



**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА «КЫЗЫЛСКИЙ КОЖУУН»
РЕСПУБЛИКИ ТЫВА**

**МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ
ПЕДАГОГА В РАЗРАБОТКЕ И РЕАЛИЗАЦИИ
ИНДИВИДУАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
МАРШРУТА**

Методические рекомендации

ММС Кызылского кожууна

**МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ
ПЕДАГОГА В РАЗРАБОТКЕ И РЕАЛИЗАЦИИ
ИНДИВИДУАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
МАРШРУТА**

Методические рекомендации

*Авторы: ММС Кызылского кожууна, методисты и руководители
МУМО*

Методическое сопровождение педагога в разработке и реализации индивидуального образовательного маршрута: методические рекомендации

ББК

В методических рекомендациях предложена общая система сопровождения профессиональной деятельности педагогического работника в межкурсовой период, представлены этапы научно-методического сопровождения профессионального развития педагога, алгоритм его реализации, описаны отдельные действия по составлению и реализации индивидуального образовательного маршрута.

Индивидуальный образовательный маршрут представляется как средство персонализации профессионального развития педагога.

Издание адресовано менеджерам образовательных программ и тьюторам, методистам муниципальных методических служб, методистам, педагогам-наставникам, руководителям, методистам общеобразовательных организаций, педагогам, разрабатывающим и реализующим собственный индивидуальный образовательный маршрут.

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие	5
Индивидуальный образовательный маршрут – персональный путь творческой реализации профессионального и личностного потенциала учителя	7
Методическое сопровождение педагога в процессе разработки и реализации индивидуального образовательного маршрута	18
Приложение №1 Технология построения индивидуального образовательного маршрута профессионального роста педагога в региональной системе методической работы	22
Приложение №2 Алгоритм построения индивидуального образовательного маршрута профессионального роста педагога в региональной системе методической работы	26
Приложение №3 Макет индивидуального образовательного маршрута педагога	29

Приложение №4 Личная карта профессионального роста педагога, руководителя	37
Приложение №5 Положение о порядке и формах диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Кызылского кожууна с возможностью получения индивидуального плана	40
Приложение №6 Положение об индивидуальном образовательном маршруте педагога в образовательной организации (примерное)	49
Приложение №7 Инструкция по составлению индивидуального образовательного маршрута педагогического работника	55

Предисловие

Современный этап развития методической службы российского образования ориентирован на разработку эффективных стратегий повышения качества и результатов образовательной деятельности. Но качество системы образования не может быть выше качества работающих в ней учителей.

Нельзя не признать, что многие реформы в образовании не оправдали надежд и не привели к ожидаемым улучшениям, потому что не оказали достаточного воздействия на учителя. Уровень профессиональной компетентности педагога является решающим при достижении планируемых образовательных результатов.

Методическими службами всех уровней Единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогов ведется активный поиск новых возможностей для обеспечения непрерывного развития педагога, способного сохранять растущую потребность в новом знании, пластично перестраиваться, творчески решая возникающие проблемы обновляемого образования.

Сегодня для всего педагогического сообщества важны сформированная мотивация и усилия в преодолении собственных профессиональных барьеров и затруднений, уход от устоявшихся стереотипов педагогической деятельности, овладение новыми, передовыми технологиями и способами профессиональной самореализации и самоактуализации, приобретение способностей к самообучению, самоорганизации и саморазвитию.

Одной из стратегий перевода педагогов в новую профессиональную позицию, создания условий для осознания и принятия новых профессиональных смыслов всё активнее признаётся формат индивидуального образовательного маршрута педагога.

Индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ) – персональный путь творческой реализации профессионального и личностного потенциала учителя. Данная стратегия позволяет преодолевать консерватизм, неподвижность образования педагога и обеспечивает сферу образования востребованными специалистами.

Логика пособия определяется комплексом последовательных мер осуществления методического сопровождения, оказания адресной помощи педагогам при составлении и реализации индивидуальных образовательных маршрутов.

В методических рекомендациях раскрывается сущность и смысл индивидуального образовательного маршрута как средства персонализации профессионального развития педагогов, раскрываются ключевые понятия, осмысление которых важно для успешности разработки, реализации и сопровождения ИОМ.

Приложения содержат материалы, полезные в построении процесса методического сопровождения педагогов при составлении и реализации индивидуальных образовательных маршрутов для регионального, муниципального, институционального уровней Единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогов.

- 1. Индивидуальный образовательный маршрут – персональный путь творческой реализации профессионального и личностного потенциала учителя.** **про-
учи-**



Что такое индивидуальный образовательный маршрут педагога?

Современное образование ориентировано на оптимизацию внутренней активности педагога в его профессиональном развитии. Педагог должен овладеть навыком самооценки, знанием своих сильных сторон, умением определять профессиональные затруднения, находить варианты их разрешения.

Ведущим путем, способствующим реализации индивидуальных профессиональных потребностей и профессиональных дефицитов, является индивидуальный образовательный маршрут. Индивидуализация и персонализация становятся ведущими трендами современного образования.

Индивидуализация – центральный вектор проводимых реформ российского образования, последовательно отражаемый в основополагающих документах – в Национальной доктрине образования Российской Федерации, в Государственной программе Российской Федерации «Развитие образования» на 2018–2025 гг., Национальном проекте «Образование» и его федеральных проектах, Федеральных государственных образовательных стандартах общего образования, профессиональных стандартах педагогов.

Индивидуализация/персонализация требуется не только обучающимся, но и педагогам, во-первых, потому, что, работая с уникальными образовательными ситуациями, они нуждаются в освоении эффективных современных методик; во-вторых, потому, что для построения индивидуального подхода к ученику важно освоить данный подход в режиме решения собственных образовательных задач.

Индивидуальный образовательный маршрут (далее – ИОМ) педагога должен исходить из запросов педагога, его профессиональных дефицитов и обеспечиваться ресурсами региона и муниципалитета, образовательной организации – как организационно-управленческими, так и методическими. Образовательный запрос педагогического работника может возникать не только на основе диагностики/самодиагностики профессиональных дефицитов, но и из принятия персональной ответственности за решение задач предстоящей деятельности.

Индивидуальный образовательный маршрут педагога – это документ, фиксирующий содержание непрерывного профессионального образования в выбранном формате и в установленный разработчиком

период. Посредством индивидуального образовательного маршрута реализуется право на выбор траектории повышения профессионального мастерства, которая разрабатывается педагогом самостоятельно.

Таким образом, индивидуальный образовательный маршрут педагога – это замыслы педагога относительно его собственного продвижения в образовании, оформленные и упорядоченные им, готовые к реализации в педагогической деятельности.

 *Каков алгоритм работы с индивидуальным образовательным маршрутом?*

Индивидуальная траектория профессионального роста (персональный путь творческой реализации личностного потенциала педагога) осуществляется через:

- I. Диагностико-аналитический этап (комплексная оценка уровня профессиональной компетентности).

Предназначением диагностико-аналитического этапа сопровождения роста профессиональной деятельности педагога является выявление проблем в его профессиональной деятельности и актуализация его образовательных потребностей. Средством реализации данного предназначения является методическое наблюдение, рефлексивный анализ учебных занятий, анализ результатов диагностических работ. На данном этапе важно, с одной стороны, осуществлять проблематизацию профессиональной деятельности педагога, выводя его на осознание проблем его практики, с другой – формировать его мотивацию к совершенствованию собственных профессиональных компетенций и соответственно собственной профессиональной деятельности. Данная работа организуется непосредственно на рабочем месте педагога в образовательной организации и методическую позицию при этом занимает заместитель руководителя или руководитель методического объединения (кафедры).

- II. Содержательно-технологический/проектировочный этап.
 1. Саморазвитие (профессиональные, психолого-педагогические, методические, информационные, коммуникативные, личностные компетентности) через курсы повышения квалификации, стажировки, семинары, реализацию самообразовательных программ, программы профессиональной переподготовки и др.).

Проектировочный этап предназначен для составления индивидуальной образовательной программы педагога на основе выявленных проблем.

Индивидуальная образовательная программа содержит образовательные задачи, способы их реализации, процедуры проверки или самопроверки освоенного содержания. Оформление образовательных задач педагогом происходит во взаимодействии с методистом на уровне образовательной организации. В основу такого взаимодействия положена рефлексия.

Работа по пониманию оснований проблем позволяет педагогу осознать свои образовательные потребности и на основании этого оформить образовательные задачи и обсудить примерный перечень действий по их реализации. Методист при этом проводит экспертное консультирование посредством групповых и индивидуальных бесед, семинаров-практикумов. Данные формы взаимодействия педагога и методиста являются необходимыми, но не всегда достаточными и поэтому дополняются при необходимости тренингами, мозговыми штурмами и другими продуктивными формами работы. Для понимания возможностей реализации образовательных задач педагогу необходима ресурсная карта, с помощью которой он может определиться со способами реализации задач, возможных коопераций при реализации собственных образовательных задач с другими.

Ресурсная карта включает информационные ресурсы (в том числе цифровые, ресурсы профессиональных сообществ), коммуникативные (форматы, где организована коммуникация по той или иной проблеме), деятельностные (форматы осуществления проб, освоения определенных действий), социально-общественные (форматы неформального образования). В ресурсную карту также вносятся собственные ресурсы педагогов для того, чтобы при необходимости можно было организовать горизонтальное обучение.

2. Система профессиональной поддержки, осуществляемая ТИРО и ПК, ЦНППМ ТИРО (курсы, стажировки, семинары, вебинары, образовательные туры, мастер-классы и др.).
3. Методическое сопровождение через корпоративную развивающую педагогическую образовательную среду (методическую работу образовательной организации), персонифицированную деятельность муниципальных методических служб, районных методических объединений, регионального методиста, наставничество.

Этап реализации индивидуальной образовательной программы направлен на создание образовательного пространства для педагога,

организацию площадок разного типа, где осуществляется взаимодействие, профессиональная коммуникация педагога с коллегами, организуется практическая деятельность. Этот этап фиксирован по времени и реализуется на муниципальном уровне, так как ресурсов для реализации индивидуальных образовательных программ педагогов на уровне образовательной организации недостаточно. На данном этапе могут формироваться разные типы групп (проблемные, творческие, проектные и т.п.) в зависимости от того, в каком содержании образования и способах работы нуждаются педагоги. По формам это могут быть круглые столы по обсуждению проблем, стажировки, коуч-сессии, тренинги, фасилитационные сессии, индивидуальные и групповые консультации. Методист при этом актуализирует образовательные задачи, предлагает варианты их решения, организует взаимодействия педагогов.

