

---

# Индивидуальный образовательный маршрут:

*Планируем, диагностируем,  
определяем сильные стороны*

# Тренды методического сопровождения

- выстраивание индивидуальной образовательной траектории, соответствующей запросам и потребностям педагога на дальнейший профессиональный и карьерный рост;
- организация системы наставничества и тьюторства как эффективного способа использования кадрового ресурса для достижения стратегических задач;



**Метафорические  
карты**



**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ  
РАЗВИТИЕ ДЛЯ МЕНЯ ....**



Марк Матусович Поташник



Владимир Петрович Зинченко



Борис Михайлович Бим-Бад



Борис Семенович Гершунский

# ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЕ ДОКУМЕНТЫ:

- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р «Об основных принципах национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от «6» августа 2020 г. № Р-76 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
- Распоряжение Министерства просвещения России от 04.02.2021 № 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»;
- Национальный проект «Образование»;
- Федеральный проект «Учитель будущего»

# **«Индивидуальная образовательный маршрут» -**



•это структурированная программа действий педагога на некотором фиксированном этапе работы; это замыслы педагога относительно его собственного продвижения в образовании, оформленные и упорядоченные им, готовые к реализации в педагогических технологиях и в педагогической деятельности.

# **«Индивидуальная образовательная траектория» -**



персональный путь педагогического работника в части дополнительного профессионального образования, реализуемый на основе мотивированного выбора образовательных альтернатив по результатам диагностики профессиональных компетенций

# ИОМ? Зачем? Для кого?

## Педагогу

- Индивидуальный подбор курсов, мероприятий, семинаров.
- Оформленный план подготовки к аттестации.
- Инструмент для самооценки и обратной связи.
- Структурированная программа самореализации в образовании.

## Управленческой команде

- Оформленный план подготовки учителя к аттестации.
- Систематизация работы по ликвидации профессиональных дефицитов педагогического коллектива.
- Инструмент обратной связи о повышении профессионального мастерства педагогического коллектива.

# Принципы обучения взрослых

Обучение взрослых должно быть проблемно ориентировано.

Обучение взрослых должно опираться на их опыт.

Опыт, полученный в результате обучения, должен быть значимым для обучаемого

У обучаемого должна быть возможность применить полученные знания и навыки.

Цели обучения должны быть сформулированы при участии обучаемых.

Обучаемый должен получать обратную связь о достигнутом прогрессе по отношению к целям



# УПРАВЛЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЯМИ (ПО ДЖ. КОТТЕРУ)



**1 СФОРМИРУЙТЕ**  
у сотрудников ощущение острой  
необходимости изменения

**2 ОРГАНИЗУЙТЕ**  
группу поддержки

**3 СОЗДАЙТЕ**  
видение перемен

**4 ГОВОРИТЕ**  
и размышляйте  
о том, чего хотите добиться

**5 УДАЛИТЕ**  
препятствия

**6 ДОБЕЙТЕСЬ**  
краткосрочных побед

**7 РАЗВИВАЙТЕ**  
изменение

**8 ЗАКРЕПИТЕ**  
изменение

# Интересные ресурсы

---

- <https://education.yandex.ru/uchitel/intensiv3/>

<http://uomotyginu.ru/metody-diagnostiki-dlya-vyyavleniya-professionalnykh-defitsitov->

# Что диагностируем?

- Предметные компетенции;
- Предметные дефициты

## Диагностика

- через сервисы;
- через проблематизацию
- развивающие беседы;
- стат. Данные;
- кейс метод;
- диагностика Львовского В.А.

## Задачи предстоящей деятельности



## Защита ИОМ

## Разработка ресурсной карты

## Коррекция ИОМ

## Составляем ИОМ

## Реализация ИОМ

## Проектирование изменений деятельности

Образовательные события  
КПК (стажировки)  
Проекты (работа в проектных офисах)  
Ассоциации (клубы)

| ФИО            |                        |                       |                 |                    |
|----------------|------------------------|-----------------------|-----------------|--------------------|
| Стаж           |                        |                       |                 |                    |
| Проф. дефициты | Образовательные задачи | Действия, мероприятия | Примерное время | Форма предъявления |
| 1              | 2                      | 3                     | 4               | 5                  |
|                |                        |                       |                 |                    |

?

## Исследование социального капитала

### 1. Установление связей.

К коммуникативным потребностям школы, преумножающим ее социальный капитал, относятся потребность в информации, потребность в получении обратной связи, и, конечно, во взаимопонимании и сотрудничестве как внутри самой организации, так и с другими общественными структурами и аудиториями. Коммуникативный менеджмент – та прикладная дисциплина в управлении, которая призвана эти потребности удовлетворять.

