

**Использование результатов диагностики
профессиональных дефицитов педагогов
при проектировании индивидуальных
планов профессионального развития
(ИЗ ОПЫТА РАБОТА)**



**Чурилова Ольга Леонидовна,
заместитель директора по УВР
МБОУ «СОШ №59 им. Г.М.Мыльников»**

Цель – ответить на вопросы

1. Диагностика профессиональных дефицитов учителей: при каких условиях она способна стать механизмом обеспечения качественных изменений в профессиональном развитии учителя?
2. Как использовать результаты диагностики профессиональных дефицитов педагогов при проектировании индивидуальных планов профессионального развития (из опыта работы наставника и наставляемого)?



ГЛАВНЫЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ПРИНЦИП В РАБОТЕ:

ТОЛЬКО СИСТЕМА ДАЁТ РЕЗУЛЬТАТ

МИССИЯ – ФОРМИРОВАНИЕ УЧИТЕЛЯ БУДУЩЕГО

ВИДЕНИЕ – ДУМАЮЩИЙ УЧИТЕЛЬ – ОБУЧАЮЩАЯСЯ НАЦИЯ

ЦЕННОСТИ:

ОСНОВА - ЧЕСТНОСТЬ

ФОКУС - ЛЮДИ

СТРАСТЬ - ОБУЧЕНИЕ

СТРЕМЛЕНИЕ – ПРЕВОСХОДСТВО НАД САМИМ СОБОЙ



Фасилитационные практики (диагностика):

- Ретроспектива
- Практика «Колесо баланса»
- Практика «Вертикаль»
- Техника «Карта ответственности»
- Прием «Большая тройка»
- Проективные вопросы
- SWOT-анализ
- Прием «PARLA»
- «Денотатный граф»
- «Резюме –Парафраз»
- Проективные вопросы
- ✓ Дерево вопросов
- ✓ Снятие ярлыков
- ✓ ОРИП
- ✓ Grape cocktail
- ✓ MeWeUs
- ✓ 4 Q
- ✓ Освобождающие структуры
- ✓ Лаборатория разрешённых проблем
- ✓ PinPoint

Эффективные практики анализа профессиональной деятельности

Парадигма позитивных перемен

1 этап Discovery- «Открытие»

Что хорошее есть ?

2 этап Dream-«Мечта»

Что могло бы быть еще лучше?

3 этап Design-«Дизайн»

При каких условиях возможны улучшения?

4 этап Destiny-«Судьба»

Какие действия необходимо совершить?

Рефлексия в стиле Парадигмы позитивных перемен

Что получилось?

Что нужно сделать, чтобы в следующий раз было еще лучше?

При каких условиях возможны эти улучшения?

Что для этого нужно сделать?