III. Оценочно-рефлексивный этап: анализ достигнутых результатов, постановка целей и задач на следующий этап (если есть необходимость), проведение итогового мероприятия.

Итоговые мероприятия, представление результатов реализации ИОМ может быть организовано в формате семинара для коллег, разработки и проведения мастер-класса, открытого учебного занятия, оформления рефлексивного отчета или методического продукта. Данный этап – это общественно-профессиональная оценка результатов обучения. В рамках рефлексивно-аналитического этапа осуществляется организация и проведение мероприятия по итогам реализации индивидуальных образовательных программ. Форматы проведения мероприятия могут быть разными: конференции, фасилитационные сессии и т.п. Предназначение данного этапа заключается в создании условий для рефлексии каждым участником содержания и способов его освоения, анализе результатов, понимании дальнейших действий по совершенствованию собственных профессиональных компетенций.

В деятельности по разработке и реализации ИОМ со стороны методиста по требуются специально организованные усилия, способствующие актуализации профессионально-личностного потенциала педагога:

- характеристика перспектив, анализ текущего состояния личностно-профессионального развития педагога с позиции предстоящей деятельности;

- расстановка акцентов на предстоящей успешности и ожидаемых достижениях;
- содействие в переходе к активному, инициативному характеру профессионального поведения педагога;
- помощь в освоении self-skills в сочетании с hard-skills и soft-skills.

Важно создавать условия, которые способствуют обеспечению активности педагогов и актуализации образовательного запроса:

- «отсутствие санкций» за обнаруженные дефициты компетентности;
- рефлексивные практикумы и практикумы по освоению способов самоактуализации;
- вовлечение педагогов в групповое принятие решений;
- оказание педагогам консультативной помощи со стороны методиста/наставника/тьютора.

Методист (муниципальной методической службы, наставник) призван выстроить перспективу деятельности по становлению профессиональных компетенций педагога и сформулировать ответ на вопросы:

- Кто позиционно может и должен этот процесс выстроить после освоения педагогами программ повышения квалификации?
- Каковым может быть содержание процесса сопровождения профессиональной деятельности педагога?
- Как должна быть выстроена методическая деятельность в условиях построения педагогом новой образовательной практики?



Каково содержание деятельности по построению и реализации индивидуального образовательного маршрута?

Индивидуальный образовательный маршрут – комплекс мероприятий (дорожная карта), включающий описание содержания, форм, технологий, темпа освоения педагогом необходимых знаний на определенный временной период с описанием ожидаемых результатов, условий выполнения запланированных действий, содержащий формы саморефлексии.

Индивидуальный образовательный маршрут педагога а) содержит перечень способов самообучения, самообразования и самореализации педагога, б) основывается на рефлексивных умениях по преодолению профессиональных дефицитов, выявленных в ходе оценочных процедур и самодиагностики компетенций, в) включает сформулированные на основе образовательных потребностей профессиональные запросы.

Сроки реализации индивидуального образовательного маршрута профессионального развития педагога могут варьироваться от одного года до пяти лет в зависимости от выявленных затруднений, конкретной ситуации в образовательной организации и локальных задач (например, подготовка к аттестации или подготовка к введению ФГОС, подготовке школьников к участию в олимпиадах и др.).

✓ *Что понимается под методическим сопровождением педагога при разработке и реализации ИОМ?*

Методическое сопровождение педагога – комплекс целенаправленных научно-методических и организационно-методических действий, осуществляемых в муниципальной образовательной системе специалистами муниципальной методической службы, региональными и муниципальными тьюторами/наставниками, региональными методистами.

Тьюторы и методисты выстраивают свою деятельность на принципах профессионального развития взрослых: практико-ориентированности, тренинговости, интерактивности, проективности.

Межкурсовое сопровождение профессиональной деятельности педагога имеет циклический характер и подлежит алгоритмизации. Алгоритм данного процесса включает этапы:

- 1) диагностический,
- 2) проектировочный,
- 3) ресурсообеспечивающий,
- 4) реализации индивидуального образовательного маршрута,
- 5) рефлексивно-аналитический.

✓ *Формы научно-методического сопровождения:*

- индивидуальные и групповые тьюторские консультации, семинары, вебинары по востребованной педагогами проблематике;
- проектная деятельность, письменные работы;
- тренинги;
- образовательные события;
- организация выездных школ/методических десантов, единых методических дней в образовательной организации;
- образовательный тур к учителям-мастерам;
- методический аудит;

- муниципальные конкурсы и др.



Деятельность педагога по реализации ИОМ:

- изучение литературы по теме самообразования;
- анализ и пополнение программно-методического обеспечения образовательного процесса;
- посещение методических мероприятий по актуальной для педагога тематике, участие в вебинарах;
- посещение уроков и других образовательных событий у коллег-педагогов школы, района, методического округа;
- обобщение собственного опыта педагогической деятельности;
- участие в системе методической работы образовательной организации;
- обучение на курсах в системе повышения квалификации;
- совместная деятельность с наставником;
- самоанализ продвижения в освоении образовательных и методических материалов по проблеме затруднения, профессионального интереса.

Продвижение по ИОМ фиксируется в карте ИОМ (таблица) по месяцам, четвертям с указанием того, что конкретно сделано по реализации каждого из направлений деятельности.



Формы самообразовательной деятельности учителя:

- изучение и обсуждение специальной психолого-педагогической, организационно-методической литературы;
- участие в тематических педагогических советах, методических семинарах и практикумах в образовательной организации;
- участие в научно-практических и методических конференциях, педагогических и методических чтениях;
- обобщение собственного опыта работы и представление его в различных формах;
- посещение теоретических семинаров по проблемам повышения качества образования и личностно-профессионального развития;
- обсуждение проблем самообразования и повышения качества образования на заседаниях методического совета, методических объединений учителей, в проблемных группах;
- работа в творческих мастерских учителей-исследователей;
- активное включение в совместную деятельность с наставником;

- проведение самоанализа деятельности за год, рефлексия своего опыта.

✓ *Формы представления результатов педагогической деятельности учителя, в том числе по завершению ИОМ:*

- серия открытых учебных занятий;
- разработанная методическая продукция (методические рекомендации, разработки уроков, статьи, доклады и др.);
- портфолио;
- творческий отчет;
- мастер-класс; творческая мастерская;
- педагогический проект;
- отчет о результатах (ходе) инновационной деятельности;
- участие в профессиональных конкурсах;
- презентация опыта работы по выявленной проблеме.

✓ *Актуальность и преимущества ИОМ:*

1. Для педагога:

- Наличие выполнимого, детально проработанного плана непрерывного самообразования.
- Наличие удобного инструментария для самоконтроля и отслеживания личных результатов, помогающего а) выстроить систему саморазвития и профессионального роста в межаттестационный период, б) способствующего быстрому оформлению документов в период аттестации, в) позволяющего сформировать и систематически пополнять свое профессиональное портфолио.
- Возможности независимой оценки своих профессиональных компетенций, самостоятельное определение дефицитов и перспектив роста.
- Расширение личного образовательного и профессионального пространства.
- Автор ИОМ разрабатывает лично-ценностную модель профессионального роста, соответствующую стратегиям государственной образовательной политики по обеспечению качества образования.

2. Для образовательной организации:

- Выстраивание эффективного взаимодействия с педагогами в рамках развития их профессионального роста и с учетом педагогического контекста организации.

- Систематизация и совершенствование мотивационных механизмов работы с педагогами, научно-методического сопровождения педагогов в образовательной организации.
- Наличие инструмента, позволяющего систематически пополнять портфолио образовательной организации.
- Повышение мотивации педагогов к саморазвитию и творчеству, совершенствование качества образовательного процесса.
- Повышение качества образовательных результатов обучающихся.

3. Для муниципального органа управления образования:

- Систематизация и совершенствование муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогов и управленческих кадров.
- Выстраивание эффективного взаимодействия с образовательными организациями по развитию профессионального роста педагогических кадров с учетом приоритетов развития муниципальной системы образования.
- Повышение мотивации педагогического сообщества на саморазвитие и инновационную деятельность.
- Поиск, разработка, освоение нового содержания, эффективных технологий образования, направленных на повышение возможностей и ресурсов образовательной среды, повышение качества общего образования.
- Повышение показателей деятельности органа управления образованием и муниципальной методической службы.

4. Для муниципальной методической службы:

Возможность сформулировать ответы на вопросы и реализовать по ним программы персонифицированного сопровождения педагогов:

- Как обустроить процесс становления профессиональных компетенций педагога одновременно с построением им новой образовательной практики на муниципальном уровне и уровне образовательной организации?
- Кто может и должен этот процесс обустроить после освоения педагогами программ повышения квалификации?
- Каковы сущностные характеристики процесса сопровождения профессиональной деятельности педагога или как должна быть выстроена методическая деятельность в условиях построения педагогом новой образовательной практики?

5. Для регионального учреждения дополнительного профессионального образования:

- Владение оперативными, объективными и достаточными сведениями об уровне сформированности профессиональных компетентностей педагогов и руководителей.
- Владение данными о состоянии аналитической и организационно-методической работы муниципальных методических служб по методическому сопровождению педагогических кадров.
- Изучение состояния внутрикорпоративной методической работы в образовательных организациях.
- Построение программ ДПО с ориентацией на профессиональные запросы и потребности педагогических кадров.
- Реализация персонифицированного подхода в ДПО.
- Дополнительное профессиональное образование оперативно реагирует на постоянные изменения в системе образования, обеспечивая формирование у педагога новых профессиональных компетенций.



Вывод:

Индивидуальный образовательный маршрут – один из оптимальных способов реализации персонифицированного (индивидуально-личностного) подхода в непрерывном образовании, позволяющий педагогу свободно конструировать свой профиль обучения и развития посредством индивидуального выбора за счет возможностей и ресурсов образовательной среды, в том числе модульной структуры учебного плана дополнительных профессиональных программ, а также ресурсов личностного продвижения в приращении и развитии профессиональных компетенций.

