



Модель внутрикорпоративного профессионального развития педагога

Авторы-разработчики:

*Пинигина Наталья Анатольевна,
заместитель директора,*

Карточка проекта

Наименование Проекта	Модель внутрикорпоративного профессионального развития педагога
Основания для разработки	<ul style="list-style-type: none"> – Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012 года (статья 96); – Постановление Правительства РФ от 26.12.2017 № 1642 (ред. от 11.04.2022) «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» до 2030 года»
Органы, контролирующие реализацию Проекта	Непосредственное управление реализацией проекта осуществляет директор. Заместители директора осуществляют оперативное управление образовательной деятельностью. Педагогический совет, методический совет координируют деятельность участников образовательной деятельности.
Цель Проекта	Создание условий для внутрикорпоративного профессионального развития педагога как средство повышения качества образования, ориентированного на результат.
Задачи Проекта	<p><i>Теоретические задачи Проекта</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – изучить теорию вопроса; – определить концептуальные основы Проекта. <p><i>Практические задачи Проекта</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – разработать модель управления Проектом; – разработать нормативно-правовую базу для разработки и реализации Проекта; – спроектировать работу по созданию Проекта; – разработать модель организации внутрикорпоративного профессионального развития педагога; – апробировать модель внутрикорпоративного профессионального развития педагога.
Сроки и этапы реализации Проекта	<p>Первый этап – подготовительный (январь 2022 – февраль 2022);</p> <p>Второй этап – диагностико-мотивационный (февраль 2022).</p> <p>Третий этап – проектировочный (февраль 2022 – март 2022).</p> <p>Четвёртый этап – реализационный (март 2022 – ноябрь 2022).</p> <p>Пятый этап – аналитический (декабрь 2022).</p>

Назначение Проекта	Проект является целеполагающим документом, определяющим образовательную деятельность МБОУ «СОШ № 1», МБОУ «СОШ № 14» г. Нефтеюганска по созданию модели, способствующей достижению новых образовательных результатов.
Ожидаемый конечный результат реализации Проекта	<p>Профессиональная готовность педагогов к развитию:</p> <ul style="list-style-type: none"> – самоанализу и диагностированию профессиональной подготовленности и уровня развития профессиональных и личностных качеств; – сопоставлению используемых методик, методов, приёмов, средств обучения и выбор наиболее результативных, выработка навыков применения наиболее интенсивных методов и приемов обучения и воспитания учащихся; – к проектированию и реализации индивидуальной программы профессионального саморазвития; – к самоконтролю эффективности мероприятий процесса профессионального саморазвития и самооценке собственной деятельности; – к обобщению и диссеминации опыта; – к созданию электронного портфолио учителя.
Источники финансирования Проекта	Бюджетное финансирование, внебюджетные средства.

Пояснительная записка

Понятие «развитие» в федеральном государственном образовательном стандарте является ключевым понятием педагогического процесса, в котором заключается сущность современного образования, цель которого – не просто приобретение обучающимися знаний и умений, а развитие у них универсальных учебных действий и определенных качеств личности. Очевидно при этом, что ключевой фигурой в реализации требований ФГОС без сомнений, является педагог, именно на него возлагается большая часть ответственности за создание условий для развития личности обучающегося. Соответственно и реализация модернизации образования, напрямую зависит от уровня подготовки педагогических кадров, так как реализовать развивающую парадигму современного образования может только педагог, обладающий правильным пониманием стандартов и владеющий технологиями развития личности.

В основополагающих документах, обеспечивающих реализацию ФГОС, подчеркивается, что темпы модернизации подготовки и переподготовки педагогических кадров должны опережать темпы модернизации системы образования. Необходимым становится изменение системы повышения квалификации, внедрение новых технологий обучения педагогов, современных методов и форм в работе с педагогическими кадрами, что и обеспечит вовлечение всех педагогов в активную педагогическую деятельность. В связи с этим актуальной становится проблема организации «внутрикорпоративного» повышения квалификации, объектом которого становится не просто развитие отдельного педагога, а развитие образовательной организации в целом. Изменения модели методической работы, переориентация ее на непрерывное внутрифирменное повышение квалификации обеспечит вовлечение всех педагогов в активную педагогическую деятельность и развитие у них способности к конструированию собственных знаний, необходимых для формирования компетенций обучающихся.

Внутрикорпоративное повышение квалификации – это своего рода зеркало образовательной организации, оно отражает актуальные потребности в сфере квалификации, компетентности, профессионализма как педагогов, так и управленческого персонала. Устранение слабых мест, пробелов в технологиях, первоочередных проблем может быть тесно связано с деятельностью только корпоративной системы повышения квалификации. Корпоративное обучение, как живая динамическая система, очень быстро и четко реагирует на любое инновационное изменение в образовании, а также на возникающие образовательные потребности и запросы образовательной организации.