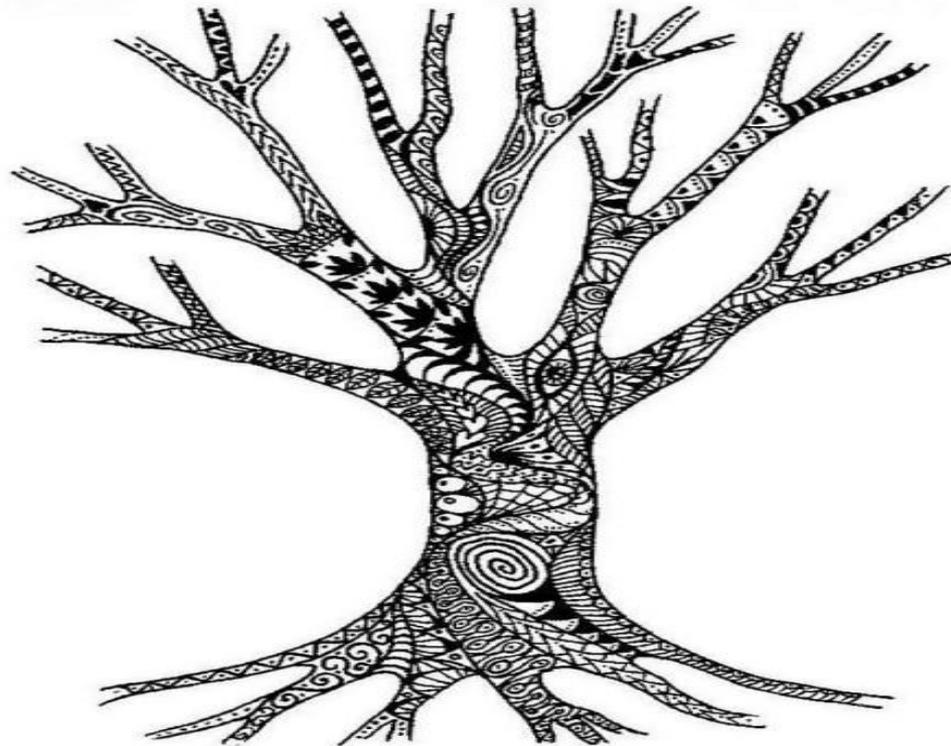
ДЕРЕВО ЦЕЛЕЙ

Представим, что наши ценности – это наша корневая система, которая питает дерево нашей жизни. А ветви дерева – это ключевые области вашей жизни.

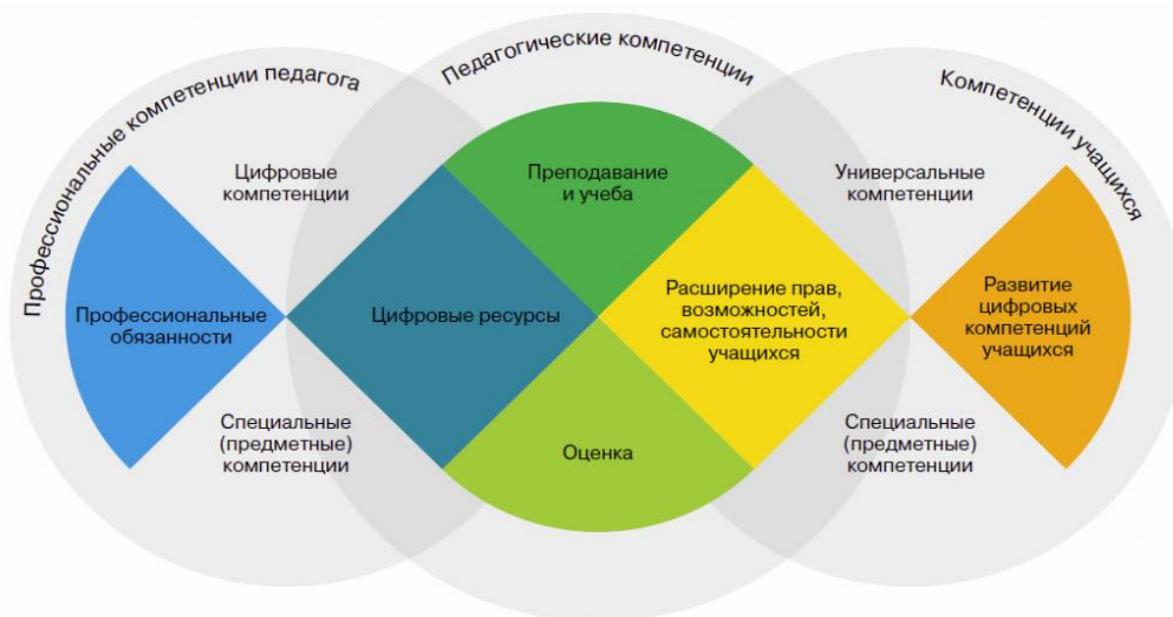
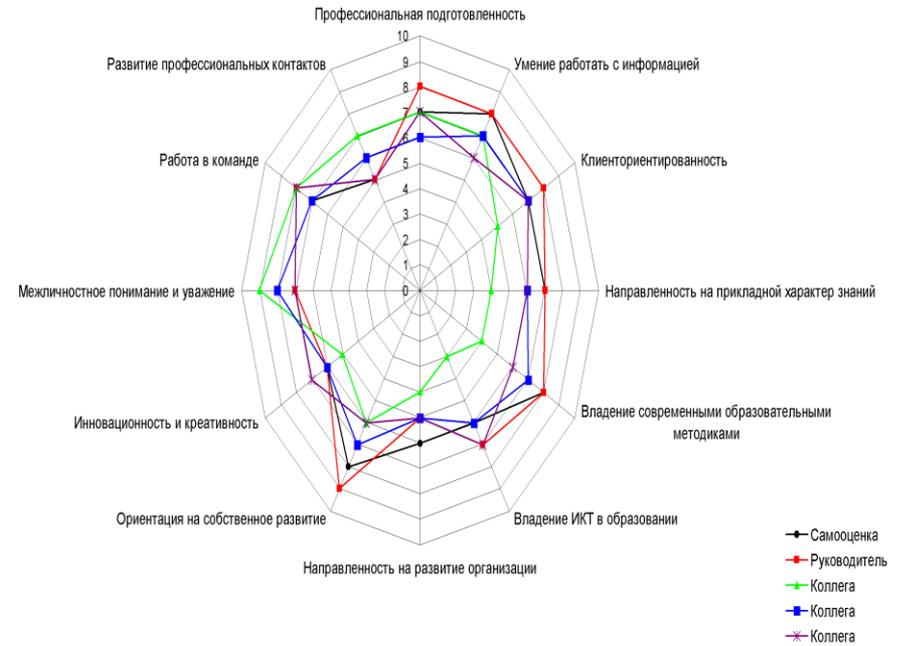
Вспомните все важные области вашей жизни и расположите их на ветках дерева. Сформулируйте **результаты**, которые вы хотите видеть по каждой области в долгосрочной перспективе.

