

**ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КУРСКИЙ ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»
(ОГБУ ДПО КИРО)**

ПРИНЯТО

УТВЕРЖДАЮ

Решением Ученого совета
ОГБУ ДПО КИРО
Протокол № 5
от «29» июня 2023 г.

Ректор ОГБУ ДПО КИРО

Коптева К.В.
« 29 » июня 2023 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
об индивидуальном образовательном маршруте
педагогических работников и управленческих кадров**

Курск 2023 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об индивидуальном образовательном маршруте педагогических работников и управленческих кадров (далее – Положение) определяет цель, задачи, условия разработки, структуру, этапы и регламент разработки и сопровождения индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников и управленческих кадров (далее – ИОМ).

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
- Указами Президента Российской Федерации «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» от 07.05.2018 № 204 (с изменениями и дополнениями от 19.07.2018) и от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 №1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;
- Национальным проектом Российской Федерации «Образование», федеральным проектом «Современная школа», утверждённым протоколом от 24.12.2018 № 16 президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам;
- приказом Министерства Просвещения Российской Федерации от 01.02.2021 № 37 «Об утверждении методик расчёта показателей федеральных проектов национального проекта «Образование»;
- приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 18.10.2013 № 554н, с изменениями, внесенными приказами Министерства труда и социальной защиты РФ от 25.12.2014 № 115н, от 05.08.2016 № 422н «Об утверждении Профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»;
- приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 24.07.2015 № 514н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)»;
- приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 22.09.2021 № 652н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых»;
- приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10.01.2017 № 10н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области воспитания»;
- приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 19.04.2021 № 250н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)»;

- распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Об основных принципах национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» (с изменениями, внесёнными распоряжением Правительства Российской Федерации от 07.12.2020 № 2580-р);

- распоряжением 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»;

- распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 06.08.2020 № Р-76 «Об утверждении концепции создания федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

- распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 г. № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

- письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 08.11.2021 г. № АЗ-872/08 «О направлении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

- постановлением Администрации Курской области от 26.02.2021 № 167 па «О мероприятиях по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в целях обеспечения реализации федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» на территории Курской области;

- приказом комитета образования и науки Курской области от 26.02.2021 № 1-146А «О реализации мероприятий по созданию и функционированию центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в рамках реализации федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование»;

- приказом Министерства образования и науки Курской области от 18.04.2023 №1-720 «Об утверждении Положения о функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Курской области»;

- иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства образования и науки Курской области.

1.3. В настоящем Положении применяются следующие основные понятия:

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

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

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

ИОМ – комплекс мероприятий, включающий описание содержания, форм организации, технологий, темпа и общего времени освоения педагогическими работниками и управленческими кадрами необходимых знаний, умений, практических навыков и опыта, основанный на персонифицированном подходе к организации дополнительного профессионального образования, в том числе учитывающем актуальные дефициты профессиональных компетенций педагогических работников и управленческих кадров, их личностные ресурсы, педагогический и управленческий контекст образовательной организации, в которой они работают, а также возможности и ресурсы системы дополнительного профессионального образования федерального и регионального муниципального уровней.

Куратор ИОМ (куратор) – штатный или внештатный сотрудник Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее – ЦНППМ, Центр), оказывающий адресную методическую поддержку педагогическим работникам и управленческим кадрам в разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов; владеющий знаниями о современных педагогических и управленческих 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 и управленческих кадров по направлениям деятельности Центра.

Национальная система профессионального роста педагогических работников – система государственных и общественных институтов, обеспечивающих непрерывное профессиональное (педагогическое) образование и профессиональное развитие педагогических работников с учетом анализа дефицитов их профессиональных компетенций.

Неформальное образование педагогических работников и управленческих кадров – комплекс образовательных мероприятий, не сопровождающихся выдачей документов об образовании и (или) о квалификации, а также документов об обучении, результатом которых является совершенствование профессиональных компетенций и овладение новыми компетенциями, необходимыми на определённом этапе профессионального развития.

Педагогический работник (педагог) – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности.