Важным результатом работы должно стать понимание, что образовательный запрос педагогического работника может возникать не только на основе диагностики/самодиагностики профессиональных дефицитов, но и из принятия персональной ответственности за решение задач предстоящей деятельности.

Каждый педагогический работник, включенный в разработку и реализацию ИОМ, должен научиться: 1) проектировать личностно-значимую систему самоорганизации и саморазвития; 2) самостоятельно планировать профессиональный рост с учетом собственных педагогических способностей, качеств и потенциальных возможностей; 3) опреде-

лять ближайшие и дальнейшие перспективы профессионального развития; 4) вести самостоятельно творческий поиск профессионально значимой информации; 5) использовать собственный опыт в качестве источника обучения; 6) анализировать эффективность ИОМ и при необходимости изменять его.

2. Методическое сопровождение педагога в процессе разработки и реализации индивидуального образовательного маршрута.

Под деятельностью, определяемой «сопровождение» понимается деятельность, направленная на разрешение противоречия между наличием проблемы в профессиональной деятельности педагога и неосознанностью оснований данной проблемы, а также отсутствием способов, средств у педагога самостоятельно ее разрешить. Сопровождение профессиональной деятельности педагога строится на основании компетентностного подхода: он позволяет обеспечить становление профессиональных компетенций педагога, решить проблемы его профессиональной деятельности. Отличительной особенностью процесса сопровождения является то, что он выстраивается всегда от сопровождаемого, от его потребностей, проблем его практики. Стратегической целью сопровождения является обретение сопровождаемым профессиональных компетенций, новых смыслов деятельности, позволяющих педагогу самостоятельно качественно осуществлять профессиональную деятельность. (с.22 Красноярск)

Региональный уровень

ЦНППМ как региональный координатор курирует весь процесс организации работ по составлению и сопровождению ИОМ:

- разрабатывает и обеспечивает реализацию модели научно-методического сопровождения педагога в процессе составления и реализации ИОМ;
- разрабатывает методические рекомендации по составлению и сопровождению ИОМ педагогических работников;
- проводит образовательные мероприятия для субъектов модели научно-методического сопровождения ИОМ (представителей ММС,

наставников, региональных методистов и заместителей руководителей образовательных организаций) по всему циклу реализации модели;

- осуществляет кураторское и тьюторское сопровождение представителей ММС, наставников, региональных методистов и заместителей руководителей образовательных организаций в процессе составления их ИОМ;
- консультирует участников реализации ИОМ.

Муниципальный уровень

Представители муниципальной методической службы, наставники, региональные методисты и заместители руководителей образовательных организаций организуют работу по составлению и сопровождению ИОМ на уровне муниципалитета и образовательной организации.

Представители ММС:

- обеспечивают реализацию модели научно-методического сопровождения педагога в процессе составления и реализации ИОМ;
- проводят образовательные мероприятия для субъектов модели НМС ИОМ по всему циклу реализации модели;
- осуществляют кураторское и тьюторское сопровождение в процессе составления их ИОМ;
- осуществляют методическую поддержку при работе с педагогическими работниками муниципалитета/образовательной организации;
- консультируют региональных методистов, наставников, заместителей руководителей образовательных организаций по вопросам ИОМ и курируемых ими педагогических работников, осуществляет контроль качества составления ИОМ.

Заместители руководителей образовательных организаций:

- организуют работу по составлению и сопровождению ИОМ на уровне своей образовательной организации;
- обеспечивают реализацию модели научно-методического сопровождения педагога в процессе разработки и реализации ИОМ;
- проводят образовательные мероприятия для педагогических работников по всему циклу реализации модели;
- консультируют наставников по вопросам ИОМ, осуществляют контроль качества составления ИОМ.

БАНК РЕСУРСОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА

ФОРМАТЫ ОСВОЕНИЯ СОДЕРЖАНИЯ

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ДЕФИЦИТЫ и ЗАПАРΟΣЫ
на содержание профессионального развития

САМООБРАЗОВАНИЕ

КУРСЫ ПОВЫШЕНИЯ
КВАЛИФИКАЦИИ,
СЕМИНАРЫ, ВЕБИНАРЫ

КОНФЕРЕНЦИИ, ФОРУМЫ,
ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ЧТЕНИЯ,
ФЕСТИВАЛИ

УЧАСТИЕ В МЕТОДИЧЕСКИХ
МЕРОПРИЯТИЯХ ОБРАЗОВА-
ТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

ПРОЕКТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ
ПО ИЗУЧАЕМОЙ ПРОБЛЕМЕ

УЧАСТИЕ В ПРОФЕССИОНАЛЬ-
НЫХ КОНКУРСАХ и СООБЩЕ-
СТВАХ

ИНФОРМАЦИОННЫЙ

КОМПЕТЕНТНО-ДЕЯ-
ТЕЛЬНОСТНЫЙ

КОММУНИКАТИВНЫЙ

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ОБЩЕ-
СТВЕННЫЙ

- ✓ Курсы
- ✓ лекции
- ✓ семинары
- ✓ вебинары
- ✓ консультации
- ✓ тренинги
- ✓ мастер-классы
- ✓ практикумы
- ✓ творческие ма-
стерские
- ✓ стажировки
- ✓ клубы
- ✓ ассоциации
- ✓ самообразова-
ние
- ✓ участие в мето-
дической ра-
боте ОО

ИОМ

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ИОМ

ТЕХНОЛОГИЯ
построения индивидуального образовательного маршрута
профессионального роста педагога
в региональной системе методической работы

Уровень региональный Центр непрерывного повышения профессионального мастерства АЛГОРИТМ				
Деятельность педагога	Деятельность менеджера ЦНППМ ТИРОи ПК	Деятельность тьютора ЦНППМ ТИРОи ПК	Деятельность методиста РМА	Нормативное обеспечение
<p>Прохождение входной диагностики – независимой оценки профессиональных компетенций: предметных, методических, психолого-педагогических, коммуникативных в соответствии с трудовыми функциями профессионального стандарта «Педагог» и стратегическими направлениями развития образования.</p> <p>Получение на свою электронную почту письма с приглашением на платформу ИОМП и присвоенными учетными данными.</p> <p>Авторизация на платформе и получение доступа для прохождения рекомендованного индивидуального образовательного маршрута.</p> <p>Прохождение повторной диагностики по результатам реализации ИОМ.</p>	<p>Разработка и согласование тестовых материалов.</p> <p>Проведение тестирования.</p> <p>Анализ результатов тестирования.</p> <p>Выявление педагогов, имеющих профессиональные затруднения (дефициты) и проблемы (темы) затруднений.</p> <p>Создание Личного кабинета педагога на платформе ТИРО И ПК «Индивидуальный образовательный маршрут педагога» (ИОМП), регистрация его на платформе.</p> <p>Внесение результатов диагностирования в Личный кабинет педагога.</p> <p>Приглашение педагога к работе на платформе ИОМ.</p> <p>Рекомендация педагогу на платформе ИОМ оптимальной программы повышения квалификации по выявленным проблемам затруднений в ТИРО И ПК (тематика курсов, семинаров, вебинаров и других методических активностей).</p> <p>Закрепление тьютора ИОМ от ЦНППМ ТИРО И ПК.</p>	<p>Знакомство с профессиональными дефицитами педагога.</p> <p>Сопровождение реализации ИОМП, разработанного менеджером ЦНППМ ТИРО И ПК через Личный кабинет педагога на платформе ТИРО И ПК:</p> <ul style="list-style-type: none"> - приглашение на курсы, семинары, вебинары; - проведение промежуточной и итоговой диагностики; - анализ продвижения педагога в ИОМ; - подготовка аналитических материалов менеджеру для разработки ИОМ на следующий период (при необходимости). - присвоение логина и пароля по взаимодействию в Личном кабинете педагога, реализующего ИОМ, 	<p>Менеджер во взаимодействии с муниципальным координатором определяет методиста Регионального методического актива.</p> <p>Методист РМА проводит обучающие и консультационные занятия с педагогом на уровне муниципалитета (ММС) и образовательной организации (ОО).</p>	<p>Система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров РД.</p> <p>Стратегия научно-методического сопровождения педагогических и управленческих кадров «Возобновляемое образование» на 2022-2024 годы.</p> <p>Положение о порядке и формах диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров РД с возможностью получения индивидуального плана.</p> <p>Региональная автоматизированная система формирования ИОМ на сайте ТИРО И ПК (Региональная платформа).</p> <p>Единый календарь образовательных событий ТИРО И ПК.</p>

	<p>Семинары (вебинары) по мотивации педагогов к повышению своего профессионального уровня на основе ИОМ: «Учимся разрабатывать ИОМ», «Отбор ресурсных средств в составлении ИОМП», «Сопровождение педагога в процессе реализации ИОМП» и др.</p>	<p>муниципальному координатору, координатору ОО, методисту РМА.</p>		
--	---	---	--	--

**Уровень межмуниципального методического объединения
АЛГОРИТМ**

Деятельность педагога	Деятельность менеджера ЦНППМ ТИРОи ПК	Деятельность тьютора ЦНППМ ТИРО и ПК	Деятельность методиста РМА	Нормативное обеспечение
<p>Участие в мероприятиях методической направленности Межмуниципальных методических округов (ММО).</p>	<p>Взаимодействие с муниципальным координатором по работе с ММО: Предложение в план работы ММО включения вопросов, по результатам диагностики в которых выявлено наибольшее количество педагогов, имеющих профессиональные дефициты. Организация выездных семинаров, модулей рабочей программы ДПО в соответствии с затруднениями педагогов. Проведение вебинаров в on-line формате для педагогов ММО со сходными проблемами затруднений.</p>	<p>Сопровождение реализации ИОМ, разработанного менеджером ЦНППМ ТИРО и ПК через Личный кабинет педагога на платформе ТИРО и ПК.</p>	<p>Сопровождение участия педагога в мероприятиях методической направленности Межмуниципальных методических округов (при необходимости, согласно ИОМ).</p>	<p>Стратегия научно-методического сопровождения педагогических и управленческих кадров «Возобновляемое образование» на 2022-2024 годы. План работы ММО по взаимодействию с ММС. Совместный план работы ММО с ЦМР ТИРО и ПК. Единый календарь образовательных событий ММО.</p>

