

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«РОСТОВСКИЙ ИНСТИТУТ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ
И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ
РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ»**

**ЦЕНТР НЕПРЕРЫВНОГО ПОВЫШЕНИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

УТВЕРЖДАЮ

И.о. ректора _____ Н.П. Эпова

« _____ » 2022 г.



ПРИНЯТО

решением методического совета
ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО
от «20» апреля 2022 г.
Протокол № 3

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
по созданию индивидуального образовательного маршрута
профессионального развития педагога,
в том числе педагога из школы
с низкими образовательными результатами**

г. Ростов-на-Дону

2022

СПИСОК ТЕРМИНОВ

Профессиональные компетенции педагогического работника – совокупность профессиональных знаний и навыков, необходимых для успешной педагогической деятельности.

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

Диагностика профессиональных (педагогических) компетенций – комплекс оценочных процедур (в том числе в электронном виде), обеспечивающих возможность установления уровня владения педагогическими работниками профессиональными компетенциями.

Дополнительная профессиональная программа – программа повышения квалификации или программа профессиональной переподготовки (далее – программа ДПП).

Индивидуальный образовательный маршрут – это личный, отличающийся характерными признаками, путь следования, который представляет собой целенаправленно проектируемую, дифференцированную образовательную программу, обеспечивающую педагогу разработку и реализацию личной программы профессионального развития при осуществлении методического сопровождения (Е.А.Лебедева).

Профессиональное мастерство педагогического работника – комплекс профессиональных компетенций педагогического работника, подтвержденный достижением высокого уровня результатов профессиональной педагогической деятельности.

Индивидуальный образовательный маршрут (далее – ИОМ) – это комплекс методик профессионального самосовершенствования педагога, разрабатываемый им самим индивидуально с учетом особенностей его профессиональной деятельности, личностных характеристик, решаемых задач и поставленных целей при непрерывном методическом содействии и сопровождении.

Индивидуальный образовательный маршрут/индивидуальный план профессионального развития педагога (ИППР) – рассматривается как структурированная программа действий на некотором фиксированном этапе профессиональной карьеры педагога и включает в себя самостоятельное определение целей, тем и направлений творческой, исследовательской и проектной деятельности педагога, обусловленных позитивными социальными мотивами и личностными смыслами профессионального развития педагога, а также выявленными профессиональными дефицитами.

Единая федеральная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческие кадры – 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.

Куратор индивидуальных маршрутов (куратор) – штатный или внештатный сотрудник Центра, ММС, ОО, РМА, оказывающий адресную методическую поддержку педагогическим работникам в разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов; владеющий знаниями о современных педагогических технологиях, методах, методиках и приемах преподавания учебных предметов, формирования метапредметных компетенций у обучающихся; владеющий навыками формирования и использования системы методического обеспечения непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников по направлениям деятельности Центра.

Тьютор Центра – штатный или внештатный сотрудник ЦНППМПР, обеспечивающий персональное сопровождение педагогических работников в процессе повышения их квалификации и педагогического мастерства (освоения содержания программ ДПП) при реализации индивидуальных образовательных маршрутов с учетом выявленных дефицитов профессиональных компетенций педагогического работника, обеспечивающий содержательное адресное сопровождение образовательного процесса, работающий по направлениям педагогической деятельности во взаимосвязи с кураторами индивидуальных маршрутов и авторами осваиваемых программ ДПП.

Школы с низкими образовательными результатами (далее – ШНОР) – школы, демонстрирующие стабильно низкие результаты освоения обучающимися образовательной программы в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами по результатам массовых независимых стандартизированных процедур оценки качества образования, характеризующиеся низким уровнем учебных и внеучебных достижений обучающихся и низкой долей обучающихся, продолжающих обучение на уровне среднего общего образования.

Школы, находящиеся в сложных социальных условиях (далее – ШНСУ) – общеобразовательные организации, функционирующие в неблагоприятных внешних и внутренних условиях, влияющих на осуществление образовательной деятельности, характеризующиеся кадровым дефицитом, ресурсными ограничениями, депривированным окружением, ограниченными источниками поддержки, в связи со своим географическим положением, низким социальным статусом родителей, высоким уровнем девиантности, высокой долей обучающихся со смешанным языковым составом и разным уровнем владения языком.

Региональный методический актив/пул региональных методистов.

