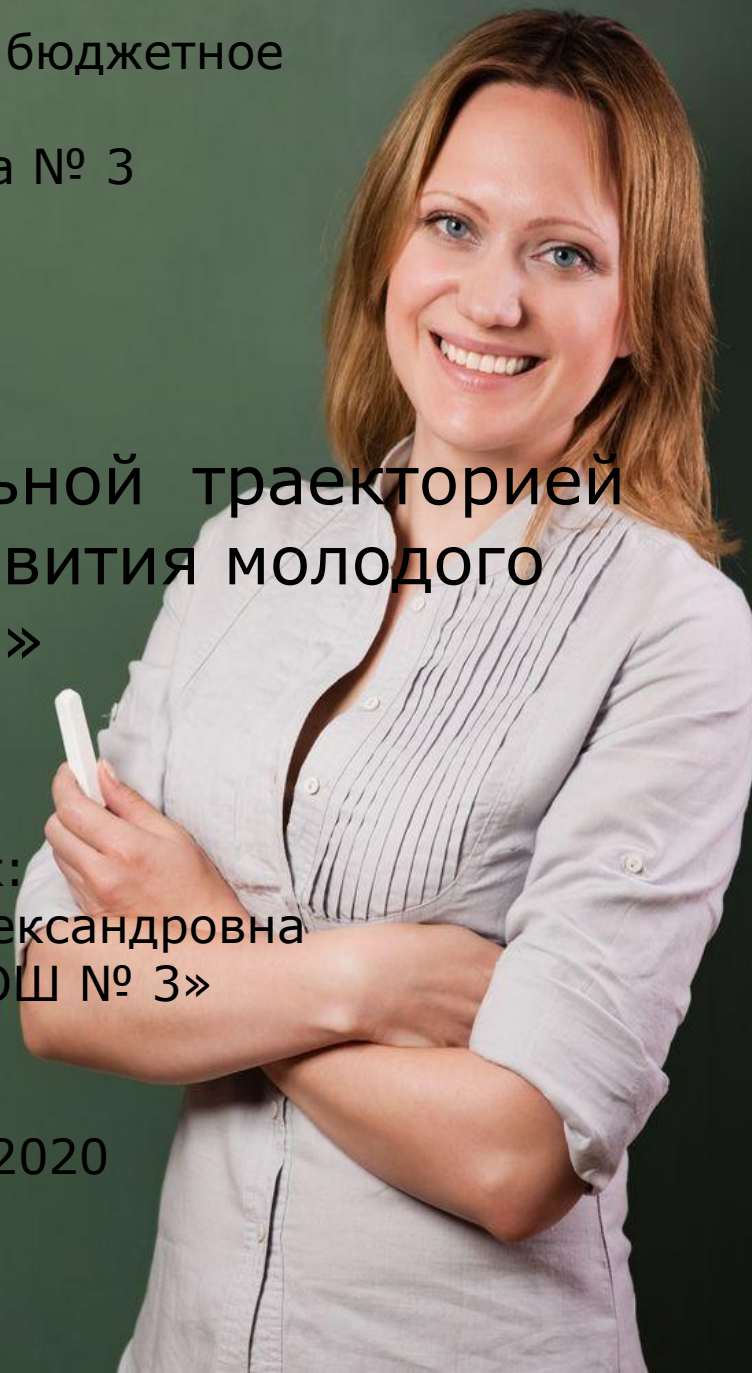


муниципальное общеобразовательное бюджетное  
учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 3  
им. А.С. Пушкина»

Проект  
«Управление индивидуальной траекторией  
профессионального развития молодого  
педагога »

Разработчик:  
Курыпова Светлана Александровна  
директор МОБУ «СОШ № 3»

г. Минусинск, 2020



## **Статья 48 Федерального Закона 273**

### **«Об образовании в Российской Федерации»**

«педагогические работники обязаны осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обязаны применять педагогические обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания, **систематически повышать свой профессиональный уровень**» (п.1,5,7)

### **Требование к педагогическим работникам**

- высокий творческий потенциал
- аналитические и коммуникативные способности
- умение самообразовываться и самосовершенствоваться

## Актуальность проекта

Увеличение количества молодых педагогов  
2019г.- 9%; 2020г.-14%.

