в школе, мы искали формы, методы и критерии взаимодействия с педагогами, которые ставили бы учителя перед необходимостью повышения теоретических и практических знаний, умений и навыков. Такая цель вывела нас на организацию самообразовательной деятельности педагогов. Главной задачей, которой является включение педагога в режим развития, одним из видов которого является самообразование.

Современный учитель живет в эпоху глобальных инноваций в системе образования, к которым он должен быть профессионально подготовлен:

 - происходит обновление содержания образования (внедряются новые федеральные государственные образовательные стандарты, вводится система профильного обучения старшеклассников, предполагающая вариативное содержание для удовлетворения интересов, потребностей, профессиональных намерений школьников);

 - внедряются в учебный процесс эффективные технологии обучения учащихся, в том числе ИКТ;

 - обновляется система оценки качества образования (ЕГЭ и ГИА; международные исследования TIMSS, PISA и др.);

 - новые системы оценивания образовательных достижений школьников (рейтинги, портфолио), общественная система оценивания);

 - обновляется структура образования (предшкольное образование; подростковая школа; инклюзивное образование);

 - система непрерывного образования).

Чтобы инновации были внедрены в систему образования, и общество от системных обновлений ощутило успех, который должен проявиться, прежде всего, в удовлетворенности качеством получаемых образовательных услуг, важно глубокое освоение инновационных идей. Это актуализирует важность непрерывной профессиональной подготовки педагога.

 Самостоятельное изучение инноваций далеко не всегда позволяет учителю правильно освоить внедряемые новшества, не случайно у современного учителя часто появляется синдром «эмоционального сгорания» как показатель его профессиональной дезадаптации. Анализ практики показывает, что трудности в освоении учителями инновационных идей связаны с феноменом педагогических стереотипов. Важнейшим условием их преодоления является осознание педагогом значимости новой педагогической идеи и понимание своей роли при еѐ реализации. Это возможно при специально организованном процессе освоения педагогом инновации.

Проблема формирования профессиональной компетентности педагогических кадров является актуальной в силу того, что одним из современных ориентиров образования в связи со значительными социально-экономическими изменениями в жизни страны выступает создание условий для полноценного развития учащихся. А это может быть обеспечено посредством совершенствования и развития:

- профессионализма педагогов, который не сводится лишь к совокупности их профессиональных знаний и умений, а определяется еще и качественной совокупностью профессионально важных личностных качеств;

- направленности их личности;

- мотивации деятельности;

- потребности и готовности педагогов в саморазвитии и постоянном профессиональном росте в условиях современных требований и т.д.[[2]](#footnote-3)

Как считает Л.Б. Антипина, необходимо постоянно повышать требования к развитию профессионализма педагога и это не случайно, т.к. профессионализм выступает одним из условий эффективности организации воспитательно-образовательного процесса.

Труд учителя является профессионально-компетентным, если педагог на достаточно высоком уровне осуществляет педагогическую деятельность и педагогическое общение. При этом реализуется личность учителя, а учащиеся достигаются хорошие результаты в обучении и воспитании.

 Профессиональный рост — это неустранимое стремление учителя к самосовершенствованию, в основе которого лежит природная потребность в творчестве в работе с детьми (определение дано Е.А. Ямбургом)[[3]](#footnote-4).

 Профессиональный рост учителя — это процесс, и тут важно помнить о том, что этот процесс никогда не завершим подобно принципу незавершимости воспитания[[4]](#footnote-5).

 Рассмотрим теперь понятия «профессиональный рост» и «профессионально-личностный рост учителя».

 На сегодняшний день в педагогической литературе существует несколько подходов и обоснований к толкованию данных понятий. В 2 главе в своей книге «Управление профессиональным ростом учителя в современной школе» М.М Поташник выделяет два пути профессионального роста учителя:

— посредством самообразования;

— за счет осознанного, обязательно добровольного участия учителя в организованных школой или методическим центром мероприятиях, которые мы объединяем совокупным названием методическая работа.

 Оба пути неразрывно связаны: учитель сам выбирает содержание, формы, методы из предлагаемой ему кем-то методической работы, и потому, последняя приобретает характер самообразования; с другой стороны, как бы учитель сам ни заботился о своем профессиональном росте, сколько бы ни думал о нем, как бы тщательно сам ни проектировал его, он же не может подобно шелкопряду бесконечно вытягивать только из самого себя «нитку» знаний, умений, идей и пр. Наверняка он воспользуется внешними источниками, которые ему предложат школа, завучи, коллеги, методцентр и др., всем тем, что мы называем методической работой[[5]](#footnote-6).

Как должна выглядеть система формирования профессиональной компетентности учителя? Ведь именно система представляет собой единый процесс взаимодействия и сотрудничества педагогов, воспитателей, администрации, специалистов психолого-методических служб по выработке компетенций в сфере осуществления педагогической деятельности в школе, разрешения сложных профессиональных проблем, осуществления нравственно обоснованного выбора и т.д.[[6]](#footnote-7)

На наш взгляд элементами этой системы должны стать:

- теоретическая модель формирования профессиональной компетентности учителя с ее основными компонентами (ценностно-целевым, содержательным, инструментальным, технологическим, критериально-результативным, рефлексивным) содержание которых обеспечивает представление о целях и задачах, стоящих перед педагогическим коллективом, о специфике личности и деятельности учителя; отражает современное представление о профессиональном становлении педагогов;

- курсы повышения квалификации (включение педагогов в систему последипломного образования предоставляет реальные возможности для совершенствования профессионализма личности и деятельности);

- разработка профессиограмм и акмеограмм (обеспечивают возможность четко определить требования к личности и деятельности педагога, сформировать у субъектов представления о целях и задачах профессиональной деятельности, проектировать успешные стратегии профессионального становления);

- профессиональные конкурсы и мастер-классы (являются условием подготовки конкурентоспособной личности современного педагога; способствуют совершенствованию теоретических знаний и практических навыков; позволяют передавать опыт, знакомиться с новыми технологиями и пр.);

- создание педагогического портфолио (правомерно рассматривать как способ формирования профессиональных компетенций, позволяющий оценить индивидуальные возможности педагога и его профессиональные компетенции; как средство саморазвития и самоорганизации личности);

- аттестация педагогических кадров (позволяет объективно оценить уровень профессионализма, в этот период актуализируются потенциальные способности и создаются условия для активизации внутренних резервов);

- научно-методическая работа (правомерно рассматривать как условие формирования профессионализма деятельности, совершенствования теоретических знаний) и т.д.

- разработка программ психологического сопровождения профессионального становления учителей (обеспечивают формирование установок на личностное совершенствование; стремление к самопознанию; потребности в анализе собственных личностных качеств, потенциалов и качества других людей; ответственности за процесс и результаты профессиональной деятельности).

**Описание проблемы, решению остроты которой посвящен проект.**

Во всем мире растет заинтересованность в подготовке хороших учителей, привлечении их к работе на длительное время, профессиональном развитии и мотивации труда преподавателей. Установлено, что достижения учащихся имеют тесную связь с характером и качеством происходящих в классе процессов, прежде всего – с деятельностью учителя. Поэтому следует предположить, что профессиональные качества преподавателя являются главным фактором, определяющим достижения учащихся на уровне школы, и что высококачественное обучение в течение нескольких лет может ликвидировать сложившийся дефицит знаний у слабоуспевающих учащихся.

