

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования  
«Центр детского творчества «Солнечный»

# **Индивидуальный образовательный маршрут для педагога**

г. Рыбинск, 2019

Педагог дополнительного образования – ведущая фигура в повышении качества образования в системе дополнительного образования. Преимущества дополнительного образования – отсутствие стандартов в реализации программ, добровольность и вариативность, адаптивность к возникающим изменениям – увеличивают роль и значение педагога как субъекта образовательного процесса, а, следовательно, и уровень его квалификации становится более важным показателем качества образования. Поэтому, сегодня вопрос личностно-профессионального роста – ключевой для организаций дополнительного образования.

Усиливает акценты в данном вопросе и государственная политика. Вступил в силу Профессиональный стандарт «Педагог дополнительного образования детей и взрослых», одним из ключевых направлений Концепции развития дополнительного образования является развитие кадрового потенциала, Федеральный проект «Учитель будущего» - эффективная система непрерывного профессионального развития педагогов.

Под работой с педагогическими кадрами в Центре нами понимается деятельность администрации, руководителей структурных подразделений и методических объединений, методистов по повышению их профессиональной компетентности, педагогического мастерства и квалификации, по сплочению работоспособного, конкурентоспособного коллектива, обеспечивающего функционирование Центра на инновационной основе. Кадровая политика - это целостная система взаимосвязанных мер, направленных на всестороннее повышение педагогического мастерства каждого работника, на развитие и повышение творческого потенциала всего педагогического коллектива в целом, а в конечном итоге – на повышение качества и эффективности образовательной деятельности, рост уровня образованности, воспитанности и развития обучающихся.

В Центре в работе с педагогическими кадрами большое внимание уделяется развитию личности педагогических работников, созданию условий для самореализации каждого из них.

Исходя из вышесказанного, можно определить основные пути развития профессиональной компетентности педагога:

- участие в работе методических объединений, творческих групп, связанных с разработкой различных проектов и представлением материалов на грантовые конкурсы;
- исследовательская и экспериментальная деятельность;

- инновационная деятельность, освоение современных педагогических технологий;
- различные формы педагогической поддержки;
- активное участие в педагогических конкурсах, мастер–классах, форумах и фестивалях, как очных, так и дистанционных, он-лайн мероприятиях;
- обобщение и диссеминация собственного педагогического опыта;
- использование ИКТ.

Индивидуальный образовательный маршрут- это структурированная программа действий педагога на некотором фиксированном этапе работы; это замыслы педагога относительно его собственного продвижения в образовании, оформленные и упорядоченные им, готовые к реализации в педагогических технологиях и в педагогической деятельности.

Индивидуальная траектория развития профессиональной компетенции - это персональный путь творческой реализации личностного потенциала каждого педагога в образовании, смысл, значение, цель и компоненты каждого последующего этапа осмыслены, обоснованы и логически взаимосвязаны.

Индивидуальная образовательная траектория педагога может включать такие аспекты как:

- вариативные учебные планы и образовательные программы, определяющие индивидуальный образовательный маршрут;
- специальные педагогические технологии;
- обучение на курсах повышения квалификации;
- обобщение и распространение опыта через методические объединения разных уровней по вопросам выбранной темы;
- посещение семинаров и открытых занятий в Центре, в организациях на уровне муниципалитета и т.д.;
- изучение мастер-классов разных уровней (муниципальных, региональных и иных);
- создание творческих групп;
- объединение в группы с коллегами со смежными темами (или ранее занимающимися изучением данного вопроса) – наставничество;
- СМИ, публикации, участие в телепередачах;
- участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня;
- самообразование.

## Индивидуальный образовательный маршрут

### 1. Общие сведения о педагоге:

ФИО педагога	
Образование	
Стаж педагогической работы	
Квалификационная категория	
Курсы повышения квалификации	

### 2. Цель и задачи профессионального развития:

---

---

---

---

### 3. Диагностика, оценка и самооценка

---

---

---

---

### 4. Профессиональное развитие:

Формы профессионального развития	Предметные компетенции (направление преподавания)	Общепедагогические компетенции	Специальные компетенции	Результат
Курсы переподготовки и повышения квалификации				
Краткосрочные семинары				
Мероприятия с участием разных субъектов				

Индивидуальные и групповые стажировки педагогов в других образовательных организациях				
Участие в ММО				
Участие в конкурсах профессионального мастерства				
Самообразование				
Дистанционное обучение				
Обобщение и распространение профессионального опыта работы				
Работа в творческих группах				
Другие формы повышения квалификации				

## 5. Рефлексия (достигнутый результат)

---



---



---



---



---

Индивидуальный образовательный маршрут педагога – это целенаправленная проектируемая дифференцированная образовательная программа, обеспечивающая позиции субъекта выбора, разработки и реализации личной программы развития при осуществлении методического сопровождения его профессионального развития.

Цель – развитие профессиональной компетентности педагога.

Характерным для индивидуального образовательного маршрута является то, что в нём полнее отражаются личные образовательные потребности педагога, большее место отводится самообразованию и овладению новыми профессиональными компетенциями.

В индивидуальном образовательном маршруте отражаются четыре основных направления деятельности по развитию профессиональной компетентности педагогов:

- Нормативно-правовое
- Научно-методическое
- Психолого-педагогическое
- Организационно-методическое

Согласно обозначенным направлениям определяются цели, содержание, формы, методы работы педагога по развитию профессиональной компетентности на текущий учебный год.

Повышение квалификации в системе непрерывного профессионального образования реализуется через обучение на курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовки в условиях функционирования муниципальной и региональной системы повышения квалификации педагогических и руководящих работников образовательных организаций.