Возросшая потребность Учреждения в педагогах,  
готовых к системным изменениям в образовании.

Необходимость постоянного профессионального  
развития молодых педагогов в Учреждении.

Отсутствие эффективной модели  
профессионального развития молодых педагогов с учетом  
особенностей и потребностей родителей и обучающихся и  
Учреждения.

# Проблема

## управления профессиональным развитием педагогов

- между необходимостью достижения школой новых образовательных результатов и недостаточным уровнем профессиональной компетентности молодых педагогов по их формированию;
- между традиционными подходами к управлению молодыми педагогическими кадрами Учреждения и объективной необходимостью изменения этих подходов;
- между необходимостью создания на уровне Учреждения условий для непрерывного повышения уровня профессиональной компетенции молодых педагогов и отсутствием системы работы в этом направлении в деятельности руководителей Учреждения;
- между необходимостью персонификации процесса повышения квалификации и неразработанностью индивидуальных программ повышения квалификации молодого персонала внутри Учреждения;
- между существующими формальными подходами к мотивации и стимулированию труда молодых педагогов и потребностью в индивидуализации методов управления профессиональным развитием педагогического персонала внутри учреждения, определения их ресурсного обеспечения, показателей и критериев оценки результативности.

# Цель проекта:

обеспечение возможности для непрерывного профессионального роста и развития педагогов в соответствии с требованиями профессионального стандарта и объективными потребностями образовательного учреждения.

период реализации проекта:

5 лет

участники проекта:

педагоги, администрация, молодые педагоги



# Задачи

1. разработать нормативно-правовые акты, регламентирующие процесс непрерывного профессионального роста и развития молодых педагогических работников на основе анализа существующей нормативной-правовой базы и опыта разработки нормативно-правовой документации по обеспечению проекта;
2. разработать и утвердить карты профессионального роста молодых педагогов в соответствии с положениями регионального проекта «Учитель будущего», требованиями профессиональных стандартов к профессиональным компетенциям педагогов;
4. разработать и внедрить внутреннюю систему стимулирования молодых педагогических работников;
5. разработать и апробировать программу внутришкольного обучения молодых педагогов, включающую диагностический инструментарий выявления их профессиональных затруднений; .
6. разработать и утвердить модель профессионального развития и роста молодых педагогов.

## Ожидаемые результаты

1. Разработаны и утверждены локальные нормативно-правовые акты, регламентирующие процесс непрерывного профессионального роста и развития молодых педагогов в Учреждении.
2. Собрана информация об индивидуальных потребностях молодых специалистов по направлениям повышения уровня профессиональных компетенций.
3. Определен круг социальных партнеров, вовлеченных в процесс непрерывного профессионального роста и развития педагогов.
4. Утверждена модель профессионального развития и роста молодых педагогов.

## Ожидаемые результаты

5. Разработана и апробирована внутренняя система стимулирования педагогических работников, в том числе с учетом результатов добровольной сертификации и подтверждения профессиональных навыков в аккредитационном центре профессионального мастерства молодых работников системы образования.
6. Не менее 100 % педагогических работников в возрасте до 35 лет вовлечены в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы.
7. увеличение доли молодых педагогов, вовлеченных в проектную и учебно-исследовательскую деятельность с учащимися до 80 %.
8. К 2024 году доля молодых педагогов, прошедших независимую оценку профессиональной деятельности за период реализации программы, составит не менее 50 % от числа молодых педагогических работников ОУ.



- Дорожная карта проекта

- Подготовительный этап 2020- 2021г.