**Уровень муниципальной методической службы
АЛГОРИТМ**

Деятельность педагога	Деятельность менеджера ЦНППМ ТИРОи ПК	Деятельность тьютора ЦНППМ ТИРОиПК	Деятельность муниципального координатора	Нормативное обеспечение

<p>Участие в мероприятиях методической направленности Муниципальной методической службы.</p>	<p>Предложение в план работы ММС вопросов, по результатам диагностики в которых выявлено наибольшее количество педагогов, имеющих профессиональные дефициты. Организация выездных семинаров, модулей рабочей программы ДПО в соответствии с затруднениями педагогов. Проведение вебинаров в on-line формате для педагогов муниципалитета со сходными проблемами затруднений.</p>	<p>Взаимодействие с муниципальным координатором по сопровождению ИОМ педагогов: Рекомендации по повышению квалификации педагога на региональном уровне (ТИРО И ПК). Рекомендации по работе педагога на платформе ИОМ. Рекомендации вебинаров в on-line формате для педагогов ММС со сходными проблемами затруднений.</p>	<p>Согласование с координатором ОО индивидуальных образовательных маршрутов Дорожной карты реализации ИОМ педагога. Направление педагога на курсы и семинары по тематике профессиональных затруднений. Анализ совместно с муниципальным координатором результатов участия обучающихся курируемого педагога в оценочных процедурах. Выявление проблем. Коррекция совместно с координатором ОО ИОМ.</p>	<p>Положение о муниципальной методической службе. Приказ о назначении муниципального координатора по сопровождению ИОМ педагогов. Единый календарь образовательных событий ТИРО И ПК.</p>
--	--	---	---	---

**Уровень методической службы образовательной организации
АЛГОРИТМ**

Деятельность педагога	Деятельность муниципального координатора ИОМП	Деятельность координатора ОО по сопровождению ИОМ	Деятельность методиста РМА	Нормативное обеспечение
<p>Участие в образовательных мероприятиях по тематике выявленных дефицитов на уровне ОО: Педагогические советы. Методические объединения. Педагогические чтения, семинары. Посещение и взаимопосещение уроков учителей и др. Встречи с методистом РМА – наставником по вопросам прохождения ИОМ, проблемам затруднений. Занесение методических событий, в которых участвовал, в Личный кабинет. Разработка итогового (отчетного) мероприятия по теме затруднения.</p>	<p>Взаимодействие со школьным координатором по продвижению педагога в ИОМ.</p>	<p>Разработка вместе с педагогом Дорожной карты реализации ИОМ. Анализ деятельности педагога на платформе ИОМ. На основании анализа сведений об ИОМ и дефицитах педагога разработка заданий или рекомендация мероприятия, о чем производится соответствующая запись в личном кабинете педагога на платформе. Взаимодействие в личном кабинете с педагогом. Анализ результатов образовательной деятельности педагога – уровня образования обучающихся.</p>	<p>Взаимодействие с координатором ОО по сопровождению ИОМ. Помощь педагогу в разработке уроков/занятий с обучающимися. Анализ учебных занятий педагога. Осуществление индивидуальной помощи, разработка для педагога методических рекомендаций.</p>	<p>Положение о методической работе в ОО. Приказ о назначении координатора ОО по сопровождению педагогов, имеющих профессиональные дефициты, в реализации ИОМ. Единый календарь образовательных событий ТИРО И ПК, УМС, ММО.</p>

АЛГОРИТМ

построения индивидуального образовательного маршрута профессионального роста педагога в региональной системе методической работы

Шаг 1

ПЕДАГОГ проходит входную диагностику в ЦНППМ ГАОУ ДПО РТ «ТИРО и ПК»
 Диагностика – независимая оценка профессиональных компетенций: предметных, методических, психолого-педагогических в соответствии с трудовыми функциями профессионального стандарта «Педагог» и направлениями развития системы образования.



Шаг 2

На основе диагностики выявлены проблемы затруднений – профессиональные дефициты.



Шаг 3

ПЕДАГОГ задается вопросами: как возникла проблема, как её ликвидировать



Менеджер ЦНППМ ТИРО и ПК выявляет педагогов, показавших на входной диагностике слабые места в профессиональной деятельности.

Шаг 4

Создает на платформе ЦНППМ ТИРО и ПК (индивидуальный образовательный маршрут педагога) **Личный кабинет педагога.**



Приглашает ПЕДАГОГА к работе на платформе ИОМП.

Шаг 5

Менеджер ЦНППМ ТИРОи ПК размещает в Личном кабинете ПЕДАГОГА рекомендации – программу повышения квалификации в ТИРО И ПК по выявленным проблемам затруднений (тематику и сроки курсов, семинаров, вебинаров и других методических активностей).

Управление образования назначает координатора реализации ИОМ педагогов муниципалитета.

Тьютор ЦНППМ ТИРО и ПК присваивает логин и пароль ПЕДАГОГА для входа в Личный кабинет.

Менеджер совместно с координатором ИОМП муниципалитета определяет наставника ПЕДАГОГУ из числа методистов Регионального методического актива (РМА)

Шаг 6

Менеджер дает рекомендации муниципальному координатору ИОМП по составлению методических событий муниципалитета, рекомендуемых для участия ПЕДАГОГОМ



Муниципальный координатор взаимодействует с ОО по вопросу сопровождения ПЕДАГОГА, разработки Дорожной карты ИОМП.

Предлагает мероприятия методического содержания на окружном и муниципальном уровне для участия ПЕДАГОГА.



Тьютор ЦНППИМ направляет в муниципалитет приглашения на ПЕДАГОГА для обучения на курсах, семинарах и др., организованных ТИРО И ПК.



Методист РМА разрабатывает проект программы индивидуальных занятий с ПЕДАГОГОМ



ПЕДАГОГ

Совместно с координатором ИОМП ОО, Методистом РМА разрабатывает Индивидуальный образовательный маршрут на определенный срок, дорожную карту реализации ИОМП. Размещает ИОМП и дорожную карту в Личном кабинете.

Шаг 7

ПЕДАГОГ проходит свой ИОМ.

Факты и результаты участия в обучающих мероприятиях ОО, ММС, ММО, ТИРОи ПК размещает в Личном кабинете.



Шаг 8

Менеджер анализирует по Личному кабинету ПЕДАГОГА его продвижение по ИОМ, разрабатывает диагностические материалы для промежуточной и итоговой диагностики



Координатор ОО сопровождает ПЕДАГОГА в реализации ИОМП, вовлекает его в методические события всех уровней методической работы.



Тьютор ЦНППИМ отслеживает в Личном кабинете ПЕДАГОГА его продвижение по ИОМ.



Методист РМА по согласованному с ПЕДАГОГОМ плану проводит с ним индивидуальную работу.



Шаг 9

ПЕДАГОГ
участвует в итоговой диагностике, совместно с координатором ОО, методистом РМА готовит отчетное мероприятие: творческий отчет, урок-показ, мастер-класс, доклад и др.



Менеджер совместно с тьютором ЦНППМ и муниципальным координатором анализируют результаты итоговой диагностики и отчетное мероприятие ПЕДАГОГА, пишут заключение о прохождении ИОМП,

Шаг 10

при необходимости, дают рекомендации ПЕДАГОГУ
о завершении прохождения ИОМП либо разработке следующего этапа ИОМП.
Заключение о результатах прохождения ИОМП размещается
в Личном кабинете ПЕДАГОГА и в Базе ИОМП менеджера.



ПЕДАГОГ:

Шаг 11

1. Завершает прохождение ИОМП либо
2. Разрабатывает следующий этап ИОМП.



МАКЕТ индивидуального образовательного маршрута педагога

Утверждаю:

Ректор ГБУ ДПО РТ «ТИРО и ПК»

_____/_____/_____

Согласовано:

Руководитель ЦМПМ

ГБУ ДПО РТ ТИРО и ПК

_____/_____/_____

Индивидуальный образовательный маршрут педагогического работника

Ф.И.О. педагогического работника

Учитель начальных классов

должность

МБОУ «_____»

»

Наименование образовательной организации

МО «_____»

_____ район»

Наименование муниципалитета

КЫЗЫЛ-2022

БЛОК 1. ПЕРСОНАЛЬНЫЕ ДАННЫЕ

Фамилия, Имя, Отчество педагогического работника	
Дата рождения	
	уровень образования
	полное наименование образовательной организации

Данные об образовании	направление подготовки / специальность	
	квалификация	
	дата окончания	
Педагогический стаж		
Место работы (полное наименование организации)		
Должность		
Предметная область		
Присвоенная квалификационная категория		
Реквизиты распоряжения Минобрнауки РФ об установлении квалификационных категорий педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность (дата, номер)		
Дата прохождения диагностики уровня сформированности профессиональных компетенций		
Мобильный телефон		
Адрес электронной почты		

БЛОК 2. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ДОСТИЖЕНИЯ

№ п/п	Грамоты	Дипломы	Эксперт ГИА	Другое
	-	-	-	
	-	-	-	
	-	-	-	

БЛОК 3. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ за последние 3 года

№	Место прохождения (наименование организации, город/район)	Название программы	Количество часов	Результаты обучения (№ удостоверения, дата выдачи)
1.				
2.				

Укажите направления Ваших профессиональных интересов (например):

- активное использование здоровьесберегающих технологий в учебно-воспитательном процессе;*
- реализация системно-деятельностного подхода в условиях перехода на обновленный ФГОС НОО.*

Сформулируйте свои профессиональные запросы, которых хотели бы достичь в ходе реализации ИОМ (например):

- разработка рабочих программ в соответствии с требованиями обновленных ФГОС в конструкторе рабочих программ;*
- новые методики и педагогические технологии организации личностно-ориентированного обучения, с учетом образовательных потребностей и способностей обучающихся;*
- современные приемы и методы формирования функциональной грамотности в начальной школе.*

Сформулируйте цель, которую Вы планируете достичь при прохождении ИОМ (например):

- внедрение новой системы учебных заданий и учебных ситуаций, ориентированных на формирование функциональной грамотности*

БЛОК 4. РЕЗУЛЬТАТЫ ДИАГНОСТИКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

Цель педагогического работника, которую необходимо достигнуть при прохождении ИОМ		<i>Повышение уровня овладения ключевыми профессиональными компетенциями и актуальными образовательными технологиями (например)</i>
Уровень профессиональных дефицитов		
Выявленные дефициты:	коммуникативные	17% (результат выполнения теста входной диагностики - 83%)
	методические	48% (результат выполнения теста входной диагностики - 52%)
	предметные	56% (результат выполнения теста входной диагностики - 44%)
	психолого-педагогические	32% (результат выполнения теста входной диагностики - 68%)

БЛОК 5. ДОРОЖНАЯ КАРТА ПО УСТРАНЕНИЮ ВЫЯВЛЕННЫХ ДЕФИЦИТОВ^{*}

Продолжительность прохождения ИОМ:

Начало: « _____ » _____ 202_ г.

