

Индивидуальный образовательный маршрут педагога
(ИОМ) в рамках реализации модели научно-
методического сопровождения педагога
правовые и научно-методические аспекты

Мотыгино 2021

Правовые основы разработки индивидуального образовательного маршрута педагога

- Разработка индивидуального образовательного маршрута педагога основывается на 47 статье закона об образовании № 273-ФЗ, а так же на регламентах ФГОС и профессионального стандарта.
- Концепция создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (распоряжение Министерства просвещения Р.Ф. от 06.08.2020 Р-76)
- Методические рекомендации по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (распоряжение Минспроса от 04.02.2021 Р-33)
- **Национальная система профессионального роста педагогических работников** - система государственных и общественных институтов, обеспечивающих непрерывное профессиональное образование и развитие педагогических работников с учетом анализа дефицитов их профессиональных компетенций

«Единая федеральная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»

Это 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

сопровождение педагога в повышении квалификации с учетом выявления профессиональных дефицитов и построения на их основе индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства



стажировочные
площадки



сетевые формы
взаимодействия



внедрение механизмов
наставничества

VI. СХЕМА ЕДИНОЙ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ И УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ

Единая федеральная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров

Концептуальные решения:

1. Разрабатывается «карта привязки вузов к регионам», в среднем 1 вуз на 2-3 соседних субъекта РФ
2. ИРО/ИПК в каждом субъекте РФ является региональным оператором системы
3. Каждый субъект РФ утверждает актом структуру, состав и положения о региональной системе в соответствии с методическими рекомендациями, составленными ФГАУ ДПО «Академией Минпросвещения России»

Федеральный портал регионального профессионального образования педагогических работников

- ✓ Реестр программ ДЛПО
- ✓ Координация деятельности ИРО/ИПК
- ✓ Мониторинг
- ✓ Банк успешных педагогических практик
- ✓ Инновационная деятельность ДЛПО
- ✓ Средства выявления профессиональных дефицитов педагогических работников

Личный кабинет ЦНПМ



Национальная система профессионального роста педагогических работников

Федеральный уровень:

1. Общая координация единой федеральной системы
2. Ведение единого портала ДЛПО, новые цифровые решения для сопровождения пед. работников
3. Разработка единых требований и примерных программ ДЛПО
4. Создание методических рекомендаций по организационной структуре ИРО/ИПК, координация их работы
5. Подготовка и переподготовка сотрудников педвузов и ИРО/ИПК, осуществляющих функции непрерывного повышения профмастерства пед. работников
6. Координация работы педагогических вузов в части федеральных центров
7. Разработка подходов к повышению квалификации управленческих команд и муниципалитетов, их обучение
8. Повышение квалификации педагогов
9. Организация и проведение мероприятий, направленных на популяризацию профессий (конкурсы, форумы)

Региональный и муниципальный уровни:

1. Сотрудники ИРО/ИПК и педвузов проходят обучение в ФГАУ ДПО «Академией Минпросвещения России (тьюторы)
2. ИРО/ИПК координирует работу региональной системы научно-методического сопровождения
3. ИРО/ИПК осуществляет работу с педагогическими работниками в части выявления профессиональных дефицитов
4. ИРО/ИПК совместно с вузами обеспечивает «ярмарку вакансий» для студентов
5. ИРО/ИПК дополняет примерные программы ДЛПО

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА СИСТЕМЫ НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОЙ ПОДДЕРЖКИ ПЕДАГОГОВ И УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ



- Разработка и реализация подходов к профессиональному развитию педагогических работников и управленческих кадров;
- Координация деятельности ЦНППМ;
- Обучение сотрудников ЦНППМ.