Мероприятия	Результат	Критерии
<p>Анализ существующих нормативно-правовых актов, паспорта Регионального проекта «Учитель будущего», требований профессиональных стандартов педагогических работников, требований к уровневому профессиональному квалификационному испытанию (аттестации) согласно НСУР;</p> <p>Анализ передового опыта по разработке нормативно-правовой документации для реализации проекта; разработка и утверждение нормативно-правовых актов, регламентирующих процесс непрерывного профессионального роста и развития педагогических работников.</p>	<p>Разработаны и утверждены локальные нормативно-правовые акты, регламентирующие процесс непрерывного профессионального роста и развития педагогических работников в образовательном учреждении</p>	<p>Приказ о разработке программы внутришкольного обучения с приложением диагностического инструментария выявления профессиональных затруднений и ресурсов молодых педагогов.</p> <p>Положение об оценке профессиональных компетенций педагогов</p> <p>Положение об учете индивидуальных достижений молодых педагогов (карта профессионального роста)</p> <p>Положение о ТГ</p> <p>Пакет учебно-методической оценки качества формирования компетенций педагогов</p>

Мероприятия	Результат	Критерии
<p>Ознакомление молодых педагогов с целями, задачами проекта, положениями регионального проекта «Учитель будущего», требованиями профессиональных стандартов, едиными для Российской Федерации требованиями к уровневому профессиональному квалификационному испытанию (аттестации) согласно НСУР (национальной системе учительского роста);</p>	<p>Педагоги знакомы с положениями регионального проекта «Учитель будущего», знают и понимают требования профессиональных стандартов, единые для Российской Федерации требования к уровневому профессиональному квалификационному испытанию (аттестации) согласно НСУР (национальной системе учительского роста).</p>	<p>Определены компетенции современного учителя в соответствии с положениями регионального проекта «Учитель будущего», требованиями профессиональных стандартов, едиными для Российской Федерации требованиями к уровневому профессиональному квалификационному испытанию (аттестации) согласно НСУР (национальной системе учительского роста);</p>
<p>Ознакомление молодых педагогических работников с ключевыми компетенциями и формирование понимания значимости непрерывного профессионального развития и роста;</p>	<p>Собрана информация об индивидуальных потребностях, ресурсах молодых специалистов по направлениям повышения уровня профессиональных компетенций;</p>	<p>Сводная таблица затруднений и ресурсов молодых педагогов;</p>
<p>Определение структурных компонентов карты профессионального роста молодого педагога и утверждение ее на педагогическом совете.</p>	<p>Определена структура карты профессионального роста молодого педагога</p>	<p>Создана рабочая группа разработка структуры карты профессионального роста педагога.</p>

## Основной этап 2021-2022гг

Мероприятия	Результат	Критерии
<p>Изучение и анализ потребностей педагогических работников по направлениям повышения уровня развития профессиональных компетенций;</p> <p>изучение рынка образовательных услуг по повышению квалификации педагогических работников, отбор необходимых курсов;</p> <p>определение модели профессионального роста и развития педагогических работников организации;</p> <p>составление плана реализации проекта;</p> <p>включение в план финансовой-хозяйственной деятельности средств на реализацию проекта.</p>	<p>Разработана модель профессионального развития и роста педагогических работников.</p>	<p>Утвержден алгоритм составления плана индивидуального развития молодого педагога</p> <p>Определены обязательные направления повышения уровня профессиональных компетенция педагогов: ИКТ, работа с детьми ОВЗ (инклюзивное образование, индивидуальное обучение на дому), разработка индивидуальных образовательных программ для обучающихся, профориентационная работа, исследовательская, проектная деятельность, предметная компетенция (план индивидуального развития и т.д.)</p>

## Основной этап 2021-2022гг

Мероприятия	Результат	Критерии
<p>Разработка, обсуждение и утверждение на педагогическом совете, внедрение внутренней системы стимулирования молодых педагогических работников;</p> <p>Корректировка индивидуальной траектории развития молодого педагога.</p>	<p>Скорректирована внутренняя система стимулирования педагогических работников, в том числе с учетом результатов добровольной сертификации и подтверждения профессиональных навыков в аккредитационном центре профессионального мастерства работников системы образования.</p>	<p>Внесены изменения в Положение о стимулирующих выплатах;</p> <p>Проведение уровневого профессионального квалификационного испытания согласно НСУР на уровне ОУ;</p> <p>Обновленная карта индивидуального развития педагога</p>

