

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Центр образования № 26»**

**Принципы организации и содержание работы
МО педагогических работников ОО
(наставников) в рамках разработки и
формирования ИОМ**

Котова Елена Алексеевна,
наставник, руководитель МО
учителей русского языка и литературы

**Методическая работа является одним из важных
компонентов системы непрерывного
педагогического образования**

Организационные,
содержательные,
деятельностные основы
методической работы с
учителями, воспитателями
образовательных
учреждений выполняют

познавательные функции

культурологические функции

компенсаторные функции

адаптационные функции



МЕТОДИЧЕСКАЯ РАБОТА

способствует
повышению
уровня
профессионального
мастерства
учителей

Помогает
внедрению достижений
науки и передового
педагогического опыта
в практику работы
педагога
(воспитателя)

стимулирует
развитие
педагогического
творчества



Основные принципы методической работы



→

- системность в организации и содержании

→

- обеспечение связи научной информации с практикой работы дошкольных и школьных отделений

→

- гуманистическая направленность, ориентация на развитие личности педагога, ученика, воспитанника

→

- демократизация методической работы, предоставление учителю свободы выбора различных форм методической работы

Содержание методической работы

в современных условиях модернизации образования может включать новую для учителей информацию:

➤ о результатах образовательной деятельности,

учебно-воспитательного процесса в ЦО, районе (городе, округе), выявленных наиболее сложных для практики проблемах

➤ о педагогическом опыте учителей

ЦО, района, региона, России, имеющих стабильные высокие результаты в обучении и воспитании учащихся

Методические объединения педагогических работников (**наставников**) — это общественные профессиональные органы, которые объединяют педагогов-наставников ОО для оперативного руководства методической деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества.

Цель — создать организационно-методические условия для адаптации молодого педагога в коллективе, выявить затруднения в педагогической практике и оказать методическую помощь.

В содержании методической работы УЧИТЫВАЮТСЯ

❖ результаты
диагностики
информационных
профессиональных
потребностей
учителей

❖ проблемы, решение
которых вызывает
наибольшие трудности в
практической деятельности

❖ методическая тема, над
которой работает
педагогический коллектив

❖ основы
исследовательской,
экспериментальной
работы

❖ **Функции-задачи методической работы:**

- ❖ осмысление социального заказа, важнейших требований общества к школе, уяснение ориентиров образовательной политики;
- ❖ внедрение и использование достижений и рекомендаций психолого-педагогической науки;
- ❖ внедрение достижений ППО, опыта педагогов-новаторов;
- ❖ консолидация, сплочение педагогического коллектива, превращение его в коллектив единомышленников;
- ❖ предупреждение и преодоление недостатков и затруднений, формализма и перегрузки в педагогической деятельности;
- ❖ стимулирование педагогического творчества и инициативы учителей;
- ❖ приобщение коллектива к научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе по актуальным проблемам;
- ❖ развитие культуры эмоций и волевых проявлений учителя, саморегуляции деятельности;
- ❖ развитие готовности к профессиональному самосовершенствованию, работе над собой.

Принципы организации работы МО наставников

Научность

Аксиологичность

Системность и
стратегическая
целостность

Личная
ответственность

Легитимность

Индивидуализация
и персонализация

Добровольность,
свобода выбора

Равенство



МАССОВЫЕ



формы методической работы

❖ Научно-практические конференции

❖ Педагогические чтения

❖ Итоговый проблемно-стратегический педсовет

❖ Методическая неделя

❖ Фестиваль педагогических идей

❖ Конкурсы профессионального мастерства (например, "Учитель года", "Лидер в образовании")

❖ Выставка "Методическая работа в системе непрерывного образования педагогов"

ГРУППОВЫЕ, КОЛЛЕКТИВНЫЕ



формы методической работы

❖ заседания методических объединений



❖ имитационные тренинги на основе анализа конкретных ситуаций

❖ предметные недели, месячники как форма отчета методического объединения

❖ заседания кафедр, творческих групп



❖ дискуссии, "круглые столы"

❖ пресс-конференции

❖ семинары (научно-методические, методологические, обзорные информационные, рефлексивные, по освещению опыта работы и другие)



❖ педагогические экскурсии

❖ творческие отчеты учителей

❖ деловые игры

❖ групповые консультации

❖ коллективная разработка и защита проектов

❖ открытые уроки



Формы работы методических объединений наставников

- Деловая игра
- Мастер-класс
- Научно-методический совет в школе
- Педагогическая студия
- Семинар



