

Технология учета результатов оценки педагогических работников выпускниками прошлых лет

Содержание

1. Общие положения
2. Цели и задачи проведения оценки педагогических работников выпускниками прошлых лет
3. Схема взаимодействия участников проведения оценки педагогических работников выпускниками прошлых лет
4. Описание требований к респондентам-выпускникам
5. Описание организационно-технологического сопровождения учета результатов оценки педагогических работников выпускниками прошлых лет

1. Общие положения

Одним из важнейших приоритетов государственной политики на данном этапе развития образования является обеспечение доступности качественных образовательных услуг на протяжении жизни каждого человека. При этом речь идет об обеспечении соответствия образовательных результатов меняющимся запросам населения и о равенстве возможностей для достижения качественного образовательного результата независимо от места расположения образовательной организации, в том числе в школах, которые действуя в сложных социальных контекстах, обучают наиболее проблемный контингент и берут на себя задачу обеспечить максимальные достижения и прогресс для всех учеников, вне зависимости от их стартовых условий и семейных проблем.

Данные многочисленных международных исследований неопровержимо свидетельствуют о том, что успехи в развитии образования более всего зависят от качества педагогических кадров и эффективности кадровой политики. Перед руководителем образовательной организации, принявшим решение об изменении состояния школы и улучшении её результатов, в первую очередь стоит задача внедрения эффективных механизмов обеспечения педагогами с

высоким уровнем профессиональной компетентности, способными решать достижения высоких результатов.

Современный период развития предъявляет повышенные требования к уровню профессионализма специалиста. Это и предопределило внимание ученых и управленческих структур к вопросу становления педагога как компетентной, способной органично адаптироваться к изменениям во внешней среде и соответствовать требованиям профессии. Современная школа заинтересована в педагогах, мотивированных к непрерывному профессиональному самосовершенствованию, развитию и саморазвитию, самореализации в педагогической деятельности. Поэтому вопросы личностно-профессионального развития педагога раскрываются в соответствии с современными требованиями стандартов нового поколения. Современный педагог должен обладать таким запасом фундаментальности, который позволял бы ему проявлять общую и профессиональную компетентность, ответственность за результаты своего труда, свободно владеть профессией и ориентироваться в смежных областях деятельности, быть готовым к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности. При этом внимание акцентируется на наиболее актуальных проблемах личностно-профессионального развития и саморазвития педагога, организации работы по личностно-профессиональному росту. Рассмотрение данной проблемы в немалой степени может способствовать разрешению имеющегося противоречия между возрастающими требованиями к уровню профессиональной компетентности педагога и готовностью педагога к пересмотру теряющих актуальность мотивов и целей, умений и навыков. Поэтому максимально актуализируется проблема создания новой практики оценки личностно-профессионального развития педагога образовательного учреждения.

Многие организации проводят оценку персонала с целью оценки уровня профессиональной компетенции сотрудников, так как сегодня актуально осознание высокой значимости не просто человеческого ресурса, а эффективно

действующего человека для планирования и осуществления социально-экономических изменений. Развитие системы образования, вынужденной реагировать на вызовы времени, возможно только при условии высокой компетентности педагогических работников. Самые замечательные идеи и начинания в системе образования могут быть проиграны из-за отсутствия профессионализма педагога. Профессиональная компетентность является интегральным показателем, включающим в себя профессиональный опыт, мотивацию, личностные качества и другие профессиональные характеристики. Она непосредственно влияет на качество и результативность деятельности работника, обеспечивает готовность и способность выполнения различных профессиональных задач.

Система оценки является одним из основных инструментов кадровой работы, широко используемым как в образовательных организациях. Система оценки профессиональной деятельности педагога может включать оценку соответствия уровня квалификационным требованиям к должности, его профессиональных качеств профессиональному стандарту, а также оценку соответствия эффективности и результативности профессиональной деятельности педагога показателям эффективности и результативности, включая общественную оценку.

Специфичным для образовательной деятельности общеобразовательной школы является удаленность во времени образовательных результатов: многое из того, что дает школа, проявляется позже - на этапе взросления бывших школьников, в процессе переоценки ценностей. С этих позиций в качестве важного результата школьного воспитания может быть рассмотрен выпускник - человек, который вобрал и интегрировал в себе все результаты многолетних и разнообразных воспитательных воздействий, влияний, действий и взаимодействий. Оценка профессиональной деятельности педагога производится по результатам обучения, воспитания и развития обучающихся. Производя такую оценку, необходимо учитывать уровни образования,

особенности их развития, реальные личностно-профессиональные достижения и социальную успешность.

При оценке профессиональной деятельности педагога для определения ее сильных и слабых сторон оказывается важным мнение выпускниками прошлых лет о том, какое влияние оказал педагог на его личностный рост, построение траектории профессионального развития, достижения и общую социальную успешность. Такая оценка, как правило, проводится по инициативе руководителя образовательной организации, может быть как регулярной, так и эпизодической.

Для проведения оценки педагогических кадров руководителю необходимо четко определить цель, выбрать систему оценки и критерии. Оценка должна проходить в соответствии с принципом объективности. Объективность оценки деятельности учителей заметно влияет на работу школы в целом.

Руководителю следует учитывать, что подобная оценка кадров должна восприниматься сотрудниками образовательного учреждения адекватно – как один из вариантов независимой оценки деятельности педагога и всего образовательного учреждения. Оценка должна способствовать процессу личностно-профессионального развития педагога

Кроме того, у сотрудников должно быть понимание, что оценка кадров – это норма. Оценка уровня профессиональной компетентности не умаляет достоинства и заслуги, не является бесполезной тратой времени и сил. Оценка педагогических кадров - эффективный инструмент инновационной деятельности образовательного учреждения, который стимулирует работников, реализует их потенциал и способствует повышению качества образования и переводу школы в эффективный режим деятельности.

Оценка педагогических работников выпускниками прошлых лет может полноценно выполнять функции в условиях соблюдения следующих принципов:

объективность, использование достоверной информационной базы и полной системы показателей для характеристики педагога и его деятельности, поведения;

полнота информации, реализуемая за счет дополнения полученной информации в ходе оценки педагогического работника выпускниками данными профессиональной педагогической экспертизы;

открытость и прозрачность процедур оценки;

результативность, как обязательное и оперативное принятие соответствующих мер руководителем образовательной организации по результатам оценки;

стимулирование развития учительского потенциала с учетом специфики школ, функционирующих в сложных социальных условиях, на основе разработанной системы моральных и материальных стимулов.

Результаты комплексной оценки должны учитываться при принятии управленческого решения руководителем образовательной организации.

Проведение оценки деятельности педагогических работников основывается на действующем законодательстве:

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
- Федеральная целевая программа развития образования 2015-2020 г
- Приказ Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»
- Профессиональный стандарт педагога (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «18» октября 2013 г. № 544н)
- Приказ Минобрнауки России от 5 декабря 2014 г. N 1547 «Об утверждении показателей, характеризующих общие критерии оценки качества образовательной деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

- Письмо Минобрнауки России от 14.10.2013 №АП-1994/02 «О методических рекомендациях по внедрению НСОКО»

Цели и задачи проведения оценки педагогических работников выпускниками прошлых лет

Целью проведения оценки педагогических работников выпускниками прошлых лет является выявить субъективно-личностное отношение выпускника школы к тому, какое влияние оказал педагог на его личностный рост, построение траектории профессионального развития, достижения и общую социальную успешность. Совокупность «отношенческих оценок» выпускников позволит сформировать «профиль личностно-профессиональной компетентности педагога», по которому будет возможно определить сильные и слабые стороны профессиональной деятельности.