Разбейте свою долгосрочную цель на подцели (веточки на основной ветви).

Далее разделите свои подцели на листики – конкретные задачи.



Колесо Баланса



Фасилитационные практики:

World cafe («Мировое кафе»)

Open Space («Открытое пространство»)

Future Search («Поиск будущего»).

Work Out («Выход за рамки»)

«Парадигма позитивных перемен»

«Остров сокровищ» и тд.

Развивающие беседы

МОТИВАЦИЯ (развивающие беседы формируют внутреннюю мотивацию педагогов)

ЭФФЕКТИВНОСТЬ (это очень эффективная форма взаимодействия управленца с коллегами, которая влияет как на личную эффективность педагога, так и на эффективность деятельности образовательной организации)

СИСТЕМА (только система работы дает значимый результат, и разовое проведение развивающих бесед не принесет желаемого, устойчивого результата) результата

График проведения развивающих бесед с педагогами ,классными руководителями

месяц	Развивающие беседы
сентябрь	педагоги
октябрь	классные руководители
май -июнь	педагоги
июнь	классные руководители

Развивающие беседы с педагогами в сентябре

Цель :повысить мотивацию педагогов на активное участие в реализации планов организации

Задачи:

- скоррелировать личные цели сотрудников с целями организации,
- смотивировать на решение общих задач,
- определить зону ответственности каждого сотрудника,
- выявить зону помощи и поддержки каждого сотрудника

