

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного профессионального  
образования «Учебно-методический центр»  
Городского округа Балашиха

## **МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ**

**по проектированию индивидуальной траектории профессионального  
развития педагога на основе результатов самоанализа и самооценки  
профессиональной деятельности**

Составитель: Бородина Елена Павловна,  
методист МБУ ДПО «Учебно-методический центр»,  
руководитель Центра наставнической деятельности  
и работы с молодыми специалистами

Балашиха  
2018

**Составитель:** Бородина Елена Павловна, методист МБУ ДПО «Учебно-методический центр», учитель информатики и ИКТ высшей квалификационной категории МБОУ «Гимназия №11» Г.о. Балашиха Московской области.

**Рецензент:** Шевелева Наталия Николаевна, к.п.н., и.о. заведующего кафедрой развития образования ФГАОУ ДПО АПК и ППРО.

Методические рекомендации по проектированию индивидуальной траектории профессионального роста педагога на основе результатов самоанализа и самооценки профессиональной деятельности – МБУ ДПО «Учебно-методический центр», 2018.- 20 с.

Методические рекомендации по проектированию индивидуальной траектории профессионального роста педагога на основе результатов самоанализа и самооценки профессиональной деятельности и оформлению индивидуального плана адресованы педагогическим работникам и молодым специалистам общеобразовательных учреждений. Методические рекомендации содержат механизм методических материалов, рекомендации по работе над методическими материалами и требования к их оформлению. Методические рекомендации рассмотрены на заседании методического совета МБУ ДПО УМЦ, протокол № 6 от 28.05.2018 г.

### **Аннотация**

В настоящей работе рассмотрена дифференцированная программа развития профессиональной компетентности педагогов, созданная в помощь при конструировании индивидуального плана профессионального роста педагогов на основе результатов самоанализа и самооценки их профессиональной деятельности. Данные методические рекомендации предназначены для молодых специалистов – учителей и педагогов общеобразовательных организаций. В основу рекомендаций положен опыт практической работы Центра наставнической деятельности и работы с молодыми специалистами МБУ ДПО УМЦ Г.о. Балашиха. Настоящие рекомендации могут быть использованы для разработки собственной траектории профессионального развития не только молодыми специалистами, но и любым педагогом общеобразовательных организаций.

## Содержание

Содержание .....	3
1. ВВЕДЕНИЕ .....	4
1.1. Постановка задачи и состав документа .....	4
1.2. Обзор текущей ситуации .....	5
1.3. Терминология.....	6
2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ .....	7
Пояснительная записка .....	7
2.1. Раздел 1. Анализ результатов самоанализа и самооценки профессиональной деятельности: «Мои достижения» .....	11
2.2. Раздел 2. Анализ результатов самоанализа и самооценки профессиональной деятельности: «Мои дефициты» .....	12
2.3. Раздел 3. Определение целей профессионального развития.....	13
2.4. Раздел 4. Планирование деятельности по устранению профессиональных дефицитов	14
2.5. Раздел 5. Анализ результатов выполнения индивидуального плана профессионального развития .....	15
2.6. Раздел 6. Организация коллективной работы педагогов в «Лаборатории молодого специалиста» по проектированию плана профессионального роста .....	16
3. ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	17
Список используемых источников .....	19

## **1. ВВЕДЕНИЕ**

### **1.1. Постановка задачи и состав документа**

Необходимо разработать модель педагогического проектирования индивидуальной траектории профессионального развития молодого специалиста, которая станет основой деятельности педагога по организации эффективного процесса самореализации и комплекс методических и организационных рекомендаций, обеспечивающих профессиональный рост молодых специалистов образовательных учреждений в рамках их профессиональной деятельности.

При разработке методических рекомендаций необходимо учесть результаты анкетирования педагогов, профессиональных дефицитов, выявленных в ходе мониторинга, а также обобщенный опыт сопровождения молодых специалистов в Центре наставнической деятельности и работы с молодыми специалистами с 2012 по 2018 гг.