Задачи проведения оценки педагогических работников выпускниками прошлых лет:

повышение качества деятельности педагога за счет получения внешней оценки;

рефлексивное осмысление достигнутого уровня и повышение ответственности педагога за результаты своего труда;

мотивирование педагога профессионально-личностное развитие на основе проектирование шагов повышения квалификации.

4.Схема взаимодействия участников проведения оценки педагогических работников выпускниками прошлых лет

4.1. Участниками проведения оценки педагогических работников являются:

- Выпускники прошлых лет
- Исследовательская организация
- Орган управления образованием, образовательная организация

4.2. Схема взаимодействия участников проведения оценки педагогических работников представлена на рисунке 1

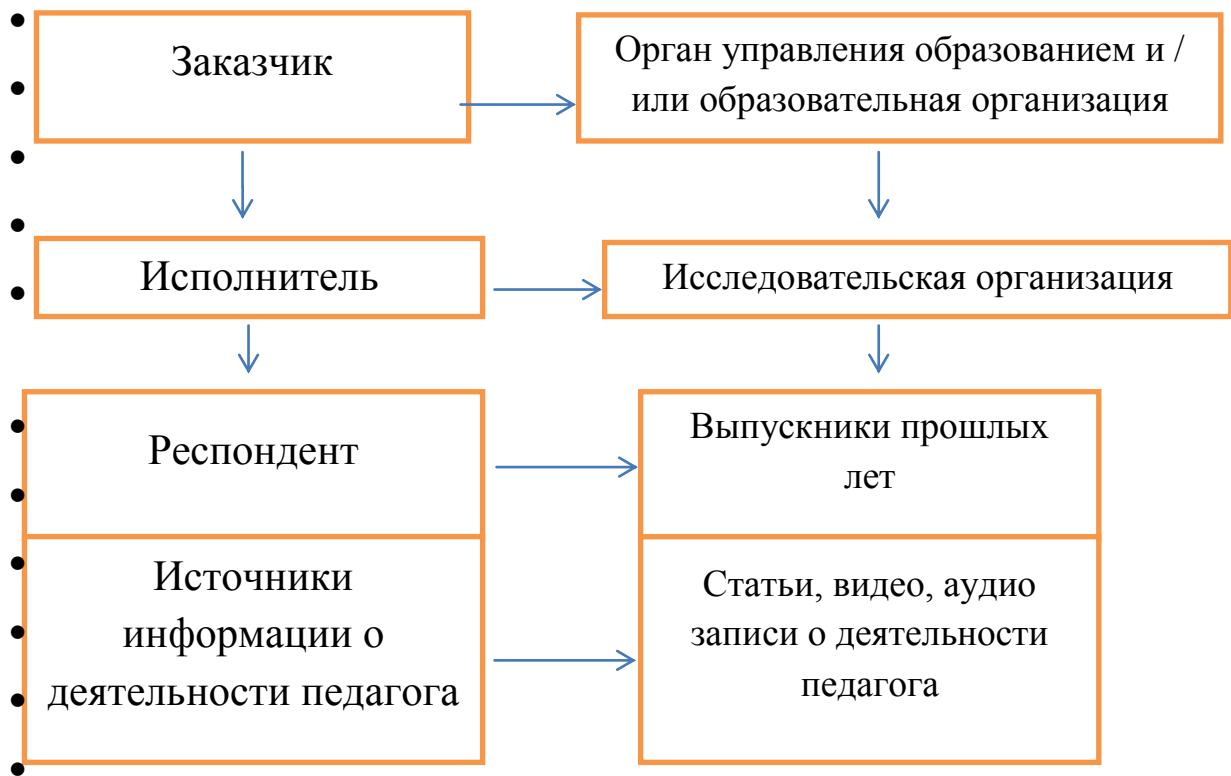


Рис. 1

4.3. Орган управления образованием на муниципальном уровне и/или образовательная организация, которым необходимо провести оценку педагогических работников выпускниками прошлых лет, обращаются с заявкой на проведение такой оценки в исследовательскую организацию (или к исследователям-социологам). Как правило, любая социологическая служба или организация может оказать такую услугу. Сегодня во многих образовательных организациях деятельность администрации характеризуется активным привлечением результатов социологических исследований для принятия управленческих решений, принимая которые, необходимо предвидеть, а значит прогнозировать и планировать, последствия вводимых решений. В противном случае, могут быть последствия негативного или неожиданного характера. Поэтому для администрации образовательной организации необходимы такие инструменты, которые бы позволили спланировать последствия принимаемых решений.

Социологическое исследование представляет собой сбор, обработку и анализ информации, которая предназначена для использования в системе управления качеством обучения и образования, «построенной с ориентацией на «управление по результату», полученному потребителями, пользователями – образовательной продукцией и услуг»

4.4. Исследовательская организация посредством исследователя-социолога проводит социологическое исследование, направленное на проведение оценки педагогических кадров выпускниками прошлых лет для выявления уровня профессиональных компетенции и личностных качеств педагогических работников образовательной организации, которое дает весь необходимый объем информации.

4.5. Для обеспечения репрезентативности выборки респондентов общественную оценку рекомендуется проводить с использованием различных способов сбора информации, отражающей общественное мнение об объекте общественной оценки.

5. Описание требований к респондентам-выпускникам

5.1. Респондентами оценки являются выпускники образовательной организации, которые обучались у данного учителя и завершили обучение не ранее чем четыре года назад. При определении респондентов необходимо учитывать уровни их образования, особенности развития.

5.2. Важным моментом в проводимом социологическом исследовании выступает определение обследуемой совокупности, в связи с чем, перед исследователем встает проблема составления выборки. Для этого важно сформулировать несколько необходимых понятий: генеральная совокупность, выборочная совокупность, выборка и репрезентативность.

5.2.1. Генеральная совокупность - вся совокупность единиц наблюдения, которая имеет отношение к данной проблеме. Она ограничивается территорией, временем, профессией, функциональными рамками. В рассматриваемой системе оценивания в качестве генеральной совокупности выступают все выпускники, обучавшиеся у данного учителя и завершившие обучение не ранее

чем четыре года назад. В данном случае будет сформирован список выпускников прошлых лет, прошедших обучение у конкретного учителя.

5.2.2. Выборочная совокупность - часть генеральной совокупности, отобранная с помощью специальных приемов для получения информации обо всей совокупности (выборка будет состоять из членов этой совокупности, которые фактически примут участие в опросе). Элементы выборочной совокупности (респонденты), подлежащие изучению (например, опросу), выступают в роли единиц анализа. Под категорией же «единицы отбора» понимаются элементы (например, группы респондентов), отбираемые на каждом этапе выборки по особому плану. В нашем случае это будет определенное количество выпускников прошлых лет, обучавшихся у конкретного учителя, отобранное с помощью таблицы случайных чисел.

5.2.3. Репрезентативность - это свойство выборочной совокупности воспроизводить характеристики генеральной совокупности.

5.2.4. Общую численность единиц наблюдения, которые вошли в выборочную совокупность, называют объемом выборки. Она зависит: от степени однородности генеральной совокупности, необходимой степени точности результатов, количества признаков выборки.

5.3. Определение объема выборки.

5.3.1. Если количество выпускников данного учителя менее 500 человек, по возможности проводится опрос всех выпускников в соответствии со списком, представленным образовательной организацией, но менее 100 человек.

5.3.2. Если количество выпускников данного учителя более 500 человек, применяется выборочный метод. Объем выборки не может быть менее 5% генеральной совокупности, а общее число опрашиваемых – менее 100 человек.