 Однако построение правильной политики работы с учителями, которая обеспечивала бы приход в каждый класс компетентного, пользующегося поддержкой и мотивированного учителя, остается проблемой. Это может быть связано и с нехваткой информации об изменениях в системе образования, и с нежеланием самих учителей заниматься профессиональным саморазвитием. Россия входит в число тех стран, в которых учителя обладают минимальными профессиональными навыками. Это следует из результатов отчёта «TALIS», в котором говорится об учителях общеобразовательных школ. Основная тема исследования – образование учителей, повышение квалификации, продвижение по карьерной лестнице.

TALIS – крупнейшее из существующих международных исследований учительского корпуса, проводится Организацией экономического сотрудничества и развития (ОЭСР). Такое исследование уже много лет проходят учителя в 32 странах мира, в том числе и в тех государствах, где  школьники по общему признанию получают качественное образование – это Финляндия, Германия, Франция, США, Корея, Сингапур… Если учесть результаты международных исследований PISA, по результатам которого Россия занимает одно из последних мест по уровню читательской грамотности, следует предположить, что уровень компетентности незаинтересованного и незамотивированного учителя сказывается и на результатах учащихся.

Один из выводов, который можно сделать: мотивировать учителя к постоянному профессиональному росту. В данном случае эффективную помощь может оказать научно-методическое сопровождение педагога, от которого существенно зависит и использование инновационных методов, форм, технологий, обеспечивающих рост профессиональной компетенции педагогических работников в условиях модернизации образования.

В основе планомерной методической деятельности лежит идея ориентации на личность педагога, стремление помочь адаптироваться молодым специалистам, раскрыть творческий потенциал педагогического коллектива, сформировать проектировочные, организаторские и коммуникативные умения; - персонифицированное повышения квалификации педагогических работников образовательной организации через реализацию индивидуального маршрута учителя. Работа в рамках инновационной площадки.

Построение индивидуального образовательного маршрута является одной из технологий, обеспечивающих стимулирование профессионального роста и совершенствования педагогов образовательных учреждений в области овладения инновационным опытом, повышения уровня адаптации к меняющимся условиям деятельности.

Одним из современных способов решения проблемы подготовки творчески работающего учителя является повышение его квалификации с целью «получения новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности» (ст. 76 Федерального закона «Об образовании в Российской федерации»). Формирование творческой компетентности учителя процесс длительный, поэтому его целесообразно осуществлять непрерывно, активно включаясь в самообразовательную деятельность.

Одной из таких технологий выступает индивидуальный маршрут.   Индивидуальный маршрут**-** это структурированная программа действий педагога на некотором фиксированном этапе работы; это замыслы педагога относительно его собственного продви­жения в образовании, оформленные и упорядоченные им, готовые к реализации в педагогических технологиях и в педагогической деятель­ности[[7]](#footnote-8).

Как отмечает, в своей статье Л.С. Обласова в индивидуальном маршруте отражаются три основных направления деятельности:

1.      Самообразование педагога.

2.      Деятельность педагога в профессиональном сообществе.

3.      Участие педагога в методической работе ОУ[[8]](#footnote-9).

Согласно обозначенным направлениям деятельности и типу ИМ, определяются содержание, формы, методы работы педагога по развитию профессиональной компетентности на текущий учебный год.

Выбор того или иного индивидуального маршрута повышения квалификации определяется комплексом факторов:

· особенностями, интересами и потребностями самого педагога, его воспитанников и их родителей в достижении необходимого образовательного результата;

· профессионализмом педагогического коллектива;

· возможностями учреждения удовлетворить образовательные потребности воспитанников;

· возможностями материально-технической базы образовательного учреждения.

**Основные цели и задачи проекта.**

Создание и апробация персонифицированной системы повышения квалификации педагогических работников образовательной организации через реализацию индивидуального маршрута учителя, что позволит сформировать качественно новое состояние профессиональной компетентности педагога, его интеллектуальную культуры и культуры саморазвития

- создавать условия для организации и осуществления повышения квалификации педагогических работников образовательного учреждения через построение индивидуального маршрута;

- оказывать помощь в развитии творческого потенциала педагогических работников;

- оказывать научно – методическую поддержку всем участникам образовательного процесса и

- удовлетворять информационные, научно – методические и образовательные потребности

**Основная идея площадки**

- персонифицированное повышение квалификации педагогических работников образовательной организации через реализацию индивидуального маршрута учителя. Работа в рамках инновационной площадки.

- мониторинг и оценка деятельности учителей;

- реализация окружного проекта «Рамочной модели квалификационных степеней работников образования ЯНАО: учитель - наставник, учитель - исследователь, учитель – методист» в образовательных учреждениях Тазовского района.

**Основные целевые группы, на которые направлен проект.**

Учителя, воспитатели, административный аппарат образовательных организаций

**Поэтапный план реализации проекта**

Календарный план функционирования площадки:

1)организационно – подготовительный этап (2014 -2015гг.)

выполняет следующие функции:**диагностическая функция** предполагает построение картины исследуемого объекта (общее видение картины), позволяет оценить состояние качества образования, построить конкретное «знание о незнании», выявить узкие места, противоречия, затруднения в функционировании педагогической системы:

- анализ индивидуального опыта и выявление затруднений в деятельности педагога:

Аналитическое исследование было проведено в 2013-2014 учебном году.

Целью данного исследования было выявление закономерностей профессионального развития педагогических работников (профессиональных динамик) и влияющих на этот процесс факторов (институтов и технологий) для возможного построения управляющих систем, влияющих на профессиональные динамики педагогов.

Для реализации поставленной цели был проведен экспертный опрос педагогов (приложение 1) 5 средних общеобразовательных школ Тазовского района ЯНАО: МКОУ Тазовская школа-интернат и МБОУ Тазовская средняя школа, МКОУ Гас – Салинская средняя школа, МБОУ Антипаютинская школа-интернат и МБОУ Гыданская школа-интернат. В выборке участвуют 100 учителей.

Опрос педагогов показал: стаж работы не является решающим показателем, так как не зависимо от него все педагоги «постоянно» 100% в процессе своей работы сталкиваются с понятиями «сфера образования» и «качество образования», но с понятием «индивидуальный маршрут повышения квалификации учителя» сталкиваются «постоянно» 57%; «часто» 21%, «изредка» 13%; и «не сталкиваются» 9%. При ответе на вопрос, «какие технологии повышения квалификации Вы применяете в своей профессиональной деятельности» респонденты указали: аттестация 100%; самообразование 78%; методические семинары на базе НПО 42%; курсы повышения квалификации 10%, частнопредметные технологии 42%; дистанционное образование 4%.