- Менторство
- Коучинг
- Обучение на рабочем месте
- Тьюторское сопровождение
- Педагогическое свидание
- Консультация под названием «SOS»
- Аукцион идей
- Toolbox
- Кейс-сессия
- Методический практикум
- Методический фестиваль

*Муниципальное бюджетное
общеобразовательное учреждение
«Центр образования № 26»*

СЕМИНАР-ТРЕНИНГ

**«Мастер – класс.
Актуальная педагогическая
технология»**



В МЕТОДИЧЕСКУЮ КОПИЛКУ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ

Модель процесса коучинга:

1. Постановка цели и осознание её реальности.
2. Анализ необходимых составляющих успеха.
3. Анализ имеющихся возможностей, желаний.
4. Определение путей достижения цели, выбор стратегии.
5. Мониторинг достижения цели и анализ результатов.

этапы коучинговой технологии	описание этапа	методические приёмы
этап мотивации (этап вдохновения)	наставник помогает молодому педагогу вдохновиться собственным видением привлекательного будущего учебного (воспитательного) результата (к концу урока, изучения темы, к завершению четверти, учебного года)	Каким ты видишь идеального учителя? Каким теперь тебя видят коллеги? Родители? Ученики? В чём конкретно заключается твоя цель?
этап планирования эффективных действий для достижения цели	наставник помогает наставляемым осознать свою цель, увидеть пути её реализации	Каким будет следующий шаг? А дальше? Как ты узнаешь, что таким способом будет достигнут ожидаемый результат?
этап реализации плана (приверженность цели)	наставник помогает следовать намеченной цели	Почему эта цель важна для тебя? Где ты сейчас находишься по шкале от 1 до 10? Если сдвинуться на один балл выше – в чём будет разница?
этап завершения (рефлексия)	наставник помогает осознать, достигли ли они вместе поставленной цели	Какие самые важные вехи ты замечаешь? Какие самые первые, самые лёгкие шаги потребовались,

Зачем учителю осваивать коучинг?

- успешный ученик – успешный учитель;
- индивидуализация учебного процесса;
- создание образовательного пространства, способного обеспечить развитие внутреннего потенциала ученика;
- удовлетворенность межличностными отношениями «учитель – ученик»;
- диалогичная позиция учителя к источникам и способам получения знаний;
- соответствие новым требованиям квалификационной характеристики, конкурентноспособность.

ВСЁ В ТВОИХ РУКАХ



Практика наставничества в педагогическом дуэте

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ДУЭТЫ - организация деятельности наставнических пар (член методического актива плюс педагог, нуждающийся в методическом сопровождении), в формате партнерского наставничества по совместной разработке ИОМ по итогам прохождения исследования компетенций учителя.



ИОМ КАК ИНСТРУМЕНТ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ И ПЕРСОНАЛЬНЫЙ ПУТЬ ТВОРЧЕСКОЙ РЕАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОСТНОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Нормативно-правовое обеспечение:

Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании В Российской Федерации» с изменениями и дополнениями;

– Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

– Национальный проект Российской Федерации «Образование»;

– Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

– Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 15 декабря 2022 г. № Р-303 «О внесении изменений в Концепцию создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденную распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 г. № Р174»;

– Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 27.08.2021 № Р-201 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана»;

– письмо ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России» от 14.10.2022 №3264 «О направлении примерной инструкции по составлению индивидуального образовательного маршрута педагогического работника»

- Концепция создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

- Методические рекомендации по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников, утверждёнными распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 27 августа 2021 г. №Р-201.

Индивидуальный образовательный маршрут педагога (далее ИОМ) – комплекс мероприятий, состоящий из разных направлений профессионального развития, учитывающих актуальные дефициты профессиональных компетенций педагога, его личные ресурсы.

Цели применения ИОМ

создание условий для:

- непрерывного роста профессионального мастерства педагога;
- повышения уровня владения ключевыми профессиональными компетенциями, необходимыми для выполнения трудовых функций в области обучения, воспитания и развития: предметными, методическими, психолого-педагогическими и коммуникативными;
- освоения актуальных образовательных технологий;
- вовлечения педагога в активный процесс поддержания функционирования и развития региональной системы образования.

▪ **Задачи ИОМ:**

- анализ профессионально-личностных дефицитов и точек роста, выявленных в ходе оценки профессиональных компетенций педагогов;
- формирование представлений у педагогов о своем профессионально-личностном развитии;
- обучение педагогов осознанному и осмысленному проектированию своего ближайшего профессионально-личностного будущего;
- повышение квалификации педагогов на основе диагностики профессиональных дефицитов;
- выявление запроса на направления повышения квалификации и профессионального развития педагога;
- содействие переходу педагога в зону ближайшего профессионально-личностного развития, усилению компетентностного профиля;
- расширение возможностей и повышение значимости неформального и информального образования.