Для всесторонней проработки вопроса, необходимо в дальнейшем детализировать инструментарий и требования к конструированию индивидуальной траектории профессионального развития (ИТПР) и созданию индивидуального плана профессионального и личностного роста (ИППР), включая:

- Перечень профессиональных компетентностей, структурированный по категориям;
- Функциональные требования к реализации формирующего оценивания и контроля выполнения созданных ИППР, а также взаимодействия молодых педагогов в творческих группах «Лаборатории молодого специалиста».

Также для выработки эффективного решения поставленной задачи необходимо находить аналогичные программы и сотрудничать с методическими службами, которые распространяют результативный опыт в своих системах, учитывать общие задачи и существующие механизмы профессионального роста педагогов.

В настоящем документе дается обзор текущей ситуации в рамках поставленной задачи, проводится анализ существующих инструментов по созданию ИТПР с соответствующими рекомендациями и приводится возможный вариант конструирования ИППР с учетом этих рекомендаций. Для предлагаемой реализации даны схемы-таблицы и временной регламент взаимодействия с молодыми специалистами. Технология педагогического проектирования индивидуальной траектории профессионального развития осуществляется поэтапно в логике развертывания профессиональной деятельности педагога, учитывает индивидуальные особенности его личности и обеспечивает достижение молодыми специалистами нормативно-репродуктивного, продуктивного, креативного уровней профессионального развития.

## **1.2. Обзор текущей ситуации**

Подробный обзор текущей ситуации дан в пояснительной записке к данным методическим рекомендациям (с. 6 – 9).

Следует сразу отметить, что базовые принципы построения ИТПР были отражены в итоговых документах Форума «Лучшие педагогические практики – молодым», в работе которого приняли участие 123 молодых специалиста, 26 победителей профессиональных конкурсов и ПНПО из 43 образовательных учреждений в рамках Августовской педагогической конференции работников образования Г.о. Балашиха «Достижения и стратегические ориентиры муниципальной системы образования» (28 августа 2017 г.); XI муниципальной VI региональной Выставке-ярмарке инновационных управленческих и педагогических идей «Механизмы достижения качества современного образования» и представлены модераторами на дискуссионной площадке «Актуальные проблемы профессиональной деятельности молодых педагогов в ходе модернизации образования и пути их решения» (29 марта 2018 г.). Подводя итог работы дискуссионных групп, мы получили механизмы и инструменты, предложенные педагогам для работы, отвечающие на вопрос: «как конструировать собственную траекторию профессионального роста?» Опыт Центра по построению траекторий профессионального и личностного роста был представлен на педагогических конференциях регионального и федерального уровня, а также на IV Международной Интернет-конференции ГБОУ ВО МО «Академия социального управления» «Рискологические проблемы психолого-педагогического сопровождения современного образования» в секции 5 «Молодой специалист в школе: проблемы адаптации и роста» (14-15 мая 2018 г.).

Основные выводы по текущей ситуации, в связи с поставленной задачей, следующие:

– Отсутствует описание современных требований к построению ИТПР, которые могли бы обеспечивать качество профессионального роста молодого педагога в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

– Механизмы и инструменты, доступные для планирования, не отвечают требованиям к профессиональной компетентности педагогов на современном этапе (как пример – формальный выбор темы самоподготовки).

– Не каждый молодой специалист образовательных учреждений способен самостоятельно проанализировать свою деятельность и выстроить собственную ИТПР. Еще сложнее это делать молодым специалистам, продолжающим свое обучение в вузах.

– Отсутствуют мотивационные инструменты для построения ИТПР в образовательных учреждениях.

На основе данных выводов разработана возможная модель построения ИТПР молодого специалиста в рамках работы Центра наставничества. При разработке учитывались как результаты анализа текущей ситуации, так и существующие нормативно-правовые акты:

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273 -ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Профессиональный стандарт педагога/концепция и содержание/ Вестник образования России. – 2013. – №15. – С.27.