Если сопоставить показатели: то 57% респондентов ответили, что они «постоянно» и «часто» 21% (общая сумма 78%) сталкиваются с понятием «индивидуальный маршрут повышения квалификации учителя». То можно предположить, что данная категория учителей в данный момент своей профессиональной деятельности является основным ресурсом для работы с технологией «индивидуального маршрута» повышения квалификации в образовательных учреждениях Тазовского района ЯНАО.

На основе опроса было сформулировано два предварительных вывода:

1. Существующие институты профессионализации и используемые технологии (карьерного роста, нормативного оформления учительского труда, др.), работая в отношениях «набора-отбора (функции института учительства) и рекрутирования в профессиональную деятельность функция института карьеры в управлении образованием работают не столько на пополнение учительского «сословия», сколько на его уменьшение и изменение его качеств.

2. Одной из причин сложившегося состояния педагогического «сословия» в логике профессионализации является (на фоне демографической составляющей сложившегося кадрового состояния образовательной отрасли) тот факт, что путь в «профессиональное», является слишком протяженным по времени и малопривлекательным для молодых педагогов

 Результаты показали, что большинство преподавателей Тазовского района ЯНАО имеют стаж от 12-25 лет (69%), от 7-12 лет (15%) и молодых педагогов 8%(от числа принявших участие в анкетирование).

Уровень владения предметным содержанием педагогии оценили следующим образом: 70% педагогов могут составлять методический материал по отдельным темам и блокам, 26% педагогов могут разрабатывать собственные образовательные программы и 14% педагогов проводят уроки с помощью готовых методических материалов.

Уровень владения образовательными технологиями педагогов таков, что 14% используют традиционные формы деятельности, 37% организуют с учащимися проектные и исследовательские работы с учетом индивидуальных особенностей и 50% педагогов используют интерактивные формы деятельности. 37% педагогов могут составить индивидуальный учебный план для учащихся, а 22% педагогов заполняют индивидуальную карту для прогноза развития учащегося.

 Необходимый уровень компетентности педагоги достигают, проработав от 3-5 лет (36%) и 1-3 (33%). При этом по шкале от 1 до 10 уровень необходимой компетентности для работы в школе определили в границах 8-10 баллов большинство педагогов(8-20%; 9-30%; 10-42%).

 Профессиональный уровень компетентности по умению соотносить имеющие ресурсы (возможности) и ограничения (дефициты) педагоги оценили по шкале от 1 до 10 в границах 7-9 баллов(7-21%; 8-27%; 9-18%) и только 6% оценили свой уровень в 10 баллов. Профессиональный уровень компетентностей владения содержанием предмета оценили от 7 до 10 (7-15%; 15-40%; 9-17%; 10-14%). Профессиональный уровень компетентности владения образовательными технологиями оценили по шкале от 7 до 10 (7-17%; 8-32%; 9-19%; 10-5%). И профессиональный уровень компетентности умение учитывать возрастные особенности ребенка оценили по шкале от 8 до 10(8-25%; 9- 19%; 10-15%). Таким образом, точки роста профессиональных компетентностей определены в диапазоне от 7 до 9 баллов большинством педагогов.

 79% опрошенных педагогов владеют информацией о том, что программа ОУ оформлена как документ и 43% связывают ее появление с реализацией региональных программ и проектов и считают, что работа школы будет соответствовать изменениям в законодательстве, 33% педагогов соотносят свою деятельность с программой развития.

 В ближайшее время 79% педагогов нацелены повышать уровень своей профессиональной квалификации. По причине личного интереса повысят 38%, в связи с реализацией новых федеральных проектов и программ повысят 30%, и подошло время процедуры аттестации для 19% педагогов.

 От повышения уровня своей квалификации педагоги ожидают освоение новых технологий дополнительных видов деятельности 63%, 24% педагогов смогут обучать других и самостоятельно разрабатывать программы, 13% будут выполнять обязанности в рамках своего функционала.

 Западающим моментом в процессе повышения квалификации по данным анкеты является позиция, с которой педагоги не связывают свой профессиональный рост это позиция « в связи с необходимостью школы» в профессиональном росте кадрового состава она оценена в 4%.

 Также на данном этапе исследования нами был проведен анализ индивидуальных маршрутов повышения квалификации педагогов.

Проведенный анализ образовательной среды выявил некоторые тенденции при составлении и реализации индивидуальных маршрутов повышения квалификации педагогов. Рассмотрим их. Определяя основные цели и задачи обучения персонала на этапе планирования своей профессиональной деятельности, мы видим, что показатели выстраиваются в четко определенной последовательности:

1. Готовность к обновлению…(66%);

2. Работа на развитие ОО (выполнение новых задач - 51%);

3. Повышение профессиональной культуры педагога (48%);

4. Повышение собственного профессионального рейтинга (36%)

Это показатель иерархии целей как стратегии кадрового менеджмента, определяющий возможность и готовность педагогического коллектива к развитию.

Одним из показателей педагогической культуры учителя является его способность к самообразованию, которая проявляется в неудовлетворенности существующим положением, стремлении к росту, самосовершенствованию. Характеристика потребности педагогического коллектива в повышении профессиональных умений выявила положительную тенденцию его готовности к обучению (94%), а показатель запросов педагогов определил шкалу направлений: современные подходы в обучении (63%); технологии обучения (51%); мотивация учащихся (45%); применение ИКТ (30%); оценочный контроль (24%).

- анализ состояния педагогического процесса и выявление образовательных потребностей педагогического коллектива школы: на основании анкет выполнен SWOT анализ.

- постановка и обоснование проблемы, на поиск решения которой и будет направлен эксперимент: проблема - потребность педагогического коллектива в повышении профессиональных умений, традиционная система повышения квалификации на современном этапе не всегда отвечает запросом индивидуализированного обучения, именно индивидуальный запрос мотивирует педагога на выстраивание и определение точек профессионального роста через индивидуальный маршрут повышения квалификации; способ решения – построение индивидуального маршрута учителя. Выбирая направления индивидуальной профессионализации при построении индивидуального маршрута, современный педагог сталкивается с множеством препятствий. В ходе исследования было выявлено, что в Тазовском районе такими препятствиями являются:

1. Отсутствие «открытости», сложность профессионального общения;
2. Множественность аналитических форм для оценки уроков и внеклассных мероприятий;
3. Отсутствие системы диагностической основы профессиональной деятельности;
4. Отсутствие педагогической конкуренции;
5. Отсутствие межшкольных связей;
6. Сложно разрушать сложившиеся в регионе стереотипы.

**Прогностическая и организационная функция:**

 **о**дним из показателей педагогической культуры учителя является его способность к самообразованию, которая проявляется в неудовлетворенности существующим положением, стремлении к росту, самосовершенствованию. Решая проблему организации обучения в школе, мы искали формы, методы и критерии взаимодействия с педагогами, которые ставили бы учителя перед необходимостью повышения теоретических и практических знаний, умений и навыков. Такая цель вывела нас на организацию самообразовательной деятельности педагогов. Главной задачей, которой, является включение педагога в режим развития, одним из видов которого является самообразование.

