

Методическое объединение

«Модели наставничества и проектирование профессионального развития педагогов
по результатам оценки качества»

Выступление по теме:

«Индивидуальный маршрут (карта) профессионального
развития педагога-психолога ДООУ»

Подготовила:
Колчина Е.В.
педагог-психолог

«Каждому педагогу должно быть присуще чувство собственной ценности и достоинства, способность направлять свою жизнь и двигаться в направлении личностного и профессионального роста».

В. Э. Пахальяна

Слайд1

Здравствуйте, уважаемые коллеги! Мне хотелось бы сегодня начать свое общение с вами со слов известного психолога, лауреата премии Президента РФ в области образования Виктора Эдуардовича Пахальяна: *«Каждому педагогу должно быть присуще чувство собственной ценности и достоинства, способность направлять свою жизнь и двигаться в направлении личностного и профессионального роста».*

Тема моего выступления: «Индивидуальный маршрут (карта) профессионального развития педагога».

Построение индивидуального маршрута - одна из тех технологий, которая обеспечивает стимулирование профессионального роста и совершенствования педагога.

Какие же нормативные и организационно-методические документы предписывают необходимость разработки и наличия индивидуального маршрута профессионального развития педагога?

Слайд 2

- Указ Президента РФ от 21.07.2020г № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года». Целевые показатели: вхождение РФ в число десяти ведущих стран мира по качеству общего образования; обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования, вхождение Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования путем внедрения национальной системы профессионального роста педагогических работников;

Слайд 3

- Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 г № 3273 – р « Об основных принципах национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста, федерального проекта «Учитель будущего, национального проекта «Образование». Целевые показатели: обеспечение непрерывного профессионального развития педагогов, создание и внедрение единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогов;

Слайд 4

- Распоряжение Министерства просвещения РФ от 06.08.2020г № Р-76 «Об утверждении концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

- Распоряжение Министерства просвещения РФ от 04.02.2021г Р-33 «Методические рекомендации по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

Слайд 5

- Федеральный закон от 29.12.2012г № 273- ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». В статье 48. «Обязанности и ответственность педагогических работников» п.1 говорится о том, что «Педагогические работники обязаны систематически повышать свой профессиональный уровень и проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании», что также является предпосылками к разработке индивидуального маршрута профессионального развития педагога.

Слайд 6

- Приказ Министерства образования и науки РФ от 17.10.2013г № 1155 «Об утверждении федерального образовательного стандарта дошкольного образования (с изменениями и дополнениями – 8 ноября 2022г). Документ, который декларирует постоянное повышение квалификации педагога как основополагающий аспект для эффективного педагогического развития педагога;

Слайд 7

- Приказ Минтруда России от 13.10.2013 г № 544 н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего (воспитатель, учитель)». Этот нормативный документ определяет область профессиональной деятельности педагога, требования к содержанию профессиональной деятельности, компетенциям педагогических работников по различным квалификационным уровням. Это инструмент реализации стратегии образования, повышения качества образования, средства отбора педагогических кадров в учреждениях образования, измеритель квалификации педагога и основа для формирования трудового договора.

Слайд 8

- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 г № 274 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность». Одними из основных задач проведения аттестации являются: стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, профессионального и личностного роста.

Слайд 9

Локальным документом, являющимся предпосылкой для разработки индивидуального маршрута профессионального развития педагога является должностная инструкция, в которой прописаны обязанности педагога. Звучат они так: в рамках трудовой функции «разработка программно-методического обеспечения реализации основной образовательной программы дошкольного образования ДОО» педагог должен осуществлять непрерывное самообразование.

Приоритетом для российского образования в настоящее время является развитие кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников.

И одно из ключевых направлений создания такой системы – это развитие наставничества педагогических кадров, являющееся эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников.

Этой цели служит создание единой федеральной и региональной систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров

Слайд 10

Региональными документами, отвечающими этим требованиям являются:

- Постановление Президиума Ставропольского края от 18.08.2022 г. № 8-48 «О создании Ассоциации педагогов-наставников Ставропольского края при комитете Ставропольской краевой организации Общероссийского Профсоюза образования»;

- Приложение №1 к постановлению президиума Ставропольского края от 18.08.2022 года № 8-48 «Положение «Об Ассоциации педагогов-наставников Ставропольского края при комитете краевой организации Общероссийского Профсоюза образования при поддержке Министерства образования Ставропольского края»;

- Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
- Приказ министерства от 03.03.2022 г. № 337-пр "О системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ставропольского края";
- Приказ министерства от 23.07.2021 г. № 1284-пр "О региональной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров".

