

На слайде представлен **общий вид карты профессионально-личностного роста педагога**, далее ее содержание будет рассмотрено **подробнее**. Своевременность и необходимость создания данного инструмента обусловлено тенденциями развития современной образовательной системы, предъявляющей все большие требования к повышению степени эффективности управления образовательной организацией, в том числе к управлению развитием кадрового потенциала.

Для достижения максимально высоких образовательных результатов важно, чтобы у педагога была возможность постоянно самосовершенствоваться, а у администрации – возможность объективно оценить результативность и эффективность деятельности каждого из сотрудников и создать условия для их профессионального роста.

При внедрении в практику карты профессионально-личностного роста педагога отсутствует дефицит каких-либо ресурсов, поскольку не требуются специально обученные кадры, финансовые затраты, а сам механизм внедрения карты не противоречит нормативно-правовым документам.

На основе карты нами **создана гугл-форма**, которая позволяет не только отследить динамику развития профессионально-личностных качеств каждого из педагогов, выявить проблемы, существующие у данного педагога и наметить формы и методы работы с ним для его профессионально-личностного развития, но и управлять процессом развития кадрового потенциала образовательной организации в целом.

Карта профессионально-личностного роста педагога состоит из четырех разделов:

- **Первый раздел - это “Общие сведения об учителе”.** Включает, помимо основных сведений об учителе, ещё сведения об аттестации.

- **Второй раздел называется: “Актуальное пространство профессионально-личностного развития учителя”.** В этом разделе прослеживается динамика результатов обучения за три учебных года: предыдущий, настоящий и планируемые учителем перспективы на будущий учебный год. А также организована диагностика профессиональной деятельности учителя в соответствии с требованиями Профессионального стандарта. То есть выявляются: профессиональные дефициты по видам профессиональных компетенций; индивидуальные профессиональные затруднения по работе с учащимися и родителями; систематизируются достижения педагога в профессиональной деятельности. Каждый раздел подразумевает индивидуальные выводы педагога по эффективности его работы.

- **Третий раздел - способствует проектированию будущей деятельности по профессиональному развитию с целью устранения профессиональных дефицитов по видам профессиональных компетенций (также четырьмя) и преодолению индивидуальных профессиональных затруднений. Выбор способа и определение ресурсов.**

- **И последний четвертый раздел - “Личностно значимое направление профессионального развития учителя”, в котором каждый**

учитель осуществляет целеполагание и определяет собственную модель своей траектории профессионального развития.

По каждому из критериев, представленных в карте, определены ключевые показатели эффективности и продифференцированы значения показателей по периодам или по профессиональным компетентностям.

По ходу заполнения Google-формы каждым учителем, автоматически формируются **диаграммы**, показывающие, например, профессиональные дефициты по одной или нескольким компетенциям; коллективные профессиональные затруднения, что способствует более адресному и эффективному подбору соответствующих способов устранения текущих профессиональных затруднений в педагогическом коллективе. А также становится наглядно видно: по какой теме, в каких формах и какой процент педагогического коллектива проявляет готовность транслировать свой собственный опыт: в форме проведения открытых уроков, посредством выступлений на различных уровнях, публикаций и в других формах, например, в форме наставничества. Что позволяет более качественно спланировать систему методической поддержки и работы в целом в течение учебного года.

Все ответы учителей отображаются в сводной **электронной таблице**, также автоматически сформированной по итогам заполнения карт профессионального развития. Это дает возможность курирующему заместителю отфильтровать необходимые для организации дальнейшей методической работы данные.

Например:

- Количество педагогов, планирующих аттестацию в настоящем или следующем годах.
- **Автоматически вычислить среднее арифметическое значение качества обучения в целом по предмету, по группе педагогов.**
- **Составить пофамильный список педагогов с профессиональными дефицитами, затруднениями или достижениями, а также планирующих курсы повышения квалификации по устранению соответствующих дефицитов или иные формы методической работы.**
- **Согласно перечню поставленных каждым учителем целей, появляется возможность выявить обобщенные задачи для педагогического коллектива на соответствующий период и прогнозировать дальнейшее развитие методической работы в образовательной организации и вне её.**
- А также есть возможность сопоставить результаты самоанализа педагога с результатами экспертной оценки и в ходе индивидуального собеседования с педагогом постараться совместно выстроить индивидуальную траекторию его дальнейшего развития.

Для снижения конфликтности в коллективе при анализе полученных сводных данных:

1. Рекомендуется не демонстрировать личные карты педагогов публично, а использовать обобщенные данные по коллективу.
2. Публично рекомендуется озвучивать положительный результат работы, а слабые стороны обсуждать в индивидуальной работе с педагогами или использовать в работе школьных методических объединений.
3. Рекомендуется корректировать карту совместно с представителями администрации образовательной организации.
4. Рекомендуется использовать карту профессионально-личностного роста как основу для материального стимулирования и в период подготовки к аттестации.
5. Рекомендуется корректное обсуждение результатов при групповой работе.

При учете данных рисков и своевременной их коррекции, а также усилении индивидуальной и дифференцированной работы с педагогом путем определения стратегии взаимодействия и планирования его карьеры, реализация проекта возможна практически в каждом образовательном учреждении и непременно будет вести **к развитию отдельного педагога и коллектива в целом.**