Также на данном этапе было и будет осуществлено:

1. Общественная презентация проектной идеи – 28.11.2014
2. Экспертиза инновационного предложения – 25.03.2015 – 31.03.2015
3. Повышение квалификации педагогов - в течение года
4. Попытка создать индивидуальный маршрут учителя - в течение года ( ИМУ январь 2015)
5. Программа тьюторского сопровождения деятельности педагога дополнительной квалификации в рамках окружного проекта «Рамочной модели квалификационных степеней работников образования ЯНАО: учитель - наставник, учитель - исследователь, учитель – методист».

 2**) практический этап (2015 – 2016гг.)**

- мастер - классы, педагогические мастерские, представляющие лучшие образцы реализации технологии социально-образовательного проектирования

- проблемно-проектные семинары в рамках деятельности инновационной площадки.

- круглые столы по теме «Повышение квалификации педагогических работников образовательной организации через реализацию индивидуального маршрута учителя.

 **3) обобщающий этап (2017 – октябрь, 2018гг.)**

- сборник научно-практических материалов, экспонирующих лучшие образцы построения практики инновационного образования.

- отчет проектно-инициативной группы.

- мониторинг эффективности внедрения модели инновационного управления ОО.

**Описание позитивных изменений, которые произойдут в результате реализации проекта.**

1. Повышение уровня профессиональной компетентности педагогических работников.

2. Повышение эффективности подготовки педагогических кадров в муниципальной системе образования.

3. Обеспечение условий для закрепления молодых педагогов в общеобразовательных учреждениях муниципального образования.

4. Обеспечение информационно-методической поддержкой педагогических работников муниципальной системы образования.

Можно сделать вывод: кадровое обеспечение образовательного процесса - одно из обязательных и первостепенных условий реализации этого заказа.

 Сегодня на территории ЯНАО в ходе реформирования системы образования запускается проект «Рамочная модель квалификационных степеней Ямало-Ненецкого автономного округа: учитель-исследователь, учитель-методист, учитель-наставник».

Скорее всего, этот проект – поиск пути, следуя по которому школа должна самостоятельно научиться выявлять проблемные области в своей деятельности и моделировать путь выхода, используя внутренний ресурс[[9]](#footnote-10).

 Проведённый в рамках исследования SWOT-анализ (Приложение 2) позволяет сделать вывод, что слабые стороны и угрозы, имеющиеся возможности уравновешены с сильными сторонами и благоприятными возможностями[[10]](#footnote-11).

Данные анализа позволят учесть все возможности и минимизировать риски при переходе на новую модель квалификационных степеней в образовательных учреждениях округа в целом, Тазовского района в частности.

Данный проект «Модель квалификационных степеней работников образования ЯНАО» позволяет ориентировать свое профессиональное развитие и выстраивать индивидуальный маршрут педагогу с учетом новых квалификаций: учитель-исследователь, учитель-методист, учитель-наставник. Уже в сентябре 2013-2014 учебном году такую возможность получили педагоги ЯНАО 4 школ города Муравленко и Салехарда. Первая практика Модели дополнительных педагогических квалификаций показала снижение недельной нагрузки до 20 недельных часов.

Дополнительные профессиональные квалификации рассматриваются педагогами как своеобразный индивидуальный образовательный маршрут для учителя.

Таким образом, на уровне округа с ведением данного проекта появились новые условия и возможности реализации запроса педагога на карьерный рост и на выстраивание индивидуального маршрута профессионального развитие. Для образовательного учреждения повышение профессионализма школы, как коллективного субъекта образования позволяет накапливать профессиональный капитал образовательной организации.

#  Заключение

Эффективность научно-методического сопровождения педагогического персонала на сегодняшний день оказалась существенно зависимой от возможности наполнения этого сопровождения новыми методами, формами, технологиями, способными обеспечить рост профессиональной компетентности специалиста, адекватный меняющимся условиям деятельности и соответствующий тенденциям развития современного образования. Особое значение приобретает использование технологий сопровождения персонала образовательных учреждений, стимулирующих профессиональный рост и совершенствование педагогов, обеспечивающих овладение инновационным опытом, повышающих уровень адаптации к меняющимся условиям деятельности.

Одной из таких технологий выступает индивидуальный маршрут повышения квалификации.

Индивидуальный маршрут повышения квалификации педагога представляет собой целенаправленно проектируемую дифференцированную образовательную программу, обеспечивающую педагогу позиции субъекта выбора, разработки и реализации личной программы развития профессиональной компетентности при осуществлении научно-методического сопровождения его профессионального развития. Целью и соответственно результатом реализации индивидуального маршрута любого типа является развитие профессиональной компетентности педагога.

Проведенное в работе исследование позволило сформулировать ряд обобщающих выводов:

1. Профессиональная подготовка и переподготовка позволяют педагогу проявить себя, показать его возможности и ограничения. Выявить факторы и условия, влияющие на его профессиональную деятельность.

2.Профессиональная переподготовка противоречивый процесс, который с одной стороны позволяет педагогу совершенствовать методологические навыки и знания, а с другой стороны является обязательным условием в рамках аттестационного процесса.

3. Условия и усиливающие факторы внутри каждого образовательного учреждения определяют уровень готовности и способности к инновационной деятельности педагогов и к индивидуализации повышения своей профессиональной квалификации.

4. Перед образовательной системой сегодня поставлена ключевая задача, которая заключается в переходе к овладению различных видов деятельности через формирование базовых компетентностей современного специалиста: исследовательских, проектных, творческих и т.д. Школа может развиваться только при наличии кадров, которые способны качественно реализовать инновационную деятельность. Одним из западающих моментов является анализ педагогической деятельности и выявление педагогических проблем или дефицитов.

Отвечая на исследовательский вопрос, был сделан вывод: традиционная система повышения квалификации на современном этапе не всегда отвечает запросом индивидуализированного обучения, именно индивидуальный запрос мотивирует педагога на выстраивание и определение точек профессионального роста через индивидуальный маршрут повышения квалификации.

Выбирая направления индивидуальной профессионализации при построении индивидуального маршрута, современный педагог сталкивается с множеством препятствий. В ходе исследования было выявлено, что в Тазовском районе такими препятствиями являются:

1. Отсутствие «открытости», сложность профессионального общения;
2. Множественность аналитических форм для оценки уроков и внеклассных мероприятий;
3. Отсутствие системы диагностической основы профессиональной деятельности;
4. Отсутствие педагогической конкуренции;
5. Отсутствие межшкольных связей;
6. Сложно разрушать сложившиеся в регионе стереотипы.

Исходя из этого, автором были определены возможности и пути решения названных проблем, среди которых проведение курсов повышения квалификации, организация форума молодых педагогов, проведение систематического мониторинга состояния процесса повышения квалификации педагогов ЯНАО, организация и проведение мастер – классов, конференций, тренингов и веб-семинаров. Также для решения выявленных проблем в Тазовском районе организованны рабочие группы (площадки, творческие секции педагогов по предметам), планируется доработка проекта «Ресурсный центр сетевого профессионального взаимодействия педагогических работников ОУ муниципального образования в условиях реализации ФГОС» и др.