Слайд 11

Высокие требования к качеству работы педагога, конкурентоспособность на рынке образовательных услуг побуждают работников образовательных учреждений систематически улучшать качество своей работы и повышать свою квалификацию. В своём профессиональном становлении педагоги проходят определенные этапы профессионального роста. Существуют два типа индивидуальной траектории развития педагогической компетенции (т.е. профессионального развития педагога).

- 1-й тип соответствует переходу: педагог-стажёр, педагог-практик
 - 2-й тип соответствует переходу: педагог-технолог, педагог-мастер
- - **Педагог - «стажёр»** - педагог, входящий в практику профессии, опробующий свои силы, участник образовательного процесса, имеющий первые положительные результаты, активный участник творческой группы, умеющий дать оценку своей деятельности.
 - - **Педагог - «практик»** - педагог, владеющий основами профессии, применяющий известные в науке и в практике приемы, активный участник образовательного процесса, отрабатывающий теоретические знания на практике и накапливающий опыт, умеющий дать оценку своей деятельности, повседневно решающий нестандартные задачи («открытия для себя»), обладающий положительной результативностью и эффективностью. Преимущественная ориентация на знания (а не на развитие) учащихся.
 - - **Педагог - «технолог»** - педагог, отрабатывающий навыки реализации инновации (какой-либо технологии), являющийся помощником руководителя или руководителем творческой группы, умеющий дать оценку работы группы. Такого педагога характеризует стремление и умение изучать и оценивать значимость своих оригинальных идей или новых приемов других педагогов, оценивание эффективности своей деятельности, поиск и использование отдельных оригинальных приемов в системе обучения и воспитания детей;
 - - **Педагог - «мастер» (педагог-наставник)** - опытный педагог, владеющий высшими образцами известных в науке и практике приемов, повседневно решающий нестандартные педагогические задачи («открытие для себя»); обладающий устойчивой высокой эффективностью, оптимальностью (работа без перегрузок) и стремлением учитывать развитие воспитанников. Это педагог отрабатывающий навыки реализации инновации (какой-либо технологии) в системе, передающий опыт другим педагогам, являющийся организатором и руководителем творческой группы, ведущий методических мероприятий, умеющий дать оценку результативности мероприятия. Он никогда не останавливается в самосовершенствовании, повышении своей квалификации, участвует в различных профессиональных конкурсах, всегда рад поделиться своим педагогическим опытом с коллегами.

Слайд12

Наставничество- одно из главных условий в профессиональном становлении педагога. Важнейшим инструментом наставнической деятельности в образовательной организации

является индивидуальный маршрут профессионального развития педагога. Роль наставника- консультативная , организационно-методическая и психологическая помощь. Но выбираем траекторию своего маршрута и идет по нему наставляемый самостоятельно. И его задача научиться задавать себе вопросы: «Кто я?, какой я?, каким я должен быть, что я делаю для достижения поставленных целей?». **Что же такое индивидуальный маршрут профессионального развития педагога?**

Индивидуальный маршрут профессионального развития педагога – это персональный путь педагога, как субъекта непрерывного (само)совершенствования личности и профессионала, обеспечивающий ему обогащение ценностно-смысловой сферы, повышение профессиональных компетентностей, развитие специальных профессионально-личностных качеств для оптимизации образовательного процесса в и полноценной самореализации в профессии. Это хороший инструмент для оценки своих профессиональных достижений, который помогает педагогу совершенствовать профессиональные навыки.

В соответствии с действующими педагогическими профессиональными стандартами педагогам необходимо проходить квалификационную аттестацию каждые 5 лет. Межаттестационный период – это наиболее рациональное и удачное время для составления такого маршрута.

Слайд 13

Направления, по которым педагог выстраивает свой индивидуальный маршрут профессионального развития

Это:

- повышение квалификации педагога в системе непрерывного профессионального образования;
- деятельность педагога в профессиональном сообществе;
- участие педагога в методической работе образовательной организации;
- самообразование педагога.

Слайд 14

Алгоритм разработки индивидуального маршрута профессионального развития педагога

1. Индивидуальный маршрут профессионального развития педагога начинается с **целеполагания** – с самоопределения (саморефлексии) педагога. Это описание идеального, желаемого (возможного) образа самого себя как состоявшегося профессионала в целях дальнейшего самопроектирования и предотвращения слепого копирования чужого опыта.

2. Следующий пункт индивидуального образовательного маршрута – **диагностический**. Его можно представить в двух вариантах: диагностика достижений и диагностика затруднений.

Диагностика (самодиагностика) достижений, достоинств и личностных ресурсов педагога, как правило, определяется самим педагогом с учетом мнений независимых экспертов, а также на основе анкетирования. При этом очень важно понимать, что имеются в виду не достоинства и достижения педагога вообще, в целом, вне зависимости от их конкретного применения, а только те из них, которые востребованы в педагогическом контексте данной образовательной организации.