5.3.3. Определите количество выпускников в представленном списке.

5.3.4. Для определения первого респондента случайным образом выбираете его порядковый номер в списке.

5.3.5. Опросив первого респондента определите следующего респондента.

Отбору подлежит каждый k -элемент (k - шаг отбора). Опросив первого респондента определите следующего респондента. Отбору подлежит каждый k -элемент списка (k – шаг отбора). Чтобы определить шаг отбора, делим объём генеральной совокупности (N) на предполагаемый объем нашей выборки (n) – N/n . Каждому объекту нашей генеральной совокупности припишем вычисленный нами порядковый номер. При помощи таблицы случайных чисел найдем первую выборочную единицу. Потом по определенному нами шагу будем отбирать номера до конца списка. Например, генеральная совокупность составляет 8500. Если $N > 5000$, то для вычисления выборочной совокупности (n), поделим единицу на ошибку выборки, которую возведем в квадрат. Берем ошибку выборки в рамках 4%. Если поделить единицу на 0,0016, то получаем 625 человек. Таким образом, нам необходимо опросить 625 человек. Шаг отбора – $8500 / 625 = 13,6$. Каждый 14 человек из нашей генеральной совокупности должен быть опрошен.

Пример 2. Например, генеральная совокупность составляет 850. Для вычисления выборочной совокупности (n), поделим единицу на ошибку выборки, которую возведем в квадрат. Берем ошибку выборки в пределах 7%. Если поделить единицу на 0,0049, то получаем 204 человека. Таким образом, нам необходимо опросить 204 выпускника. Шаг отбора – $850 / 204 = 4,16$. Каждый четвертый человек из нашей генеральной совокупности должен быть опрошен. Если исследователь желает увеличить степень надежности исследования, то выборочная совокупность будет приближаться к генеральной совокупности.

5.3.4. Если респондента невозможно будет опросить, он автоматически должен быть заменен следующим в таблице.

5.3.5. Список фамилий, которые вошли в выборочную совокупность, распределите между интервьюерами, которые будут проводить интервью.

6. Описание организационно-технологического сопровождения учета результатов оценки педагогических работников выпускниками прошлых лет

6.1. Обязательным условием перехода школах, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях в эффективный режим работы, является учет полученных в ходе исследования результатов оценки педагогических работников выпускниками.

6.2. Результаты оценки степени развития профессиональных компетентностей и личностных качеств должны быть положены в основу адресно направленной работы по личностно-профессиональному развитию конкретного учителя, с учетом его образовательных потребностей и осознанных им дефицитов профессиональных компетентностей; группы учителей с учетом интересов конкретной школы.

6.3. *Педагогический аспект* организации работы по личностно-профессиональному развитию конкретного учителя: задание учителю на повышение его квалификации должно быть увязано с реализуемой в школе программой развития и особенностями тех проектов, в которые включен конкретный учитель, направляющийся на обучение. В этом случае повышение квалификации – это, с одной стороны, право педагога один раз в три года повысить свою квалификацию в той области, в которой им самим осознаются дефициты, с другой стороны, – его ответственность перед работодателем за реализацию тех задач, которые руководитель школы ставит перед учителем, за создание по результатам обучения того продукта, который школа ждет от учителя.

6.4. *Организационно-управленческий аспект* определяет значимую роль руководителей школ в формировании необходимого школе технического задания для учителя на повышение его квалификации. Директор школы должен рассматривать повышение квалификации педагогических работников как эффективный ресурс повышения качества и развития образовательного учреждения.

6.5. *Организационное сопровождение* учета результатов оценки педагогических работников включает следующие уровни:

– региональные органы управления образованием (осуществляет контроль качества образования, осуществляет контроль реализации государственных услуг «повышение квалификации», определяет размеры и методику финансирования повышения квалификации работников образования на персонифицированной основе и др.);

– сетевое объединение учреждений, реализующих программы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) работников образования (определяет актуальные направления реализации образовательных услуг в области дополнительного профессионально-педагогического образования, утверждает сетевые учебные планы и образовательные программы дополнительного профессионального образования, реализуемые совместно и др.);

– учреждения дополнительного профессионального образования (организуют повышение квалификации и/или профессиональную переподготовку педагогических работников с учетом предложений по результатам оценки профессиональных компетенций и личностных качеств педагогических работников, обеспечивают консультирование (тьюторское сопровождение) по проектированию индивидуальной образовательной программы);

– муниципальные органы управления образованием (осуществляет контроль за качеством реализации муниципальных услуг «.....», определяют источники финансирования мероприятий, направленных на переход школ в эффективный режим работы);

– муниципальная методическая служба (выстраивает сетевое взаимодействие по горизонтали и по вертикали с целью решения задач, требующих включения ресурсов разных субъектов сети; оказывает методическую поддержку образовательных учреждений и педагогов;

осуществляет мониторинг эффективности работы по повышению профессионального уровня педагогов школы) ;

– руководитель образовательной организации (утверждают персонифицированные списки педагогов, нуждающихся в повышении квалификации и/или профессиональной переподготовке, формируют профессиональный заказ на содержание, формы, сроки реализации программ, формирует техническое задание для педагога, готовит сопроводительную документацию);

– педагогический работник (совместно с тьютором учреждения ДПО определяет содержание, формы, сроки реализации индивидуальной образовательной программы, согласует с руководителем образовательной организации (школы)).

6.6. По итогам проведенной оценки исполнитель (исследовательская организация) предоставляет заказчику (директору школы, руководителю МОУО) сводный отчет о результатах оценки профессиональных компетентностей и личностных качеств, который содержит информацию о совокупности «отношенческих оценок» выпускников прошлых лет (сформированный «профиль личностно-профессиональной компетентности педагога», по которому будет возможно определить сильные и слабые стороны профессиональной деятельности учителя).

6.7. Для уточнения и конкретизации полученных результатов оценки педагогического работника выпускниками руководитель образовательной организации может заказать проведение независимой профессиональной экспертизы.

6.8. Профессиональная экспертиза предусматривает исследование специалистами (экспертами) степени соответствия педагогической деятельности учителя утвержденному стандарту профессиональной деятельности. Данная процедура включает применение комплекса научно-обоснованных, нормативно-правовых действий и операций, необходимых для получения объективного суждения о качестве изучаемого объекта.

6.8.1. В качестве специалистами (экспертами) профессиональной экспертизы могут выступать члены сетевого методического объединения учителей - предметников, регионального учебно-методического объединения, регионального центра аттестации и др.

6.8.2. Профессиональная педагогическая экспертиза выполняет следующие задачи:

- исследование реальной картины педагогической деятельности учителя;
- анализ результатов и последствий педагогического процесса, в том числе отсроченных;
- выявление сильных и слабых сторон конкретного педагогического процесса;
- определение перспектив педагогического процесса;
- повышение качества педагогического процесса;
- рост профессиональной компетентности педагога;
- повышение авторитета педагога и престижа педагогической профессии в глазах учащихся, родителей, общества в целом и др.

6.7.4. Основными методов педагогической экспертизы являются:

- индивидуальная экспертная оценка, которая определяется экспертом в результате беседы по заранее сформулированным вопросам или анкете;
- морфологический экспертный метод предполагает выделение в исследуемом объекте основных структурных элементов и рассмотрение их различных комбинаций;
- рейтинг определяют как экспертный метод косвенного наблюдения, состоящий в изучении явления через оценку «судей-наблюдателей»;
- метод групповых экспертных оценок коллективная экспертная оценка.