РАБОТА МЕТОДИЧЕСКИХ ОБЪЕДИНЕНИЙ ЦО в рамках разработки и формирования индивидуального образовательного маршрута (ИОМ)

Работа МО включает деятельность по диагностике профессиональных дефицитов педагогов, проектированию и реализации ИОМ, а также оценку эффективности реализации маршрута.

Основные принципы организации работы:

- целеустремленность работы наставника;
- психологическая совместимость наставника и молодого педагога;
- личный пример наставника;
- доброжелательность и взаимное уважение;
- согласованность содержания работы наставника по профессиональному становлению молодого педагога с содержанием календарно-тематического плана по предмету и плану работы структурного подразделения;
- направленность плановой деятельности наставника на воспитание и профессиональное становление молодого педагога.

ЭТАПЫ РАБОТЫ МО по разработке и формированию ИОМ:

1. **Диагностико - аналитический этап** — выявление проблем и затруднений в профессиональной деятельности педагога и актуализация его образовательных потребностей и интересов.

«Цифровая экосистема», «Цифровая система ДПО» в разделе «Витрина диагностических исследований» (<https://education.apkpro.ru/diagnostics>).



АКТУАЛЬНОСТЬ

повышение
привлекательности во
внешней среде

увеличение
лояльности целевой
аудитории

корпоративная
культура
образовательной
организации

укрепление позиций
среди
образовательных
структур

расширение
внутренних
возможностей



профессиональные объединения педагогов



Творческая группа учителей



Заседание руководителей МО



Школа молодого учителя

Профессиональные дефициты педагогических работников – это состояние невозможности полного либо частичного выполнения предъявляемых к педагогу профессиональных требований, как правило, сопровождающееся ощущениями напряжённости и неудовлетворённости и являющееся результатом как объективных условий, так и субъективного отношения к труду.

Опросный лист по выявлению профессиональных затруднений педагогического работника ОО

Показатели	Затруднения	Нет	Скорее нет, чем да	Скорее да, чем нет	Да, хотелось бы получить помощь
------------	-------------	-----	--------------------	--------------------	---------------------------------

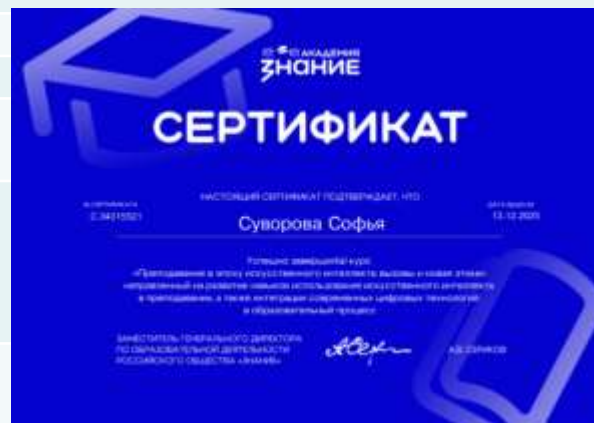
РЕЗУЛЬТАТЫ ДИАГНОСТИКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

Выявленные дефициты			
Предметные	Методические	Психолого-педагогические	ИКТ

форма ИОМ педагогического работника

Личный профиль (информационная справка об авторе)

Ф. И. О. автора	
Образовательная организация	
Преподаваемый предмет	
Образование	
Педагогический стаж	
Квалификационная категория, дата присвоения	
Сведения о профессиональной переподготовке (название программы, название организации, период обучения)	
Курсы повышения квалификации за последние 3 года (название программы, название организации, объем часов, дата прохождения)	



Пояснительная записка

Тема ИОМа / методическая тема	
Обоснование актуальности темы (эта тема актуальна для меня потому что ...)	
Цель разработки ИОМа (повышение профессиональной компетентности по вопросу)	
Задачи разработки ИОМа	
Срок реализации ИОМа	
Ожидаемые результаты (должны соотноситься с задачами)	



ИНФОРМАЦИЯ о курсовой подготовке учителей русского языка и литературы (учебный год)

ФИО учителя	Дата выдачи документа	Дата прохождения	Место прохождения	Название курса	категория
	16 января 2023г.	С 21.09.2022-11.01.2023	«Институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования ТО» г. Тула	1.«Совершенствование профессиональной компетентности учителей русского языка и литературы в условиях реализации ФГОС», 144ч.	высшая, 22.02.2023 г.
	сертификат	2024г. Тула	ТГПУ им. Л.Н. Толстого	2. Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Наставничество: искусство менторинга»	
	2024г. 22 октября	Рег. номер 12164 удостоверение С 07.10-14.10 2024	МИНПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИИ ФГБОУ ВО «Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н. Толстого»	3.Дополнительная профессиональная программа «Актуальные вопросы методики обучения в профильных классах» (в объеме 16 часов)	

ЭТАПЫ РАБОТЫ МО по разработке и формированию ИОМ:

2. Проектировочный этап — составление индивидуальной образовательной программы педагога на основе выявленных проблем.