Преимуществами внутрикорпоративного обучения перед традиционными формами повышения квалификации являются такие, как:

- возможность гибкого реагирования на меняющуюся ситуацию в образовании;
- постоянный характер обучения, т.е. повышение квалификации на рабочем месте осуществляется непрерывно в течение всей профессиональной карьеры педагога;
- возможность осуществления не только предметной переподготовки педагогов, но также и межпредметной и внепредметной;
- возможность организации командной работы педагогов;
- возможность распространения ценного опыта отдельных педагогов по приоритетным направлениям развития системы образования;
- постоянное повышение квалификации всего коллектива, а не только отдельных педагогов;
- оказание непрерывной квалифицированной методической помощи конкретным педагогам по решению конкретной проблемы;
- возможность в большей степени учитывать особенности как самого педагога, так и учреждения, в котором он работает.

Концептуальной основой программы внутрикорпоративного повышения квалификации педагогических работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1» (далее – МБОУ «СОШ № 1») муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 14» (далее – МБОУ «СОШ № 14») стали:

- теория «обучающейся организации» (Е.И. Герасимов, Н. Диксон, П. Сенге, Э.М. Коротков, В.В. Летников, Б.М. Малиновский, Б.З. Мильнер, Н.Н. Суртаева, С.С. Семушкина, Ю.П. Тельнов, Г.Г. Игнатьева, Е.А. Пагнаева, Peter H. Jones, Peter F. Drucker и др.);
- концепция профессиональной компетентности педагога (В.А. Козырев, Н.Ф. Радионова, А.П. Тряпицына и др.).

Опираясь на данные концепции, определены **принципы** развития модели внутрикорпоративного повышения квалификации:

- понимание учреждения как обучающей организации, объединяющей людей общими ценностями;
- ориентация на создание условий для самореализации человека, постоянного обновления профессионально-педагогической деятельности, обусловленного внутренним стремлением педагогических работников к совершенству (создание системы корпоративного образования; делегирование полномочий; разработка системы поощрений педагогических инициатив).
- корпоративная культура и корпоративное творчество.

Модель внутрикорпоративного повышения квалификации строится на основе:

- новых целей и ценностей образования;
- потребностей и ресурсов как организации, осуществляющей образовательную деятельность, в целом, так и отдельных педагогов;;

- компетентностно-деятельностного подхода в организации обучения педагогических кадров;
- разнообразия форм повышения квалификации, ориентированных на удовлетворение индивидуальных запросов педагогических работников.

Цель проекта: формирование и внедрение модели организации внутрикорпоративной системы повышения квалификации на основе системного, модульного, личностно-деятельностного подхода к отбору содержания и процессу обучения педагогических работников организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Задачи:

- провести исследование по выявлению образовательных потребностей педагогических работников в программах повышения квалификации;
- разработать нормативную основу организации процесса непрерывного внутрикорпоративного повышения квалификации;
- осуществить отбор и конструирование содержания повышения квалификации педагогов на основе мониторинга результатов деятельности педагогов;
- организовать процесс освоения педагогами современных образовательных технологий.

Планируемые результаты программы

Программа будет считаться успешно реализованной, если:

- использование разработанной модели внутрикорпоративной системы повышения квалификации педагогических работников позволит решить задачу ежегодного повышения квалификации педагогов без привлечения значительных финансовых средств;
- в процессе ее реализации педагоги освоят современные педагогические технологии, необходимые для реализации ФГОС;
- созданная система повышения квалификации в учреждении перейдет от единичных воздействий на развитие профессионализма отдельного

педагога – к управлению развитием педагогической компетентности коллектива и проектированию индивидуальных и групповых «образовательных» маршрутов.

Критерии успешности реализации программы

Оценку успешности мероприятий по повышению квалификации предусматривается осуществлять через:

- процесс обучения (анализ учебных занятий);
- активность и инициативность педагогов по использованию полученных знаний (публикации, участие в конкурсах профессионального мастерства и др.);
- мониторинг эффективности деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Содержание проекта

Внутрикорпоративное обучение, организованное в организации, осуществляющей образовательную деятельность, представляет из себя единое методическое пространство для педагогов структурных подразделений. Такое обучение позволяет организовать непрерывную работу временных творческих коллективов, проведение внутренних конкурсов профессионального педагогического мастерства, мастер-классов, открытых занятий, сотрудничество педагогов с городскими ресурсно-методическими центрами. Обязательным условием повышения квалификации педагога на рабочем месте является взаимодействие с коллегами.

Этапы реализации проекта

Данный проект, рассчитанный на 5 лет, предполагает как исследование отдельных проблем, так формирование и апробацию технологий, методов и форм работы.

Первый этап - подготовительный (январь 2022 – февраль 2022).

Теоретический анализ проблемы, определение целей и задач, поиск форм и методов внутрикорпоративного повышения квалификации педагогических работников.

Второй этап – диагностико-мотивационный (февраль 2022).
Определение образовательного заказа, анализ ресурсов.

Третий этап – проектировочный (февраль 2022 – март 2022).
Моделирование открытого образовательного пространства. Определение результативности реализации механизма внутрикорпоративного повышения квалификации педагогических работников.