Окончание: « _____ » _____ 202_ г.

*

Примечание: В дорожную карту могут вноситься в конце каждого месяца изменения с учетом календарей образовательных событий и мероприятий:

- ТИРО И ПК (ТИРО и ПК.рф);
- ИСРО РАО (edsoo.ru);
- **ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России»** (arkpro.ru);
- Российская электронная школа (resh.edu.ru) и т.п.

Дополнительные профессиональные программы, в том числе из федерального реестра программ ДПО

№ п /п	Название программы	Кол-во часов	Перечень дефицитов, на устранение которых направлена программа ДПО	Сроки прохождения	Отметка о прохождении (дата, реквизиты подтверждающего документа, пр.)
1.	«Формирование естественно-научной и математической функциональной грамотности обучающихся НОО»	36	1. Недостаточное понимание основ естественно-научной и математической функциональной грамотности. 2. Низкий уровень сформированности цифровых компетенций. 3. Отсутствие навыка разработки заданий, направленных на формирование и развитие естественно-научной и математической функциональной грамотности.		
2.					
3.					

Другие формы повышения квалификации на базе организаций ДПО РТ, в том числе на базе из перечня организаций, определенных Минпросвещения России для осуществления научно-методического и методического обеспечения образовательной деятельности по реализации ООП в соответствии с ФГОС ОО

Примеры:

Содержание работы (мероприятия) по преодолению дефицитов и профессиональному развитию	Дополнительная информация (при необходимости)	Сроки	Перечень дефицитов, на устранение которых направлена работа	Отметка о прохождении (дата, реквизиты подтверждающего документа, пр.)

Методический видеоурок « <u>Текстовая деятельность учащихся 4 класса</u> » (edsoo.ru)	(edsoo.ru)	01.04.2022	Средний уровень сформированности интегративных компонентов функциональной грамотности	
Методический видеоурок « <u>Человек - творец культурных ценностей. Из истории письменности</u> » (edsoo.ru)	(edsoo.ru)	08.04.2022г.	Недостаточный уровень сформированности глобальных компетенций как компонента функциональной грамотности	
Вебинар «Читательская грамотность и формирование предметных знаний и умений»	<u>Федеральный методический центр</u> (apkpro.ru)	20.04.2022г.	Средний уровень сформированности интегративных компонентов функциональной грамотности	
Методический видеоурок « <u>Русский язык. Начальная школа. Работаем с текстом-описанием</u> » (edsoo.ru)	(edsoo.ru)	25.04.2022г.	Низкий уровень сформированности методических и предметных компетенций учителя НОО	
Методический видеоурок « <u>Формирование мета-предметных результатов обучения младших школьников</u> » (edsoo.ru)	(edsoo.ru)	30.04.2022г.	Низкий уровень сформированности методических и предметных компетенций учителя НОО	
РЭШ видеоуроки Русский язык. Раздел 5. Морфология. Раздел 7. Орфография (resh.edu.ru)	(resh.edu.ru)	Май	Низкий уровень сформированности методических и предметных компетенций учителя НОО	
Методический видеоурок «Классификация математических объектов по разным основаниям» (edsoo.ru)	(edsoo.ru)	июнь	Низкий уровень сформированности методических и предметных компетенций учителя НОО	
Вебинар «Особенности реализации ФГОС начального общего образования в фокусе предмета «Окружающий мир»	<u>Федеральный методический центр</u> (apkpro.ru)	01.06.2022г.	Низкий уровень сформированности методических и предметных компетенций учителя НОО	
Методический семинар «Обновленный ФГОС. Конструктор рабочих программ»	ЦНППМ ТИРО И ПК	13.06.2022г.	Низкий уровень сформированности цифровых и методических компетенций.	
Семинар «Профилактика и коррекция деструктивного поведения детей и подростков в образовательных организациях»	ЦНППМ ТИРО И ПК	09.06.2022г	Низкий уровень психолого-педагогических компетенций	
Яндекс.Учебник. Конфликты и травля в школьной среде. https://yandex.ru/promo/education/course/konflikty-i-travlya-v-shkolnoj-srede	Бесплатный онлайн-курс на 16 часов	июнь	Низкий уровень психолого-педагогических компетенций	

РЭШ видеоуроки <u>Окружающий мир. Раздел 8. Чему учит экономика (resh.edu.ru)</u>	(resh.edu.ru)	июль	Недостаточное понимание основ естественно-научной функциональной грамотности.	
Яндекс.Учебник. Современное образовательное пространство и управление классом https://teacher.yandex.ru/posts/sovremennoe-obrazovatelnoe-prostranstvo-i-upravlenie-klassom	Бесплатный онлайн-курс на 16 часов	сентябрь	Низкий уровень психолого-педагогических компетенций	
РЭШ видеоуроки <u>Окружающий мир. Раздел 12. Страницы истории отечества (resh.edu.ru)</u>	(resh.edu.ru)	сентябрь	Недостаточное понимание основ естественно-научной функцион. грамотности.	
РЭШ видеоуроки <u>Математика. Раздел 2. Числа и величины (resh.edu.ru)</u>	(resh.edu.ru)	октябрь	Недостаточное понимание основ математической функциональной грамотности.	
Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов. Изучение раздела «Методическая поддержка», цифровых ресурсов к учебным материалам	http://school-collection.edu.ru/catalog/	ноябрь - декабрь	Низкий уровень сформированности цифровых и методических компетенций.	

Дата следующей диагностики

Дата разработки ИОМ

Координатор ИОМП от МО (приказ МО о назначении координатора)

подпись

Педагогический работник

подпись

ЛИЧНАЯ КАРТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ПЕДАГОГА, РУКОВОДИТЕЛЯ

*Карта профессионального роста позволит педагогам, руководителям накапливать информацию о личном продвижении в профессиональной деятельности.

Показатели профессионального роста	2022-2023 учебный год	2023-2024 учебный год	2024-2025 учебный год	2025-2026 учебный год	2026-2027 учебный год
Тема самообразования					
Результаты аттестации, год прохождения					
Прохождение курсов (тема, учреждение)					
Участие в работе НМК (методических объединений ОО)					
Выступление с тематическим докладом					
Творческий отчет (мастер-класс)					
Открытый урок					
Участие в работе семинаров (курсов)					
Статус (городской/муниципальный, республиканский)					
Выступление (тема)					
Урок (тема)					
Участие на педагогических чтениях					
Статус (школьный, городской/муниципальный, республиканский)					
Результат (сертификат, диплом, грамота)					

Участие в работе НПК					
Статус (школьный, городской/республиканский, республиканский)					
Выступление (тема)					
Урок (тема)					
Являюсь членом творческой группы					
Статус (школьный, городской/муниципальный, республиканский)					
Проблема					
Привлекался в качестве эксперта в аттестации педагогов					
Участие в экспериментальной работе					
Статус (школьный, городской/муниципальный, республиканский)					
Тема эксперимента					
Создание методических разработок (название)					
Пособие					
Разработка					
Рекомендация					
Другое					
Публикации (тема)					
В газете (название)					
Журнале (название)					
Сборнике (название)					
Монография (название)					
Руководство исследовательской работой школьников (подготовка участия ученика с указанием Ф.И., класса)					
Статус (школьный, городской/муниципальный, республиканский, российский)					

Проблема исследовательской работы					
Результат					
Подготовка победителей (призеров) на олимпиадах, выставках, конкурсах (с указанием занятого места)					
Статус (школьный, городской/муниципальный, республиканский, российский)					
Результат					
Итоговая аттестация обучающихся (ГИА, ЕГЭ)					
Успеваемость					
Качество					
Результаты обученности					
Успеваемость					
Качество					
Участие в профессиональных конкурсах, конкурсах грантов					
Статус (школьный, городской/муниципальный, республиканский)					
Результат					
Награды и поощрения (указать, кем награжден)					
Благодарность					
Грамота					
Знак					
Звание					

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и формах диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Кызылского кожууна с возможностью получения индивидуального плана

1. Общие положения

- 1.1. Положение о порядке и формах диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Кызылского кожууна с возможностью получения индивидуального плана (далее Положение) разработано в соответствии с Единой федеральной системой научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в целях формирования согласованных подходов к обеспечению персонализированного повышения квалификации педагогических работников и управленческих кадров на основе выявленных профессиональных дефицитов.
- 1.2. Под единой федеральной системой научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (далее ЕФС) понимается совокупность взаимосвязанных и интегрированных между собой, но при этом относительно самостоятельных субъектов научно-методической деятельности федерального, регионального и муниципального уровней, обеспечивающих сопровождение педагогов и управленческих кадров в повышении квалификации, переподготовке, в том числе с учетом выявления профессиональных дефицитов и построения на их основе индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства, а также использования стажировочных площадок, сетевых форм взаимодействия и внедрения механизмов наставничества.
- 1.3. Структурными элементами ЕФС являются:
 - федеральный координатор (ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России»), осуществляющий функции Федерального центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, являющийся оператором деятельности региональной сети дополнительного профессионального образования, разрабатывающим показатели эффективности их работы, оказывающим методическую,

организационную и содержательную поддержку, проводящим мониторинг результатов их деятельности;

- федеральные центры научно-методического сопровождения педагогических работников, осуществляющие функции по разработке, апробации и внедрению концептуальных положений и моделей опережающего профессионального развития современного педагога в сетевом формате; подходов к совершенствованию региональных систем научно-методического сопровождения педагогов с учетом специфики регионов; вариативных моделей непрерывного педагогического образования, включая среднее профессиональное и дополнительное профессиональное образование, в сетевом формате; моделей выявления, отбора и сопровождения педагогически одаренной молодежи; диагностических комплексов профессиональных компетенций педагогов;
 - центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее ЦНППМ ТИРОи ПК), выступающий координатором региональной инфраструктуры системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
 - региональная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (далее РС НМС) совокупность региональных организаций, имеющих соответствующую лицензию, а также лица, ответственные за организацию методической (научно-методической) работы в образовательных организациях, муниципальный орган исполнительной власти, осуществляющий государственное управление в сфере образования – Управление образования Кызылского кожууна;
 - муниципальные учебно-методические объединения, методические советы, муниципальные методические службы, иные общественно-профессиональные объединения, ассоциации, комиссии, советы.
- 1.4. Нормативными правовыми основаниями проведения диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образования (далее – диагностика профессиональных дефицитов) являются:
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
 - указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

- распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему педагогического роста»;
- паспорт федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование»;
- распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 г. № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
- распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 4 февраля 2021 г. № Р-33 «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
- приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»;
- Положение о создании и функционировании муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических и управленческих кадров Кызылского кожууна;
- Стратегия научно-методического сопровождения педагогических и управленческих кадров на 2022-2025 гг.