Развивающие беседы

Метод Сфокусированной беседы (ОРИП) август - сентябрь



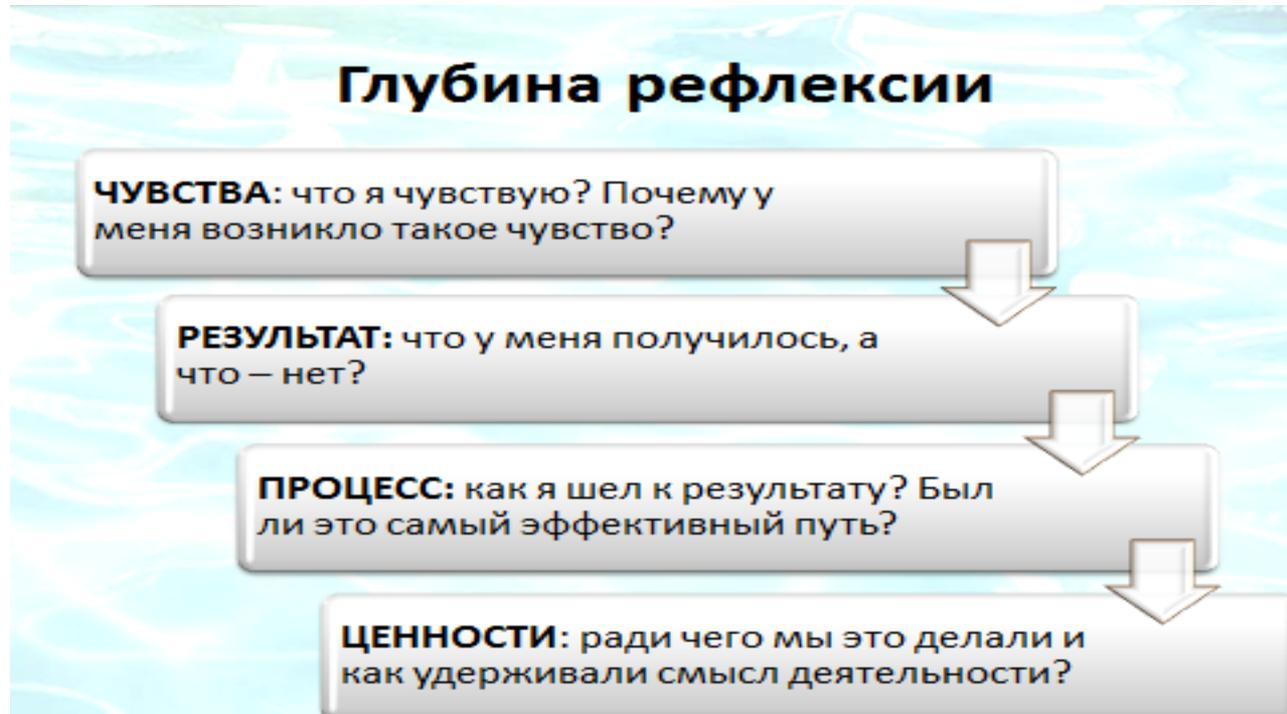
Развивающие беседы с педагогами в июне

Цель: создать условия для эффективной самооценки и рефлексии педагогов по итогам учебного года.

Задачи:

- зафиксировать результаты каждого сотрудника, профессиональный прирост
- сформировать проект рейтингового листа для определения персональных повышающих коэффициентов и формирования списка для премиальной поездки
- выявить проблемное поле работы с педагогами
- собрать информацию для подготовки итоговых ,июньских педсоветов

Развивающие беседы (май-июнь)



Проективные вопросы

- Что можно назвать хорошей работой педагога, и как она должна оцениваться?
- Если бы была виртуальная возможность вернуться на начало этого учебного года, чтобы Вы сделали по-другому?