6.7.5. По итогам проведение независимой профессиональной экспертизы исполнитель представляет заказчику развернутое экспертное заключение.

6.8. Руководитель образовательной организации, суммируя выводы результатов оценки педагогических работников выпускниками прошлых лет и независимой профессиональной экспертизы, принимает управленческое решение.

6.9. В случае принятия директором школы решения о необходимости повышения квалификации *конкретного учителя или 2-3 учителей.*

6.9.1. Руководитель образовательной организации оформляет техническое задание для педагогического работника на повышение квалификации.

6.9.2. Педагог самостоятельно и/или по согласованию с работодателем (или муниципальным органом управления образованием) выбирает модель повышения квалификации. Определение *варианта персонифицированной модели* повышения квалификации предполагает выбор педагогами с учетом выявленных в ходе оценки образовательных дефицитов

- *продолжительности* обучения:

- *формы и режима организации* обучения:

- очная форма обучения;

- очная форма обучения с использованием дистанционных образовательных технологий;

- заочная форма обучения с частичным отрывом от производства;

- очно-заочная или заочно-очная (заочно-очно-заочная) формы;

- дистанционная или дистанционно-очная (очно-дистанционная) формы обучения и др.

- *тематической направленности* образовательной программы дополнительного профессионального образования;

- *содержания вариативной части* образовательной программы дополнительного профессионального образования;

- *формы предоставления аттестационной работы* по итогам повышения квалификации.

6.9.3. Педагог должен осуществить:

- регистрацию в учебной части учреждения ДПО и/или авторизацию на сайте;

- прохождение входной диагностики (самодиагностики), позволяющей оценить (уточнить ранее полученную оценку) профессиональную

компетентность, выбор проблемного поля, формулирование образовательных задач на повышение квалификации;

– составление совместно с тьютором индивидуальной образовательной программы и проектирование индивидуальной образовательной траектории путем выбора места, сроков и формы изучения модулей и иных обучающих мероприятий (регионального и муниципального уровней), включенных в индивидуальную образовательную программу;

– непосредственное осуществление повышения квалификации в соответствии с индивидуальной образовательной программой при тьюторском сопровождении;

– выполнение аттестационной работы по итогам повышения квалификации, предполагающей анализ и описание нового педагогического опыта.

6.9.4. Результаты повышения квалификации педагога, включая количество часов, оценку образовательных достижений, контрольные точки, определенные индивидуальной образовательной программой, фиксируются для предъявления их руководителю образовательной организации (школы)

6.9.5. После прохождения курсов повышения квалификации педагог представляет результаты обучения в соответствии с техническим заданием.

6.9.6. По решению администрации школы назначается наставник, из числа работников школы или участников муниципального сетевого объединения.

6.9.7. Для получения положительной динамики достижения педагогом образовательных результатов организуется его методическое сопровождение, определяются контрольные точки педагога, разрабатывается и реализуется план личностно-профессионального развития.

6.9.8. План личностно-профессионального развития педагога- это прогнозирование личностно-профессионального роста, развития; это средство, помогающее учителю определить перспективы, обозначить траекторию личностно-профессионального развития.

Поэтому план личностно-профессионального развития включает определение целей и задач собственного профессионального развития, форм и этапов повышения квалификации, описание профессиональных навыков и умений (включая современные образовательные технологии), которые педагог хочет приобрести, курсов и программ, которые позволяют ему это сделать, и необходимых для этого сроков.

Планирование даёт гарантию получения определённого результата к заданному сроку. Планом определяется совокупность действий, этапов работы, задач, необходимых и достаточных для того, чтобы получить ожидаемые результаты.

С точки зрения современных требований к личностно-профессиональному развитию план индивидуального профессионального развития педагога должен включать: определение целей и задач собственного личностно-профессионального развития; конкретные навыки и умения, методы, технологии и программы, которые он собирается освоить для достижения этих целей; курсы повышения квалификации, которые он для этого собирается пройти, и свидетельства, которые он хочет получить; необходимые для этого сроки.

В отличие от ранее существующего плана самообразования индивидуальный план личностно-профессионального развития более сложный по структуре и содержанию документ, потому что должен содержать проблемно-ориентированный анализ как основу намеченного на перспективу. Поэтому в нем полнее отражаются личные образовательные потребности педагога, большое место отводится самообразованию и обучению на рабочем месте. В соответствии с этим можно утверждать, что в данном плане учитель предстает сформировавшимся субъектом собственного профессионального развития.

При составлении плана личностно-профессионального развития на первое место выступает осмысление учителем своей деятельности (педагогическая концепция или философия) и его рефлексивная позиция в целом. Описывая

пройденные курсы повышения квалификации, приобретенные умения в процессе самообразования, учитель должен оценить то, как это «новое знание» реализуется в его педагогической деятельности, сказывается на результатах учеников. Представляя свой проект плана, педагог показывает и то, как реализация плана работает на стратегию развития школы и т.д. Поэтому обязательным элементом планирования, по мнению М.А. Пинской, является анализ соответствия намеченной стратегии профессионального развития педагога стратегии развития школы, образовательной системы муниципалитета и т.д. В раздел входит также анализ выполнения индивидуального плана - текущий и итоговый. Основной пункт раздела - описание педагогом того, в каких конкретно формах, предметах, классах он реализует приобретенные профессиональные умения и технологии.

Примерная структура индивидуального плана профессионального развития учителя приведена в *приложении 1*. В структуре плана содержится семь разделов. В совокупности они отражают разнообразные направления деятельности педагога. Однако это не означает, что по каждому из них должна быть обязательно спланирована определенная работа, нужно исходить из реальных задач, потребностей и возможностей учителя и школы.

Контролировать самостоятельную работу учителей по повышению квалификации трудно. Поэтому в плане предусматриваются специальные меры управления его реализацией: формы представления промежуточных и итоговых результатов и отчетность по ним. В конце отчетного периода в плане делается запись о его выполнении. Отчетные материалы и сам план могут собираться, систематизироваться и храниться в портфолио учителя в бумажном варианте и на электронных носителях. План предполагает коррекцию, которая осуществляется по мере их выполнения, так как ситуация, в которой работает учитель, может по истечении определенного времени меняться. Примерные варианты программ личностно-профессионального развития учителя приведены в *приложении 2*.

6.10. В случае принятия решения директором школы о необходимости повышения квалификации *всего педагогического коллектива*, единственно правильным признается проведение повышения квалификации на базе своей образовательной организации по выявленным актуальным проблемам, с учетом образовательных дефицитов каждого конкретного педагога.

6.10.1. Руководитель образовательной организации оформляет заявку в учреждение дополнительного профессионального образования на проведение обучения педагогического коллектива.

6.10.2. Учреждение дополнительного профессионального образования (руководитель курсов, тьютор) разрабатывает дополнительную профессиональную программу с учетом сформированного профиля личностно-профессиональной компетентности педагогического коллектива.

6.10.3. По согласованию с руководителем образовательной организации (или муниципальным органом управления образованием) определяется и реализуется модель повышения квалификации, учитывающая

- *Продолжительность* обучения, сроки;

- *формы и режима организации* обучения;

- очная форма обучения;

- очная форма обучения с использованием дистанционных образовательных технологий;

- заочная форма обучения с частичным отрывом от производства;

- очно-заочная или заочно-очная (заочно-очно-заочная) формы;

- дистанционная или дистанционно-очная (очно-дистанционная) формы обучения и др.

- *тематической направленности* образовательной программы дополнительного профессионального образования;

- *содержания вариативной части* образовательной программы дополнительного профессионального образования;

- *формы предоставления аттестационной работы* по итогам повышения квалификации.