- Подготовка и сопровождение муниципальных тьюторов, кураторов;
- Диагностика;
- Индивидуальный образовательный маршрут на основе данных диагностики проф. дефицитов

- Адресное сопровождение педагогов в контексте приоритетных задач государственной политики в сфере образования

Вертикально-интегрированная система синхронизации требований работодателя и государственной образовательной политики Министерства Просвещения

Система непрерывного профессионального образования педагогических кадров

ЭФФЕКТИВНОЕ НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ

Модернизация способов методической поддержки – модели адресного научно-методического сопровождения

Ожидаемые результаты

Методическое (традиционное) сопровождение педагогов

- Повышение качества образования в образовательной организации. Совершенствование профессиональных знаний и умений педагогов.

Научно-методическое (современное) сопровождение педагогов

- Создание условий и системы методической работы по профессионально-личностному развитию педагогов. **Построение и реализация учителем индивидуальной траектории саморазвития (ИОМ).**

Персонализация

Индивидуализация

Адресность

Сопровождение

Стратегия направлена на разрешение противоречия между **наличием проблемы** в профессиональной деятельности и **неосознанностью оснований** данной проблемы, а также отсутствием способности у педагога самостоятельно ее разрешить.

Отличительные особенности процесса сопровождения:

- ✓ проектирование процесса сопровождения «от сопровождаемого»;
- ✓ актуализация потенциала сопровождаемого, приобретение им опыта решения проблем собственной профессиональной деятельности.

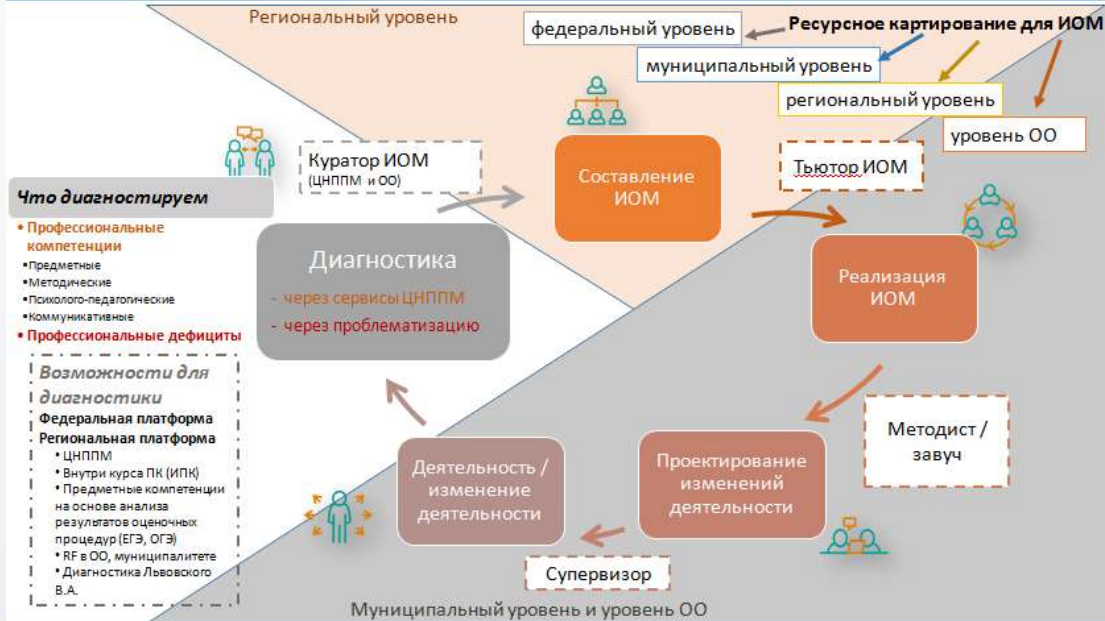
Сопровождение \neq Поддержка

Показатели эффективности деятельности Системы:

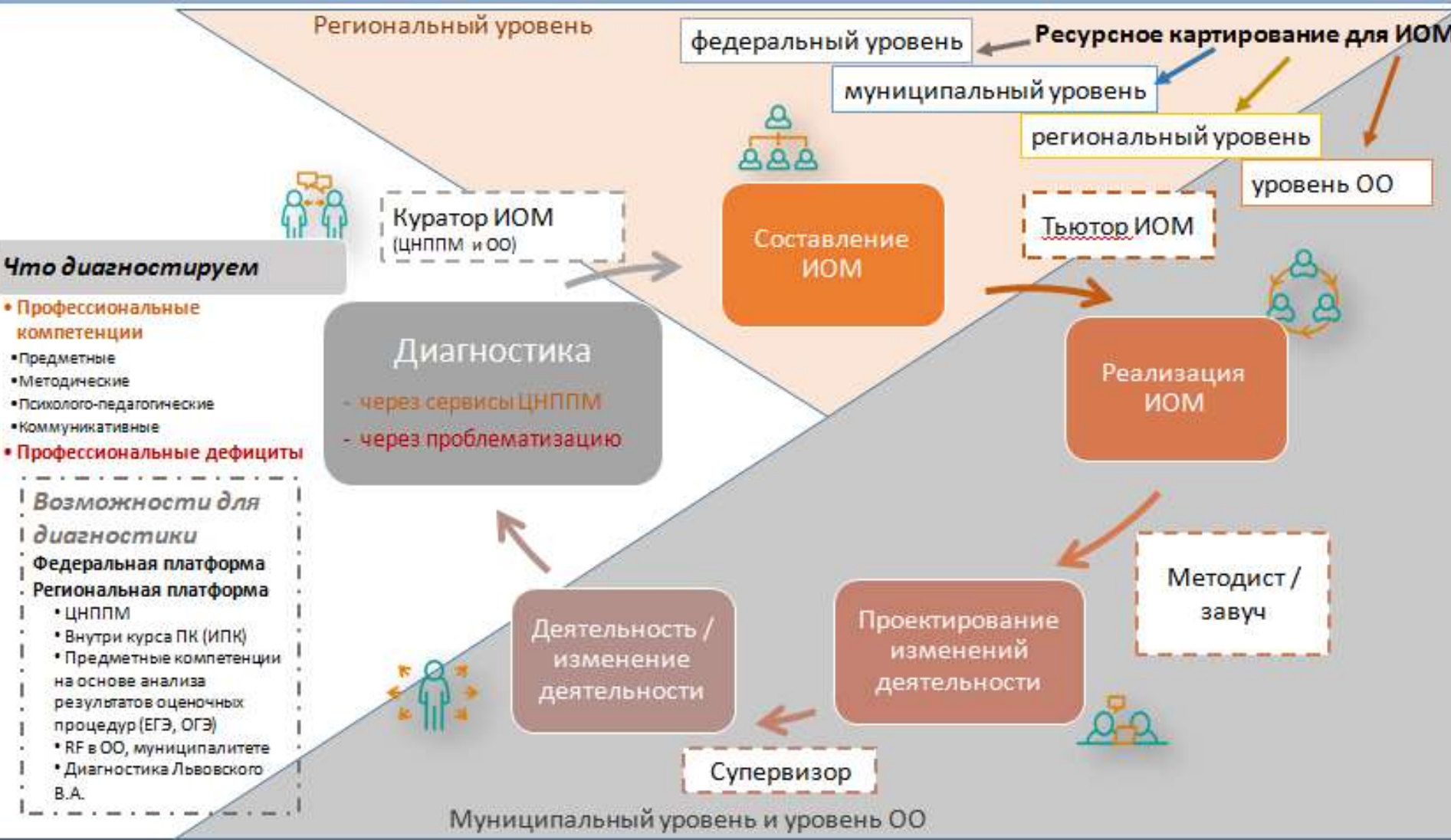
1. Доля педагогических работников, освоивших программы дополнительного профессионального образования, вошедшие в федеральный реестр и подобранные с учетом диагностики профессиональных дефицитов (к 2024 году – не менее 30%).
2. Доля педагогических работников и выпускников педагогических вузов, принявших участие в диагностике уровня функциональной грамотности (к 2024 – не менее 30%), в том числе справившихся с диагностикой на 70% и более (к 2024 году – не менее 15%).
3. Количество управленческих команд, повысивших свою квалификацию (к 2022 году – не менее 200, в том числе не менее 2 в каждом субъекте Российской Федерации).
4. Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые 3 года работы (к 2024 году – не менее 70%).