Основу методического актива составляют педагоги:

- высшей квалификационной категории;
- имеющие высшее педагогическое образование;
- со стажем работы по специальности не менее 5 лет;
- пользующиеся авторитетом и уважением среди коллег;
- успешно прошедшие КПК на базе ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России»;
- прошедшие диагностику методических компетенций на «высоком» уровне, проводимую ФГБУ «Федеральный институт оценки качества образования».

Деятельность региональных методистов должна быть эффективной и адресной и обеспечивать:

- 1) выявление профессиональных дефицитов педагогических работников;
- 2) внедрение в процесс профессионального развития педагогических работников программы формирования компетенций с учетом задачи по улучшению результатов участия российских школьников в международных исследованиях качества образования (PISA, TIMSS, PIRLS);
- 3) совершенствование предметных компетенций педагогических работников, в том числе из ШНОР/ШНСУ;
- 4) организацию анализа и интерпретации результатов процедур оценки качества образования, формирование на их основе и последующую реализацию рекомендаций по совершенствованию методик преподавания;
- 5) выстраивание индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников; вовлечение педагогов в экспертную деятельность;
- 6) проведение профилактики профессионального выгорания педагогов;
- 7) оказание поддержки молодым педагогам и реализацию программы наставничества педагогических работников;
- 8) оказание методической помощи учителям с низкими результатами обучения.

ОБЩЕЕ ОПИСАНИЕ

Методические рекомендации по построению индивидуального образовательного маршрута профессионального развития педагогов образовательных организаций Ростовской области, в том числе из ШНОР/ШНСУ (далее – методические рекомендации), разработаны в соответствии с:

1. Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 3, 5, 48).

2. Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 26 июля 2017 г. № 703 «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») Министерства образования и науки Российской Федерации по формированию и введению национальной системы учительского роста».

3. Постановлением минобразования Ростовской области от 01.04.2022 №6 «Об утверждении Положения о региональной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров».

4. Приказом минобразования Ростовской области от 12.07.2021 № 645 «Об утверждении комплекса мер по созданию региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в Ростовской области».

5. Соглашением о взаимодействии минобразования Ростовской области, ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО (ЦНППМПП) и муниципальным органом, осуществляющим управление в сфере образования.

6. Приказом минобразования Ростовской области от 07.02.2022 №105 «Об определении регионального методического актива».

Методические рекомендации разработаны с целью оказания методической помощи в обеспечении новых возможностей для планомерного непрерывного профессионального развития и роста педагогических и руководящих работников общеобразовательных организаций, в том числе из ШНОР/ШНСУ. Одним из важнейших постулатов в работе педагога является соответствие его знаний и навыков современным методам преподавания.

Преодоление школьной неуспешности, обеспечение равного доступа к качественному общему образованию для всех детей является одним из приоритетных направлений государственной политики в сфере образования. Одним из условий повышения качества образования в школах с низкими образовательными результатами является управление профессиональным развитием педагогов.

Руководителям образовательной организации необходимы знания в области проектирования дифференцированной программы развития профессиональной компетентности педагогических работников на основе самоанализа и

самооценки их профессиональной деятельности в соответствии с требованиями профессионального стандарта.

Разработка и реализация такой программы неразрывно связаны с совершенствованием педагогической компетентности конкретных педагогов, определяющей готовность к выполнению тех трудовых функций и действий, которые заложены в профессиональном стандарте. Именно поэтому профессиональное развитие каждого педагога обеспечивает ему в итоге определенный уровень владения профессиональными педагогическими компетенциями.

Ряд мероприятий направлен на формирование инфраструктуры и применение инновационных технологий для адресной реализации программ профессионального развития педагогических работников. Принцип адресности и целевого обучения педагогов применяется на всех уровнях образования: федеральном, региональном, муниципальном, институциональном (учрежденческом).

Препятствиями к осуществлению успешной педагогической деятельности выступают профессиональные дефициты.

Под профессиональными дефицитами понимаются профессиональные компетенции педагогических работников, которые отсутствуют вовсе или выражены недостаточно для эффективного осуществления образовательной деятельности. Создание эффективных механизмов выявления и ликвидации профессиональных дефицитов педагогов позволит достичь основной цели национальной системы профессионального роста педагогических работников – повышение уровня профессионализма учителей.

На институциональном (школьном) уровне возникает необходимость совершенствования методической работы в части обеспечения непрерывного профессионального развития педагогов образовательной организации. В школах с низкими образовательными результатами данная задача становится все более актуальной и значимой.