Таким образом, если разработать и внедрить индивидуальный маршрут и создать условия для организации непрерывного образования педагогов, то это должно способствовать достаточно высокому уровню профессиональной компетентности педагогов, и возможно, готовности к инновационной деятельности, что полностью подтверждает выдвинутую ранее гипотезу.

**Таблица 1**

**Задачи и ожидаемые результаты повышения профессионального уровня учителя**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Учебный год** | **Задачи профессиональной развития**  | **Соответствующие базовые компетенции** | **Действия по достижению целей и задач** | **Ожидаемые результаты** |
| **2014-2015** | изучение нормативно- правовых документов, связанных с введением и реализацией ФГОС-2;-Примерные программы по учебному предмету универсальных учебных действий в основной школе: от действия к мысли.  | -При подготовке к занятию педагог учитывает требования основных нормативных документов, определяющих содержание и результаты учебной деятельности по предмету: нормативные - правовые документы, связанные с введением и реализацией ФГОС второго поколения.-Демонстрирует умение вносить изменения в существующие учебные программы и разработки с целью достижения более высоких результатов | -Изучение нормативные - правовые документы, связанные с введением и реализацией ФГОС второго поколения.-Ознакомление с изменениями содержания УМК в соответствии с ФГОС-2.-Освоить современные образовательные технологии.-Сформировать умение проектировать программы по предмету.-Составить календарно – тематическое планирование по предмету.- Курсы повышения профессионального мастерства: «Современные образовательные технологии в условиях внедрения ФГОС»,  | Разработка методических материалов, обеспечивающих введение и реализацию ФГОС:-разделы основной образовательной программы школы;- технологические карты уроков;-подборки упражнений, дидактического материала, контрольных работ, тестовых заданий и т.п.; -планы воспитательной работы, планы работы кружков, сценарии мероприятий.Система заданий-Развитие критического мышления на уроке;-Технологические карты уроков. |
| **2015-2016** | 1. Использование в учебном процессе современных образовательных технологий: информационно-коммуникационных, проектных, исследовательских;2. Разработка программно-методического обеспечения образовательного процесса; | Компетентность в сфере умения проектировать дидактическое оснащение образовательного процесса | 1. Внедрение в образовательный процесс инновационных технологий;2. Разработка рабочих программ по предмету 3. Разработка и проведение открытых уроков;4. Участие в методической работе школы;5. Создание комплектов личных педагогических разработок;6. Посещать уроки коллег и участвовать в обмене опытом7. Сбор и анализ в Интернете информации. | 1. Наличие рабочих программа по предмету;2. Наличие комплекта личных педагогических разработок; |
| **2016-2017** | 1. Обобщение собственного педагогического опыта | Компетентность в сфере трансляции собственного опыта; | 1. Периодически проводить самоанализ профессиональной деятельности;2. Выступать на заседаниях МО с обобщение результатов опыта работы;3. Пройти аттестацию, повысить квалификационную категорию. | 1. Совершенствование умения транслировать собственный положительный опыт в педагогическое сообщество (статьи, выступления, участие в конкурсах).2**.** Формирование способности к постоянному профессиональному совершенствованию. 3. Умение выбрать необходимые направления и формы деятельности для профессионального роста. |

Приложение 2

**SWOT-анализ**

|  |  |
| --- | --- |
| **Сильные стороны** | **Слабые стороны** |
| Сплоченность и работоспособность коллектива перед новыми вызовами. Создание педагогического сообщества или объединение единомышленников, заинтересованных в новых перспективах профессионального развития. Новые перспективы в управлении кадрами. Возможность стратегического планирования кадровой политики (муниципалитет, ОО) посредством реализации проекта «Модель квалификационных степеней работников образования ЯНАО». Предупреждение оттока квалифицированных кадров из профессии и привлечение их к инновационным формам работы (в рамках возможностей и условий проекта).  | Преобладание в коллективе традиционных устаревших подходов к образовательному процессу, отсутствие поступательного движения и развития. Отсутствие стратегий развития в ОО на определенный период, функционирование школ без перспективного плана развития. Низкая мотивация педагогов к новым вызовам: непонимание и сопротивление. Отсутствие профессиональной конкуренции. |
|  |  |
|  Использование наработанного опыта субъектов федерации по данному нововведению: Башкирия, Красноярский край, Татарстан. | Старение кадров и отток молодых педагогов и высококвалифицированных в смежные или другие сферы деятельности. Отсутствие перспектив карьерного роста по вертикали  |
| **Возможности** | **Угрозы (ограничения)** |
| В результатах образовательного процесса заинтересованы родители и органы местного самоуправления. Возможность участия педагогов в инновационном процессе в рамках конкретного ОО. Возможность профессионального и карьерного роста. Освоение новых форм деятельности (исследовательской, наставнической, методической) и поиск новых потребностей в повышении квалификации и профессиональном росте. Распространение опыта Определение круга проблемных зон в ОО и моделирования пути их преодоления. Использование потенциала молодых педагогов и их амбиционных возможностей, например, в исследовательской деятельности. |  Неготовность педагогов принять «новые условия игры. Внутреннее деление педагогического коллектива: *« недоверчивые ведомые*» - сомневающиеся в новой идее, не полностью доверяющие; *не согласные с новой идеей*, но доверяющие методом управления администрации; *оппоненты* – не доверяющие и не согласные с новыми идеями. Завышенные ожидания от проекта у педагогов и скрытые ожидания заказчиков могут в итоге реализации не совпадать. Отсроченная перспектива результатов проекта. |
| В результатах взаимодействия могут быть заинтересованы учреждения и дополнительного образования района, муниципальные департаменты образования. |  |
| Диссеминация опыта на уровне муниципалитета, региона. Возможность открытия стажировочных и экспериментальных площадок и апробация первичного опыта. |  |

 Приложение 3

Примерный индивидуальный маршрут учителя истории и обществознания.