Система переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров является главным источником получения педагогами и управленцами новой информации, новых знаний и новых умений. В Центре сложилась целостная система повышения квалификации, схематически её можно представить следующим образом:



Для обучения работников Центр сотрудничает с:

- МУ ДПО «Информационно-образовательный центр» г. Рыбинска (КПК, семинары);
- ГАУ ДПО ЯО «Институт развития образования» (КПК, семинары);
- ГОАУ ДО ЯО «Центр детей и юношества» (стажерские площадки);

- различные организации по обучению сотрудников (участие в вебинарах, семинарах, круглых столах, мастер-классах и т.п.)

Деятельность педагога в профессиональном сообществе осуществляется через руководство или участие в работе муниципального методического объединения педагогов дополнительного образования городского округа город Рыбинск, творческих группах по созданию муниципальных программ развития, по разработке необходимых документов, проектов, программ на уровне организации, и др., а также работу в региональных и федеральных профессиональных сообществах (при наличии).

Участие в методической работе может осуществляться как через традиционные формы развития профессиональной компетентности, так и через технологии развития профессиональной компетентности с использованием активных методов обучения. Взаимообучение и развитие профессиональной компетентности педагогических работников может происходить через различные формы презентаций инновационного педагогического опыта (открытые уроки, мастер-классы, презентации на заседаниях муниципальных методических объединений и семинарах, проектную деятельность, участие в создании банка научно-методических разработок и т. п.).

Обмен опытом несомненно важная часть в повышении квалификации педагогических работников. Как сильную сторону в организации обмена опытом работы педагогического коллектива можно отметить проведение мастер-классов, которые в последние годы стали традиционными.

Одним из эффективных форм проверки профессиональной компетентности педагогов является аттестация. В Центре она из нормативно-правовой формы стала формой профессионально-личностного совершенствования педагогов, стимулом для творчества и инициативы, повышения результативности педагогической деятельности. Педагоги, прошедшие аттестацию, постоянно поддерживают уровень своей компетентности и мастерства.

Самообразование педагога реализуется через работу с научной и методической литературой, посещение и взаимопосещение открытых занятий, самодиагностику, самостоятельное освоение инновационных образовательных технологий, разработку проекта и т. д. Занимающийся самообразованием педагог должен иметь возможность получить необходимую помощь и поддержку у консультантов-специалистов (методист)

и консультантов-универсалов (научный руководитель, сотрудники вузов, организаций системы повышения квалификации).

### Алгоритм разработки и реализации ИОМ



Таким образом, алгоритм разработки ИОМ педагога предусматривает:

1 этап. Диагностика, оценка и самооценка своего профессионализма, мастерства (личностные качества; профессиональная компетентность: умение ставить цели, определять задачи педагогической деятельности, осуществлять отбор адекватного содержания образования и средств его реализации, осуществлять контроль и оценку полученных результатов). На этом этапе происходит самоопределение педагога на основе данных диагностического исследования, определение направления работы (по желанию педагога или по заказу организации, в которой он работает); подбор и изучение ресурсов по выбранному направлению работы.

Примеры диагностик:

- диагностика мотивационной структуры личности (автор В.Э. Мильман). Методика позволяет выявлять некоторые устойчивые тенденции личности: общую и творческую активность, стремление к общению, обеспечению комфорта и социального статуса и др. На основе всех ответов можно составить суждение о рабочей (деловой) и общежитейской направленности личности;

- личностный опросник на готовность к переменам, методика особенно эффективна при рассмотрении стрессовых ситуаций, возникающих в связи с

инновациями, поскольку никому не удастся полностью справиться с переменами.

2 этап. Составление маршрута профессионального развития, включающего в себя образовательные траектории, условия для осуществления выбранного направления в педагогической деятельности (курсы повышения квалификации; посещение семинаров и открытых занятий в Центре; в организациях муниципалитета и т. д.; изучение мастер-классов в Интернет-ресурсах; консультации методистов своего ОО, методических центров; создание творческих групп или объединение в группы с коллегами со смежными темами; наставничество; дистанционное обучение, деловые игры, решение кейсов).

3 этап. Для реализации индивидуального образовательного маршрута создается открытое образовательное пространство, где осуществляется профессиональное взаимодействие, рефлексия и коррекция собственной деятельности.

Показателями открытого образовательного пространства являются:

- многообразие и вариативность образовательных предложений (форм методической поддержки, содержания образования, педагогических технологий и т. д.);

- возможности реализации образовательных предложений в качестве ресурсов для построения индивидуального образовательного маршрута.

4 этап. Рефлексивный анализ реализации индивидуального образовательного маршрута, представление результатов: как разработанных материалов, так и сформированных личностно-профессиональных компетентностей. Рефлексивный анализ целесообразно проводить два раза в год, предусматривая своевременную коррекцию. Предметом рефлексии становится деятельность педагога по реализации индивидуального образовательного маршрута.

Алгоритм отличается универсальностью, поэтому начать работу по его составлению можно с любого этапа.

Результативность реализации индивидуального образовательного маршрута педагога может составить основу для раздела «Достижения» личного портфолио педагога, также может быть отражена в портфолио образовательной организации, в которой работает педагог.

Повышение профессиональной компетентности педагога несомненно связано с повышением качества образования. Профессионально-компетентный педагог умело передаёт те знания, умения и навыки

обучающимся, которые помогут им в дальнейшей самостоятельной профессиональной деятельности, помогут стать достойными людьми, воспитать человека, гражданина, способного самостоятельно развиваться и самосовершенствоваться.

Таким образом, главное в работе с педагогическими кадрами – оказание реальной, действенной и своевременной помощи педагогам в развитии их мастерства, как сплава профессиональных знаний и умений, необходимых для современного педагога, его свойств, развития, качеств личности.