Одной из технологий профессионального развития педагогических работников служит индивидуальный образовательный маршрут.

Основной целью применения ИОМ является устранение профессиональных дефицитов педагога и создание условий для непрерывного роста его профессионального мастерства.

Индивидуальный образовательный маршрут/индивидуальный план профессионального развития педагога содержит перечень способов самообучения, самообразования и самореализации педагога, основывается на рефлексивных умениях по преодолению профессиональных дефицитов, выявленных в ходе оценочных процедур и самодиагностики компетенций.

Формирование индивидуального плана профессионального развития включает определение целей и задач педагога, уточнение образовательного запроса на курсовые мероприятия для повышения квалификации; составление ресурсной карты образовательных событий, стажировок, мастер-классов, обучающих семинаров и других методических активностей в посткурсовой период.

В данных методических рекомендациях представлены общие механизмы формирования ИОМ педагога.

ИОМ может быть составлен сроком на один год и более. Длительность реализации ИОМ зависит от степени сложности выявленных проблем, затруднений педагога, характера поставленной цели и реализуемых в ходе ее выполнения задач.

РАЗРАБОТКА ИОМ

Проектирование индивидуального образовательного маршрута – это технологический процесс, в котором обобщенно можно выделить ряд последовательных шагов:

1. Подготовительная работа по мотивации педагогов к определению и реализации ИОМ в рамках самообразования.

Включает разъяснительную работу о необходимости и важности развития профессиональной компетентности педагогов в свете требований ФГОС и профессионального стандарта.

2. Диагностика, в том числе самодиагностика профессиональных дефицитов.

Педагог делает выводы о сильных и слабых сторонах своей профессиональной деятельности. Результаты диагностики лежат в основе составления ИОМ.

3. Разработка ИОМ педагога профессионального развития на основе результатов самоанализа.

Автор ИОМ составляет план работы на определенный период, называемый «дорожной картой». «Дорожная карта» индивидуального образовательного маршрута педагога для удобства может быть оформлена в табличной форме. В качестве объектов диагностики могут выступать профессиональные компетенции педагогов и трудовые функции (выполняемые ими в соответствии с профессиональным стандартом), которые отражают компетентностный профиль педагога. Данный профиль коррелирует с квалификационными требованиями к педагогу, что позволяет создавать единую методологическую основу для диагностики профессиональных дефицитов.

4. Организация работы по выполнению индивидуального образовательного маршрута.

Предлагаются следующие формы работы, позволяющие педагогам реализовывать свою образовательную программу:

– постояннодействующие семинары для руководителей районных методических объединений, заместителей руководителей образовательных организаций;

– работа временных проблемных семинаров, организуемых для удовлетворения образовательных потребностей и затруднений педагогов на институциональном уровне;

– стажировочные площадки;

– районные методические объединения;

– метапредметные недели;

– вебинары и семинары по актуальным направлениям;

– ежегодные научно-практические конференции;

– дни открытых мастер-классов;

– индивидуальные и групповые тематические консультации (очные и в дистанционном режиме) по запросам педагогов;

– оказание методической помощи в рамках тьюторской поддержки учителей на муниципальном уровне.

В индивидуальную программу профессионального развития педагога можно включить следующие разделы:

▪ Изучение психолого-педагогической литературы.

▪ Разработка программно-методического обеспечения образовательного процесса.

▪ Освоение педагогических технологий; выстраивание собственной методической системы (отбор содержания, методов, форм, средств обучения).

▪ Выбор критериев и показателей результата образования, разработка диагностического инструментария.

▪ Участие в реализации программы развития образовательной организации, в системе методической работы.

▪ Обучение на курсах повышения квалификации, прохождение стажировок, посещение методических мероприятий.

▪ Участие в работе творческих, экспертных групп; проведение индивидуальной исследовательской и инновационной работы.

▪ Обобщение собственного опыта педагогической деятельности (статьи, рекомендации, доклады, педагогическая мастерская, мастер-класс и т.д.).

5. Рефлексивный анализ эффективности индивидуального образовательного маршрута.

6. Отслеживание результатов выполнения индивидуального образовательного маршрута.