2. Направления и формы диагностики профессиональных дефицитов

- 2.1. Направления диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников обусловлены нормативно закрепленным перечнем профессиональных компетенций: предметных, методических, психолого-педагогических, коммуникативных, которые связаны с трудовыми функциями профессионального стандарта «Педагог».
- 2.2. Направления диагностики профессиональных дефицитов управленческих кадров обусловлены закрепленными должностными обязанностями, связанными с управлением процессами, ресурсами, кадрами, результатами и требованиями в области управления информацией.

2.3. Формы диагностики профессиональных дефицитов, устанавливаемые в ММС:

- диагностика профессиональных дефицитов на основании стандартизированных оценочных процедур;
- самодиагностика профессиональных дефицитов на основании рефлексии профессиональной деятельности;
- диагностика профессиональных дефицитов на основании результатов профессиональной деятельности – образовательных результатов обучающихся/воспитанников;
- диагностика профессиональных дефицитов на основании экспертной оценки практической (предметно-методической/управленческой) деятельности.

2.4. Диагностика профессиональных дефицитов основывается на вариативном, уровневом и комплексном подходах:

- вариативный подход проявляется в применении имеющих разные основания форм диагностики профессиональных компетенций;
- уровневый подход предполагает выявление разных уровней (минимальный, средний, высокий) профессиональных дефицитов;
- комплексный подход проявляется в одновременном применении разных форм диагностики.

3. Диагностика профессиональных дефицитов на основании стандартизированных оценочных процедур

3.1. Диагностика производится посредством выполнения диагностической работы с использованием стандартизированного инструментария, спроектированного:

- для педагогических работников по блокам профессиональных компетенций (предметных, методических, психолого-педагогических, коммуникативных);
- для управленческих кадров по функциональным блокам управления (процессами, ресурсами, кадрами, результатами, информацией).

3.2. Диагностика профессиональных дефицитов на основании стандартизированных оценочных процедур может осуществляться как отдельное диагностическое мероприятие, так и в рамках входного/итогового тестирования при обучении по дополнительной профессиональной программе повышения квалификации (далее ДПП ПК). Тематика ДПП ПК определяет направленность диагностических заданий входного/итогового тестирования.

3.3. Каждый блок диагностических заданий должен содержать тестовые задания различных видов (выбор одного ответа или нескольких, установление соответствия или последовательности, формулировка краткого/развернутого ответа).

3.4. Диагностика профессиональных дефицитов осуществляется на основе уровневого подхода и позволяет выявить несколько уровней профессиональных дефицитов: высокий, средний, низкий.

3.4.1. Применительно к предметным компетенциям педагогических работников:

- Высокий уровень дефицита свидетельствует о слабой предметной подготовке учителя, которая позволяет выполнять задания преимущественно базового уровня сложности. Высокий уровень дефицита методических, психолого-педагогических, коммуникативных компетенций означает неумение решать стандартные профессиональные задачи.
- Средний уровень свидетельствуют о недостаточной предметной подготовке учителя, которая позволяет выполнять задания базового и частично продвинутого уровня сложности. Средний – неумение решать профессиональные задачи в новых условиях.
- Низкий уровень свидетельствует о достаточной предметной подготовке учителя, которая обеспечивает выполнение заданий всех уровней сложности.
- Минимальный – умение решать профессиональные задачи в нестандартных ситуациях.

3.4.2. Применительно к управленческим кадрам:

- высокий уровень дефицита управленческих компетенций означает неумение решать стандартные управленческие задачи,
- средний – неумение решать управленческие задачи в новых условиях,
- минимальный – неумение решать управленческие задачи в нестандартных ситуациях.

В таблице представлены рекомендации к определению уровней профессиональных дефицитов и способам их восполнения (на примере предметных дефицитов).

Результативность диагностики	Дефицитарный уровень	Рекомендации по способам восполнения предметных дефицитов
Менее 60% выполнения диагностических заданий	Высокий	Профессиональное развитие по технологии индивидуального плана

61-80% выполнения диагностических заданий	Средний	Профессиональное развитие по технологии индивидуального плана или повышение квалификации по предметным программам
81-100% выполнения диагностических заданий	Минимальный или отсутствие дефицита	Профессиональное развитие в области предметных компетенций на основе неформального и информального образования

3.5. Инструментарием диагностики профессиональных дефицитов на основании стандартизированных оценочных процедур являются тесты с заданиями закрытого и открытого типа. Тестирование является приоритетной процедурой диагностики, поскольку позволяет получить объективные данные о профессиональных дефицитах.

3.6. Особенности требований к тестовым заданиям закрытого типа

3.6.1. Типы заданий: задания с выбором одного правильного ответа, задания с множественным выбором, задания на установление соответствия, задания на установление последовательности (порядка).

Требования к содержанию заданий теста:

- краткая, ясная и однозначная формулировка заданий, которую разработчик и участник диагностики трактуют одинаково;
- исключение качественных характеристик (эффективно, оптимально, достаточно и т. п.) или пояснение их через количественные характеристики;
- недопустимость использования слов-подсказок в тексте заданий и вариантах ответов;
- ответ на отдельное задание не должен быть подсказкой к другим заданиям теста;
- одинаковая привлекательность для выбора всего меню ответов;
- проектирование вариантов ответа по одному основанию (например, если один вариант ответа является конкретным, частным случаем, то и другие должны быть конкретными, а не общими случаями).

3.6.2. Уровни сложности заданий теста:

- первый уровень направлен на выявление знаний;
- второй уровень направлен на выявление умений применять знания в типичных ситуациях;

- третий уровень направлен на выявление умений применять знания в нестандартных ситуациях.

Для обеспечения вариативности теста рекомендуется:

- включать в тест 4 параллельных варианта;
- не использовать идентичные задания в параллельных вариантах;
- использовать не менее трех разных форм заданий в каждом варианте теста;
- следовать принципу фасетных (однотипных) заданий в параллельных вариантах.

3.6.3. Рекомендации по количеству заданий и вариантов теста:

- количество вариантов ответа с выбором одного правильного ответа – не менее 4 вариантов ответа;
- количество вариантов ответа с выбором всех верных ответов – 4-7 вариантов ответа;
- количество вариантов ответа в заданиях на установление последовательности – 4-7 вариантов ответа.

3.7. Особенности требований к тестовым заданиям открытого типа

К заданиям открытого типа относятся два вида: задания-дополнения и задания свободного изложения. Ответ на задания-дополнения (задания с кратким ответом) не должен превышать 2-3 слов, чаще всего такой ответ составляет одно слово, число, символ. Эти ограничения обеспечивают однозначность оценивания.

Рекомендации по проектированию заданий-дополнений:

- каждое задание должно быть нацелено на конкретное дополнение, место для которого обозначается (например, прочерком или точками);
- текст задания должен содержать минимальное количество информации, необходимое для его правильного выполнения.

Для выполнения заданий свободного изложения тестируемому необходимо сформулировать и записать развернутый ответ. Задания свободного изложения требуют экспертного оценивания. В структуру заданий свободного изложения рекомендуется включать стимульную часть (в виде текста, рисунка, графика, таблицы, схемы), которая содержит учебную информацию для ответа на несколько вопросов.

Задания свободного изложения направлены на выявление действий тестируемого в разных профессиональных ситуациях:

- для педагогических работников: при планировании и проведении учебных занятий, формировании мотивации к обучению, организации учебной деятельности, оценивании учебных достижений, применении цифровых инструментов при обучении, взаимодействии с обучающимися, самопрезентации;

- для управленческих кадров: при планировании работы образовательной организации, реализации требований федеральных государственных образовательных стандартов, подборе и расстановке кадров, обеспечении качества образования, создании материально-технической базы, обеспечении цифровизации образовательного процесса, защиты персональных данных, открытости и доступности информации.

4. Самодиагностика профессиональных проблем/дефицитов на основании рефлексии профессиональной деятельности

- 4.1. Универсальным инструментом для самодиагностики профессиональных дефицитов является анкета/чек-лист, обеспечивающий структурированный сбор первичных количественных данных (статистики). Основа для структурирования – функциональные блоки профессиональной деятельности, определяемые трудовыми функциями/должностными обязанностями диагностируемого.

Рекомендуется включать в анкету/чек-лист:

- для педагогического работника вопросы по блокам – предметный, методический, психолого-педагогический, коммуникативный;
- для руководящих кадров вопросы по блокам – процессы, ресурсы, кадры, результаты, информация.

Рекомендации по составлению анкет/чек-листов:

Вопросы анкеты делятся на закрытые (на основе выбора из готового меню), полузакрытые (меню предусматривает возможность самостоятельного ответа), открытые (предполагается свободное формулирование ответа);

- количество развернутых ответов по существу задаваемых открытых вопросов позволяет составить представление о глубине рефлексии профессиональных дефицитов педагогическими работниками/управленческими кадрами;
- вопросы должны быть сформулированы четко, ясно, исключать двусмысленность и разночтения;
- вопросы следует располагать исходя из принципа – от простого к сложному, от общего к частному.