**Блок 1. Вхождение в профессию и закрепление в ней (стадия 1-3)** Обобщение педагогического опыта учителя истории и обществознания Куцуровой Е.В.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ТемаГод обобщения | Условия возникновения | Основная идея | Результат | Форма обобщения, уровень обобщения |
|  2014-2015гг. Авторская программа по Основам экономических знаний. | Необходимость введения предмета ОЭЗ в школе, отсутствие программ для 11кл. | Формирование экономических знаний у учащихся путем изучения нового интегрированного курса. | В 11классе с 1997 по 2014 ведется авторский курс ОЭЗ. Курс рассчитан на 34 учебных часов. | Программа утверждена на (уровне школы, района) метод совета школы и района. |
| 2014-2015гг. «Педагогические технологии на основе активизации и интенсификации деятельности учащихся. Игровые технологии» | Изучение технологий для использования в работе. Тема по самообразованию 2014-2015гг. | Развивать принципы активности учащегося в процессе обучения с применением педагогических технологий. | Разработаны уроки с использованием данной технологии для 5-7 классов. | Доклад на МО « Школа молодого специалиста» ТМОШИ для молодых специалистов. Мастер-класс. |
| 2015г. «Домашнее задания как необходимая часть учебного процесса» | Необходимость нормирования д/з с целью уменьшения перегрузки учащихся  | Домашнее задание зависит от уровня овладения учащимися материала. | Домашние задание должны «побуждать» любознательность, умение школьника общаться со вспомогательным материалом. | Доклад на педсовете ТМОШИ |
| 2015г. Воспитательная система класса как педагогическое явление и понятие. | Внедрения в работу при формировании классного коллектива | Механизм функционирования и построения воспитательной системы класса | Построение совместной работы педагогов, учащихся и родителей по моделированию должна стать модель воспитательной системы класса. | Выступление с рефератом на МО классных руководителей |
| 2015-2016гг. Методика развития рефлексивного мышления. | Тема по самообразованию на 2015-2016гг. Изучение новых технологий. | Развивать знания, опираясь на внутренний опыт и способность использовать субъективный опыт | Повышение результативности воздействия педагога на обучаемых благодаря активности рефлекторных процессов. | Доклад на МО ТМОШИ учителей гуманитарного цикла; на районных пед.чтениях МО учителей истории и обществознания Тазовского района, |
| 2015г. «Технология воспитательной работы» | Изучение современных воспитательных технологий | Подчинение воспитательного процесса определенным закономерностям делает его технологичным. | Внедрение в в воспитательный процесс при работе с классным коллективом. | Творческий отчет на МО классных руководителей ТМОШИ. |
| 2016г. Обучение проектной деятельности учащихся на уроках обществознания. Выпуск сборника «Методические рекомендации для учителей обществознания» | Тема по самообразованию 2016-2020гг. Изучение новых технологий. | Проекты - продуктивная деятельность; система приемов и способов овладения определенными практическими и теоретическими знаниями. | Проекты «Славные дни России» -1место, «Как уберечь от …» 1место, «Детская комната…» 1 место. | Доклад на Августовской конференции на МО учителей истории и обществознания районного уровня. |
| Конспекты уроков и их вариативность. 2016г. | Ознакомление молодых специалистов с архитектоникой урока | Правильность исполнения основных требований к конспекту урока. | Показать варианты методически правильного составления конспекта уроков | Методические рекомендации по составлению конспектов уроков. «Школы молодого специалиста» ТМОШИ. |

**Блок 2. Индивидуальный план профессионального развития учителя на 2012 -2015гг.** (на основе разработки Н.В. Немовой)

**Цель:** 1. Повышение профессиональной компетенции в соответствии с требованиями ФГОС второго поколения.

2. Создание комфортных условий для перехода на ФГОС.

**Задачи:**

1. Изучить нормативные документы, регламентирующие исполнение требований федерального государственного стандарта второго поколения по истории и обществознанию.

2.. Разработать рабочие программы основного общего образования по истории в соответствии с ФГОС второго поколения.

3. Апробировать методы мотивации (интерактивные формы) для повышения познавательной деятельности по истории.

4. Изучить методы и приемы организации современного урока истории с учетом метапредметных связей.

Разделы плана: 1. Изучение литературы, связанной с проблемами реализации ФГОС.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Вопросы введения ФГОС | Литература, нормативно-правовые документы | Задачи использования литературных источников | Сроки | Форма отчетности | Где, кем, когда заслушивается отчет о выполнении работы |
| Начало | Окончание |
| Норативно-правовая база | ФЗ №273 «Об образовании».  | Ознакомление с основополагающим документом | 2014апрель |  | Презентация | Педсовет ОУ |
| Нормативно-правовая база | Приказ №4133 от 17.05.12Минобрнауки РФ «Об утверждение государственного образовательного стандарта среднего (полного) общего образования | Ознакомление с основополагающим документом | 2012сентябрь |  | Презентация | Педсовет ОУ |
| Нормативно- правовая база | Приказ Минобрнауки России «Об утверждении федеральных перечней учебников, рекомендованных (допущенных) к использованию в образовательном процессе в образовательных учреждениях, реализующих образовательные программы общего образования и имеющих государственную аккредитацию, на 2012/2013 учебный год Зарегистрирован Минюстом России | Составление рабочих программ | 2012сентябрь |  | Презентация | Педсовет ОУ |
| Нормативно- правовая база | Приказ МО и науки РФ от 17 декабря 2010 года № 1897 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования | Знакомство с основополагающим документом | 2012 май |  | Презентация | Совещание учителей при УВР |
| Изучение основополагающего документа. Структура ФГОС. | Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования | Изучение совокупности требований, обязательных при реализации основной образовательной программы среднего общего образования | 2012сентябрь | 2012декабрь | Презентация |  Круглый стол в рамках заседания МО учителей истории и обществознания. Участие в обсуждении |
| Требования к результатам освоения ООП в основной школе | Фундаментальное ядро содержания основного общего образования: проект / под ред. В. В. Козлова, А. М. Кондакова. — М: Просвещение, 2011. (Стандарты второго поколения) | Изучение базового документа, необходимого для создания базисных учебных планов ОУ, рабочих программ по предмету, учебно-методических материалов и пособий. | 2012ноябрь | 2013март | Рабо-чие прог-раммы | МО учителей истории и обществознания ОУ |
| Основные образовательные программы | Примерная основная образовательная программа образовательного учреждения. Основная школа / [сост. Е. С. Савинов]. — М.: Просвещение | Изучение изменённого содержания образования по предметам | 2012ноябрь | 2013март | Рабо-чие прог-раммы | Мо учителей истории и обществознания ОУ |
| Основные образовательные программы | Примерные программы по учебным предметам История. Обществознание. 5-9 классы. – 3-е изд. Перераб. – М.: Просвещение, 2011.- 64 с. – (Стандарты второго поколения) | Изучение изменённого содержания образования по предмету «История. Обществознание . 5-9 классы». | 2012 ноябрь | 2013март | Рабочие программы | МО учителей истории и обществознания ОУ |
| Внеурочная деятельность школьников | Внеурочная деятельность школьников. Методический конструктор: пособие для учителя. Д.В.Григорьев, П.В.Степанов.-М:Просвещение,2010 |  | 2013апрель | 2013ноябрь | Тезисный конспект с элементами анализа | МО учителей истории и обществознания ОУ |
| Деятельностный подход к обучению | В.С.Леднев «Деятельностный подход и междисциплинарная интеграция» | Приведение предметной среды в соответствие с новыми образовательными технологиями | 2013март | 2014 февраль | Тезисный план. Презентация | Районное МО учителей истории и обществознания |