Отследить результат выполнения индивидуального образовательного маршрута можно по результатам повторной диагностики и анализа изменений профессиональных компетенций, индивидуального собеседования руководителя, заместителя руководителя ОО, руководителя районного методического объединения, специалиста, выполняющего обязанности муниципального тьютора, с педагогом относительно его достижений, проблем, затруднений, перспектив выполнения индивидуального образовательного маршрута. Еще одним способом отслеживания результатов является письменный отчет о реализации индивидуального образовательного маршрута педагогами.

СТРУКТУРА ИОМ

1. Титульный лист (Приложение 1).

2. Пояснительная записка (Приложение 2).

- Личный и профессиональный профиль (информация о профессиональных достижениях, а именно: грамоты, дипломы, удостоверения, свидетельства о курсах повышения квалификации, переподготовки за последние три года).

- Профиль предметных, метапредметных, методических компетенций педагога (данные результатов оценки предметных, методических компетенций на федеральном уровне (ФИОКО), на региональном уровне (инструменты ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО) и др.).

В индивидуальном образовательном маршруте отражаются направления самообразования по совершенствованию следующих компетенций педагога:

Предметные и методические компетенции.

К числу необходимых компетенций педагога, в том числе работающего в ШНОР/ШНСУ, следует отнести следующие:

- знание основ общетеоретических дисциплин в объеме, необходимом для решения педагогических, научно-методических и управленческих задач;
- знание педагогики, психологии, физиологии, школьной гигиены;
- знание методики преподавания предмета, программ преподаваемого предмета;

- знание методики воспитательных требований к оснащению и оборудованию учебных кабинетов и подсобных помещений к ним, средств обучения и их дидактические возможности;
- знание основ научной организации труда;
- знание современных педагогических технологий дифференцированного обучения, реализации компетентного подхода, развивающего обучения;
- знание основ экологии, экономики, социологии;
- владение современными образовательными технологиями, технологиями педагогической диагностики (опросов, индивидуальных интервью), психолого-педагогической коррекции, снятия стрессов и т.п., методическими приемами, педагогическими средствами и их постоянное совершенствование;
- использование методических идей, новой литературы и иных источников информации в области компетенции и методик преподавания построения современных занятий с обучающимися детьми, осуществление оценочно-ценностной рефлексии.

Психолого-педагогические компетенции.

К числу необходимых профессиональных компетенций педагога, в том числе работающего в ШНОР/ШНСУ, следует отнести следующие:

- знание психолого-педагогических технологий (в том числе инклюзивных), необходимых для адресной работы с различным контингентом обучающихся: одаренными детьми, социально уязвимыми детьми, детьми, попавшими в трудные жизненные ситуации, детьми-мигрантами, детьми-сиротами, детьми с особыми образовательными потребностями (аутисты, дети с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью и др.), детьми с ограниченными возможностями здоровья, детьми с девиациями поведения, детьми с зависимостью; умение адекватно применять специальные технологии и методы, позволяющие проводить коррекционно-развивающую работу;
- конфликтная компетентность, т.е. способность педагога оптимальным способом преодолевать возникающие противоречия, противостоять деструктивному влиянию конфликтов и умение их конструктивно разрешать;
- педагогическая поддержка детей, оказавшихся в социально опасном положении, основы социальной работы;
- коммуникативная компетентность – построение содержательных противовесов радикальным точкам зрения;
- компетентность в области адаптации, социокультурной интеграции детей из семей мигрантов (билингвов) и др.

Коммуникативные компетенции.

К числу необходимых компетенций педагога, в том числе работающего в ШНОР/ШНСУ, следует отнести следующие:

- умение вести вербальный и невербальный обмен информацией, а также проводить диагностирование личных свойств и качеств собеседника;
- умение убеждать, аргументировать свою позицию;
- владение ораторским искусством, грамотной устной и письменной речью, публичным представлением результатов своей работы, отбором адекватных форм и методов презентации;
- умение вырабатывать стратегию, тактику и технику, взаимодействие с людьми, организовывать их совместную деятельность для достижения определенных социально значимых целей;
- умение идентифицировать себя с собеседником, понимать, как он сам воспринимается партнером по общению, эмпатийно относиться к нему;
- готовность к проявлению компетентности (т.е. мотивационный аспект);
- владение знанием содержания компетентности (т.е. когнитивный аспект);
- опыт проявления компетентности в разнообразных стандартных и нестандартных ситуациях (т.е. поведенческий аспект);
- отношение к содержанию компетентности и объекту ее приложения (ценностно-смысловой аспект);
- эмоционально-волевая регуляция процесса и результата проявления компетентности;
- владение эффективными техниками, способность быстро и правильно ориентироваться в социальном контексте;
- методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контактов с обучающимися разного возраста (лицами, их заменяющими), коллегами по работе;
- технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, профилактики и разрешения;
- потребности и ценностные ориентации, перцептивные (стойкие) убеждения;
- готовность воспринимать новое во внешней среде.