5. Диагностика профессиональных дефицитов на основании результатов профессиональной деятельности

- 5.1. Оценка результатов профессиональной деятельности педагогического работника осуществляется на основании экспертного анализа его результатов в области обучения, воспитания, развития обучающихся.

5.2. Оценка результатов деятельности управленческих кадров осуществляется органом, выполняющим функции и полномочия учредителя образовательной организации, в том числе в рамках аттестационных процедур на соответствие занимаемой должности.

6. Диагностика профессиональных дефицитов на основании экспертной оценки практической деятельности педагогических работников.

6.1. Диагностика может проводиться в форме обсуждения открытых мероприятий: открытых уроков; выступлений в профессиональных аудиториях; участия в профессиональных конкурсах и др. Основанием для экспертной оценки может служить чек-лист.

6.2. Диагностика профессиональных дефицитов управленческих кадров может производиться по итогам экспертной оценки в рамках аттестационных процедур на соответствие занимаемой должности.

7. Порядок диагностики профессиональных дефицитов

7.1. Порядок диагностики профессиональных дефицитов на основании стандартизированных оценочных процедур

7.1.1 Участие в диагностике профессиональных дефицитов – добровольное, осуществляется на основании личного заявления.

7.1.2. Оператором диагностики может выступать ЦНППМ или одна из организаций, реализующих дополнительное профессиональное образование. Оператор диагностики профессиональных дефицитов назначается региональным органом исполнительной власти, осуществляющим государственное управление в сфере образования.

7.1.3. Функции оператора диагностики профессиональных дефицитов:

- создание комиссий по разработке диагностических материалов, варианты диагностических заданий, критерии их оценивания, критерии определения уровней профессиональных дефицитов;
- определение сроков, места проведения диагностики, порядка подачи заявлений об участии в диагностике, условий хранения диагностических материалов, информирование участников;
- создание региональных комиссий (далее РК), участвующих в процедуре диагностики, включая председателей и заместителей председателей, экспертов и специалистов, привлекаемых к процедуре диагностики;
- определение порядка проверки диагностических работ;

- создание конфликтных комиссий, определение порядка подачи и рассмотрения апелляций по вопросам нарушения порядка, несогласия с выставленными баллами.

Процедура диагностики:

Для каждого участника диагностики организуется отдельное рабочее место.

В день проведения диагностики в ППД присутствуют руководитель и организаторы диагностики, не менее одного члена РК, технический специалист по работе с аппаратным и программным обеспечением.

Пакет диагностических материалов для каждого участника диагностики включает диагностические задания, бланки регистрации, бланки ответов на задания.

Проверка диагностических работ представляет собой проверку ответов на задания открытого типа экспертами РК.

При диагностике профессиональных дефицитов в рамках курсов повышения квалификации содержание диагностических материалов определяется тематикой курсов.

Рекомендуется проводить входную диагностику в начале обучения, итоговую – в конце. Данный вид диагностики может быть проведен с использованием бланковой технологии или в электронном виде (из личного кабинета слушателя курсов).

7.2. Порядок самодиагностики профессиональных дефицитов на основании рефлексии профессиональной деятельности

Данную диагностику рекомендуется проводить в рамках обучения по ДПП ПК на добровольной основе и без ограничения по времени, что позволяет получить максимально достоверные данные. Содержание диагностических материалов определяется целью диагностики. Самодиагностика может быть проведена как с помощью бланковой технологии, так и в дистанционном режиме.

7.3. Порядок диагностики профессиональных дефицитов на основании результатов профессиональной деятельности

Для педагогических кадров данный порядок включает:

а) анализ результатов независимых диагностик обучающихся, результатов стандартизированных оценочных процедур в рамках внутренней системы оценки качества образования, портфолио обучающихся, динамики личностных результатов педагогов;

б) установление корреляции между результатами анализа и профессиональными дефицитами (предметными, методическими, психолого-педагогическими, коммуникативными).

Для управленческих кадров данный порядок включает:

а) анализ динамики объективных результатов деятельности образовательной организации;

б) установление корреляции между результатами анализа и профессиональными дефицитами руководителей образовательных организаций.

7.4. Порядок диагностики профессиональных дефицитов на основании экспертной оценки практической (предметно-методической/управленческой) деятельности:

Включает участие диагностируемого в открытом мероприятии, его анализ и подготовку заключения о выявленных профессиональных дефицитах.

Процедуры самодиагностики профессиональных дефицитов на основании рефлексии профессиональной деятельности, диагностики профессиональных дефицитов на основании результатов профессиональной деятельности, диагностики профессиональных дефицитов на основании экспертной оценки практической (предметно-методической/ управленческой) деятельности не имеют строгой периодичности.

Результаты этих процедур, в сочетании с результатами диагностики профессиональных дефицитов на основании стандартизированных оценочных процедур, являются основанием для формирования комплексного дефицитарного профиля работника, на основании которого может строиться индивидуальный план профессионального развития – индивидуальный образовательный маршрут.

ПОЛОЖЕНИЕ
об индивидуальном образовательном маршруте педагога
в образовательной организации
(примерное)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об индивидуальном образовательном маршруте педагога наименование образовательной организации (далее – Школа) разработано на основании Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Устава Школы, Основной образовательной программы.

1.2. Индивидуальный образовательный маршрут педагога Школы (далее – ИОМ) создается с целью организации непрерывного профессионального образования и фиксации содержания деятельности при реализации личностного и профессионального потенциала каждого педагога в установленный период.

Посредством ИОМ реализуется право на выбор индивидуального маршрута повышения уровня профессионального мастерства, оказывается содействие профессиональному росту педагога согласно его интересам, потребностям и возможностям.

1.3. ИОМ педагога Школы – это комплекс мероприятий, включающий описание содержания, форм организации, технологий, темпа и общего времени освоения педагогическим работником необходимых знаний, умений, практических навыков и опыта, основанный на персонифицированном подходе к организации дополнительного профессионального образования, в том числе учитывающем актуальные дефициты профессиональных компетенций педагога, его личные ресурсы, педагогический контекст образовательной организации.

1.4. ИОМ педагога Школы является формой повышения уровня профессионального мастерства и подготовки к аттестации и (или) профессиональным конкурсам, мероприятиям разного уровня.

1.5. По мере реализации ИОМ создаются условия для предъявления освоенного педагогом опыта в профессионально-образовательную среду: выступления педагогов на методических объединениях различного уровня (школьное методическое объединение, районное методическое объединение); участие в семинарах, конференциях и форумах; подготовка публикаций для профессиональных изданий и сборников

материалов конференций; участие в открытых неделях (декадах и др.) в формате мастер-классов и открытых уроков.

2. Разработка индивидуального образовательного маршрута педагога

2.1. ИОМ разрабатывается педагогом самостоятельно, с учетом Основной образовательной программы Школы, единой методической темы, собственных выявленных методических дефицитов и профессиональных потребностей.

2.2. При затруднении в выявлении дефицитов и планировании деятельности в рамках ИОМ в разработке (в формате консультативной помощи) принимают участие заместитель директора, руководитель методического объединения.

2.3. Педагог разрабатывает ИОМ _____ текущего учебного года и представляет в электронном виде на заседании методического объединения.

В течение учебного года педагог вносит коррективы, планирует формы предъявления ее реализации.

3. Структура и оформление индивидуальной образовательной программы педагога

3.1. Структура ИОМ педагога Школы является формой представления методической деятельности педагога как целостной системы, отражающей внутреннюю логику развития его профессиональной компетентности, и включает в себя следующие элементы:

- фамилия, имя, отчество педагога;
- наименование муниципалитета;
- место работы;
- должность с указанием предмета;
- указание профессиональных дефицитов/задач на предстоящий период;
- указание образовательных задач;
- указание действий, мероприятий по реализации образовательных задач;
- примерное время, разбитое по этапам (указать даты/ месяц (ы), год);
- форма предъявления результата.

4. Контроль

4.1. Контроль за разработкой и реализацией ИОМ педагога осуществляет руководитель методического объединения два раза в год (сентябрь, июнь текущего учебного года, что отмечается в анализе работы методического объединения за I полугодие и год соответственно).

4.2. Контроль за реализацией ИОМ в соответствии с требованиями, установленными данным Положением, осуществляет заместитель директора в течение учебного года.

5. Утверждение

5.1. ИОМ разрабатывается педагогами Школы, рассматривается на заседании методического объединения, утверждается заместителем директора по учебно-методической работе не позднее _____ текущего учебного года.

После утверждения ИОМ становится нормативным документом, реализуемым в Школе.

5.2. Изменения, дополнения, вносимые педагогом в ИОМ в течение учебного года, вносятся без согласования с заместителем директора.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее положение вступает в силу с момента его утверждения приказом директора Школы.

6.2. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение утверждается приказом директора Школы.

6.3. Иное, не предусмотренное текстом настоящего Положения, регламентируется действующим законодательством РФ.

ПРИНЯТО на заседании методического совета ОО протокол №____

УТВЕРЖДЕНО приказом № от « » _____ 202_ года от « » _____ 202_ года

Директор ОО _____

Инструкция по составлению индивидуального образовательного маршрута педагогического работника

Разработка ИОМ осуществляется 1) на основе данных диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников, осуществляемой в том числе в онлайн-формате, в соответствии с методическими рекомендациями по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана (см. приложение №5);

2) на основе профессиональных педагогических запросов педагога.

Разработка и курирование ИОМ, обеспечение сопровождения педагогического работника при прохождении ИОМ осуществляется региональным методистом, наставником и представителями образовательной организации (заместителем руководителя, руководителем методического объединения учителей-предметников), в которой педагогический работник с выявленными профессиональными дефицитами осуществляет свою деятельность, куратор/тьютор от муниципальной методической службы. В разработке ИОМ обязательно участвует сам педагог.

Работа по формированию и реализации ИОМ включает в себя четыре этапа:

1. Диагностический этап.

На данном этапе осуществляется входная диагностика профессиональных дефицитов педагогического работника, изучаются профессиональные потребности и запросы.