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

Профессиональные компетенции педагогических работников и управленческих кадров – совокупность профессиональных знаний, умений, навыков и профессиональной позиции, необходимых для успешной профессиональной (педагогической и управленческой) деятельности.

Региональный методист – педагогический работник / штатный сотрудник ЦНППМ (в том числе работающий по совместительству) или привлекаемый к работе в ЦНППМ по договору гражданско-правового характера и в иных формах сотрудничества, – осуществляющий сопровождение непрерывного профессионального развития педагогических работников, в том числе – оказывающий адресную методическую поддержку в разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников; обобщающий и распространяющий информацию о передовых технологиях обучения и воспитания, отечественном и мировом опыте в сфере образования.

Региональная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (далее – РС НМС) – региональный сегмент ЕФС; совокупность взаимосвязанных и интегрированных между собой, но при этом относительно самостоятельных субъектов научно-методической деятельности регионального уровня, обеспечивающих сопровождение педагогических работников и управленческих кадров в непрерывном развитии профессионального мастерства, в том числе в рамках повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки с учетом выявления профессиональных дефицитов, построения на их основе индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров, а также использования стажировочных площадок и внедрения механизмов наставничества.

Стажировка – форма освоения ДПП, предполагающая обучение педагогических работников и управленческих кадров в процессе трудовой деятельности.

Тьютор – штатный или внештатный сотрудник, обеспечивающий персональное сопровождение педагогических работников и управленческих кадров в процессе повышения их квалификации и педагогического мастерства при реализации ИОМ с учетом выявленных дефицитов профессиональных компетенций педагогических работников и управленческих кадров,

обеспечивающий содержательное адресное сопровождение образовательного процесса, работающий по направлениям педагогической деятельности во взаимосвязи с кураторами ИОМ и авторами осваиваемых дополнительных профессиональных программ повышения квалификации (далее – ДПП ПК).

Управленческие кадры – физические лица, которые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляют руководство этой организацией, в том числе выполняют функции ее исполнительного органа. К управленческим кадрам в данном Положении относятся: руководитель организации, осуществляющей образовательную деятельность, заместитель руководителя организации, осуществляющей образовательную деятельность, руководитель структурного подразделения организации, осуществляющей образовательную деятельность.

ЦНППМ – структурное подразделение организации дополнительного профессионального образования, осуществляющее в качестве субъекта ЕФС координацию деятельности субъектов РС НМС в области непрерывного развития профессионального мастерства, в том числе в рамках дополнительного профессионального образования педагогических работников и управленческих кадров на основе диагностики профессиональных компетенций, в ходе разработки и сопровождения индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров.

2. Цель, задачи, условия разработки ИОМ

2.1. Основной целью применения ИОМ является создание условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров через устранение профессиональных дефицитов, повышение уровня овладения ключевыми профессиональными компетенциями.

2.2. Основные задачи применения 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 с помощью ИОМ и его реализации;
- содействие переходу педагогов в зону ближайшего профессионально-личностного развития, усилению компетентностного профиля;

- расширение возможностей и повышение значимости неформального и информального образования.

2.3. ИОМ разрабатывается персонально или для группы при непрерывной методической поддержке с учётом:

- особенностей профессиональной деятельности, личностных характеристик педагога;
- поставленных целей и решаемых задач;
- выявленных в ходе оценочных процедур дефицитов профессиональных компетенций, обеспечивающих возможность установления уровня их владения;
- ресурсных возможностей;
- педагогического контекста всей образовательной организации.

3. Структура ИОМ

ИОМ состоит из титульного листа и четырёх разделов (Приложение 1):

3.1. В первом разделе отражаются общие сведения о педагоге / управленческих кадрах (в индивидуальном ИОМ) или педагогах / управленческих кадрах (в групповом ИОМ): место работы, образование, занимаемая должность, преподаваемый предмет, педагогический стаж работы, квалификационная категория, дата прохождения аттестации и др.

3.2. Во втором разделе указываются результаты диагностики и соответствующие профессиональные запросы/ затруднения/ области затруднения; выводы и адресные рекомендации тьютора по совершенствованию профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров.