1. Направления совершенствования предметных компетенций:

1.1. Регулярно восполнять теоретические знания в сфере «своего» предмета, а также в смежных областях и в тех областях знаний, которые кажутся далекими от преподаваемого предмета.

1.2. Работать над профессиональными компетенциями, предусматривающими планирование и конструирование учебного материала.

1.3. Работать над профессиональными компетенциями, предусматривающими выбор наиболее подходящей технологии и применение соответствующей методики для конкретного образовательного процесса, конкретного учебного раздела и конкретной изучаемой темы.

1.4. Овладение информацией относительно использования различных форм занятий, способов организации учебных занятий.

1.5. Построение алгоритмов принятия эффективных решений, возникающих на уроке проблемных ситуаций, связанных с предметной компетенцией, и способы их применения.

2. Направления совершенствования методических компетенций:

2.1. Актуализировать навыки традиционной педагогической деятельности.

2.2. Овладение основами современных педагогических технологий.

2.3. Овладение умением проектировать и конструировать педагогические инновации через применение современных педагогических технологий.

2.4. Умение применять на практике инновационные технологии обучения.

2.5. Умение внедрять в учебный процесс задания, формирующие функциональную грамотность.

3. Направления совершенствования психолого-педагогических компетенций:

3.1. Овладение достаточной базой знаний о психологических и возрастных особенностях обучающихся.

3.2. Овладение умением учитывать психологические и возрастные особенности обучающихся при конструировании учебного материала.

3.3. Овладение умением дифференцировать специфику усвоения конкретными обучающимися учебного материала с учетом их индивидуальных особенностей.

3.4. Умение учитывать в образовательном процессе учебно-познавательные и коммуникативные способности класса в целом.

3.5. Овладение способами выстраивания взаимоотношений с классом.

4. Направления совершенствования коммуникативных компетенций:

4.1. Определение и освоение реалий, которые окружают обучающихся и представляют для них ценность.

4.2. Овладение умением входить в полномасштабный доверительный контакт с обучающимися.

4.3. Освоение алгоритма выбора оптимального педагогического решения при возникновении конфликтных ситуаций.

4.4. Развитие и совершенствование умения устанавливать педагогически целесообразные контакты с обучающимися и их родителями.

5. Направления совершенствования профессионально-личностных компетенций:

5.1. Актуализация информации по основам государственной политики в сфере образования.

5.2. Постоянное обновление знаний основных нормативно-правовых документов, регулирующих отношения в сфере образования и касающихся непосредственной деятельности педагога.

5.3. Развивать умение строить свои выступления, участвуя в профессиональных дискуссиях.

5.4. Развивать навыки обобщения и презентации своего педагогического опыта.

5.5. Повышение уровня юридической грамотности и ориентации в производственных ситуациях, регулируемых трудовым законодательством.

Формы самообразовательной деятельности учителя:

- методические практикумы в школах;
- обсуждение специальной педагогической и психологической литературы;
- подготовка к аттестации;
- научно-практические конференции;
- обобщение своего опыта работы и представление его в публикациях;
- освоение информационных технологий образования и воспитания;
- теоретические семинары по проблемам повышения качества образования и личностно-профессионального развития учителя;
- обсуждение проблем самообразования и повышения качества образования на заседаниях методического совета, методических объединений учителей, в проблемных группах;
- работа творческих мастерских учителей-исследователей;
- проведение самоанализа деятельности учителя за год, рефлексия своего опыта.

На основании накопленных материалов в конце каждого учебного года проводится анализ педагогической деятельности, предполагающий соотнесение полученных результатов с ранее поставленными целями и задачами, что служит основой корректировки индивидуального маршрута педагога на следующий период.

3. «Дорожная карта» ИОМ (Приложение 3).

4. Перечень образовательных мероприятий, рекомендованных для включения в ИОМ (Приложение 4).

5. Ожидаемые результаты.

МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПЕДАГОГА-АВТОРА ИОМ

Под *методической поддержкой* педагога-автора ИОМ/ИППР в условиях деятельности муниципальной методической службы мы понимаем комплекс целенаправленных научно-методических и организационно-методических действий, осуществляемых в муниципальной образовательной системе специалистами муниципальной методической службы (далее – ММС), региональными и методистами/тьюторами, прошедшими процедуру «Оценка предметных и методических компетенций», проводимую ФИОКО.

Цель поддержки: устранение профессиональных дефицитов, развитие профессиональных компетенций, актуализация личностных ресурсов педагога и личностно значимых качеств.

Механизмы организации непрерывной методической поддержки педагога представляют совокупность следующих активностей:

- методы стимулирования развития профессиональной компетентности педагогов, в том числе поиск лучших практик («P2P» – модели «горизонтального обучения») и авторских педагогических систем обучения, воспитания и развития обучающихся;

- разнообразные формы взаимодействия и сотрудничества, включая построение методических сетей муниципального и регионального уровней, нацеленных на непрерывное педагогическое образование и самообразование, самоопределение и самореализацию педагога;

- эффективные технологии кураторского сопровождения автора ИОМ региональными методистами/тьюторами. Тьюторы и методисты выстраивают свою деятельность на принципах профессионального развития взрослых: практико-ориентированности, навыков практик сообществ, тренингности, интерактивности, проективности;

- методы профессионального самосохранения, приемы противостояния неблагоприятным факторам профессиональной среды.

В рамках формирования Единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров педагоги, и будут решать задачи по:

- формированию индивидуальных образовательных маршрутов слушателей курсов повышения квалификации после окончания обучения на курсах;

- организации методического сопровождения педагогических работников в целях обеспечения их непрерывного профессионального развития;

– выполнению всего спектра задач в рамках обеспечения деятельности центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, создаваемых в рамках реализации мероприятий национального проекта «Образование».

В своей работе муниципальные тьюторы и методисты должны опираться на следующие принципы: сознательности, активности, самостоятельности, индивидуализации, открытости, гибкости, сетевого взаимодействия, непрерывности, отсутствия административного контроля. Принцип индивидуализации следует рассматривать как базовый.

Для осуществления организационно-методической поддержки педагога-автора ИППР муниципальные тьюторы и методисты будут использовать эффективные методы и технологии: чек-листы по формированию практических навыков педагогов, критерии оценивания результатов деятельности, приемы коллективного решения проблем; открытых вопросов, интервьюирования и обратной связи (сократический диалог, эвристические беседы); тренинги, коучинг, наблюдение за занятиями, мотивирование, обсуждение отдельных случаев, кейс-стади и самоанализ деятельности, онлайн-консультирование и другие форматы профессионального взаимодействия, в том числе на цифровых платформах.

Форма реализации модели тьюторства – групповая и индивидуальная, в том числе индивидуальная консультация, коуч-сессии. Муниципальные тьюторы и методисты должны проводить совместный с автором ИППР рефлексивный анализ его деятельности и результатов, направленных на выбор стратегии и тактики преодоления профессиональных дефицитов педагогов, совершенствования компетентностного профиля педагога.

В целом тьюторство рассматривается как средство повышения качества и эффективности образования, ориентации образования на результат, а тьюторское сопровождение – как метод, обеспечивающий создание условий для принятия субъектом развития оптимальных решений в различных ситуациях образовательного выбора.

Подчеркнем, что тьюторское сопровождение имеет отличительный признак. Тьюторант самостоятельно разрабатывает приемлемые для себя способы, которые затем обсуждает с муниципальным тьютором, методистом. Таким образом, образовательный процесс, организованный с применением тьюторского сопровождения, отличается высокой эффективностью и ориентацией на практическое применение знаний.

Среди форм тьюторского сопровождения – индивидуальные и групповые тьюторские консультации (мотивационная, коммуникативная, рефлексивная работы). Муниципальный тьютор оказывает помощь автору Плана, в том числе при самостоятельной работе с материалами и заданиями, полученными для посткурсового периода.

Разнообразны формы групповой работы, успех которой зависит от пространства межгрупповой совместной деятельности и от того, как муниципальный тьютор организует взаимодействие малых групп в ходе семинара, мастерской, дискуссии, мозгового штурма, «круглого стола», тьюториала, студии инновационных технологий, образовательных событий, выездных школ, в том числе форматов цифрового общения.