Четвёртый этап – реализационный (март 2022 – ноябрь 2022).
Апробация и внедрение механизма, освоение современных образовательных технологий, анализ, выявление позитивного опыта, определение проблем.

Пятый этап – аналитический (декабрь 2022). Обобщение и анализ практических результатов. Систематизация и оформление методических материалов.

Описание проекта

Механизм реализации Проекта

Механизм реализации Проекта представляет собой последовательность взаимосвязанных друг с другом этапов:

- диагностико-мотивационный;
- проектировочный;
- реализационный;
- аналитический.

I. Диагностико-мотивационный этап (февраль 2022).

Цель этапа: выявление уровня познаний педагога, а также его целей, возможностей и интересов.

	Деятельность субъектов
Содержание этапа	<ul style="list-style-type: none">– анализ государственного и социального заказа на содержание компетентности педагога (требования к профессионалу в соответствии с современной государственной политикой и нормативными документами)– диагностика (мониторинг) затруднений педагога профессионального характера с целью определения запросов на образовательные услуги (фиксация первичного образовательного запроса).
Методы и приёмы работы	<ul style="list-style-type: none">– методика запуска работы с портфолио;– анкетирование;– тестирование;– свободное интервью;– метод проектов (<i>картирование целей и интересов</i>).
Средства	<ul style="list-style-type: none">– информационный портфолио;– карта целей.
Формы	<ul style="list-style-type: none">– групповой тьюториал;– индивидуальный тьюториал;– тренинг.
Итог этапа	Индивидуальная карта педагогического работника, в которую войдут следующие описания: <ul style="list-style-type: none">– карта целей;– карта интересов;– ресурсная карта;– ожидаемый конечный результат.

II. Проектировочный этап (февраль 2022 – март 2022).

Цель этапа: оценка результатов диагностического этапа и планирование дальнейших действий.

	Деятельность субъектов
Содержание этапа	<ul style="list-style-type: none">– знакомство с ресурсной картой (предлагаемой педагогическому работнику);– сбор информации относительно зафиксированных целей;– расширение образовательного пространства посредством создания «избыточности»;– создание открытого образовательного пространства, инициация поиска ресурсов, привлечение найденного ресурса.
Методы и приёмы работы	<ul style="list-style-type: none">– свободное интервью;– метод проектов (<i>картирование ресурсов, проектирование индивидуального образовательного маршрута</i>).
Средства	<ul style="list-style-type: none">– тематический портфолио;– карта ресурсов;– индивидуальный образовательный маршрут.
Формы	<ul style="list-style-type: none">– групповой тьюториал;– индивидуальный тьюториал;– тренинг.
Итог этапа	Расширяется образовательное пространство педагога, который рассматривает ресурсы самообразования и саморазвития не только в организации, осуществляющей образовательную деятельность, но и за её пределами, в результате оформляется индивидуальный образовательный маршрут.

III. Реализационный этап (март 2022 – ноябрь 2022).

Цель этапа: реализация индивидуального образовательного маршрута.

	Деятельность субъектов
Содержание этапа	реализация индивидуального образовательного маршрута.
Методы и приёмы работы	<ul style="list-style-type: none">– поддержка (навигация) педагога;– развитие (сопровождение индивидуального образовательного маршрута);– анализ промежуточных результатов, сравнение с целями, корректировка целей (<i>сопровождение ИОМ</i>).
Средства	<ul style="list-style-type: none">– презентационный портфолио;– индивидуальный образовательный маршрут (с анализом).
Формы	<ul style="list-style-type: none">– групповой тьюториал;– индивидуальный тьюториал;– тренинг.
Итог этапа	Презентационный портфолио.

IV. Аналитический этап (декабрь 2022)

Цель этапа: анализ достигнутых результатов.