### **1.3. Терминология**

<b>Термины, используемые в методических рекомендациях и сокращения</b>	<b>Определения</b>
Индивидуальная траектория профессионального развития (ИТПР)	Индивидуальная траектория профессионального развития является персональной стратегией профессионального роста педагога, совершенствования его личностных качеств, формирования профессиональных компетенций, выстраиваемой на основе осознания профессиональных целей, ценностей, норм, а также признания уникальности своей личности, это результат реализации профессионально-личностного потенциала педагога через осуществление соответствующих видов деятельности.
Индивидуальный план профессионального роста (ИППР)	Рабочий документ педагога, который содержит информацию о системе мероприятий, предусматривающий порядок и сроки выполнения работ, объединённых последовательно для достижения намеченной цели.

## **2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ**

### ***Пояснительная записка***

Решение принципиально новых задач, которые ставит перед учителем современная система школьного образования, возможно только на основе планирования потребностей с учетом наличия ресурсов, определения вызовов, барьеров и перспектив государственной политики в сфере образования. Изменения в социуме, изменение условий работы учителя, а также роль перехода на ФГОС как важного фактора, определяющего условия работы учителя, остаются крайне важными и ведут к тому, что изменяются и сами требования к профессионализму учителя. Современный учитель прекрасно понимает свою большую ответственность в воспитании и обучении молодёжи.

Каким же должен быть современный учитель? Этот вопрос открывает перед нами массу других вопросов: Какой учитель? Кому и что он должен? Какие качества важнее: личные или профессиональные? Обсуждать мы можем бесконечно, всё потому, что нет никакого «абстрактного учителя». Каждый педагог существует в конкретной культурной, экономической, социальной, ситуации, где перед ним стоят определённые цели, и нужны те или иные качества для их успешного достижения.

Существует документ, который определяет перечень профессиональных и личностных требований к учителю на территории Российской Федерации — это профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 1 января 2015 года. На основе этих требований можно выделить те качества, которые хотело бы видеть в учителе государство. Но всегда интересно сопоставить официальные ожидания с реальной жизнью. И если спросить окружающих, какие качества учителя считают важными именно они, то такой разговор поможет одним участникам образования по-новому посмотреть на других. Так по данным инициативного всероссийского опроса ВЦИОМ в 2016 г. (1600 чел в 130 населенных пунктах в 42 областях, краях и республиках России; статистическая погрешность не превышает 3,4) на первое место выходят личностные качества педагога. Данным ВЦИОМ не противоречат выводы Международного центра образования и социально-гуманитарных исследований 2017 г, в которых наряду с профессиональными качествами учителя указаны личностные качества педагога. Труд учителя автономен — педагог в течение длительного времени находится наедине с классным коллективом — в этом его величайшая ответственность и высочайшие требования к квалификации и этическим качествам педагога, работающего с детьми.

Зададимся вопросом, какие существуют ограничения и ресурсы личной эффективности педагога? Главное ограничение — «я не хочу»; главный ресурс — «я хочу», а

значит: «я смогу», «я научусь», «я имею возможность». Лучшие педагоги учатся всю жизнь разными способами. Учатся у тех, кто действительно знает и умеет. Учатся не потому, что это нравится, а потому, что это единственный способ достичь успеха и привести к нему своих учеников. Постоянное развитие и повышение квалификации – это образ жизни учителя. Деятельность мастеров педагогического труда доказывает, что чем ярче индивидуальность педагога, тем гармоничнее сочетаются в нём профессионализм и духовная культура, тем своеобразнее он воспринимает, оценивает и преобразует окружающую действительность, а потому он более интересен учащимся, обладает большими возможностями влияния на развитие их личности. Стержнем формирования педагогического мастерства, позволяющего добиваться высоких результатов и психологического благополучия участников образовательного процесса, является высокая общая культура, мотивация и педагогическая рефлексия учителя. Специфической чертой деятельности учителя является высокая включенность в нее личности педагога. Это значит, что личностные особенности учителя, (не вся совокупность личностных характеристик учителя, а только та часть личностных качеств, которая профессионально значима), выступают как инструмент его профессиональной деятельности.