ДОРОЖНАЯ КАРТА ПО УСТРАНЕНИЮ ВЫЯВЛЕННЫХ ДЕФИЦИТОВ

Содержание работы (мероприятия) по преодолению дефицитов и профессиональному развитию	Сроки	Перечень дефицитов, на устранение которых направлена работа	Отметка о прохождении и (дата, реквизиты подтвержда ющего документа и пр.)
Мониторинговая таблица педагогической активности и профессиональной деятельности учителя русского языка и литературы			
Событие или деятельность	Дата	Полученные результаты	

ЭТАПЫ РАБОТЫ МО по разработке и формированию ИОМ:

3. Реализационный этап — создание открытого образовательного пространства, в котором осуществляются профессиональное взаимодействие и коррекция деятельности педагога. Педагог участвует в мероприятиях в соответствии с ИОМ, отчитывается о результатах посещённых или проведённых мероприятий.



ЭТАПЫ РАБОТЫ МО по разработке и формированию ИОМ:

4. Завершающий этап — итоговая диагностика профессиональных дефицитов педагога, анализ результатов которой позволяет сделать выводы об эффективности реализации ИОМ. Педагогический работник презентует результаты реализации ИОМ и проводит заключительное публичное мероприятие, демонстрирующее повышение уровня профессиональных компетенций.

Педагогический совет

«Творчество классного руководителя. Отказ от шаблонов и стереотипов»



Работа ресурсного центра



- Опыт сетевого взаимодействия образовательных учреждений в условиях реализации ФГОС был представлен

**Перцевой Любовью
Владимировной**
на Всероссийской
видеоконференции



- **Зайцева Ольга Николаевна** представляла опыт своей работы на I Тульском IT – форуме «Образование» «Электронная школа» по теме «Организация проектной и исследовательской деятельности школьников в рамках урока» в ходе работы педагогической площадки «Эффективный опыт использования ИКТ и ЭОР в педагогической практике учителей начальной школы».

ФОРМУЛА УСПЕШНОГО ИОМ:

СЛОЖИТЬ

- ПОТЕНЦИАЛ
- ИНФОРМАЦИОННОЕ ПОЛЕ
- ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ МАРШРУТ
- СИТУАЦИЯ УСПЕХА

ВЫЧЕСТЬ

- неуверенность, комплексы, давление со стороны, неверие окружающих

Результативность педагогического опыта

Оценка эффективности работы МО по реализации ИОМ

Эффективность работы МО по реализации ИОМ оценивается по следующим критериям:

- **Повышение уровня профессиональных компетенций** — анализ результатов итоговой диагностики, которая вносит выводы в карту ИОМ. В формулировках выводов отражаются конкретные результаты деятельности педагога, позволяющие свидетельствовать о повышении уровня компетенций, или указываются причины низкой эффективности ИОМ.
- **Достижения педагога** по каждому направлению деятельности — фиксация в карте ИОМ достижений в виде педагогического продукта (методических рекомендаций, консультаций, статей).
- **Рефлексия** — самоанализ педагога своей деятельности, который помогает выявить проблемы и скорректировать ИОМ.
- **Формы презентации результатов** — открытые уроки, мастер-классы, презентации на педагогических советах, публикации материалов.

Не ждите, пока всё станет идеальным. Совершенства не будет никогда. Всегда будут трудности, препятствия и менее, чем желаемые обстоятельства. Начинать сейчас! И с каждым шагом, что вы предпринимаете, вы будете становиться всё сильнее и сильнее, ваша уверенность в себе будет расти, и вы будете добиваться всё большего и большего успеха.

**Желаем оптимизма, понимания и любви детских сердец,
возможности стремиться вперед, добиваться цели, не
отступать!**

Удачи вам, сельские и городские
Уважаемые учителя!
Добрые, злые и никакие
Капитаны на мостике корабля.
Удачи вам, дебютанты и асы.
Удачи! Особенно по утрам,
Когда вы входите в школьные классы.
Одни - как в клетку, другие - как в храм.

Р. Рождественский