6.10.4. Руководителя образовательной организации и/или методическое объединение учителей-предметников оформляют техническое задание для каждого педагогического работника на повышение квалификации.

6.10.5. После прохождения курсов повышения квалификации каждый педагог представляет результаты обучения в соответствии с техническим заданием.

6.11. Организация внутрифирменного обучения позволяет привлечь внешние, по отношению к образовательной организации, ресурсы для активизации «внутренних ресурсов» педагогов в их личностно-профессиональном развитии.

6.12. Мониторинг эффективности мероприятий по учету результатов оценки педагогических работников выпускниками прошлых лет осуществляется руководителем образовательной организации (руководителем муниципального органа управления образованием).

6.13. Этапы проведения мониторинга:

I. Нормативно-установочный этап:

- выбор способа проведения мониторинга;
- структурирование основных показателей и критериев качества образования в данной образовательной организации;
- определение фонда оценочных средств для проведения мониторингового исследования.

II. Аналитико-диагностический этап:

- проведение мониторингового исследования качества образования;
- количественная и качественная обработка полученных результатов;
- формулирование основных выводов.

III. Прогностический этап:

- сравнение полученных итоговых результатов с первоначальными;
- принятие дальнейших управленческих решений.

Приложение 1

Структура плана профессионального развития учителя

(использованы рекомендации Н.В.Немовой)

В данной структуре представлены как общие подходы к названию разделов, так и уточнённые в соответствии с содержанием индивидуального плана.

Цели профессионального развития:

Цель 1 _____

Цель 2 _____

Цель 3 _____

1. Изучение психолого-педагогической литературы, связанной с проблемами

Указывается, по каким вопросам будет изучаться литература, работы каких авторов будут прочитаны учителем. Называются основные работы.

Формой представления отчета может быть доклад, аналитическая статья, аннотации к прочитанным книгам. Результаты изучения литературы могут использоваться в других формах отчетности.

Вопросы введения ФГОС	Литература, нормативно-правовые документы	Задачи использования литературных источников	Сроки		Форма отчета	Где, кем и когда заслушивается отчет о выполнении работы
			Начало	Окончание		

2. Разработка программно-методического обеспечения образовательной деятельности (или разработка методических материалов, обеспечивающих введение ФГОС и реализацию обновленного учебно-воспитательного процесса)

Указывается, что будет разрабатываться учителем для обеспечения образовательной деятельности (*по ФГОС*): разделы основной образовательной программы школы, авторские (откорректированные) программы учебных курсов, календарно-тематическое и поурочное планирование, конспекты уроков, подборки упражнений, дидактического материала, контрольных работ,

тестовых заданий, планы воспитательной работы, планы работы кружков, сценарии мероприятий и др.

В качестве отчета могут быть представлены разработанные материалы или рекомендации по их использованию для коллег.

Задачи или содержание деятельности	Сроки		Форма представления результатов работы	Где, кем и когда заслушивается отчет о выполнении работы
	Начало	Окончание		

3.Обобщение собственного опыта педагогической деятельности

Указывается тема, по которой учитель предполагает обобщить свой опыт *реализации ФГОС*. В план обобщения опыта включаются действия по систематизации накопленного материала, анализу опыта, осуществлению дополнительных разработок, подготовке итоговых обобщенных материалов, написанию рекомендаций, статей, подготовке сообщений, а также передаче обобщенного опыта своим коллегам в формах мастер-классов, открытых уроков, семинаров и др.

Обобщенный опыт может быть представлен в виде статьи, рекомендаций, доклада, методических разработок и др.

Задачи или содержание деятельности	Сроки		Форма представления результатов работы	Где, кем и когда заслушивается отчет о выполнении работы
	Начало	Окончание		

4.Участие в системе школьной научно-методической работы

Указывается, в каких методических мероприятиях школы, осуществляемых *в рамках введения ФГОС*, предполагает участвовать учитель. Если учитель участвует в подготовке и проведении этих мероприятий, то указывается, какую конкретно роль он будет выполнять.

Школьное мероприятие	Сроки		Виды выполняемых работ (решаемые задачи)	Форма представления результатов работы
	Начало	Окончание		

5. Обучение на курсах в системе повышения квалификации вне школы

Указываются темы курсов, которые предполагает окончить учитель, по вопросам, связанным с *реализацией ФГОС* (программ, модулей). Отчетом о прохождении курсов служат курсовые работы, рефераты, зачетные уроки, супервизии, выполненные задания и др.

Темы курсов	Место прохождения курсов	Сроки		Форма отчета о результатах подготовки
		Начало	Окончание	

6. Руководство повышением квалификации других учителей

Указывается, за какую работу по повышению квалификации педагогов (*на этапе введения ФГОС*) в школе и вне школы отвечает данный учитель: возглавляет методическое объединение (в районе, округе, городе), руководит стажировкой молодых специалистов, ведет мастер-класс по проблеме, связанной с введением ФГОС, проводит консультации, участвует в супервизиях, работает с информационными ресурсами сети Интернет, готовит подборки методической литературы и др.

Отчетом о работе служат: число подготовленных учителей, результаты проведенных с ними мероприятий, методические разработки.

Организационные формы работы с учителями школы	Тематика мероприятий или перечень задач по подготовке кадров	Сроки		Количество учителей
		Начало	Окончание	

7. Работа в составе органов управления школой и рабочей группы проекта введения ФГОС

Указываются органы, в составе которых работает учитель, виды выполняемых им работ, сроки их выполнения и результаты.

Отчетом служат работы, выполненные в рамках проекта введения ФГОС: программы, КИМы, рекомендации и другие, обеспечивающие деятельность всей команды учителей школы.

Органы разработки и реализации проекта	Виды выполняемых работ	Сроки		Результаты
		Начало	Окончание	

А.С. Баринов предлагает внести в план оценочно-рефлексивный компонент деятельности педагога.

Оценка результатов подготовленности учителя к реализации ФГОС

Форма записи содержания работы в каждом из разделов плана может быть следующей:

Задачи и содержание деятельности	Сроки		Форма представления результатов работы	Где, кем и когда заслушивается отчет о выполнении работы
	Начало	Окончание		

Приложение 2

Примерные варианты программ личностно-профессионального развития учителя

Вариант 1. Схема программы саморазвития(Суданова А.А.)¹

Цель (личностная):

Этапы работы над программой

Рефлексивно-аналитический	Концептуальный	Содержательно-ценностный
---------------------------	----------------	--------------------------

¹ Судакова, А.А. Личностно-профессиональное становление преподавателя педколледжа в научно-методической работе. - Чита: «Поиск», 2007. - 240 с.) (ISBN 978-5-93119-198-0)

(осмысление и поиск направлений деятельности, самоанализ)	(созидание собственной системы деятельности)	(осмысление и выявление блоков, содержания; этапы, пути, факторы)
Подготовка	Осознание и переоценка ценностей	Действия

Собственно-содержательный план

Мотивационно-ориентировочный компонент	Содержательно – операционный компонент			Оценочно – рефлексивный компонент
	Деятельность	Личность	Общение	
1. Смыслы 2. Потребности 3. Мотивы 4. Ценности 5. Установки 6. Идеалы	1. Условия 2. Средства 3. Формы 4. Методы 5. Действия, основания	1. Способности 2. Творческий потенциал 3. Характер 4. Инд. стиль 5. Самосознание 6. Эмоциональное проявление личностных качеств	1. Способы, стили общения, этапы (словесные, эмоциональные), психологический климат 2. Атмосфера труда	1. Критерии 2. Показатели 3. Оценка 4. Коррекция (средства саморегуляции)