Собеседование с классными руководителями (июнь)

Классные события-эффективность	
Занятость и активность обучающихся класса. Итоги проекта «Одаренность без границ»	
Реализация социальных проектов	
Обучающиеся, которым требуется психолого-педагогическая поддержка	
Стадия развития коллектива	
Динамика развития личностных УУД	
Итоги развивающих бесед с обучающимися	

Чурилова Ольга Леонидовна- УНИВЕРСАЛЬНЫЙ НАСТАВНИК

МОЙ ЖИЗНЕННЫЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ПРИНЦИП:



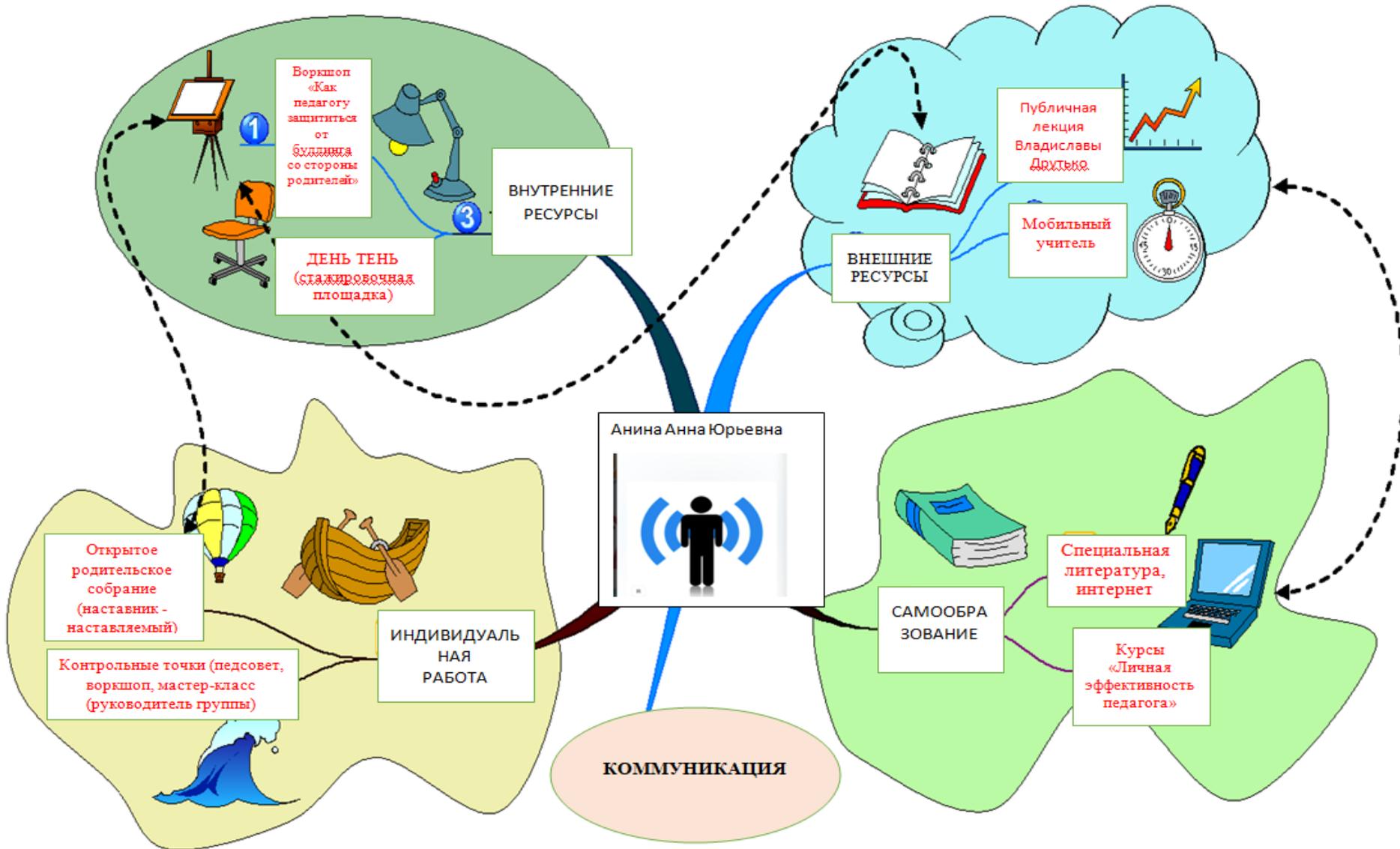
ТОЛЬКО СИСТЕМА ДАЁТ РЕЗУЛЬТАТ

1 ТЕХНОЛОГИЯ – ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ПРОЕКТ

**2 ИНСТРУМЕНТА – ИНТЕЛЛЕКТ-КАРТА, РАБОЧАЯ
ТЕТРАДЬ**

**3 ПРИЁМА МОТИВАЦИИ – ЗАЛЮБЛИВАНИЕ,
ПРЕВОСХОДСТВО, МАТЕРИАЛЬНОЕ ПООЩРЕНИЕ**

Индивидуальный план развития наставляемого

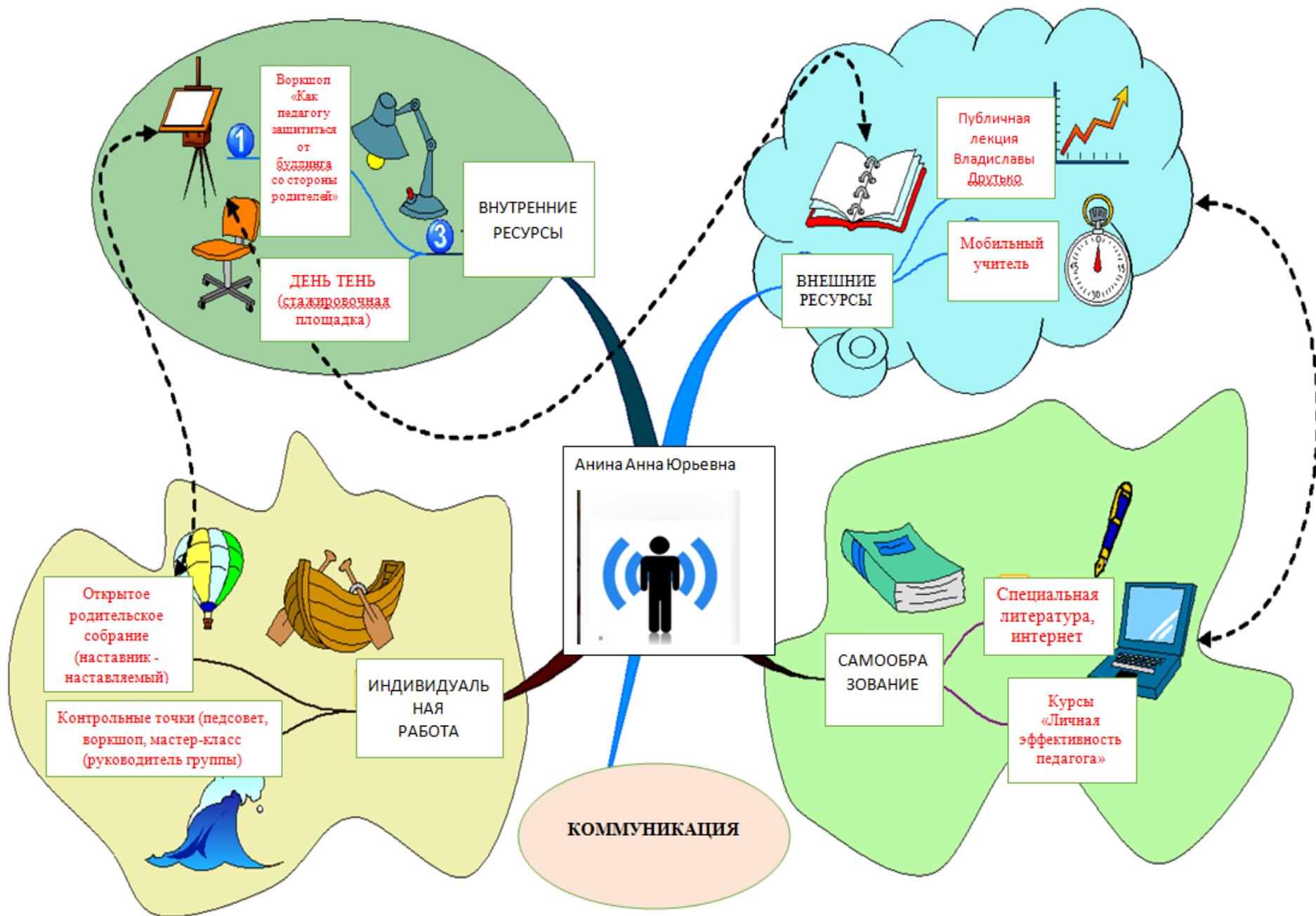


Структура 1-3 страницы

- 1 страница: актуальность, для чего это создаётся, цель, задачи, участники, ожидаемые результаты, показатели, критерии .
- 2. Интеллект-карта (дорожная карта по кластерам): мероприятия, ответственные, сроки.