Формами диагностики профессиональных дефицитов, в соответствии с распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 27 августа 2021 г. № Р-201, являются:

- диагностика профессиональных дефицитов на основании стандартизированных оценочных процедур;
- самодиагностика профессиональных дефицитов на основании рефлексии профессиональной деятельности;
- диагностика профессиональных дефицитов на основании результатов профессиональной деятельности;

- диагностика профессиональных дефицитов на основании экспертной оценки практической (предметно-методической) деятельности (региональный методист может выступать в роли эксперта).

Методы выявления профессиональных дефицитов:

- Метод конкретных ситуаций, применяемый к анализу детских результатов (кейс-метод).

Метод конкретных ситуаций, применяемый к анализу детских результатов (кейс-метод).

Конкретной ситуацией являются детские результаты.

Берется отчет с детскими результатами (ЦОКО) конкретной ОО.

Выбирается конкретный предмет.

Выделяются низкие, не удовлетворяющие нормам показатели (например, ниже чем по России, региону; ниже среднего по краю; ниже границы положительной отметки – 51) – дефицитарные умения обучающихся.

Дефицитарные умения обучающихся переводятся в дефициты учителя (затруднения в реализации процесса освоения конкретных умений обучающихся). Например: дефицитарное умение обучающихся «формулировать основную мысль текста». Какой дефицит может быть у учителя? (формирование читательской грамотности).

- Метод экспертных оценок.

Применяется для критериальной оценки.

Формулируется и уточняется цель экспертизы – выявление дефицитов в решении конкретной производственной задачи.

Выделяются критерии для проведения экспертной оценки. Критерии – характеристики/признаки объекта или процесса; должны быть понятны, конкретны, точны.

Например, применяет проблемные вопросы на уроке; использует средства визуализации.

Разрабатывается шкала оценивания (да/нет; 1,2,3,4,5 баллов; 0,1,2 балла; низкий, средний, высокий уровни и т.п.).

Составляется экспертный лист (заголовочная часть, включающая данные об оцениваемом объекте, данные об эксперте и пр.; основная часть, состоящая из описания критериев и места для оценки их проявления; выводы и рекомендации). Проведение экспертизы/самоэкспертизы / двойная экспертиза.

- Метод исследования действием (метод включенного наблюдения).

Предполагает реализацию цикла:

Совершаем действие по решению конкретной профессиональной задачи.

Наблюдаем за тем, как она решается – фиксируем.

Анализируем, что получается, что не удается (в дефиците).

Делаем выводы о том, что требуется предпринять для устранения дефицита. Способствует получению ответа на вопрос о том, в чем можно улучшить деятельность? Ответ на вопрос и показывает на существующий дефицит.

– **Рефлексия профессиональной деятельности.**

Предполагает выход в рефлексивную позицию – взгляд со стороны на уже осуществленную деятельность:

Выделение действия, в котором возникает затруднение.

Фиксация затруднения.

Анализ затруднения, его исследование.

Определение причин затруднения – дефицита. Предполагает признание педагогом того, что есть затруднения, что-то не получается! Важно задавать вопросы на уточнение. – Восстановление собственной практики предполагает подробное описание совершаемых действий – что делаю? как делаю? – Проблематизация собственных действий – почему так делаю? Предположение о том, что можно действовать иначе – как можно иначе делать?

– **Метод фокус-групп.**

Применим для выявления типичных дефицитов при решении производственных задач в ОО.

Этапы применения метода:

Подготовительный: уточнение проблемы, состава и численности групп, разработка сценария, подготовка раздаточных материалов, отбор участников на основе некоторых критериев и их приглашение.

Полевой: собственно проведение фокус-группы.

Аналитический: обработка и анализ полученных данных, подготовка материалов для дальнейшей работы. Необходим модератор для проведения групповой дискуссии, ориентирующий на создание проблемного поля, а не на решение проблем! Далее можно предлагать учителям «примерять» на себя дефициты из выявленного перечня.

Участие в диагностике профессиональных дефицитов является добровольным, если иное не отражено в соответствующих локальных актах. Периодичность диагностических процедур регламентируется нормативными актами федерального, регионального и муниципального уровней, а также локальными актами образовательной организации. Диагностика профессиональных дефицитов осуществляется на основе уровневого подхода и позволяет выявить несколько дефицитарных уровней: высокий, средний, низкий.

2. Этап разработки ИОМ.

ИОМ педагога разрабатывается на основе результатов проведенных диагностических процедур и включает комплекс мероприятий, индивидуально решающих задачи повышения профессионального мастерства педагогического работника.

В целях устранения выявленных профессиональных дефицитов и затруднений, предложения путей решения профессионального запроса подбираются соответствующие программы повышения квалификации, реализуемые ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России», ЦНППМ ТИРО И ПК, иными организациями, реализующими ДПП на федеральном или региональном уровнях, а также определяется перечень мероприятий, в которых педагог может участвовать: работа с методическими материалами, анализ Интернет-ресурсов, изучение опыта работы педагогов-мастеров, стажировка педагогического работника, посещение уроков, мастер-классов, участие в профессиональных конкурсах, психологических тренингах, творческих группах, конференциях, вебинарах, семинарах и др.

В ИОМ фиксируются планируемые сроки реализации мероприятий.

Разработанный ИОМ согласовывается с куратором от муниципальной методической службы и утверждается руководителем образовательной организации, в которой педагогический работник осуществляет свою профессиональную деятельность.

Конструктор образовательных задач и форм предъявления результатов обучения педагога с использованием ИОМ

Образовательная задача	Форма предъявления результата
Задачи обучения	
Изучить приемы/способы/методы/методику/ технологию... и др.	выполнение теста; реферат; эссе; выступление на тему; подборки фактов, примеров; аннотированные обзоры; формулирование гипотез; методическая копилка; реестр и др.
Освоить приемы/способы/методы/методику/ технологию... Научиться применять приемы/способы/методы/методику/ технологию... и др.	методические разработки; организация ... (мероприятий); пробы...; подборка примеров применения и др.
Формулировка задачи на изменений деятельности	

<p>Научиться оценивать результативность.... Стать способным/готовым... и др.</p> <p>Внедрить в собственную практику приемы/способы/методы/ технологию...</p> <p>Разрабатывать и использовать в собственной практике...</p>	<p>Разработанные контрольные работы, листы оценивания, карты мониторинга, карты самоанализа/самонаблюдения и др.</p> <p>Разработка и проведение сценариев учебных/ внеучебных занятий и т.п.</p> <p>Разработка и применение учебных материалов.</p> <p>Предъявление опыта на семинарах.</p> <p>Проведение мастер-классов.</p> <p>Разработка и реализация проекта.</p> <p>Публикация в различных проф.изданиях.</p> <p>Релиз.</p> <p>Продукт деятельности и др.</p>
--	--

3. Этап реализации ИОМ.

Для реализации ИОМ создается открытое образовательное пространство, в котором осуществляются профессиональное взаимодействие и коррекция деятельности педагогического работника. Сроки реализации ИОМ могут варьироваться от шести месяцев до двух лет в зависимости от индивидуальных профессиональных запросов и потребностей педагогических работников, а также выявленных дефицитов и затруднений.

На третьем этапе:

- педагогический работник участвует в мероприятиях в соответствии с ИОМ, информирует куратора, выбирает соответствующие формы проведения промежуточных отчетных мероприятий (например, выступление на заседании методического объединения учителей-предметников по теме пройденных курсов повышения квалификации, открытый урок, подготовленный с учетом материалов просмотренного вебинара, мастер-класс, презентация на заседании педагогического совета, публикация материалов и др.);
- при возникновении затруднений в процессе реализации ИОМ обращается за методической помощью;

Заместитель руководителя образовательной организации, в которой педагогический работник осуществляет профессиональную деятельность, организует мониторинг реализации мероприятий ИОМ педагога;

- готовит проект распорядительного акта образовательной организации о направлении педагога на курсы повышения квалификации;
- анализирует нагрузку педагога и объем запланированных в ИОМ мероприятий, вносит предложения по корректировке ИОМ;
- оказывает помощь педагогу в подготовке и проведении заключительного публичного мероприятия;

Руководитель методического объединения учителей-предметников обеспечивает организационное и методическое сопровождение продвижения педагога по ИОМ;

- оказывает помощь при подготовке педагога к входной и итоговой диагностикам;
- планирует мероприятия, проводимые на уровне образовательной организации, для включения в ИОМ педагога;
- вносит предложения по корректировке сроков прохождения ИОМ;
- обсуждает с педагогом вопросы организации и проведения отчетных мероприятий.

4. Заключительный этап.

На завершающем этапе проводится итоговая диагностика профессиональных дефицитов педагогического работника (распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 27 августа 2021 г. № Р-201), на основании результатов которой делается вывод об эффективности реализации ИОМ. Педагогический работник осуществляет самоанализ своей деятельности, презентует результаты реализации ИОМ и проводит заключительное публичное мероприятие, демонстрирующее повышение уровня профессиональных компетенций, на котором присутствуют региональный методист, куратор от муниципальной методической службы, руководство и педагогический коллектив (по желанию) образовательной организации, в которой прошедший ИОМ педагог осуществляет профессиональную деятельность.

Педагогический продукт как результат:

- модуль учебных занятий;
- рабочие программы, разработки уроков;
- публикации;
- методическая продукция (буклет, листовка, брошюра, УМК);
- портфолио;
- творческий отчет;
- мастер-класс;

- сайт преподавателя;
- доклад, выступление;
- творческая мастерская;
- педагогический проект;
- проведение семинара;
- отчет о результатах инновационной деятельности;
- результаты личного участия в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях и т.д.;
- результаты обучающихся;
- презентация опыта работы по выявленной в результате самоанализа педагогической проблеме.

Заместитель руководителя образовательной организации представляет результаты мониторинга реализации мероприятий ИОМ по итогам посещенных уроков и внеклассных занятий педагога, анализа результатов диагностических работ обучающихся на разных этапах прохождения ИОМ, представляет свои наблюдения о позитивных изменениях в профессиональной деятельности педагога и эффективности реализации ИОМ.

В Карте ИОМ фиксируется информация о заключительном публичном мероприятии (форма, название, уровень и сроки проведения, отметка о выполнении), на котором педагог презентует результаты реализации ИОМ, демонстрирующие повышение уровня профессиональных компетенций. При желании педагогического работника можно спланировать несколько мероприятий.

Реализованная Карта ИОМ хранится в портфолио педагогического работника.