Единая региональная инфраструктура научно-методического сопровождения

Совокупность образовательных организаций и общественных институтов, обеспечивающих педагогическим работникам и управленческим кадрам государственных и муниципальных образовательных организаций институциональную возможность достижения высоких образовательных результатов в рамках профессионального развития, в том числе через реализацию индивидуальной образовательной траектории, соответствующей их профессиональным запросам и потребностям на дальнейший профессиональный и карьерный рост, а также повышение квалификации и переподготовку.



Единая региональная инфраструктура научно-методического сопровождения



Региональные показатели

№	Наименование индикатора / показателя	Минимальное значение
1	Доля педагогических работников субъекта, для которых были разработаны ИОМ	10% от общей численности педагогических работников субъекта РФ
2	Доля педагогических работников общеобразовательных организаций, прошедших повышение квалификации в Центре	10% от общей численности педагогических работников субъекта РФ
3	Доля сотрудников Центра, прошедших обучение на базе Федерального оператора	100 % от общего количества сотрудников Центра
4	Количество проведенных мероприятий регионального уровня в рамках формирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров	4 ед. Семинар 1. «Учимся разрабатывать ИОМ» (март). Семинар 2. «Ресурсное картирование как средство составления ИОМ» (апрель). Семинар 3. «Сопровождение педагога в процессе реализации ИОМ» (август). Семинар 4. «Проектирование изменения деятельности педагога с учетом приращения его компетенций» (октябрь). Рефлексивно-аналитический семинар по организации методического сопровождения педагогов на муниципальном уровне (декабрь).
5	Количество образовательных организаций субъекта РФ, принявших участие в программах ПК управленческих команд (руководителей и заместителей руководителей)	10% (214 организаций, не менее 428 человек)
6	Доля школ, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников	20% школ субъекта РФ (214 школ)
7	Доля школ, управленческие команды которых вовлечены в систему менторства	20% школ субъекта РФ (214 школ)

Индивидуальный образовательный маршрут педагогического работника

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 (ДПО), в том числе учитывающем актуальные дефициты профессиональных компетенций педагога, его личные ресурсы, педагогический контекст образовательной организации, в которой он работает, а также возможности и ресурсы системы ДПП (федерального и регионального уровня)

Профессиональные компетенции педагогического работника – совокупность профессиональных знаний, умений, навыков и профессиональной позиции, необходимых для успешной профессиональной (педагогической) деятельности.

Дефицит профессиональных компетенций – отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических работников, различные затруднения в реализации трудовых функций.

ДПП – Дополнительная профессиональная программа – программа повышения квалификации или профессиональной переподготовки. (Р-33 от 04.02.2021)

Алгоритм разработки индивидуального образовательного маршрута

Алгоритм разработки индивидуального образовательного маршрута педагога предусматривает:

- диагностику профессиональных компетенций (дефицитов), самоопределение педагога;
- составление на основе полученных результатов индивидуального образовательного маршрута;
- реализацию маршрута;
- рефлексивный анализ эффективности индивидуального образовательного маршрута.

В ИОМ должны входить следующие пункты:

Титульный лист.

- Название учебного заведения
- Ф.И.О. педагога
- Город, год создания

Информационная справка о педагоге

- ф.и.о.;
- занимаемая должность;
- образование;
- дата аттестации;
- квалификационная категория;
- дата и темы прохождения программ повышения квалификации;
- педагогический стаж.

Сопроводительный лист со структурированным планом действий реализации ИОМ (Пояснительная записка)

- диагностика, её результаты. Индивидуальная тема самообразования;
- цель;
- задачи;
- форма самообразования;
- ожидаемый результат;
- сроки работы над проблемой;
- форма отчета о ходе работы.