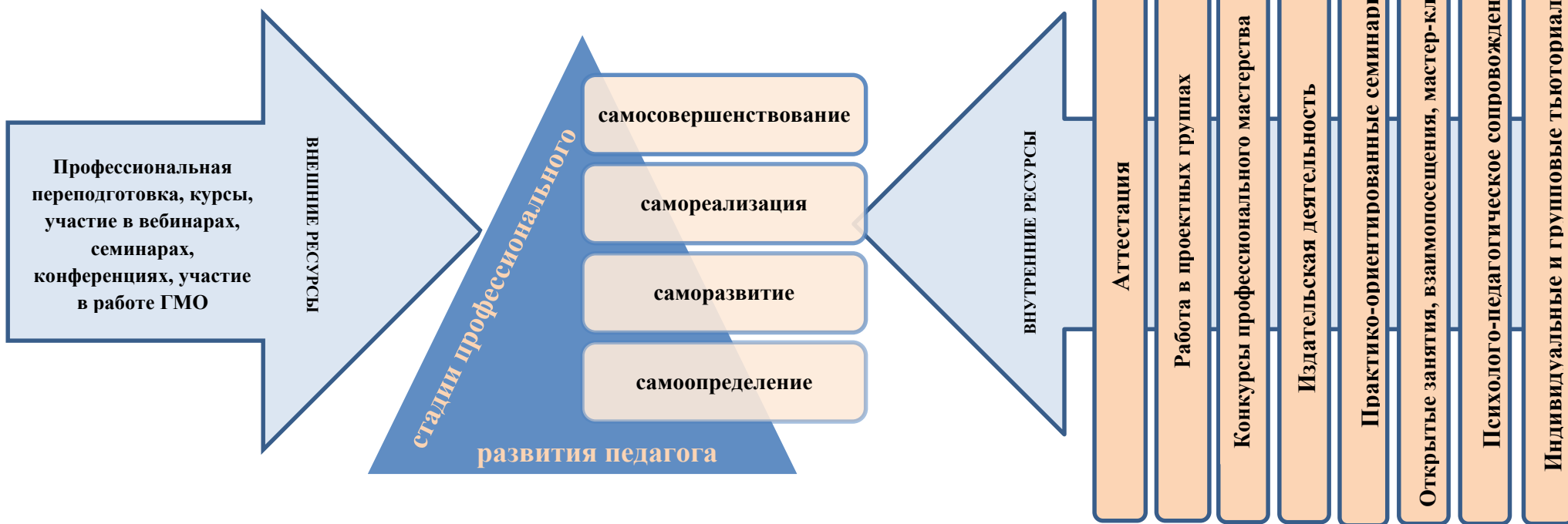
	Деятельность субъектов
Содержание этапа	– рефлексия пройденного пути, достигнутых на данном этапе результатов; – самооценка; – презентация результатов деятельности.
Методы и приёмы работы	– сравнение (карты целей и карты достижений); – анализ (анализ результатов, корректировка ИОМ).
Средства	– карта целей; – карта достижений; – ИОМ.
Формы	– групповой тьюториал; – индивидуальный тьюториал; – тренинг.
Итог этапа	Презентационный портфолио. Скорректированный индивидуальный образовательный маршрут.

Модель внутрикорпоративного профессионального развития педагога

государственный и социальный заказ на содержание компетентности педагога

запрос педагога на образовательные услуги

ФОРМЫ ВНУТРИКОРПОРАТИВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА



соответствие профессиональной компетентности, квалификации педагогов требованиям современного образовательного пространства

Структурно-функциональная модель внутрикорпоративного профессионального развития педагога состоит из трех взаимосвязанных блоков:

- целевого;
- процессуально-функционального;
- результативного.

Целевой блок отражает приоритетные направления государственной политики, закрепленные в ряде документов, – повышение качества образования.

Уровень качества образования зависит от качества преподавания, а значит, предполагает поэтапный непрерывный профессиональный рост педагога:

первая стадия – профессиональное самоопределение;

вторая стадия – профессиональное саморазвитие;

третья стадия – профессиональная самореализация;

четвертая стадия – профессиональное самосовершенствование.

Чередование указанных стадий характеризуется в процессуально-функциональном блоке модели и не является строго последовательным, а носит, скорее, поступательный характер. Очевидно, что не все педагогические работники перейдут в стадию самосовершенствования, вполне удовлетворяясь стадией саморазвития или самореализации.

Результативный блок модели мотивации предусматривает достижение запланированного результата – соответствие профессиональной компетентности, квалификации педагогов требованиям современного образовательного пространства, что, в свою очередь, является условием реализации государственных инициатив.



Профессиональное самоопределение – это поиск и нахождение личностного смысла в осваиваемой трудовой деятельности. Профессиональное самоопределение включает в себя адаптацию и социализацию педагога (в том числе молодого). Под социальной адаптацией (социализация) понимается освоение педагогом новой социальной роли, вхождение в культурное пространство коллектива, т. е. принятие его социальных норм и установок. Профессиональная адаптация рассматривается как процесс вхождения в профессию, т. е. освоение способов профессиональной деятельности, приспособление к условиям труда, производственному коллективу и достижение работником в оптимально короткое время нормальной производительности труда. Профессионально-социальная адаптация позволяет обеспечить устойчивое положительное отношение к профессиональной деятельности и способствует закреплению молодых специалистов на рабочем месте.

Каждый этап профессионального самоопределения сопровождается рефлексией. Рефлексия (от позднелат. reflexio– обращение назад) – это обращение педагога к себе в поисках смысла и конкретизации целей своей деятельности. Внутренняя сознательная работа по осмыслению актуального и идеального (в соответствии с эталонной моделью ключевых компетентностей) состояния способствует непрерывному профессиональному росту педагогического работника.