Поистине эффективной может стать групповая работа в тьюториалах. *Тьюториал* – учебный тьюторский семинар, который нацелен на активное групповое обучение и анализ образовательных успехов и трудностей тьюторантов-авторов ИППР, определение эффективности проб и продуктивности предпринятых ими действий, рефлексию образовательного движения.

Тьюториалы могут проводиться в очной форме приблизительно один раз в месяц. На этих встречах участники отрабатывают практическое применение изученного теоретического материала, например, в области формирования функциональной грамотности, формирования «4К», современных технологий обучения, решают кейс-стади, обмениваются опытом, развивают навыки активного слушания, публичного выступления, работы в команде.

Рекомендуемой формой для продуктивного взаимодействия муниципальных тьюторов, методистов и авторов ИОМ/ИППР являются *письменные работы*, которые авторы Плана готовят каждые два месяца. Эти работы посвящены анализу конкретных проблем в своей образовательной организации, в муниципальном образовании. Муниципальный тьютор, методист оценивает понимание авторами ИОМ/ИППР проблем, с которыми они столкнулись, предпринятых методов и способов разрешения трудностей, уместное использование инструментария и жизнеспособность предлагаемых решений.

Востребованной формой деятельности должны стать тренинги как методы активного обучения авторов ИОМ/ИППР: деловые, ролевые и имитационные игры, разбор конкретных ситуаций, симуляционное обучение, групповые дискуссии, собственно коммуникативные, мотивационные и рефлексивные тренинги.

Механизмом объединения и подведения итогов (промежуточных и итоговых) работы выступят образовательные события Центра непрерывного повы-

шения профессионального мастерства педагогических работников и его распределенной команды сертифицированных тьюторов и методистов: научно-образовательные и стратегические сессии, воркшопы, онлайн-стажировки, модерационные события – образовательные форумы, экспедиции, инициации, аукционы, фестивали-конкурсы, ярмарки, тьюторские и методические научно-практические конференции и др.

Рекомендованной формой для методического сопровождения может стать выездная школа, организуемая приблизительно один раз в полгода в течение трех дней. Ее целью является упорядочивание знаний авторов ИОМ/ИППР, полученных в ходе практической и самостоятельной работы. На выездных школах участники могут решать многоаспектные кейс-стади из реальной практики.

Эффективен методический аудит, цель которого рефлексия выполнения автором своего ИОМ/ИППР и реализация индивидуального плана, по достижению общей цели муниципальной системы образования по обеспечению качества образования. Среди вопросов: *Как бы я решил заявленную проблему? Что мне может помочь решить проблему? В чем я вижу свои задачи при этом? Рефлексия своего замысла: Каких положительных и отрицательных результатов следует ожидать? Возможно ли усилить позитив и нейтрализовать негатив? Как это сделать?*

Студии инновационных технологий предоставляют участникам возможность познакомиться с педагогическими инновациями и эффективными инновационными моделями и практиками обучения и воспитания, становления продуктивной системы педагогического роста. Студии инновационных технологий нацелены на развитие содержания, форм, методов повышения кадрового потенциала педагогов. Задачей студий является переосмысление психологических барьеров, возникающих при выходе за пределы привычных способов решения педагогических задач, собственного представления о способах выполнения профессиональной деятельности.

Перечисленные формы методической поддержки и сопровождения авторов ИОМ/ИППР призваны обеспечить развитие профессиональной компетентности педагогов и могут получить синергетический эффект в условиях кластерной модели муниципальной методической службы.

Для активизации субъектной позиции педагогов и помощи им в рефлексии собственных трудностей с позиции системно-деятельностного подхода целесообразны такие методические формы, как муниципальные конкурсы «Лучший урок деятельностного типа», «Я реализую ФГОС», «Открытый конкурс мастер-классов» учителей-участников конкурса на присуждение премий луч-

шим учителям за достижения в педагогической деятельности и конкурсов профессионального мастерства; научно-образовательные сессии по освоению основ системно-деятельностного подхода, тематические и проектные заседания летней педагогической онлайн-школы и др.