Дорожная карта

Диагностика проделанной работы с выводами

Сроки реализации маршрута могут варьироваться от одного года до пяти лет в зависимости от выявленных затруднений, конкретной ситуации в образовательном учреждении и локальных задач (например, подготовки к аттестации или реализации конкретных образовательных линий).

БЛОК-СХЕМА РАЗРАБОТКИ ИОМ



Индивидуальный образовательный маршрут педагога

ФИО педагога

Муниципалитет, место работы, должность (с указанием предмета)

Сроки реализации:

Профессиональные дефициты / Задачи на предстоящий период	Образователь- ные задачи	Действия, мероприятия по реализации образовательных задач					Форма предъя- вления результ ата
		М 1	М2	М3	М4	М5	
1.	1.	М 1	М2	М3	М4	М5	
	2.						

Теоретическое осмысление – проектирование пробы – проба – рефлексия

Диагностика профессиональных компетенций

Комплекс оценочных процедур (в том числе в электронном виде), обеспечивающих возможность установления уровня владения педагогическими работниками профессиональными компетенциями.

Оценка» (диагностика) профессиональных компетенций - инструмент ЦНППМ и образовательной организации в рамках работы над профессиональным развитием педагогических кадров

Внешние инструменты оценивания

Исследования оценки компетенций педагогических работников образования на международном уровне, на уровне РФ и региона

Оценка уровня квалификации

осуществляется независимыми центрами
оценка квалификации в форме профессионального экзамена

Внутренние инструменты оценивания

Внутреннюю оценку качества работы педагогических работников образовательной организации рекомендуется осуществлять в рамках:

- проведения конкурсов педагогического мастерства, мастер-классов, открытых уроков и мероприятий;
- системного мониторинга уровня квалификации педагогических работников;
- анализа портфолио профессиональных достижений педагогических работников;
- процедуры оценки качества работы педагогических работников обучающимися и другими участниками образовательной деятельности

Классификация инструментов диагностики: Методы (что оцениваем? Для чего оцениваем? Что делать с результатами оценки?)

Основы классификации по степени «вмешательства»	Методы
Пассивные	Наблюдение, анкетирование, тестирование, интервьюирование, сбор косвенных данных, анализ документации
Активные	Диагностический эксперимент, моделирование ситуаций (выбор приоритетов, профессиональный диалог, отказ от стереотипов), анализ конкретных ситуаций

Все методы оценивания имеют разный уровень валидности. «Валидность» — мера соответствия методик и результатов исследования поставленным задачам.

Оценочная процедура	Примерный интервал эмпирической валидности (коэффициента корреляции)
Интервью (оценки интервьюера без специальной подготовки в области ассесмента)	0,1–0,2
Тест-опросники личностные (характерологические, мотивационные)	0,2–0,4
Проективные методики	0,3–0,5
Тесты способностей и интеллекта	0,4–0,6
Оценки включенных наблюдателей (опрос «360 градусов»)	0,3–0,6
Тесты квалификационные	0,5–0,7
Ассесмент (деловые игры, экспертные оценки имитационных упражнений)	0,4–0,7

Оказание помощи педагогам в осознании своих профессиональных дефицитов для определения индивидуальных задач повышения профессиональной компетентности.

- Метод «Фокус группа»
- Метод «Кейсы»
- Метод «Исследования действием»
- Метод экспертных оценок
- Метод выявления профессиональных дефицитов педагога на основе рефлексии его профессиональной деятельности

Материалы по данным методикам расположены на сайте МКУ «Управление образования Мотыгинского района» в разделе: индивидуальный образовательный маршрут педагога

<http://uomotygino.ru/individualnyy-obrazovatelnyy-marshrut-pedagoga-iom>

По итогам муниципальных семинаров завучи и (или) руководители РМО (ШМО) оформили образовательные задачи по ссылке, которую мы отправляли.
Просьба до конца недели завершить эти работы.

<https://forms.gle/5BEbB7w5syauDvdL6>