Выявив затруднения молодых педагогов при вхождении в профессию, мы предложили дифференцированную программу развития профессиональной компетентности молодых педагогов образовательных организаций, которая подводит к пониманию необходимости проектирования и создания индивидуального плана профессионального развития педагога на основе результатов самоанализа и самооценки их профессиональной деятельности. При проектировании индивидуальной траектории и составлении плана молодые специалисты используют наименования трудовых функций из соответствующих разделов профессионального стандарта «Педагог». Целью настоящих рекомендаций является оказание методической помощи в составлении алгоритма подготовки по конструированию индивидуальных траекторий профессионального развития молодого специалиста и выбора средств ее реализации. Использование данных рекомендаций поможет молодым специалистам системно взглянуть на свою деятельность, определить вектор своего профессионального развития, эффективно осуществлять шаги на пути профессионального роста. Ценность методических рекомендаций определяется насущными потребностями и запросами самих педагогов, которые обозначают отсутствие подобных инструментов в их практике.

Планирование профессионального развития молодых специалистов включает последовательное выполнение следующих шагов:



1. Самоанализ и самооценку имеющегося уровня профессиональной компетентности молодого специалиста на основе требований к трудовым функциям, трудовым действиям, умениям, знаниям профессионального стандарта «Педагога».

2. Выявление достижений профессиональной деятельности по результатам самооценки.

3. Выявление профессиональных дефицитов по результатам самооценки и построение индивидуального плана профессионального развития молодого специалиста.

4. Построение индивидуальной траектории развития профессиональной компетентности молодого специалиста и выбор стратегии, механизмов и средств реализации плана развития профессиональных компетенций.

Созданные нами методические рекомендации структурированы и содержат шесть разделов.

В разделе «Анализ результатов самоанализа и самооценки профессиональной деятельности: мои достижения» проектирование индивидуального плана предлагается начинать со структурирования достижений молодого специалиста. При этом необходимо выделить те из них, успешный опыт реализации которых можно представить коллегам. Результаты работы по заполнению таблицы «Мои достижения» помогают увидеть возможности в распространении своих достижений (опыта, практики) среди коллег, а руководителям образовательных организаций использовать успешный опыт.

В разделе «Анализ результатов самоанализа и самооценки профессиональной деятельности: мои дефициты» молодой специалист приступает к работе с профессиональными дефицитами, выявленными в процессе самоанализа и самооценки собственной деятельности. Распределяет дефициты по степени актуальности их восполнения, при необходимости корректирует выбор дефицитов, над устранением которых планирует работать в текущем году и в последующие годы.

В разделе «Определение целей профессионального развития» проектируется индивидуальный план профессионального развития, здесь важно определить цели и ответить на следующие вопросы: «В овладении какими компетенциями я могу помочь коллегам?» (Распространение собственного успешного опыта (практики)). «Какие компетенции хочу осваивать (развивать)?» «Каких результатов планирую достичь?»

В разделе «Планирование деятельности по устранению профессиональных дефицитов» составляется индивидуальный план профессионального развития, в котором определяются пути устранения каждого из выделенных дефицитов. С обязательным указанием планируемых результатов развития компетенции, форм работы по преодолению дефицитов, форм предъявления результатов овладения компетенцией, реалистичными для

каждой конкретной ситуации сроками достижения планируемого результата определенного уровня развития компетенции. Мероприятия по развитию конкретной компетенции могут быть реализованы в течение одного года или нескольких лет.

Раздел «Анализ результатов выполнения индивидуального плана профессионального развития» ориентирован на осуществление рефлексивно-аналитической функции по результатам работы за год и позволяет молодому специалисту определить степень достижения целей собственного профессионального развития, запланированных на учебный год. По результатам анализа проводится корректировка индивидуального плана профессионального развития.

