



**Проект профессионального развития
преподавателя**

Ушияровой Ляйсан Сагитовны

Преподавателя истории и основ философии

«Педагог будущего в системе СПО»

ГБПОУ Благовещенский многопрофильный профессиональный колледж

Пояснительная записка.

Башкортостан – один из крупнейших индустриальных центров Российской Федерации, в котором успешно функционируют металлургический, машиностроительный комплексы и другие виды производств. В рамках Стратегии социально-экономического развития на период до 2030 года на территории Благовещенского района установлен особый правовой режим – ТОСЭР (территория опережающего социально-экономического развития). Работодателям необходимы компетентные кадры, способные к эффективному решению стоящих перед ними задач.

Благовещенский многопрофильный профессиональный колледж (БМПК) – единственная профессиональная образовательная организация города, которая готовит специалистов по ППССЗ и ППКРС, в том числе по профессиям, входящих в ТОП-50, Топ-Регион.

Цель Программы развития Благовещенского многопрофильного профессионального колледжа является - создание условий, обеспечивающих качественную подготовку специалистов в соответствии с требованиями рынка труда, особенностями развития региона, современной техники и технологий.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

1. Повышение профессионального мастерства педагогических и руководящих кадров.
2. Развитие взаимодействия с социальными партнерами колледжа.
3. Развитие современной инфраструктуры подготовки высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров в соответствии с современными стандартами и передовыми технологиями.
4. Развитие движения «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia).
5. Создание доступной среды для обучения людей с ограниченными возможностями здоровья.
6. Развитие воспитательного пространства и социально-психологической поддержки участников образовательного процесса, создание системы сопровождения.

Основная часть

Качество получаемого образования, во многом зависит, от профессионализма и компетентности педагога. Программа развития колледжа ориентирована на весь педагогический коллектив, на совершенствование и развитие как своей профессиональной деятельности, так и развитие учреждения, а следовательно, и системы образования в целом.

Актуальность проекта обусловлена быстротой изменений, происходящих в обществе, связанных с процессами глобализации, интенсивным ростом технологизации и информатизации жизни людей. Трансформация образования требует качественного изменения педагогов, попавших в новые условия.

Особую актуальность приобретает, на наш взгляд, постановка проблемы:

Кто он? Педагог будущего в системе СПО.

Чтобы нынешний преподаватель стал другим, более современным, чтобы осознал необходимость непрерывного самосовершенствования, овладения новыми технологиями и компетенциями, ему нужно помочь. Заставить педагога стать лучше, работать профессиональнее и эффективнее нельзя, зато мотивировать и помочь можно и нужно.

Цель проекта: создать «точки роста» для профессионального и карьерного лифта педагога БМПК

Задачи проекта:

- проанализировать кадровый состав БМПК;
- определить основные показатели проекта;
- запланировать мероприятия по реализации проекта;
- выделить возможные риски;
- наметить ожидаемые результаты

Сроки реализации проекта: 2019-2021 гг

Профессиональный рост педагогических работников - одна из приоритетных задач федерального проекта "Учитель будущего" национального проекта "Образование". Субъектами федерального проекта являются все участники образовательных отношений, в связи, с чем ключевой идеей проекта становится создание в образовательной среде "точек роста" для профессионального и карьерного "лифта" педагогов, занятых в системе общего, среднего профессионального и дополнительного образования детей.

«Педагог будущего в системе СПО», должен обладать ключевыми и профессиональными компетенциями, владеть актуальными образовательными технологиями. Реформирование системы среднего профессионального и высшего

образования в направлении признания студента центральной фигурой учебного процесса с одновременным развитием его познавательной активности является сегодня обоснованной необходимостью педагогики. Данный процесс предусматривает перестройку процесса обучения, конечной целью которого должны стать максимальное раскрытие индивидуальных возможностей и саморазвитие личности каждого студента.

Цель проекта	Цель проекта – создание в инновационной образовательной среде «точек роста» для профессионального и карьерного лифта педагогов, занятых в системе среднего профессионального образования.					
Показатели проекта и их значения по годам	Показатель	Тип показателя	Базовое значение	Период, год		
				2019	2020	2021
	Доля учителей ПОО, вовлеченных в систему профессионального роста педагогических работников: построение индивидуальных маршрутов обучения, наставничество, «горизонтальное обучение», включение в конкурсное профессиональное движение.	основной	10%	20 %	30 %	40 %
Доля педагогических работников, прошедших добровольную независимую оценку профессиональной квалификации	основной	10%	20 %	30 %	40 %	

Проект ставит перед собой серьезные цели и направлен на достижение весомых результатов.