Вариант 2. Программа профессионального саморазвития (разработана педагогом)

Проблема	Низкая познавательная активность учащихся на уроке		
Причины возникновения проблемы	1. Знания даются учащимся в готовом виде с помощью информационных методов при фронтальной организации познавательной деятельности. 2. У обучающихся не сформированы способы познавательной, информационно-коммуникативной и рефлексивной деятельности. 3. На уроке не созданы условия для эффективной организации познавательной деятельности учащихся. 4. Содержание ...		
Способы решения проблемы		Время	Источник помощи

<p>1. Изучение педагогической литературы по проблеме: 1.1. «Организация познавательной деятельности учащихся на уроке». 1.2. «Интерактивные технологии обучения». 2. Знакомство с опытом коллег, посещение занятий. 3. Составление карты «Способы познавательной, информационно-коммуникативной и рефлексивной деятельности учащихся». 4. Подбор упражнений и заданий по предмету, формирующих умения учащихся в познавательной, информационно-коммуникативной и рефлексивной деятельности. 5. Посещение семинара «Личностно ориентированное обучение на уроке». 6. Проектирование уроков с использованием работы в парах и группах. 7. Проведение открытых занятий с последующим анализом. 8. Изменение тематического планирования с учетом приобретенных знаний и опыта. 9. Подготовка методической разработки «Формирование познавательной активности учащихся на уроке».</p>		<p>Библиотекарь Зам. директора по УВР Психолог Коллеги Руководитель МО</p>
<p>Критерии (как я пойму, что моя проблема решена?)</p>	<p>1. Диагностика познавательной активности учащихся. 2. Систематическое и эффективное использование на уроках групповых форм организации познавательной деятельности. 3. Анализ экспертами учебных занятий 4. Экспертиза методической разработки. 5. Диагностика обученности учащихся</p>	

3 вариант

Программа включает в себя следующие этапы (В.И. Хавроничев²):

Первый этап – самодиагностика, проблемный анализ собственной деятельности и личности, фиксация проблем и их причин. Первым делом на этом этапе будет осмысление главных требований к учителю, вытекающих из программы развития школы. Учителю целесообразно ответить на вопросы:

- 1) что требует лично от меня моя школа?
- 2) что мне предстоит делать?
- 3) каких личных ресурсов это от меня потребует?

² Хавроничев, В.И. Управленческое решение: поиск и реализация (Из опыта исследования взаимоотношений администрации и педагогов) / В.И. Хавроничев // Приложение к журналу «Директор школы», 1999. - № 2. - С. 2-5)

Для самоанализа необходимо найти ответы на следующие вопросы:

1. Каких необходимых умений, личностных качеств у меня сегодня нет?

Что необходимо формировать сегодня заново?

2. Какие необходимые умения и личностные качества в принципе имеются, но нуждаются в дальнейшем развитии?

3. Какие нежелательные действия и личностные проявления надо стараться не допускать, предупреждать?

4. Какие укоренившиеся, но резко отрицательные действия и качества должны быть изменены, устранены, компенсированы, ибо они могут существенно помешать работе?

5. Какими положительными качествами можно компенсировать имеющиеся недостатки, слабости, изъяны?

Второй этап – формирование общей концепции «Я в будущем». Для этого необходимо ответить на вопросы:

1. На каких принципах, основаниях, ценностях будет строиться моя индивидуальная образовательная, школьная философия?

2. Какова будет моя конкретная миссия как учителя в будущем?

3. Каковы мои главные устремления, ориентации?

4. Каковы будут мои главные подходы к работе, решению проблем, принятию решений?

5. Какие главные роли, присущие учителю, мне необходимо будет освоить и на каком уровне?

6. Какими вариантами личных стратегий управления я должен буду овладеть?

7. Какие конкретные функции и как я буду выполнять?

8. Какие новые умения, способности, возможности появятся у меня?

9. Какие личные качества будут характерны для меня к концу работы по саморазвитию?

Третий этап – выбор стратегии саморазвития. Учителю необходимо выработать общий подход к саморазвитию, определить продолжительность

работы и её этапы, выбрать конкретную оптимальную стратегию работы над собой.

Четвёртый этап – конкретизация ближайших целей. Учителю нужно сделать акцент на конкретизации показателей, позволяющих чётко определить, достигнут ли результат.

Пятый этап – составление плана действий по саморазвитию, когда основные задачи дополняются конкретными механизмами, методами и средствами реализации.

Вариант 4. Компоненты программы саморазвития педагога, представленные В.Г. Мараловым³:

Проблема	Способы и время её решения	Чья помощь необходима?	Как я пойму, что моя проблема решена?

Приложение 2

Индивидуальный план профессионального развития (образец)⁴

ФИО:

Стаж работы

Домашний адрес

Школа

Основная специальность

Должность, дополнительная нагрузка

Цели и задачи моего профессионального развития (перечислить)

Цели и задачи моего развития сходны/сообразны со следующими задачами школы, муниципалитета:

Профессиональное развитие по специальности

³ Маралов, В.Г. Основы самопознания и саморазвития: Учеб.пособие для студ. сред. пед. учеб. заведений. - М.: Издательский центр «Академия», 2002. – С.183

⁴ Пинская, М.А. Портфолио учителя как инструмент профессионального развития и оценки профессиональных достижений / ОКО, 2008. - №4. - С. 52-62

Вид деятельности	Цели и задачи	Курсы, программы	Дата утверждения Подпись куратора	Дата начала и завершения
Освоение дидактики и методики организации учебной деятельности в системе развивающего обучения Д.Б. Эльконина-В.В. Давыдова	Освоение новых форм работы на уроке и новых подходов к оцениванию	Курсы учеждения дополнительного профессионального образования, дистанционные и др.		

Подпись наставника свидетельствует о том, что выбранная деятельность педагога по профессиональному развитию соответствует общим образовательным потребностям школы и / или муниципалитета и направлена на то, чтобы развить способности преподавателя и улучшить результаты учащихся.

Перечень дополнительных видов деятельности

Профессиональное развитие за рамками основной специальности

Вид деятельности	Цели и задачи	Курсы, программы	Дата начала и завершения
Применение информационных технологий в преподавательской деятельности	Освоение и применение на уроке технологии работы в программе...	Курсы по программе ...	

Подпись педагога

Печать учреждения

Индивидуальный план

профессионального развития учителяна 2008-2012 гг.

(из опыта учителя русского языка и литературы
первой квалификационной категории)

Швецовой Елены Анатольевны)

(Источник: Социальная сеть работников образования nsportal.ru. -

Режим доступа:http://nsportal.ru/shkola/ind._plan_prof._razitiya_shvecovoy.doc)

Предисловие

Одним из актуальных вопросов сегодняшних дней является Приоритетный национальный проект «Образование», требующий от учителя новых путей достижения качества образования в рамках реализации национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», поэтому в первую очередь необходимо задуматься о своем личностном и профессиональном потенциале и самоопределении. Именно на личный потенциал учителя, его поддержку и развитие сделана ставка в Приоритетном национальном проекте «Образование», что заставляет задуматься:

- о профессии учителя в меняющемся мире;
- о профессиональном педагогическом стандарте;
- о месте и позиции в профессиональном образовательном сообществе;
- об ориентации на социальный заказ в исполнении своих обязанностей;
- о степени освоения образовательных, информационно-компьютерных и коммуникационных технологий, поиске путей и способов совершенствования собственного педагогического мастерства;
- о действительном уровне результативности собственного труда: учитель - качество образования, данного ученикам;
- о роли в воспитании подрастающего поколения.