Последний раздел «Организация коллективной работы молодых специалистов» предполагает работу по конструированию индивидуальной траектории профессионального развития и выбора стратегии индивидуализации образовательного процесса (работа в творческих группах, сопровождение тьюторами, самостоятельная работа и т.д.).

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ «ПРОЕКТИРОВАНИЕ  
ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ТРАЕКТОРИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА  
НА ОСНОВЕ РЕЗУЛЬТАТОВ САМОАНАЛИЗА И САМООЦЕНКИ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»**

**2.1. Раздел 1. Анализ результатов самоанализа и самооценки профессиональной деятельности: «Мои достижения»**

При проектировании индивидуального плана профессионального развития используются полученные результаты самоанализа и самооценки профессиональной деятельности, которые включают как достижения, так и выявленные профессиональные дефициты. Для начала работы над конструированием индивидуальной траектории вам необходимо составить перечень компетенций, которым вы хотите уделить внимание и ранжировать их по степени значимости и актуальности для вас, а также дать оценку (от 0 до 2, где 0 – не владеете, но хотите освоить).

Проектирование индивидуального плана предлагается начинать со структурирования ваших достижений: составьте перечень компетенций, которые вы оценили баллом «2». Выделите те из них, успешный опыт реализации которых можете представить коллегам, поставив, например, знак «+» рядом с выделенной компетенцией. Результаты представьте в таблице (см. таблицу 1).

Приведем пример возможного заполнения таблицы 1: «Мои профессиональные достижения»

Таблица 1

Компетенции (трудовые действия), оцененные баллом «2»	Мои профессиональные достижения	Формы предъявления результатов, подтверждающих высокий уровень владения компетенцией	Описание опыта
Трудовая функция «Общепедагогическая функция. Обучение»	Разработка и реализация программ учебных дисциплин в рамках основной общеобразовательной программы (+)	Обучающий семинар для коллег по разработке программы учебной дисциплины «Математика 1»;  Проведение стажерской практики по теме «Формирование	Провела семинар для учителей ГМО по теме

		коммуникативных универсальных действий на уроках литературного чтения»	
		Мастер- класс по теме:	
		Открытый урок по теме:	
Трудовая функция «Воспитательная деятельность»			
Трудовая функция «Развивающая деятельность»			

Результаты работы по заполнению таблицы 1 помогут вам увидеть возможности в распространении своих достижений (опыта, практики) среди коллег, а руководителям образовательных организаций использовать ваш успешный опыт для организации повышения профессиональной компетентности педагогов в вашем образовательном учреждении.

## 2.2. Раздел 2. Анализ результатов самоанализа и самооценки профессиональной деятельности: «Мои дефициты»

На следующем этапе вы приступаете к работе с профессиональными дефицитами, выявленными в процессе самоанализа и самооценки своей деятельности.

Вернитесь к составленному перечню компетенций (трудовых действий), оцененных вами баллом «0», чтобы при необходимости скорректировать выбор дефицитов, над устранением которых планируете работать в текущем году и в последующие годы. Вы можете включить в этот перечень компетенции, оцененные баллом «1», но, требующие, на ваш взгляд, развития.

Результаты представьте в таблице 2: «Мои профессиональные дефициты»

Таблица 2

Компетенции (трудовые действия), оцененные баллами «0»или «1»	Мои профессиональные дефициты	Распределение дефицитов по степени актуальности их восполнения	Примечание
Трудовая функция «Общепедагогическая функция. Обучение»			
Трудовая функция «Воспитательная деятельность»			

Трудовая функция «Развивающая деятельность»			
---	--	--	--

### 2.3. Раздел 3. Определение целей профессионального развития

Для проектирования индивидуального плана профессионального развития педагога важно определить цели.

Для этого постарайтесь ответить на следующие вопросы: В овладении какими компетенциями могу помочь коллегам? Какие компетенции хочу осваивать (развивать)? Каких результатов планирую достичь?