Ожидаемые результаты:

1. Непрерывное повышение квалификационного уровня, мастерства, внедрение новых форматов обучения (повышение качества общего образования).
2. Возможность для объективной оценки уровня профессионального мастерства и результатов педагогической деятельности.
3. Формование современных компетенций педагогов.
4. Повышение престижа и имиджа профессии педагога, привлечение в систему образования молодых педагогов, их сопровождение и поддержка (наставничество).
5. Создание в образовательной среде точек роста для профессионального и карьерного роста, формирование кадрового резерва.

6. Сплочение педагогического сообщества через новые точки роста и места для общения.

Современная система образования, как и все информационное общество в целом, претерпевает существенные качественные изменения, обусловленные развитием различных интерактивных технологий и их возрастающим влиянием на все сферы деятельности человека

Безусловно, существуют определенные риски, касающиеся сроков реализации некоторых проектных мероприятий, а также необходимости поиска дополнительных ресурсов (кадровых, интеллектуальных) для успешной реализации проекта.

Представители педагогической общественности могли постоянно развивать свои компетенции, изучать актуальные вопросы, ликвидировать любые профессиональные дефициты по индивидуальным образовательным маршрутам.

Риски

1. Стремительное устаревание существующих профессиональных знаний и необходимостью их постоянного совершенствования.
2. Недостаточная мотивация педагогов к участию в проекте. Сопротивление новациям.
3. Дефицит квалифицированных педагогических и управленческих кадров.
4. Необходимость модернизации материально-технической базы ПОО.
5. Временные риски (высокая загруженность руководящих и педагогических работников. В том числе отчётность и высокие нагрузки педагогов).
6. Несовершенство управления проектом

Для повышения профессионального мастерства педагогических и руководящих кадров предусмотрен перечень следующих мероприятий:

1. Повышение квалификации преподавателей и мастеров п/о, в том числе по профессиям и специальностям из перечня ТОП-50, ТОП-РЕГИОН;
2. Подготовка экспертов демонстрационного экзамена в составе ГИА по стандартам Ворлдскиллс;
3. Переход к эффективному контракту;
4. Участие мастеров п/о в республиканских конкурсах «Мастер года» «Преподаватель года»
5. Участие преподавателей и мастеров производственного обучения в конкурсах профессионального мастерства;
6. Аттестация педагогических работников;
7. Переход на профессиональный стандарт педагога профессионального образования;

Перечень шагов по реализации проекта и минимизации рисков

1. Создание комплексных программ привлечения и закрепления кадров (индивидуальные образовательные маршруты для педагогов, наставничество).
2. Внедрение профессиональных стандартов, новой системы аттестации и новой системы оплаты труда.
3. Активизация и обновление форматов конкурсного движения.
4. Комплекс мер материального и морального стимулирования.
5. Меры по профилактике профессионального выгорания.
6. Обучение региональных и муниципальных управленческих команд.
7. Улучшение межведомственного взаимодействия
8. Развитие сетевого взаимодействия

Мероприятия по реализации проекта:

1. Изучение литературы, связанной с внедрением профстандарта
2. Разработка методических материалов, обеспечивающих введение профстандарта и реализацию обновленного учебно-воспитательного процесса
3. Обобщение собственного опыта педагогической деятельности
4. Участие в системе методической работы
5. Обучение на курсах в системе повышения квалификации
6. Работа в составе рабочей группы проекта введения ФГОС

Предметник – это педагог, не трансляция знаний, а навигатор в предметной области. Обладающий глубинными знаниями, а главное, постоянно занимающийся научными исследованиями в профессиональной области. Главным качеством педагога по-прежнему останется способность ориентироваться в постоянно меняющемся мире.

– доступная методическая помощь педагогам с учетом их предметных профессиональных дефицитов на основе результатов оценочных процедур

– в колледже активно развивается конкурсное движение, охватывающее все категории педагогических работников;

– успешно реализуется сетевое взаимодействие с вузами, расположенными на территории республики

– методическое сопровождение молодых учителей в возрасте до 35 лет (наставничество)

– для обеспечения непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников;

– внедрения системы аттестации руководителей;

Проект «Педагог будущего» решает вопрос модернизации системы методической поддержки педагогов путем создания правовых, организационных и финансовых механизмов перехода на новые модели повышения квалификации, в том числе активно использующие дистанционные формы обучения.