2.Разработка методических материалов, которые обеспечивают введение ФГОС и реализацию обновленного учебно-воспитательного процесса.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Задачи или содержание деятельности | Сроки | Форма представления результата работы | Где, кем и когда заслушивается отчет о выполнении работы |
| Начало | Окончание |
| 1.Разработка рабочей программы для 5 классов в рамках требований ФГОС второго поколения | Сентябрь 2013 | Февраль 2014 | Рабочие программы по истории Древнего мира для 5классов Календарно-тематические планы в соответствии с содержанием рабочихпрограмм по предметам. | МО учителей истории и обществознания |
| 1.Разработка рабочей программы для 5 классов по обществознанию в рамках требований ФГОС второго поколения | Сентябрь 2013 | Февраль 2014 | Рабочая программа по обществознанию. Календарно-тематические планы в соответствии с содержанием рабочихпрограмм по предметам. | МО учителей истории и обществознания, методический совет школы (ШМО) |
| Разработка конспектов и технологических карт урока для 5 классов с учетом требований ФГОС. | Февраль 2014 | Сентябрь 2015 | Конспекты уроков по истории и обществознанию | МО учителей истории и обществознания |
| Внедрение новой формы накопительнойоценки (портфолио учащихся) | В течение учебного года |  | Портфолио обучающихся | Заседание ШМО учителей основной школы «Реализация технологии ПОРТФОЛИО в образовательномпроцессе в условияхвведения ФГОС» |
| Выявление и отбор способов и средствформировании УУД у обучающихся(анализ учебников, отбор системы заданий и пр.) | В течениеучебногогода |  | Методические разработки | Анализ «Методической копилкипедагогического опыта» на заседаниях МО учителей истории и обществознанияв течение года |

3.Обобщение собственного опыта

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Задачи или содержание деятельности | Сроки | Форма представления результата работы | Где, кем и когда заслушивается отчет о выполнении работы |
| Начало | Окончание |
| Подготовка к ЕГЭ по обществознанию | Сентябрь 2013 | Май 2014 | Журнал индивидуальных групповых консультаций | МО учителей истории и обществознания, совещание при директоре. |
| Отчет по индивидуальному плану профессионального развития по внедрению ФГОС второго поколения |  | Апрель 2014 | Презентация | Методический совет школы |
| Выступление на районной конференции учителей Тазовского района ЯНАО «Реализация требований ФГОС: пять ключевых позиций методического сопровождения» | Сентябрь |  | Доклад с презентацией | Августовская районная конференция педагогических работников. Секция учителей истории и обществознания. |
| Участие в профессиональных конкурсов (дистанционных), интернет олимпиадах со своими воспитанниками. | В течение года |  | Дипломы участников | МО учителей истории и обществознания |
| Открытые уроки и внеурочные мероприятия | В течение учебного года |  | Урок. Уроки-России. Единый урок. Внеурочные мероприятия в рамках недели истории и обществознания. | МО учителей истории и обществознания ОУ. |
| Член аттестационной комиссии ОУ | 2012 | 2014 | Аттестация | Пакет аттестационных документов |
| Член районных комиссий по аттестации работников администрации Тазовского района | 2012Тазовского районатраиовняов с молодыми педагогами ОУ | 2015 | Аттестация | Пакет аттестационных документов. |
| Победитель конкурса кадрового резерва на замещение вакансии директора ОУ | 2013г. | 2014г. | Зачислена в кадровый резерв работников образования Тазовского района |  |
| Член комиссии «Ступень в будущее», «Твои люди Север»научно-практических конференций и межпредметных олимпиад. | 2012 | 2014 |  | Работа в комиссиях |

4.Участие в системе школьной методической работы

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Школьное мероприятие | Сроки | Выполняемые виды работ (решаемые задачи) | Форма представления результатов работы |
| Начало | Окончание |
| Заседания МО учителей истории и обществознания | В течение учебного года |  | Представления опыта работы и методическая взаимопомощь | Выступления на МО |
| Участие в педсоветах и семинарах в рамках плана научно-методической работы | В течение года  |  | Оказание помощи коллегам в подготовке к выступлениям. Подготовка выступлений в соответствии с темой семинара или педсовета. |  |

5.Обучение на курсах в системе повышения квалификации вне школы

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Тема курсов | Место прохождения курсов | Сроки | Форма отчета о результатах подготовки |
| Начало | Окончание |
| «Коррекционное-развивающее обучение и психологомедико-педагогическое сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья»  | ГАОУ ДПО ЯНАО РИРО г. Салехард | 01.03.2013 | 06.03.2013 | сертификат |
| «ФГОС основного и среднего (полного) общего образования: содержание, актуальные вопросы введения и реализации.» | ГАОУ ДПО ЯНАО РИ | 27.10.2013 | 17.11.2013 | сертификат |
| Реализация концепции нового-учебно-методического комплекса в системе школьного исторического образования»  | ФГАОУ АПКиППРО г. Москва. | 19.05.2014 | 31.05.2014 | Сертификат квалификации тьютор-препадователь |
| Соискание статуса эксперта по оценки качества образования ОУ ЯНАО |  Департамент Образования ЯНАО г. Салехард  | Февраль 2014 |  | Присвоение статуса эксперта |
| Слушатель МВШСЭН, факультет «Менеджмент в области образования» по программе «Управление образование на основе данных» | г. Москва | Октябрь 2012 | Декабрь 2014 | Сертификат  |

6.Руководство повышением квалификации других учителей

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Организационные формы работы с учителями школы | Тематика мероприятий или перечень задач по подготовке кадров | Сроки | Количество учителей |
| Начало | Окончание |
| Мастер-класс |  Молодежный форум для молодых педагогов Тазовского района | 28.08 | 30.08.2013г. | 35 |
| Консультации | Оказание профессиональной помощиколлегам по вопросампедагогической деятельности | В течение года |  | 6 |
| Открытые уроки | Представление опытаконструирования уроков в соответствии с требованием ФГОС | Ноябрь 2014г. |  | Учителя истории и обществознания ОУ, методист ОУ. |
| Консультации согласно плану наставничества | Наставничество в рамках работы с молодыми педагогами ОУ | 2012г. | 2015г. | 2 |
| Член аттестационной комиссии ОУ | Аттестация педагогов. | В течение года 2014г. |  | 11 |

7.Работа в составе органов

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Организация разработки и реализации проекта | Виды выполняемых работ | Сроки | Результаты  |
| Начало | Окончание |
| Член рабочей группы по разработке программы учебно-исследовательская и проектная деятельность обучающихся | Разработка рабочих программ для 5 классов по обществознанию и истории | Сентябрь 2013 | Февраль 2014 | ООП основной школы. |
| Член школьной комиссии по распределению ФНД (фонд надбавок и доплат стимулирующего характера) | Дополнительная общественная работы | Январь 2012 | Апрель 2014 | Распределение ФНД |

8. Итоговая рефлексия работы по программе внедрения ФГОС:

1.Ознакомлюсь, получу представления и буду знать:

1.1. Основополагающие вопросы модернизации системы образования. ФЗ №273 «Об образовании». Современные требования к образованию учащихся.

1.2.ФГОС и системно-деятельностный подход - как методологическая основа современного образовательного процесса.

1.3.Профессиональный стандарт и квалификационные характеристики должностей работников образования.

1.4.духовно- нравственное воспитание и развитие личности учащихся средствами уроков истории и обществознания.

1.5. Психолого-педагогические основы разновозрастных групп с различными образовательными потребностями и мотивацию учащихся в образовательном процессе.

2. Смогу выполнять и осуществлять:

2.1. Анализ нормативной базы ФЗ №273 «Об образовании».

2.2. Анализ ФГОС основного, полного, среднего общего образования.