Например:

Цели моего профессионального развития на 2018 - 2019 уч.год	Что нужно достичь? (что конкретно)	За счет чего я могу это сделать?	Чем измерить достижение цели?	Важность для меня?	Сроки
Цель 1	Распространять успешный опыт (практику) реализации следующих компетенций:				
Цель 2	Осваивать (развивать) следующие компетенции:				

Помните, что цель –это идеальный образ будущего, мысленная модель превосхищаемого результата, на достижение которого направлено действие человека. Цель – это образ конечного результата, который необходимо достичь. Цель – это фиксация результата, который должен быть достигнут за определенный период времени.

Цель должна быть:

Конкретна – Объясните, что именно нужно достигнуть.

Достижима – Объясните, за счет чего планируете достичь цели.

Измерима – Объясните, в чем будет измеряться результат. Если показатель количественный, то необходимо выявить единицы измерения, если качественный, то необходимо выявить эталон отношения.

Актуальна – Определите истинность и приоритет цели. Действительно ли выполнение данной задачи позволит вам достичь желаемой цели? Необходимо удостовериться, что выполнение данной задачи действительно необходимо.

Иметь сроки – Определите временной промежуток, по наступлению/окончанию которого должна быть достигнута цель (выполнена задача).

#### 2.4. Раздел 4. Планирование деятельности по устранению профессиональных дефицитов

Далее вам предстоит заполнить таблицу 3 индивидуального плана профессионального развития, в которой вы определяете пути устранения каждого из выделенных вами дефицитов.

#### План устранения дефицитов профессиональной деятельности

Таблица 3

Трудовые функции	Компетенции (трудовые действия), овладение которыми актуально для меня	Планируемый результат развития компетенции	Планируемые сроки в 2018 г. (гг.)	Формы работы по преодолению дефицитов	Формы предъявления результатов овладения компетенцией
«Обучение»					
«Воспитательная деятельность»					
«Развивающая деятельность»					

Для заполнения полей таблицы предлагаем выполнить следующие действия:

1. Во втором поле таблицы 3 запишите те компетенции (дефициты), которые вы планируете устранить.

2. Для каждой компетенции определите планируемый уровень развития в соответствии с критериями:

1 балл если вы стремитесь достичь среднего уровня владения компетенцией: частичная самостоятельность при управлении трудовой или учебной деятельностью в стандартных ситуациях; владение технологиями проектирования и организации учебной деятельности школьников, выстраивание взаимодействия со специалистами, способность разрабатывать методические материалы по реализации ФГОС;

2 балла если вы стремитесь достичь высокого уровня владения компетенцией: полная самостоятельность выполнения профессиональной деятельности; выбор альтернативных методов при решении (реализации) поставленных задач; осуществление

мониторинга деятельности, рефлексии и коррекции поставленных целей в соответствии с изменениями условий.

3. В четвертом поле таблицы укажите реалистичный для вашей конкретной ситуации срок (месяц, год) достижения планируемого результата определенного вами уровня развития компетенции. Мероприятия по развитию конкретной компетенции могут быть реализованы в течение одного года или нескольких лет в период гг.

4. В пятом поле пропишите те формы, с помощью которых вы предполагаете развивать профессиональную компетенцию, при этом старайтесь избегать формального перечисления всех известных вам форм обучения, самообучения или взаимообучения, указывайте именно те из них, которые наиболее эффективны для вас лично.

Например: самостоятельное изучение научной и методической литературы (укажите автора и название книги, которую планируете основательно проработать); семинары (внутришкольные, муниципальные, региональные), вебинары (укажите темы, вопросы, которые помогут вам в достижении поставленных целей); изучение успешного опыта педагога вашей школы, стажировка, работа с наставником (укажите конкретные имена педагогов, адреса лучших практик, которые считаете важным освоить в рамках своего профессионального развития); разработка методических материалов, обеспечивающих реализацию учебно-воспитательного процесса; повышение квалификации в образовательных организациях дополнительного профессионального образования (постарайтесь сформулировать конкретные темы своего обучения).