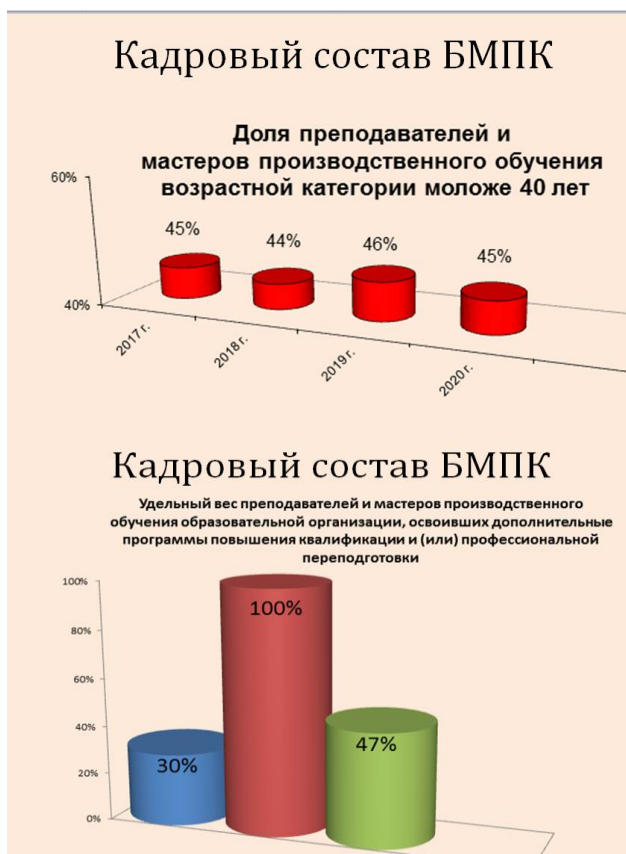
Одним из инструментов создаваемых механизмов становятся центры непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, функционирующие на принципиально иных способах организации и использующие программы повышения квалификации педагогов абсолютно нового содержания.

Центр оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов обеспечит создание единой информационной системы данных о профессиональных дефицитах педагогических работников, выявляемых в ходе аттестации и оценочных процедур по добровольной сертификации профессионального уровня.

Кадровый состав *ГБПОУ БМПК*

№ п/п	Показатель	Ед. изм.	Значение показателя		
			2017	2018	2019
1	Удельный вес преподавателей и мастеров производственного обучения, имеющих сертификат эксперта WorldSkills, в общей численности преподавателей и мастеров производственного обучения	%	0	5,41	5,41
2	Удельный вес преподавателей, мастеров производственного обучения из числа действующих работников профильных предприятий, организаций, трудоустроенных по совместительству в организации, осуществляющей образовательную деятельность, на не менее чем 25% ставки, в общей численности преподавателей и мастеров производственного обучения	%	0	0	2,01
3	Доля штатных преподавателей и мастеров производственного обучения с опытом работы на предприятиях и в организациях не менее 5 лет со сроком давности не более 3 лет в общей численности штатных преподавателей и мастеров производственного обучения	%	2,56	0	0
4	Удельный вес преподавателей и мастеров производственного обучения образовательной организации, освоивших дополнительные программы повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки за предыдущий учебный год, в общей численности преподавателей и мастеров производственного обучения образовательной организации	%	9,09	100	20,59
5	Удельный вес руководителей и педагогических работников образовательной организации, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам по	%	5,66	9,52	12,20

	вопросам подготовки кадров по 50 наиболее перспективным и востребованным профессиям и специальностям за предыдущий учебный год, в общей численности руководителей и педагогических работников образовательной организации				
6	Доля преподавателей и мастеров производственного обучения возрастной категории моложе 40 лет	%	45,45	43,24	45,95
7	Доля штатных работников в общей численности преподавателей и мастеров производственного обучения	%	90,91	94,59	91,89
8	Средний возраст руководящих работников образовательной организации	лет		44	47
9	Средний возраст педагогических работников образовательной организации	лет		43	45,91



Этот кадровый ресурс должен быть способен не только психологически подготовить современного учителя к будущим переменам, но и научить его стать модератором, разработчиком образовательных траекторий, тьютором, организатором проектного обучения, координатором образовательной онлайн-платформы, ментором стартапов, игромастером, игропедагогом, тренером по майнд-фитнесу, разработчиком инструментов обучения состояниям сознания.

«Образование как единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, являющийся общественно значимым благом и осуществляемый в интересах человека, семьи, общества и государства, а также совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности и компетенции определенных объема и сложности в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого, физического и (или) профессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов» (ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 2).

Обогащение новыми формами и методами организации образовательного процесса на основе духовно-нравственных ценностей отечественной культуры будет способствовать эффективному движению к портрету выпускника колледжа, определяемому государственными образовательными стандартами.