2.3. Анализ и корректировку рабочих программ в соответствии с требованиями ФГОС общего образования.

2.4. Применение принципов системно-деятельностного подхода в образовательном процессе в соответствии с ФГОС общего образования.

2.5.Разрабатывать учебно- методическое сопровождение и проектирование уроков истории и обществознания на основе современных образовательных технологий в соответствии с ФГОС.

2.6.Оценивание собственной компетентности в области целеполагания и профессиональное взаимодействие с учащимися и их родителями.

2.7.Осуществлять педагогическую диагностику образовательных достижений обучающихся.

3.Расширяю опыт:

3.1.Анализа образовательного процесса и его отдельных компонентов: форм, методов и средств обучения для формирования исторического мировоззрения обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС.

3.2.Анализа и систематизации используемой информации для решения педагогических задач.

3.3.Использования на уроках образовательных ресурсов, информационных технологий и ТСО.

**Блок № 3 ИМ**

1.Конкурс молодых педагогов « Профессиональный дебют», 1 место 1996г ( школьный уровень) 2. Конкурс молодых педагогов «Профессиональный дебют». 1 место 1996 (муниципальный уровень) 3. Конкурс педагогического мастерства « Учитель года» 1999,2место (муниципальный уровень).

**Блок № 4 Основные шаги** **индивидуального маршрута достижений педагога**:

1.«Урок 21 века: традиции и новаторство. Перестройка методической работы в ОУ в 2003-2004 уч.гг.». Курс лекций Поташника М.М. (24.02.-1.03.2003г. г.Москва).

2. «Применение информационных и коммуникационных технологий в профессиональной деятельности» (11.05.-16.05.2010г. РЦИО ГОУ ДПО ЯНАО)

3. «Коррекционное-развивающее обучение и психологомедико-педагогическое сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья» (01.03.2013-06.03 2013г. ГАОУ ДПО ЯНАО РИРО. 4. «ФГОС основного и среднего(полного) общего образования: содержание, актуальные вопросы введения и реализации.

5. «Реализация концепции нового учебно-методического комплекса в системе школьного исторического образования» (19.05-31.05.2014г. ФГАОУ АПКиППРО г.Москва.)

1.Третья Межрегиональная научно-практическая конференция по профильному обучению (20-21.10.2011г.) 2.Международная видеоконференция «Сохранение традиционного российского образования в школе, работающей за рубежам» (2013г. Дубай (ЩФЭ). 3. Всероссийская Педагогическая конференция « Информационная компетентность учителя в проектировании уроков» (08.01.2013г.) 4. 10 Международная научно-практическая конференция «Тенденции развития образования: Кадры решают все?(Москва, 20-21 февраля 2013г) 5. Августовская региональная конференция работников образования ЯНАО (сентябрь 2013г. Салехард) 6. 11 Международная научно-практическая кон ференция «Что такое эффективная школа и эффективный детский сад» (Москва, 19-20.02.2014г.) 7. Молодежный форум для молодых педагогов Тазовского района(28-30.08.2013г)

1. Учитель истории, VIII-IX разряд ЕТС, 1994-1995 гг.
2. Учитель истории и права, II квалификационная категория, 1996-1997 гг.
3. Учитель истории и права, I квалификационная категория, 1997-2014 гг.
4. Преподаватель-тьютор, май, 2014 г.
5. Слушатель МВШСЭН, факультет «Менеджмент в области образования», 2012-2014 гг.

1.Модуль «ФГОС»

1. 2.Модуль ИКС – историко-культурный компонент.
2. 3.Модуль «Реализация концепции

нового методического комплекса в системе школьного исторического образования»

1. Определение направления работы (по желанию педагога или по заказу учреждения, в котором он работает);

2. Подбор и изучение литературы по выбранному направлению работы;

3. Анализ и самоанализ педагогической деятельности в соответствии с выбранным направлением работы;

4. Определение условий для осуществления данного направления в педагогической деятельности

- курсы повышения квалификации

- посещение семинаров и открытых занятий в своём ОУ, в учреждениях округа и т.д.

- изучение мастер-классов в Интернет-ресурсах

-ознакомительное посещение других школ;

-консультации методистов своего ОУ (других учреждений)

- создание творческих групп

- объединение в группы с коллегами со смежными темами, которые представляют профессиональный интерес (или ранее занимающимися изучением данного вопроса)

- наставничество;

**-** чтение профессиональной литературы

**Блок №5.** **Условия и возможности для реализации индивидуального маршрута**

 1. Реализация условий для осуществления данного направления в педагогической деятельности в соответствии с желанием и возможностями педагога;

2. Планирование осуществления педагогической деятельности в соответствии с выбранным направлением работы;

3. Осуществление педагогической деятельности по составленному плану;

4. Обобщение и систематизация результатов педагогической деятельности в соответствии с выбранным направлением работы;

5. Отчёт и представление результатов педагогической деятельности в соответствии с выбранным направлением работы; трансляция педагогического опыта на разных уровнях;

6. Аттестация на соответствующую квалификационную категорию (по результатам работы).

1. Мезенцева, О. И. Развитие профессиональной компетентности педагога в условиях существующей системы повышения квалификации / О. И. Мезенцева // Вестник Череповецкого государственного университета. – 2012. – № 4 [1]. – С. 116-119. [↑](#footnote-ref-2)
2. Буцик О.В. Внутришкольная модель повышения квалификации поселкового учителя, обеспечивающая непрерывное образование и профессиональный рост специалиста в системе повышения квалификации. Выпускная аттестационная работа, Высшая школа экономики. М.-2013 [↑](#footnote-ref-3)
3. Ямбург Е. А. Управление развитием адаптивной школы / Е.А. Ямбург.- М.: ПЕР СЭ-Пресс, 2004.-368 с. [↑](#footnote-ref-4)
4. А.В. Мудрик. Социальная педагогика. — М., 2000. [↑](#footnote-ref-5)
5. М.М.Поташник Управление профессиональным ростом учителя в современной школе. [ Электронный ресурс]//Режим доступа: < <http://izolushka.ru/?page_id=10#sthash.N5K0xyyD.dpuf> >. [↑](#footnote-ref-6)
6. Грошева А.А. Модель системы воспитательного процесса в условиях профессиональной практики студентов укрупненного колледжа // Научные исследования в образовании. – 2010. – №2. – С. 17-22. [↑](#footnote-ref-7)
7. Башмаков М. Индивидуальная программа. [Электронный ресурс]//Режим доступа:< http://zdd.1september.ru [↑](#footnote-ref-8)
8. Обласова Л.С. Индивидуальный образовательный маршрут педагога // Справочник заместителя директора школы, №9, 2012 г. [↑](#footnote-ref-9)
9. Куцурова Е.В.. (2014), «Общественное освещение проекта « Рамочной модели квалификационных степеней работников образования ЯНАО» Эссе по курсу ЕЕА2 Программы«Управления образовательными системами на основании данных» НОУ ВПО Институт «Московская высшая школа социальных и экономических наук».2012-2014у.г. г. Москва [↑](#footnote-ref-10)
10. Там же [↑](#footnote-ref-11)