Организационные решения проблемы управления профессиональным самоопределением:

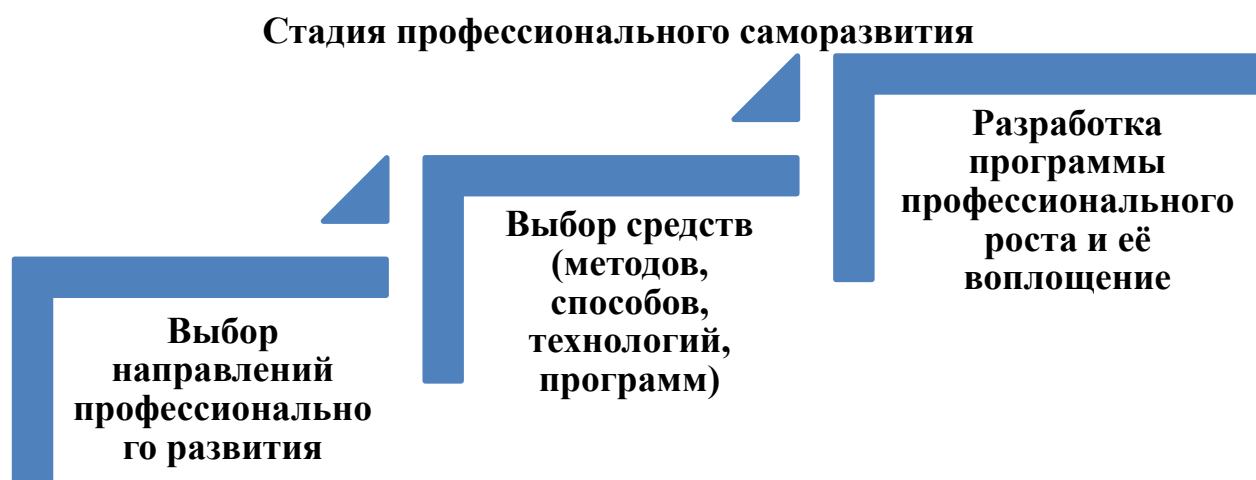
1. Создание соответствующего подразделения образовательной организации (например, методического объединения), в функции которого входит помощь в профессиональном самоопределении сотрудников.
2. Распределение специалистов, занимающихся оказанием помощи в профессиональном самоопределении, по подразделениям. В данном случае специалист становится куратором определенных подразделений.
3. Развитие наставничества.
4. Развитие структурных взаимосвязей подразделений (методических объединений) с администрацией образовательной организации.

Организационные решения по технологии процесса управления социализацией и адаптацией:

- организация семинаров, курсов и т.п. по различным аспектам адаптации;
- проведение индивидуальных бесед руководителя, наставника с новым сотрудником;
- специальные курсы подготовки наставников;
- проведение в коллективе подразделения специальных ролевых игр по сплочению сотрудников;
- гласность результатов труда (как групповых, так и индивидуальных);
- проведение совещаний с рациональной периодичностью и длительностью;
- использование возникающих референтных групп;
- обеспечение обратной связи с администрацией и коллегами по вопросам достигнутых результатов труда и адекватности их оценки;
- оптимальное дублирование задач подразделений, введение элементов соревновательности подразделений, проектов и т.п.;
- использование метода постепенного усложнения заданий, выполняемых новым работником.

Одновременно необходим контроль с конструктивным анализом ошибок

этом продумать систему дополнительного поощрения педагога за успешное решение поставленных задач или формулировку профессиональных перспектив (целеполагание).



Известно, что развитие – это процесс количественных и качественных изменений в психике, интеллектуальной и духовной сфере человека, обусловленный влиянием внешних и внутренних факторов.

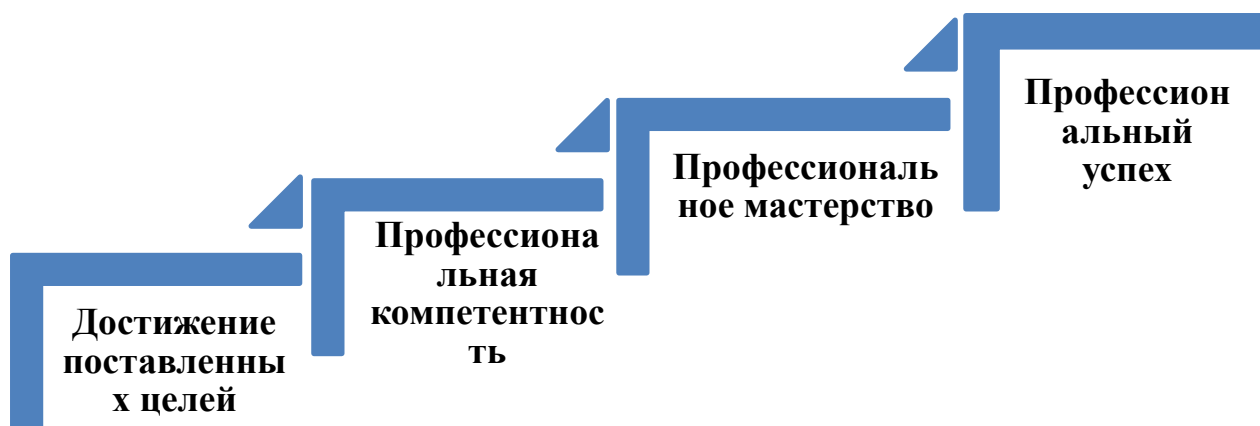
Цель профессионального саморазвития педагога состоит в построении стратегии собственной профессиональной деятельности, разработка собственной программы профессионального развития и ее воплощение. При этом следует учитывать, что развивающая педагогическая деятельность – это процесс непрерывного поиска педагогом новых методов, способов, технологий, программ профессионального саморазвития.