SWOT-анализ

1. SWOT-анализ профессиональных компетенций педагога

Сильная сторона	Слабая сторона
Высшее образование	Отсутствие педагогического образования
Разработка и реализация программ учебных дисциплин в рамках основной профессиональной образовательной программы	Владение психолого-педагогическими технологиями необходимыми для работы с различными обучающимися: дети с ОВЗ,
Планирование и проведение учебных занятий	Владение специальными методиками, позволяющими проводить коррекционно- развивающую работу
Умение объективно оценивать знания студентов, используя разные формы и методы контроля	Умение разрабатывать и реализовывать индивидуальные программы развития с учётом личностных и возрастных особенностей обучающихся.
Умение использовать специальные подходы к обучению, для того чтобы включить в образовательный процесс всех студентов, в том числе студентов с ограниченными возможностями	Способность в ходе наблюдения выявлять разнообразные проблемы детей, связанные с особенностями их развития
Формирование конкретных знаний, умений и навыков в области истории, философии	Владение приёмами психодиагностики личностных

	характеристик и возрастных особенностей обучающихся, осуществление совместно с психологом мониторинга личностных характеристик ребёнка.
Формирование навыков, связанных с информационно-коммуникационными технологиями	
Определение и принятие четких правил поведения обучающимися в соответствии с уставом образовательной организации и правилами внутреннего распорядка образовательной организации	
Использование в работе с детьми информационных ресурсов, в том числе ресурсов дистанционного обучения, помощь детям в освоении и самостоятельном использовании этих ресурсов	
Владение формами и методами воспитательной работы, используя их как на уроке, так и во внеклассной работе	
Умение общаться с детьми. Признавая их достоинство, понимая и принимая их	
Умение формировать и развивать универсальные учебные действия, образцы и ценности социального поведения, навыки поведения в мире виртуальной реальности и социальных сетях, навыки поликультурного общения и толерантность, ключевые компетенции	
Умение эффективно регулировать поведение обучающихся для обеспечения безопасной образовательной среды.	
Умение эффективно управлять группой с целью вовлечения студентов в процесс обучения и воспитания, мотивируя	

их учебно-познавательную деятельность	
Умение строить воспитательную деятельность с учётом культурных различий детей, половозрастных и индивидуальных особенностей.	
Возможности	Угрозы
Участие в открытых уроках, мастер – классах, семинарах, конференциях.	Снижение интереса обучающихся к учебно – познавательной деятельности
Прохождение курсов профессиональной переподготовки	Стремительное развитие информационно-коммуникационных технологий
Повышение квалификации по дополнительным профессиональным программам	Негативное влияние средств массовой информации
Online – обучение	

Заключение

SWOT – анализ – это прекрасный способ нащупать точку отсчета и изучить себя. Он позволяет посмотреть правде в глаза, пусть иногда и неприятной. SWOT дает возможность фокусироваться на сильных сторонах, минимизировать слабые, избегать угроз и пользоваться представившимися возможностями.

По итогам SWOT – анализа выявлены проблемы в работе с одарёнными детьми, детьми с ОВЗ. На низком уровне владение приёмами психодиагностики личностных характеристик и возрастных особенностей обучающихся.

Для устранения слабых сторон необходимо профессиональное саморазвитие, в результате чего развиваются навыки исследовательской деятельности, которые затем интегрируются в педагогическую деятельность.

Таким образом, организационные и содержательные преобразования в системе профессионального сопровождения педагогов в рамках проекта «Педагог будущего в системе СПО» создают уникальную возможность для педагогов повышать свое мастерство по индивидуальным маршрутам, совершенствовать не только профессиональные и методические компетенции, но и развивать soft- и digital-компетенции, быть интересными и авторитетными для детей информационного поколения.

Развитие профессиональной компетентности это динамичный процесс усвоения и модернизации профессионального опыта, ведущий к развитию индивидуальных профессиональных качеств, накоплению профессионального опыта, предполагающий непрерывное развитие и самосовершенствование.

Педагог будущего — это прогрессивный и современный человек, ведь упомянутые черты и навыки должны быть свойственны каждому из нас уже сегодня. Знающий, креативный, открытый, целеустремленный, заинтересованный в том, чтобы овладеть компетенциями, соответствующими профилю Педагога будущего.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Паспорт национального проекта «Образование» федерального проекта «Молодые профессионалы» <https://edu.gov.ru/national-project>
2. Программа модернизации образовательных организаций, реализующих программы СПО, в целях устранения дефицита квалифицированных рабочих кадров. - 2018 <https://rkadr.miccedu.ru>
3. «Атлас новых профессий» <https://skolkovo.ru>
4. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» <https://www.garant.ru>