5. В последнем поле таблицы запишите формы, с помощью которых вы планируете продемонстрировать результат работы по овладению компетенцией на более высоком уровне, например: мастер-класс (тема), открытый урок (тема), методическая выставка (тема), могут быть подготовлены также стендовый доклад, статьи, рефлексивно-аналитический доклад и другие выступления на мероприятиях вашей образовательной организации, на муниципальных конференциях, форумах.

## **2.5. Раздел 5. Анализ результатов выполнения индивидуального плана профессионального развития**

Раздел плана «Анализ результатов выполнения индивидуального плана профессионального развития» ориентирован на осуществление рефлексивно-аналитической функции по результатам работы за год и позволяет педагогу определить степень достижения целей собственного профессионального развития, запланированных на учебный год. По результатам анализа педагогом ежегодно проводится корректировка индивидуального плана профессионального роста. Результаты анализа фиксируются в таблице 4.

Таблица 4

Планируемый результат развития компетенции	Анализ результатов выполнения индивидуального плана профессионального развития	Фактические результаты развития компетенции	Различия между фактическими и запланированными результатами развития компетенции	Причины различий	Выводы

Для заполнения полей таблицы 4 предлагаем выполнить следующие действия:

1. В первом поле дублируются планируемые результаты развития компетенции, зафиксированные вами в таблице 3 (см. поле 3).

2. В поле 2 предлагаем зафиксировать мероприятия, проведенные вами, которые подтверждают повышение уровня владения компетенцией. Например: «провела открытый урок для педагогов ГМО по теме «Организация текущего оценивания предметных и метапредметных образовательных результатов обучающихся на уроке ...» и т. д.

3. В поле 3 занесите различия между фактическими и запланированными результатами развития компетенции. Эти различия могут быть указаны относительно уровня овладения (например, планировала довести до уровня, оцениваемого баллом «1», а реально удалось получить результат, оцениваемый баллом «2»), а также относительно форм предъявления результатов овладения компетенцией (например, «планировала провести открытый урок по теме, но вместо этого провела, потому что»).

4. В поле 4 рекомендуем прописать вывод об уровне сформированности рассматриваемой компетенции, подтвержденном внешней оценкой (например, «овладела компетенцией «разработка программ учебных дисциплин» до уровня полной самостоятельности выполнения, что подтверждается протоколом обсуждения на ШМО составленной рабочей программы по ... для \_ кл).

Аналогично может быть оформлен план на последующие два года.

## **2.6. Раздел 6. Организация коллективной работы педагогов в «Лаборатории молодого специалиста» по проектированию плана профессионального роста**

Организуя работу по проектированию индивидуального плана профессионального роста молодых педагогов, можно предусмотреть обсуждение с коллегами вопросов, связанных с анализом результатов профессиональной деятельности. Эта работа проводится в рамках специально организованных семинаров, практикумов, работы малых творческих групп, в ветках обсуждений в группе «Лаборатория МчС».

Предлагаем примерный перечень вопросов для обсуждения с коллегами:



К разделу 1 «Анализ результатов самоанализа и самооценки профессиональной деятельности: мои достижения»: Почему важно включать достижения вашей профессиональной деятельности в индивидуальный план профессионального развития педагога?

К разделу 2 «Анализ результатов самоанализа и самооценки профессиональной деятельности: мои дефициты»: Чем определяется значимость для вас тех или иных дефицитов?

К разделу 4 «Планирование деятельности по устранению профессиональных дефицитов»: Как организовать свою работу по устранению профессиональных дефицитов, если они выявлены внутри каждой трудовой функции? Через что могут проявляться результаты развития вашей компетенции? Как проверить шаги вашего плана по развитию каждой компетенции на их соответствие друг другу и вашим целям?

К разделу 5 «Анализ результатов выполнения индивидуального плана профессионального развития»: Какое значение имеет этот раздел индивидуального плана для вашего профессионального развития?

### **3. ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Если говорить о механизмах достижения современного качества образования, то можно вспомнить фразу: «Качество системы образования не может быть выше качества работающих в ней учителей».