Гуманистически ориентированный педагог выбирает направления своего профессионального развития, ориентируясь на личность ребенка и цели образовательной организации, согласованные с приоритетами государственной образовательной политики. Межаттестационный период такой педагог использует не для формального «накопления» необходимых часов курсовой подготовки и сбора документов для портфолио, а для реального повышения квалификации.

Большое значение для эффективного профессионального саморазвития имеет диагностика профессиональных возможностей педагога. Она может проводиться как самими педагогом (самообследование, самодиагностика),

так и администрацией образовательной организации, поскольку знание профессионально-педагогической направленности, ее сильных и слабых сторон выступает в качестве условия определения перспективных линий развития, выбора адекватных методов и построения программ.

Стадия профессиональной самореализации



Переход между стадиями профессионального роста педагога не является последовательным. Он носит иногда возвратный, а иногда опережающий характер. Это зависит от личностных качеств педагога и его профессиональной компетентности.

Стадии самореализации (личностной и деятельностной) достигают, как правило, опытные компетентные педагоги. Профессиональная самореализация личности – это реализация существующего потенциала, осуществление имеющихся желаний, знаний, умений и способностей в профессиональной деятельности.

Самореализация педагогом профессиональной деятельности соотносится с построением стратегии профессионального роста, что логично ведет к достижению поставленных профессиональных целей, предполагает процесс профессионального самообразования (как сознательного развития педагогом своих личностных и профессиональных качеств с целью «достроить себя до идеального образа целостной профессиональной личности»). Самореализованный педагог – это мастер, готовый и способный делиться педагогическим опытом.

В нашей модели самореализация рассматривается как процесс

сознательного развития педагогом личностных и профессиональных качеств в целях преодоления противоречия между образами «Я-реальный» и «Я-идеальный», чтобы максимально соответствовать эталонной модели ключевых компетентностей.

Поскольку целевой и результативный блоки модели предполагают совпадение образов «Я-реальный» и «Я-идеальный», ведущее к повышению качества преподавания и образования, мы рассматриваем профессиональную самореализацию как одну из эффективных стадий, приводящих к реализации планируемой цели.



Внутренние факторы (и мотивы) обеспечивают достижение и осознание педагогом профессионального мастерства, успеха и переводят его на следующую стадию – профессионального самосовершенствования.

Под профессиональным самосовершенствованием педагога понимается совокупность психофизиологических, психологических и личностных изменений, происходящих в нем в процессе овладения и длительного выполнения деятельности, обеспечивающих качественно новый, более эффективный уровень решения сложных профессиональных задач в особых условиях.

Профессиональное самосовершенствование подразумевает умелую постановку целей, построение планов, проектов, идей, мастерское владение способами их осуществления и воплощения в жизнь, творчество и новаторство.

Методическое сопровождение реализации проекта

Методическое сопровождение процесса непрерывного профессионального развития педагога организует администрация школы. Это комплекс взаимосвязанных, целенаправленных действий, мероприятий, направленных на оказание всесторонней помощи учителю в решении педагогических затруднений, способствующих развитию учителя на протяжении всей его профессиональной деятельности. Задачи данного направления деятельности состоят в следующем:

1. Проанализировать сущность и динамику развития понятия «профессиональная компетентность учителя» в педагогической теории и практике.
2. Выявить проблемы и приоритетные направления совершенствования профессиональной компетентности педагогов образовательного учреждения на переходном этапе.
3. Проанализировать спектр педагогических затруднений работников школы и выявить факторы, тормозящие развитие профессиональной компетентности учителя.
4. Разработать план методического сопровождения, которое обеспечит непрерывный рост профессиональной компетентности учителя.

Принципы методического сопровождения педагога:

- индивидуальность и гибкость;
- учёт динамики развития педагога, ОУ и системы образования в целом;
- многоаспектность;
- постоянное взаимодействие педагога с другими субъектами обучения;
- мониторинг заданной траектории индивидуального развития педагога, контроль и коррекция;
- системность.

Функции методического сопровождения повышения профессиональной компетентности учителя:

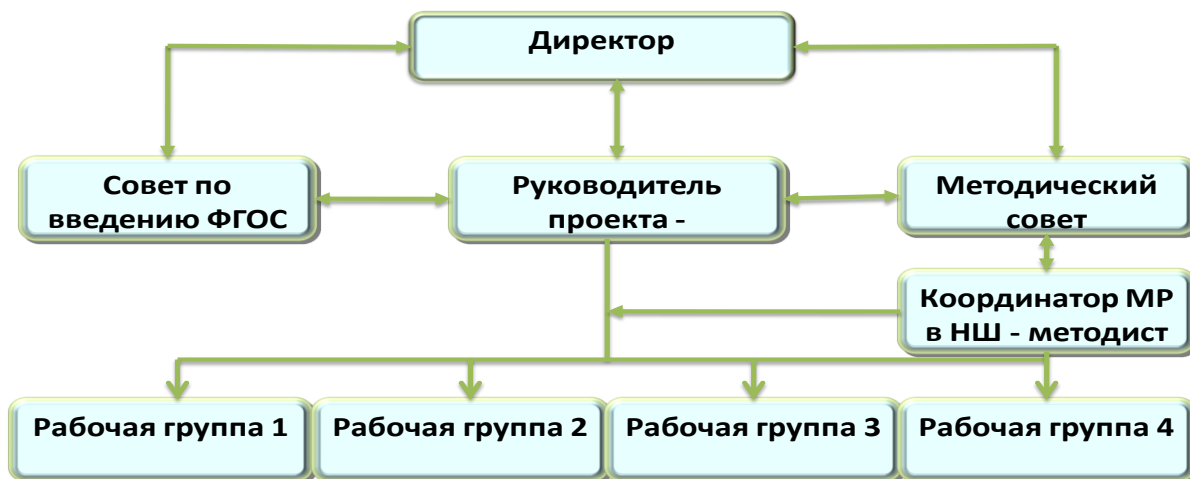
- мотивационная – направлена на изучение интересов, потребностей педагогов в отношении профессионального развития;
- информационная – обеспечивает информацией о динамике результатов профессионального развития педагога (определяются критерии эффективности профессиональной готовности педагогов);
- прогностическая – способствует определению общего направления индивидуальной образовательной программы педагога;
- организационная – направлена на разработку циклограммы распределения ресурсов, обеспечивающих профессиональное развитие педагогов;
- диагностическая – направлена на фиксацию отклонений в образовательном процессе педагога и методическое сопровождение его деятельности;
- коррекционная – обеспечивает устранение отклонений от ожидаемых результатов на основе методических рекомендаций.

Управление реализацией проекта

Модель управления проектом основана на процессном подходе, что позволило упростить обмен информацией между различными подразделениями за счет сокращения иерархических уровней организационной структуры. Преимущества данной модели:

- возможность скоординировать действия участников проекта и нацеленность на результат;
- непрерывность управления и более оперативное принятие решений;
- возможность построения системы мотивации, направленной на максимальный учет результатов работы.

Общее руководство проектом осуществляет директор, координирует деятельность всех участников Совет, принимающий решения на основе консенсуса. Руководитель проекта, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, отвечающий за данное направление работы, наделён определенной долей самостоятельности. Зона его ответственности: планирование, организация работы в рамках проекта, координация деятельности и мотивация педагогов. Члены методического совета оказывают консультационную, информационную, технологическую поддержку участникам проекта, организуют работу по повышению их квалификации - т. е. осуществляют методическое сопровождение, которое позволяет создать условия для непрерывного профессионального развития педагогов.



Структура управления

Функции управления мы рассматриваем согласно циклу PDCA (цикл Деминга), что позволяет структурировать выполнение любой задачи.



Эффективность реализации проекта

Эффективность реализации проекта оценивается по степени повышения стадии непрерывного профессионального роста:

Показатели эффективности	Единица измерения показателя	Критерии
Количество педагогов, находящихся на стадии профессионального самоопределения	Доля педагогов, освоивших социальную роль, вошедших в культурное пространство коллектива, т. е. принятие его социальных норм и установок (социально адаптированных)	100%
	Доля педагогов, освоивших способы профессиональной деятельности, приспособленных к условиям труда, производственному коллективу (профессиональная адаптация)	100%
Количество педагогов, находящихся на стадии профессионального саморазвития	Доля педагогов, осуществляющих проектирование и реализацию индивидуальной программы профессионального развития	Не менее 75%
	Доля педагогов, осуществляющих проектирование и реализацию индивидуального электронного портфолио	Не менее 75%
Количество педагогов, находящихся на стадии профессиональной самореализации	Доля педагогов, инициирующих инновационную деятельность	не менее 50%
	Доля педагогов, инициирующих участие в конкурсах профессионального мастерства	не менее 50%
	Доля педагогов, инициирующих транслирование опыта профессиональной деятельности	не менее 50%
Количество педагогов, находящихся на стадии профессионального самосовершенствования	Доля педагогов, инициирующих диссеминацию опыта профессиональной деятельности	не менее 10%
	Доля педагогов, осуществляющих новаторскую деятельность	не менее 10%

Ожидаемые результаты:

Профессиональная готовность педагогов к саморазвитию, самореализации и самосовершенствованию:

- самоанализу и диагностированию профессиональной подготовленности и уровня развития профессиональных и личностных качеств;
- сопоставлению используемых методик, методов, приёмов, средств обучения и выбор наиболее результативных, выработка навыков применения наиболее интенсивных методов и приемов обучения и воспитания учащихся;
- к проектированию и реализации индивидуальной программы профессионального саморазвития;
- к созданию электронного портфолио учителя;
- к самоконтролю эффективности мероприятий процесса профессионального саморазвития и самооценке собственной деятельности;
- к обобщению и диссеминации опыта.