Важно избежать формальности в своей деятельности, чтобы испытать радость учительского труда: вместе с учеником прожить школьную жизнь, о которой простыми словами сказал в свое время С.Я. Маршак:

Существовала некогда пословица,

Что дети не живут, а жить готовятся.

Но вряд ли в жизни пригодится тот,

Кто, жизнь готовясь, в детстве не живет.

Другими словами, нужно решить большую проблему: сделать так, чтобы учащиеся захотели взять то, что им даешь в процессе обучения и воспитания, чтобы они смогли освободиться от реакции «зачем мне это надо?». Способ есть, он тоже прост: создать ситуацию успеха, сделать успешным ученика и быть самому успешным.

Рассмотрим следующие модули:

Модуль 1. «Успешный ученик»

Составляющие модели:

- отношение к себе, окружающим;
- отношение к труду, деятельности;
- отношение к здоровью;
- отношение к семье;
- отношение к природе;
- мировоззрение;
- интеллектуальное развитие.

Модуль 2. «Учитель успешного ученика»

Составляющие модели:

- самодостаточность личности;
- общественное признание;
- творческая самореализация.

Что такое успех?

По В.И. Далю: успех от «успеть» - достигать желаемого;

По С.И. Ожегову: удача – нужный или желательный исход дела.

Обобщая сказанное, следует подчеркнуть, что учитель должен успешно управлять не только ученическим коллективом, но и собой, своим профессиональным развитием, то есть знать, чему надо учиться. Каждый учитель должен иметь план профессионального развития.

Успешное управление – это личностно-ориентированное, мотивационно-целевое и инновационно-действенное управление.

Результативность деятельности является следствием того, что «делаются правильные нужные вещи», а эффективность является следствием того, что «правильно создаются эти самые вещи».

Умение отразить педагогический опыт поможет получить представление о динамике школьной жизни, высоком уровне профессионализма и описать его с научной точки зрения.

Первый шаг к успеху состоит в том, чтобы исключить фантазии наших ожиданий.

Роберт М. Фалмер

Методическая тема школы:

«Создание комфортной образовательной среды для всех участников образовательного процесса».

Цель деятельности методической службы:

«Обеспечение роста профессиональной компетентности учителей школы как условие реализации целей развития личности обучающихся, совершенствования учебно-воспитательного процесса».

Методическая тема МО:

«Обновление методов и содержания образования на уроках русского языка и литературы».

Цель деятельности МО:

«Применение современных педагогических технологий в условиях метапредметного подхода к обучению учащихся».

Тема самообразования:

«Деятельностный подход к обучению».

Цели профессионального развития:

1. Получение теоретических знаний, обоснований собственных умозаключений способом изучения научной и методической литературы и

создание наилучших возможностей для удовлетворения индивидуальных образовательных потребностей;

2. Обновление знаний, приобретение новых способов мышления, новых методов и приемов работы;

3. Приведение предметной среды в соответствие с новыми образовательными технологиями;

4. Создание условий для обмена опытом и осуществления сотрудничества с коллегами;

5. Реализация учителя в профессиональной деятельности: результативность собственного труда: учитель - качество образования, данного ученикам.

Разделы плана	Задачи и содержание деятельности	Срок и	Форма представления результатов работы	Где заслушивается отчет о выполнении работы
<p>I. Изучение психолого-педагогической литературы по теме «Деятельностный подход к обучению»</p>	<p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Создание теоретической базы для организации исследовательской работы по заданной теме; 2. Получение теоретических знаний, обоснований собственных умозаключений и создание наилучших возможностей для удовлетворения индивидуальных образовательных потребностей. <p>Изученные работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Абульханова К.А. Психология и сознание личности; - Анцыферова Л.И. Принцип связи психики и деятельности и методология психологии; - Асмолов А.Г. Основные принципы психологической теории деятельности; - Буюва Л.П. Человек: деятельность и общение; - Буткин Г.А., Ермонская Д.Л., Кислюк Г.А. К проблеме индивидуально-психологических различий в теории поэтапного формирования умственных действий и понятий. Проблемы управления учебно-воспитательным процессом; - Выготский Л.С. Развитие высших психических функций; - Выготский Л.С. Мотивация как один из аспектов системно-деятельностного подхода; - Габай Т.В. Деятельностная теория учения и проблема подкрепления; - Гальперин П.Я. К исследованию интеллектуального развития ребенка. Проблема деятельности в советской психологии; - Маркова А.К. Формирование учебной деятельности и развитие личности ребенка; - Зимняя И.Я. Формирование личностного отношения учащихся к знаниям при коммуникативной деятельности. Личностно – деятельностный подход; - Зимняя И.Я. Личностно-деятельностный подход как основа организации образовательного процесса; - Занков Л.В. Развитие творческих способностей учащихся при системно-деятельностном подходе; - Макарова А.К., Моргунов В.Ф. Методология исследования; - Леднев В.С. Современное содержание образования; - Леднев В.С. Деятельностный подход и междисциплинарная интеграция; - ФГОС основного общего образования 	<p>2008 – 2012 гг.</p>	<p>Аннотации к прочитанным работам</p>	<p>ШМО учителей русского языка и литературы</p>
<p>II. Разработка программно – методического обеспечения учебно – воспитательной деятельности</p>	<p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Обновление знаний, приобретение новых способов мышления, новых методов и приемов работы; 2. Приведение предметной среды в соответствие с новыми образовательными технологиями. <p>Программно-методическое обеспечение УВП:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Информационные папки по разделам науки о языке; 2. Рабочие программы; 3. Календарно-тематическое планирование; 4. Элективный курс по русскому языку в 8 классе «Правила русской орфографии»; 5. Учебно-методическое пособие по русскому языку для учащихся 7-11 классов «Научить учиться» 	<p>2008-2010 гг. 2008 – 2011 гг. 2008 – 2011 гг. 2011 г. 2010</p>	<p>Разработанные материалы</p>	<p>ШМС, ШМО, ГМО; в рамках методического мероприятия «Неделя русского языка и литературы»</p>