Приложение 1

Полное наименование образовательной организации (ОО)

Индивидуальный образовательный маршрут педагога

ФИО педагога

Муниципальное образование

Год создания

Приложение 2

1. Общие сведения

ФИО педагога	
Образование	
Должность с указанием преподаваемого предмета	
Место работы (полное наименование ОО)	
Педагогический стаж	
Квалификационная категория	
Дата прохождения аттестации	
Контактная информация (телефон, e-mail)	

2. Результаты диагностики с учетом выявленных профессиональных дефицитов

Компетенции	Выявленные дефициты
Предметные	
Методические	
Коммуникативные	
Психолого-педагогические	

3. «Дорожная карта» ИОМ

Этапы работы	Направления работы (примеры)	Планируемые действия и мероприятия (примеры)	Сроки	Ожидаемый результат (примеры)	Формы и способы представления результата (примеры)
Диагностико-аналитический	Профессиональные дефициты	Самооценка на основе прохождения опросов на профессиональных сайтах ДПО		Определение и классификация собственных профессиональных дефицитов	Пояснительная записка к индивидуальному образовательному маршруту
	Оценка качества образования	Анализ результатов текущего контроля	Март 202_	Определение «западающих» предметных тем и УУД	
		Анализ результатов промежуточной аттестации	Март 202_	Определение «западающих» предметных тем и УУД	
		Анализ результатов итоговой аттестации	Июль – август 202_		
		Анализ результатов независимых оценочных процедур (при наличии)			
	Анализ Результатов обучения на курсах «Учитель будущего»	Изучение необходимого теоретического материала	Февраль – март 202_	Анализ содержания вопросов «красной зоны»	

Этапы работы	Направления работы (примеры)	Планируемые действия и мероприятия (примеры)	Сроки	Ожидаемый результат (примеры)	Формы и способы представления результата (примеры)
	Мониторинговые исследования	Анкетирование обучающихся, родителей по вопросам организации учебной работы	Февраль 202_	Определение зон ответственности, подходы к мотивированию и др.	
Содержательно-технологический	Совершенствование предметных компетенций	Ответить на вопросы предметного модуля итогового тестирования курсов ДПО, особое внимание уделить вопросам «красной зоны»	Февраль – март 202_	Подготовка к повторному итоговому тестированию на курсах «Учитель будущего»	
		Познакомиться с теоретическими новинками по теме _____ (рабочая программа по (предмет) в (класс))	В течение года	Актуализация теоретических знаний по предмету	
	Совершенствование методических компетенций	Ответить на вопросы методического модуля итогового тестирования курсов ДПО, особое внимание уделить вопросам «красной зоны»		Подготовка к повторному итоговому тестированию на курсах «Учитель будущего»	
		Изучить сущность и сферы применения системно-деятельностного подхода	Март 202_	Подготовить кейсы на тему применения системно-деятельностного подхода на уроках по (предмет) в (класс)	Выступление на заседании ШМО/РМО
	Совершенствование психолого-педагогических компетенций	Изучение современной профессиональной литературы по вопросам возрастных и психологических особенностей детей 12 – 13-летнего возраста			

Этапы работы	Направления работы (примеры)	Планируемые действия и мероприятия (примеры)	Сроки	Ожидаемый результат (примеры)	Формы и способы представления результата (примеры)
	Совершенствование коммуникативных компетенций	Проработка различных кейсов проблемных ситуаций трехстороннего характера: учитель – ученик – родитель			
	Профессионально-личностные компетенции	Актуализировать знание ФГОС ООО в последней редакции			
		Ответить на вопросы модуля функциональной грамотности итогового тестирования курсов ДПО, особое внимание уделить вопросам «красной зоны»			
Оценочно-рефлексивный	Анализ достигнутых результатов				
	Постановка новых целей и задач				

Директор ОО _____ / _____ /
(подпись) (Ф.И.О)

Педагог _____ / _____ /
(подпись) (Ф.И.О)

Дата составления ИОМ « _____ » _____ 20 ____ г.

4. Рекомендации курирующего тьютора (куратора)/сотрудника ЦНППМПР

Курсы повышения квалификации №	Название программы	Количество часов	Результаты обучения
1			
2			
3			

Другие формы профессионального развития №	Формы профессионального развития	Количество часов	Результаты
1			
2			
3			

1. Ожидаемые результаты:

Ссылки на перечень образовательных мероприятий, рекомендованных для включения в ИОМ:

1. План работы ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО:
<https://www.ripkro.ru/upload/parse/planipk/919plan21-22.pdf>

2. План работы ЦНППМПР:
<https://www.ripkro.ru/upload/parse/cnppmpr/1334.pdf>

3. Академия Минпросвещения:
<https://apkpro.ru/deyatelnostakademii/calendar/>

4. ФГБНУ "Институт стратегии развития образования РАО":
<https://instrao.ru/index.php/prog>