### 2. Укрепление доверия.

Доверие начинается с демонстрации такого стабильного поведения, которое не вызывало бы недоверия, то есть с прозрачной и справедливой политики организации по отношению к сотрудникам. Важно также, чтобы руководство само демонстрировало доверие к сотрудникам. Достаточно часто дисциплины в организации пытаются достигнуть путем тотального контроля над сотрудниками введения системы наказаний. Естественно, укреплению доверия такие методы не способствуют, и вообще не могут быть эффективными, как и любое негативное подкрепление, используемое без сочетания с подкреплениями позитивными.

### 3. Развитие сотрудничества.

- В высокоразвитых организациях, как правило, существуют четкие и стойкие нормы относительно сотрудничества. В формировании готовности к сотрудничеству важнейшую роль играет система целей организации.
- Необходимо в контексте развития социального капитала в образовательной организации выделить характеристики, отличающие эффективные отношения от неэффективных:
  - осведомленность о том, какими знаниями владеют люди, к которым можно обратиться с вопросами (знание);
  - возможность своевременно получить доступ к этому человеку (доступность);
  - желание носителя знаний принять участие в решении проблемы, а не просто «загрузить информацией» (участие);
  - степень свободы взаимоотношений, способствующая обучению и творчеству (свобода).
- Высокий уровень социального капитала

# КАРТА РЕСУРСОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

## ФОРМАТЫ ОСВОЕНИЯ СОДЕРЖАНИЯ

ДЕФИЦИТЫ

ЗАПРОС НА СОДЕРЖАНИЕ  
профессионального развития

САМООБРАЗОВАНИЕ

Повышение  
квалификации

Фестивали,  
конференции,  
форумы

Проекты

ИНФОРМАЦИОННЫЙ

- ЛЕКЦИИ
- ВЕБИНАРЫ

КОММУНИКАТИВНЫЙ

- СУПЕРВИЗИЯ
- КОНСУЛЬТАЦИИ
- РАЗВИВАЮЩИЕ БЕСЕДЫ

ДЕЯТЕЛЬНОСТНЫЙ

- ТРЕНИНГИ
- МАСТЕР-КЛАССЫ
- ПРАКТИКУМЫ
- СТАЖИРОВКИ
- СЕМИНАРЫ

СОЦИАЛЬНО-  
ОБЩЕСТВЕННЫЙ

- КЛУБЫ
- АССОЦИАЦИИ

ИОМ

Формат представления результатов освоения  
содержания

# Анализ ИОМ для формирования заказа



## Типологизация ИОМ

- Сортировка по содержанию / направленности образовательных задач



## Анализ ИОМ по уровням

- Уровень освоения образовательных задач в рамках одного типа (таксономия Блума)



## Запрос на ресурсы

- Оформление и передача запроса в проектный офис для формирования банка ДПО и мероприятия, направленных на профессиональное развитие



## Обновленная ресурсная карта

- Обновленный календарь мероприятий (с учетом запросов)

# Способы сопровождения

- сотрудничество,
- сотворчество,
- соуправление,
- наставничество.

# ОНЛАЙН - РЕСУРСЫ

- Coggle.it
- Mind42.com
- meistertask.com
- <https://erascope.education/>  
(erascope)

The screenshot displays the ErascopE web interface. On the left is a navigation menu with items: Занятия, Организация, Группы, Слушатели, Методические материалы, and Оценочный блок. The main content area shows a seminar titled «Разработка индивидуального образовательного маршрута на основе выявления профессиональных дефицитов педагога» with dates 09.06 14:51 - 12.06 14:51 and a status of 09.06.2021. Below the title are sections for «Содержание», «Самостоятельная работа», «Нет заданий», and «Практическая работа». A task titled «Задание 1. Выявление профессиональных дефицитов педагогов» is highlighted, with instructions to identify educational deficiencies and tasks for the upcoming activity, and a list of six methods for identifying teacher deficiencies.

Занятия

Организация

Группы

Слушатели

Методические материалы

Оценочный блок

Семинар «Разработка индивидуального образовательного маршрута на основе выявления профессиональных дефицитов педагога» 09.06 14:51 - 12.06 14:51 ✓ 09.06.2021 Практикx Заняx

Содержание

Самостоятельная работа

Нет заданий

Практическая работа

**Задание 1. Выявление профессиональных дефицитов педагогов.**

Действуя по методу, предложенному преподавателем оформите свои образовательные дефициты и (или) задачи предстоящей деятельности и образовательные задачи. Полученный результат зафиксируйте в форме [Задание ИСМ.docx](#). Для работы скачайте файл и заполните в своем компьютере. Обязательно заполните поля с Вашими данными.

Методы профессионального дефицитов педагога (выбору преподавателя):

1. Метод «Фокус групп»
2. метод включенного наблюдения
3. метод экспертных оценок
4. метод кейсов: выявление профессиональных дефицитов педагогов на основе анализа образовательных результатов обучающихся
5. метод выявления дефицитов основе на рефлексии его профессиональной деятельности
6. др.

«Единственная возможность заставить человека сделать что либо – это сделать так, чтобы он сам захотел сделать это»

Д.Карнеги

*Спасибо  
за внимание.*