Диагностика (самодиагностика) профессиональных затруднений и дефицитов педагога, как правило, осуществляется на основе соответствующих методик, а также на основе мнений членов администрации, коллег, самооощущения педагога.

3. Следующий пункт – **дорожная карта**. Она включает целый ряд мер, видов деятельности, образовательных событий и мероприятий, которые в совокупности составляют информационно-образовательную среду, направленную на решение задач профессионального развития педагога.

4 пункт – рефлексия процесса достижения результатов по каждому из дефицитов, выделенных в качестве первоочередных, то есть соотнесение достигнутых результатов с поставленными целями и задачами. Далее на основе собранных материалов вносятся коррективы в индивидуальный маршрут педагога на будущий год. Для достижения конкретных задач сроки реализации маршрута могут составлять от одного до пяти лет. Длительность зависит от степени сложности выявленных проблем и затруднений, образовательного учреждения и характера локальных задач.

Слайд 15

Дорожная карта представляется в форме таблицы и разрабатывается на один год ввиду того, что сложно планировать мероприятия и образовательные события на более длительный срок

Дорожная карта содержит:

1. Тематические направления, определяющие всю работу.
2. Перечень мероприятий для каждого направления.
3. Четкие сроки реализации планируемых мероприятий.
4. Прогноз и описание ожидаемых достижений.
5. Формы и способы предоставления отчетности с отметкой о выполнении.
6. Практическое применение маршрута.
7. Оценка своего профессионального пути и эффективности маршрута.

Данные пункты должны включать следующую информацию:

- Демонстрация достижения по каждому направлению через конкретный проект (сценарий, методический план, статьи, курсовая)
- Личное отношение к разработанным проектам (самодиагностика проделанной работы в виде презентации или творческого отчета)
- Четкое указание места и времени предоставления отчета о работе

Работая с дорожной картой, следует придерживаться следующих правил:

- Заполнять документ необходимо по мере выполнения каждого этапа, не стоит откладывать это на конец учебного года, так как многие важные детали могут быть забыты;
- Не стоит стремиться к равномерному заполнению таблицы. Лучше всего в самом начале сделать упор на направления, в которых педагог проявляет себя больше всего;

- Важно стремиться к объективной оценке своей профессиональной деятельности. Это помогает правильно поставить цели и выбрать наиболее выгодные направления своей педагогической работы;

. Дорожная карта – это рабочий инструмент, который корректируется, дополняется, уточняется, детализируется по ходу ее реализации

Слайд 16

Структура составления маршрута профессионального развития педагога

1. Титульный лист.
 - Название дошкольной образовательной организации
 - Ф.И.О. педагога
 - Город (село, станица), год создания
2. Информационная справка о педагоге
 - ф.и.о.;
 - занимаемая должность;
 - образование;
 - дата аттестации;
 - квалификационная категория;
 - дата прохождения программ повышения квалификации;
 - педагогический стаж.
3. Сопроводительный лист со структурированным планом действий реализации ИОМ
 - индивидуальная тема самообразования;
 - задачи;
 - цель;
 - форма самообразования;
 - ожидаемый результат;
 - сроки работы над проблемой;
 - форма отчета о ходе работы.

Слайд 17

Рекомендации по разработке индивидуального маршрута профессионального развития педагога

Для успешной реализации образовательного маршрута необходимо избегать эмоциональных выгораний и перенапряжения. Это может значительно затормозить или даже надолго остановить работу. Чтобы этого избежать необходимо в самом начале пути оценить свои возможности и при необходимости разделить каждый этап на отдельные шаги или прописать для каждого большого этапа много подпунктов.

Выполнять запланированное рекомендуется в среднем темпе, особенно если обучение происходит параллельно с рабочим процессом. Главное – успешное завершение маршрута, а не скорость. Данные коррективы можно не включать в официальную отчетность, а составить только для личного удобства.

Для эффективного мониторинга результатов и наглядности действий рекомендуется пользоваться табличным оформлением.

При составлении маршрута необходимо учитывать индивидуальные особенности, условия и область работы каждого педагога.

Выбирая индивидуальную тему для самообразования, стоит обращать внимание на ее актуальность и ценность в практическом и научно-техническом применении.

Слайд 18

Заключение.

В завершении, хотелось бы напомнить слова Антона Семеновича Макаренко, о том, что овладение педагогическим мастерством доступно каждому педагогу при условии целенаправленной работы над собой.

«Мастерство – это то, чего можно добиться, и как может быть известный мастер-токарь, прекрасный мастер-врач, так должен и может быть известным мастером педагог... И каждый из педагогов, будет обязательно мастером, если не бросит нашего дела, а насколько он овладеет мастерством, — зависит от собственного напора».