## Основной этап 2022-2024гг

Мероприятия	Результат	Критерии
Создание рабочей группы, распределение обязанностей, установка сроков и назначение ответственных за этапы реализации проекта;	Разработка программы внутришкольного обучения и диагностического инструментария выявления профессиональных затруднений	Программа внутришкольного обучения с приложением диагностического инструментария выявления профессиональных затруднений.
Поиск образовательного потенциала социальных партнеров, вовлечение их в процесс внутришкольного обучения;	Определен круг социальных партнеров, вовлеченных в процесс непрерывного профессионального роста и развития педагогов.	Договоры о сотрудничестве
Обучение молодых педагогов на курсах согласно утвержденной программе и в соответствии с картами профессионального роста;	Составлен перспективный план график ПК	Педагогические работники документально подтверждают позитивную динамику профессионального роста, в том числе на основе использования современных цифровых технологий.
Организация и проведение методических совещаний и обучающих семинаров по направлению проекта;	План методической работы ОУ	Динамика роста профессиональных компетенций молодых специалистов; Корректировка индивидуальной траектории профессионального

## Основной этап 2022-2024гг

Мероприятия	Результат	Критерии
<p>Участие молодых педагогов в семинарах– практикумах, педагогических НПК;</p> <p>представление опыта реализации проекта через мастер-классы, консультации;</p> <p>Организация тематических педсоветов, информационно-методических совещаний, круглых столов, конкурсов, фестивалей, иных мероприятий по обмену опытом;</p> <p>Участие молодых педагогов в конкурсах профессионального мастерства; прохождение педагогами добровольной независимой оценки профессиональной квалификации.</p>	<p>Педагогические работники принимают участие в деятельности профессиональных ассоциаций, делятся опытом развития и роста профессиональных компетенций посредством мастер-классов, лекций и участия в НПК.</p> <p>Педагоги-наставники делятся опытом развития профессиональных компетенций молодых специалистов.</p>	<p>Не менее 100 % педагогических работников в возрасте до 35 лет вовлечены в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы.</p> <p>Увеличение доли молодых педагогов, вовлеченных в проектную и учебно-исследовательскую деятельность с учащимися до 80 %.</p> <p>К 2024 году доля педагогов, прошедших независимую оценку профессиональной деятельности за период реализации программы, составит не менее 50 % от числа молодых педагогических работников ОУ</p>

## Аналитический этап 2025г.

Мероприятия	Результат	Критерии
Оценка фактических результатов проекта	Реализация индивидуального маршрута профессионального развития педагога	100 % молодых педагогов, разработали и реализовали ИОП
Публикация достижений и разработок	Карта индивидуальных достижений	Положительная динамика доли педагогов, участвующих в профессиональных конкурсах различного уровня
Обсуждение изменений Организация дискуссионных площадок с участием внешних партнеров Подготовка отчетности	Аналитический отчет	Обозначены проблемы текущего состояния
Стратегическое планирование	Выявление проблем. Разработка перспективного плана работы.	Перспективный план работы

# Модель индивидуальной траектории профессионального развития





# Ресурсы проекта

- Внутренние ресурсы
- Человеческий ресурс школы (управленцы, учителя, педагоги стажисты)
- Школьные проекты Программы развития
- Внешние ресурсы
- Национальные проекты «Билет в будущее», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего» «Современная школа», «Цифровая школа» НСУР, профстандарт, МЦ, КИПК, ЦДО, образовательные платформы «Яндексучебник, Учиру», образовательный портал «Единый урок».

- **Возможные риски и пути их преодоления**

<b>Риски</b>	<b>Пути преодоления</b>
Недостаточный профессиональный уровень участников проекта	Привлечение к реализации проекта внешних партнеров;  Повышение квалификации и переподготовки педагогических кадров
Неэффективные управленческие решения	Повышение квалификации и переподготовки управленческих кадров  Постоянный и оперативный мониторинг реализации проекта и корректировка действий на его основе  Обсуждение и освещение хода и результатов реализации проекта на каждом из его этапов
Сопротивление инновациям	Внесение изменений в Положение о стимулирующих выплатах (стимулирование инновационных процессов и деятельности педагогов)