тельног о процесс а	(теоретические и практические материалы по разделам «Морфемика» и «Словообразование»; 6. Дидактический материал по русскому языку и литературе; 7. Материал по подготовке к ГИА и ЕГЭ: - тесты; - подбор упражнений; - аргументы из литературных произведений для написания сочинения-рассуждения (часть С); 7. Итоговые тесты по литературе для учащихся 5 класса с использованием ИКТ; 8. Методический материал «Активное усвоение словарных слов» (с мнемоническим приемом запоминания, основанным на ассоциативных связях); 9. Поурочное планирование по русскому языку и литературе в 5 классе; 10. Конспекты открытых уроков	– 2011 гг. Ежег одно Ежег одно 2008 г. 2008 – 2010 гг. 2008 – 2009 гг. Ежег одно		
III. Обобщение собственного опыта педагогической деятельности	Задачи: 1. Создание условий для обмена опытом и осуществления сотрудничества с коллегами; 2. Реализация учителя в профессиональной деятельности: результативность собственного труда: учитель - качество образования, данного ученикам. Основные действия по обобщению собственного опыта педагогической деятельности по теме «Деятельностный подход»: 1. Систематизация материала по теме «Групповая работа как одна из форм деятельностного подхода»; 2. Систематизация материала по теме «Деятельностный подход»; 3. Открытые уроки в рамках недели русского языка и литературы; 4. Участие в профессиональных конкурсах; 5. Публикации	2008 г. 2009 – 2012 гг. 2008 – 2012 гг. 2008 – 2012 гг. 2008 – 2012 гг.	Статьи, доклады, методические разработки , конспекты уроков	ШМО, педсовет , ГМО, методсеминар; неделя русского языка и литературы, школьные, городские, окружные, всероссийские конкурсы; электронные журналы города, округа, образовательные порталы, электронная библиотека Федеральной системы информационных образовательных ресурсов
IV. Участие в системе школьной методической работы	Задачи: 1. Стимулирование профессионального развития педагогов; 2. Способствование самореализации, решению личных профессиональных проблем; 3. Достижение желаемого профессионального статуса и признания в коллективе. Основные мероприятия: 1. Разработка и коррекция рабочих программ и КТП; 2. Разработка элективных курсов; 3. Участие в профессиональных конкурсах; 4. Подготовка учащихся к предметным олимпиадам; 5. Подготовка учащихся к Всероссийским конкурсам «Русский медвежонок», «Золотое руно», «Карусель», к интеллектуальному марафону; 6. Активизация учащихся для участия в конкурсах разных уровней; 7. Участие в методической неделе по русскому языку и литературе;	ежег одно ежег одно ежег одно ежег одно ежег одно ежег одно по возм ожно сти по	Разработанные материалы, результаты участия педагога и учащихся в конкурсах и других творческих мероприятиях, доклады, статьи, разработанные уроки	ШМО, ГМО, педсовет, открытые уроки, публикации в определенных журналах

	8. Посещение уроков коллег; 9. Обобщение опыта; 10. Аттестация	план у согла сно граф ику		
V. Обучение на курсах в системе повышения квалификации вне школы	Задачи: 1. Формирование потребности в профессиональном развитии; 2. Самостоятельное управление своим профессиональным развитием. Темы курсов: 1. «Основы работы в единой информационной среде»; 2. «Методика подготовки к ЕГЭ по русскому языку»; 3. «Методика подготовки старшеклассников к ЕГЭ по литературе»; 4. «Методика проверки заданий с развернутым ответом при проведении ЕГЭ по предмету «русский язык»»; 5. «Метапредметное содержание образования в условиях реализации ФГОС»; 6. «Методика преподавания учебных предметов с использованием дистанционных форм»	2008 – 2009 гг. 2008 – 2009 гг. 2009 г. 2010 г. 2012 г. 2012 г.	Документ о прохождении курсов	Семинары по вопросу обучения детей с ограниченными возможностями и здоровья в дистанционном режиме; экспертные комиссии; ШМО, ГМО

При разработке плана профессионального развития учителя были использованы рекомендации Н.В. Немовой «Управление методической работой в школе» (М.: «Сентябрь», 1999).

**Индивидуальный образовательный маршрут
повышения профессиональной компетентности учителя
на 2011 – 2015 гг.**

(Источник: Социальная сеть работников образования nsportal.ru. – Режим доступа: http://nsportal.ru/shkola/ind_obraz_marshrut_uchitelya.doc)

ФИО педагога: Шахова Ирина Владимировна

Место работы: МБОУ СОШ № 3 г.Вязники

Занимаемая должность: учитель начальных классов

Образование: высшее

Квалификационная категория: первая

Педагогический стаж: 20 лет

Индивидуальный образовательный маршрут

Уровни	Компонент			Сроки реализации	Цель реализации	Диагностика результатов	Портфолио достижений
	Личностный	Профессиональный	Социальный				
Школьный	Самообразование : «Системно-деятельностный подход как основа ФГОС второго поколения»	Прохождение курсов повышения квалификации	Расширение рамок образовательной среды	2011 – 2015 гг.	Повышение педагогической квалификации, переосмысление содержания своей работы в свете инновационных технологий обучения	Мониторинг предметных и метапредметных результатов освоения ООП НОО	Методические рекомендации для учителей начальных классов
		Открытые уроки, занятия внеурочной деятельности		Январь 2012 г.	Самообобщение опыта по исследуемой теме		Конспекты проведенных занятий, справки-подтверждения
			Социальное партнерство: взаимодействие с партнерами школы в рамках реализации ООП НОО	2011 – 2015 гг.	Самообобщение опыта по исследуемой теме. Диссеминация педагогического опыта		Справки-подтверждения о работе с социальными партнерами
	Освоение инновационных образовательных технологий. Участие в экспериментальн	Открытые уроки, занятия внеурочной деятельности	Взаимодействие с субъектами социокультурной среды	2011 – 2015 гг.	Развитие информационно й культуры личности, расширение профессиональн	Деятельность в области ИКТ	Сертификаты участия в сетевых профессиональ-ных сообществах,

	ой деятельности школы по теме: «Школа – ресурсный центр информатизации образования в муниципалитете»				ых компетентностей		публикации
		Методическое консультирование		2011 – 2015 гг.	Оказание конкретной методической помощи учителям начальных классов школы, района		
	Мастер-классы			Май 2011, 2012, 2013 гг.	Самообобщение опыта по исследуемой теме		Методические рекомендации для учителей начальных классов
		Работа по повышению квалификационной категории		2013 – 2014 гг.	Получение высшей квалификационной категории	Электронный портфолио учителя, результаты компьютерного тестирования	Приказ департамента образования
			Социальное партнерство: взаимодействие с социальными партнерами	2011 – 2015 гг.	Самообобщение опыта по исследуемой теме. Изучение методики	Договор о взаимном сотрудничестве	Методические рекомендации для учителей начальных классов,

					преподавания в начальных классах учителей района. Обмен опытом работы		публикации
		Предметные олимпиады		Декабрь – февраль 2015 г.	Анализ освоения учащимися предметных и метапредметных результатов обучения в школе 1 ступени	Протоколы участия в предметных олимпиадах	Приказ Управления образованием
		Методическое консультирование		2011 – 2015 гг.	Самообобщение опыта по исследуемой теме	Мониторинг предметных и метапредметных результатов образовательной деятельности	Методические рекомендации для учителей начальных классов, публикации
	Муниципальные конкурсы профессионального мастерства			Январь 2013, 2014 гг.	Презентация педагогического опыта	Тестирование, анкетирование всех участников образовательного процесса	Приказ Управления образованием
		Педагогические чтения			Самообобщение опыта по исследуемой теме		
Региональный	Руководство районным МО	Профессиональный рост,	Диссеминация педагогического	2011 – 2015 гг.	Обобщение опыта работы	Повышение качества	Приказ Управления

	учителей начальных классов	повышение профессиональной компетентности	опыта		учителей Вязниковского района по исследуемой теме	образования, уровня профессиональной компетентности	образованием
		Конференции, семинары, вебинары	Расширение рамок социального партнерства	2011 – 2015 гг.	Изучение методик и педагогических технологий преподавания в начальных классах	Повышение качества образования, уровня профессиональной компетентности	Сертификаты участия, публикации
			Социальное партнерство: взаимодействие с партнерами школы в рамках реализации программ внеурочной деятельности	2011 – 2015 гг.	Изучение методики преподавания в начальных классах учителей региона. Обмен опытом работы в начальных классах	Повышение качества образования, уровня профессиональной компетентности	Презентация социальных проектов, сертификаты участия в конкурсах различных уровней
Российский	Личное участие в мероприятиях профессиональной направленности российского уровня	Конференции, семинары, вебинары	Расширение рамок социального партнерства	2011 – 2015 гг.	Презентация и диссеминация педагогического опыта	Повышение качества образования, уровня профессиональной компетентности	Электронный портфолио, сертификаты, приказы по УО