Библиографический список

1. Асташева, Н.А. Учитель : проблема выбора и формирование ценностей [Текст] / Н.А. Асташева. – М.: Московский психолого-социальный институт; Воронеж: МОДЭК, 2017. – 272 с.
2. Белявская, И.Б. Формирование готовности учителя к инновационной деятельности в системе методической работы школы: автореф. дис. канд. пед. наук [Текст] / И.Б. Белявская. – Йошкар-Ола, 2018. – 22 с.
3. Бережнова, Е.В. Фундаментальное и прикладное в педагогических исследованиях [Электронный ресурс] / Е.В. Бережнова // Научная онлайн библиотека «Порталус». – <http://www.portalus.ru/>
4. Бизяева, А.А. Психология думающего учителя: педагогическая рефлексия [Текст] / А.А. Бизяева. – Псков: ПГПИ им. С.М. Кирова, 2015. – 216 с.
5. Блохин, А.Л. Метод проектов как личностно-ориентированная педагогическая технология: дис. канд. пед. наук [Текст] / А.Л. Блохин. – Ростов н/Д, 2018. – 154 с.
6. Богуславская, И.Г. Инновационная деятельность как условие развития личности [Текст] / И.Г. Богуславская // Школьное образование. – 2008. – № 4. – С. 3-6.
7. Волкова, Е.Н. Субъектность педагога: теория и практика: дис. д-ра психол. наук [Текст] / Е.Н. Волкова. – М., 1998. – 308 с.
8. Гайнеев, Э.Р. Конкурсы в системе профессионального образования как средство стимулирования мотивации саморазвития обучающихся и педагогов. – Методист № 3, 2020. – С. 48-51.
9. Галкина, Т.И. Организация и содержание методической работы в современной школе : книга современного завуча [Текст] / Т.И. Галкина, Н.В. Сухенко. – Ростов н/Д: Феникс, 2018. – 320 с.
10. Герасимов, Е.И. Практико-ориентированный подход к повышению квалификации персонала в условиях «самообучающейся организации» :

автореф. дис. ... канд. пед. наук [Электронный ресурс] / Е.И. Герасимов. – М., 2018. – <http://nauka-pedagogika.com>.

11. Глушкова, В.С. К вопросу о социальной ценности педагогического потенциала образовательного учреждения [Текст] / В.С. Глушкова // Развитие педагогического потенциала системы образования Екатеринбурга : материалы XVI городских педагогических чтений / под общ. ред. А.А. Симоновой, Н.А. Лопатюк. – Екатеринбург: МУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя», 2013. – С. 17-18.
12. Голуб, Г.Б. Метод проектов как технология формирования ключевых компетентностей учащихся [Текст] / Г.Б. Голуб, О.В. Чуракова. – Самара: Профи, 2003. – 236 с.
13. Горбунова, Л.Н. Исследовательски ориентированное повышение квалификации педагогических кадров в контексте развития современного российского образования : автореф. дис. д-ра пед. наук [Текст] / Л.Н. Горбунова. – Барнаул, 2013. – 45 с.
14. Деркач, А. А. Акмеология: учебное пособие / А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин. – СПб.: Питер, 2003. – 256 с.
15. Диагностика инновационного потенциала педагогического коллектива [Электронный ресурс] // Электронный журнал «Справочник заместителя директора школы». – 2018. – № 1 // Менеджер образования. – <http://www.menobr.ru/materials/370/5131/>.
16. Катербарг, Т.О. Организационно-методическое обеспечение реализации профессионального потенциала педагогов в образовательном пространстве школы [Текст] / Т.О. Катербарг // Казанская Наука: сб. – Казань, 2013. – № 12 . – С. 250–253.
17. Леонтьев, Д.А. Личностный потенциал как потенциал саморегуляции [Текст] / Д.А. Леонтьев // Ученые записки кафедры общей психологии МГУ им. М.В. Ломоносова. – Вып. 2 / под ред. Б.С. Братуся, Е.Е. Соколовой. – М.: Смысл, 2013. – Вып. 2. – С. 85-105.

18. Обласова, Л.С. Научно-методическое сопровождение педагогического персонала в становлении образовательного учреждения как «обучающейся организации» : автореф. дис. ... канд. пед. наук [Электронный ресурс] / Л.С. Обласова. – Омск, 2018. – <http://nauka-pedagogika.com>.
19. Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста. Утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р. – Юридический журнал директора школы. – 2020. – № 3. – С. 8-14.
20. Тенютина, Е.Д. Индивидуальное сопровождение учителя в системе методической работы гимназии [Текст] / Е.Д. Тенютина // Практика административной работы в школе. – 2017. – № 3. – С. 39-43.
21. Титова, О.А. Профессиональноличностный рост педагога в современном образовательном пространстве. – Муниципальное образование: инновации и эксперимент. – 2019. – № 3. – С.21-24.
22. Ширшин, Н.В. Повышение педагогического мастерства учителя : опыт создания системы методической работы в школе [Текст] / Н.В. Ширшин. – М.: Учитель, 2014. – 172 с.