- 3. Лист оценки продвижения, диагностический материал.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «УНИВЕРСАЛЬНЫЙ КОД НАСТАВНИКА» (Модуль «Молодой специалист»)

Молодой специалист	Ланина Анна Юрьевна	Стаж работы - нет
Диагностика входная	Колесо баланса, развивающие беседы	
Профессиональные дефициты	Установление коммуникации с родителями, кооперация с педагогами и родителями	
Барьеры	Социальные барьеры, особенности темперамента	
Плюсы	Хорошо развито критическое мышление	
Цели и задачи	Развитие навыков коммуникации и кооперации, формирование эмоционального интеллекта	
Ожидаемый результат	Готовность к коммуникации, т.е. отсутствие страха общения, умение инициировать общение, готовность задавать и отвечать на вопросы. Адаптация к цели и контексту коммуникации и к партнёру (на эмоции партнёра, конфликты). Овладение убеждающей коммуникацией, т.е. использование вербальных и не вербальных средств достижения цели коммуникации. Развитие навыка социального взаимодействия (обсуждение общих целей, выполнение взятых на себя обязанностей, инициативность).	
Контрольные точки	Мероприятия из интеллект-карты, фасилитационные сессии	
Диагностика итоговая	Карты наблюдения, Колесо баланса из ожидаемых результатов, внешняя оценка	



Рабочая тетрадь

ФАСИЛИТАЦИОННАЯ СЕССИЯ: что такое Lesson study?

Приём ЗХУ

Знаю	Хочу узнать	Узнал

Прием «Распаковка понятия» или «Составители словаря», «Обогащение понятия»

Lesson study -это _____

Lesson study -это _____

История возникновения технологии Lesson-Study

Какие проблемы школьных уроков может решить lesson study?

Прием «3 комментария»

Практика «Резюме-парафраз» по итогам занятия по lesson study

Ключевые слова	Ключевые фразы
Вывод-резюме в формате пары фраз	

Чурилова Ольга Леонидовна- УНИВЕРСАЛЬНЫЙ НАСТАВНИК



МОЙ ЖИЗНЕННЫЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ПРИНЦИП:

ТОЛЬКО СИСТЕМА ДАЁТ РЕЗУЛЬТАТ

1 ТЕХНОЛОГИЯ – ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ПРОЕКТ

**2 ИНСТРУМЕНТА – ИНТЕЛЛЕКТ-КАРТА, РАБОЧАЯ
ТЕТРАДЬ**

**3 ПРИЁМА МОТИВАЦИИ – ЗАЛЮБЛИВАНИЕ,
ПРЕВОСХОДСТВО, МАТЕРИАЛЬНОЕ ПООЩРЕНИЕ**

*Кто владеет
информацией,
тот владеет
миром.*



**Натан Майер
фон Ротшильд**
(1777—1836) —
английский банкир,
бизнесмен и финансист.