С 2012 года в Г.о. Балашиха на муниципальном уровне введены системные преобразования в работе с молодыми и начинающими педагогами. Идея создания комфортной среды для молодых учителей воплощается и существует в течение шести лет в инновационной модели, созданной, как практико-ориентированный методический проект и в новых формах работы УМЦ – «Центре наставнической деятельности и работы с молодыми специалистами» и ее структурных элементов: «Лаборатории МчС», «Школе тьюторов» и «Ассоциации лучших педагогов». Это живая, сетевая, саморазвивающаяся, проблемно-ориентированная структура, состоящая из молодых специалистов, тьюторов, наставников, учителей – победителей профессиональных конкурсов на муниципальном, региональном, федеральном уровнях, разделяющих новые гуманистические образовательные ценности.

Проблема, которая решается Центром наставничества не привлечение молодых выпускников педагогических вузов в школы, а закрепление молодых педагогов в муниципальной системе образования. Молодежь идет в педагогические вузы, но, закончив их, не задерживается в педагогических коллективах общеобразовательных учреждений (По

данным системы образования в Г.о. Балашиха за последние 2 года пришло большое количество выпускников: в 2016 г – 76, в 2017 – 69 молодых специалистов).

Актуальными в методической работе с молодыми кадрами остаются:

- создание условий для адаптации и закрепления молодых специалистов в образовательном учреждении;
- создание условий для личностно-профессионального развития молодого педагога;
- развитие перспектив профессионального роста педагогов.

Целью нашего Центра является обеспечение муниципального образования молодыми квалифицированными кадрами, способными результативно работать в образовании в условиях его модернизации.

Для молодых специалистов созданы благоприятные внешние условия профессиональной образовательной среды, обеспечено высокое качество всех мероприятий, всесторонне способствующих их профессиональному росту. Муниципальная образовательная среда как системообразующий фактор позитивно влияет на педагогическое проектирование индивидуальной траектории профессионального развития молодого специалиста, и это способствует самоактуализации и самореализации педагога – личности и субъекта деятельности.

Основной проблемой, которую мы выделяем, является недостаточная внутренняя мотивация молодых специалистов к саморазвитию. Где под саморазвитием мы понимаем, способность личности превращать свою жизнедеятельность в предмет практического преобразования. Именно поэтому такое большое внимание мы уделяем дифференцированному подходу к конструированию индивидуальных траекторий профессионального развития молодых специалистов. Условия педагогического проектирования индивидуальной траектории профессионального развития молодого специалиста обеспечивают формирование устойчивых мотивов саморазвития и самореализации, профессионального самосознания, социально ответственной активности и самостоятельности, целенаправленное развитие субъектной позиции педагогов на всех этапах вхождения в профессию.

При этом для формирования современной системы учительского роста мы опираемся на лучшие мировые практики, которые базируются на персонификации систем развития учителя, а также используют системы мотивационных механизмов с учетом существующих вызовов. Рост количества и вариативности маршрутов, с помощью которых можно войти в учительскую профессию и развивать свое профессиональное мастерство, позволят создать систему непрерывного профессионального развития от вуза до завершения карьеры учителя.

### **Список используемых источников**

1. Об образовании в Российской Федерации, Федеральный закон от 29.12.2012 № 273 –ФЗ.// Официальные документы в образовании. – 2013. –№2, №3. – С.2-92; Администратор образования. – 2013. – №3. – С.2-78, №4. – С.11-33.

2. Профессиональный стандарт педагога/концепция и содержание/ Вестник образования России. – 2013. – №15. – С.27; Вестник образования. – 2013.– №8 – С.4.

3. Бородина Е.П. Введение элементов компетентного подхода в школе в рамках инновационной и экспериментальной деятельности педагога [Электронный ресурс]// Интернет-журнал «Эйдос». – 2011. – №6. – 27 июня. URL: <http://eidos.ru/journal/2011/0627-02.htm> (дата обращения: 13.05.2018).