3.3. Третий раздел содержит комплекс мероприятий, включающий описание содержания, форм организации, технологий, темпа и общего времени освоения педагогическими работниками и управленческими кадрами необходимых знаний, умений, практических навыков и опыта, направленных на устранение выявленных дефицитов, планируемых результатов работы, форм и способов отчёта.

Комплекс мероприятий, предлагаемых в ИОМ, варьируется в зависимости от целевой группы (для педагогических работников / для управленческих кадров) и формы реализации ИОМ (в рамках курсовой подготовки / в рамках межкурсовой подготовки).

В перечень мероприятий, обеспечивающих повышение уровня профессиональных компетенций педагогического работника, включаются образовательные события, способствующие овладению теми компетенциями, уровень сформированности которых по результатам диагностики оказался низким.

Для всех планируемых мероприятий в ИОМ указывается уровень проведения (федеральный, региональный, муниципальный, институциональный) и организатор мероприятия, предусматриваются сроки проведения, делается отметка о выполнении или указываются причины

невыполнения запланированного мероприятия, а также фиксируется результат посещения или проведенного педагогом в рамках реализации ИОМ мероприятия и форма его представления при промежуточном отчете педагога.

3.4 Четвёртый раздел включает в себя результаты и анализ диагностики профессиональных компетенций, подвергавшихся коррекции в рамках реализации ИОМ, и предполагает саморефлексию профессионального пути и эффективности ИОМ (по итогам прохождения ИОМ), а также рекомендации (например, прохождение ДПП ПК, другие формы повышения квалификации).

3.5. Наполнение структурных элементов ИОМ зависит от формы реализации (в рамках курсовой подготовки / в рамках межкурсового сопровождения), категории участников (педагогические работники / управленческие кадры), целевой группы (для педагогов отдельной ОО / для педагогов категорий ОО / для молодых педагогов / др.), типа ИОМ (индивидуальный / групповой).

4. Этапы разработки и сопровождения ИОМ

Работа по формированию и реализации ИОМ включает в себя четыре этапа:

4.1. Первый этап – диагностика.

Направления диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников обусловлены нормативно закреплённым перечнем профессиональных компетенций (предметных, методических, психолого-педагогических, коммуникативных, которые связаны с трудовыми функциями, нашедшие отражение в профессиональном стандарте «Педагог»).

Направления диагностики профессиональных дефицитов управленческих кадров определены закреплёнными должностными обязанностями, связанными с управлением процессами, ресурсами, кадрами, результатами и требованиями в области управления информацией.

Направления диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров определяются формой реализации ИОМ и могут варьироваться:

- в рамках ДПП определяются содержанием, реализуемой ДПП ПК;
- в рамках межкурсовой подготовки – целями реализации ИОМ.

Формами диагностики профессиональных дефицитов являются:

- диагностика профессиональных дефицитов на основании стандартизированных оценочных процедур;
- самодиагностика профессиональных дефицитов на основании рефлексии профессиональной деятельности;
- диагностика профессиональных дефицитов на основании результатов профессиональной деятельности;
- диагностика профессиональных дефицитов на основании экспертной оценки практической (предметно-методической / управленческой) деятельности.

Диагностика профессиональных дефицитов основывается на вариативном, уровневом и комплексном подходах:

- вариативный подход проявляется в применении имеющих разные основания форм диагностики профессиональных компетенций;
- уровневый подход предполагает выявление разных уровней (минимальный, средний, высокий) профессиональных дефицитов;
- комплексный подход проявляется в одновременном применении разных форм диагностики.

Участие в диагностике профессиональных дефицитов – добровольное, если иное не отражено в соответствующих нормативно-правовых актах.

Периодичность диагностических процедур регламентируется нормативными актами федерального, регионального и муниципального уровней, а также локальными актами образовательной организации.

Диагностика профессиональных дефицитов осуществляется на основе уровневого подхода и позволяет выявить несколько дефицитарных уровней: высокий, средний, низкий.

Результаты диагностики дефицитов профессиональных компетенций являются основанием для построения ИОМ.

4.2. Второй этап – планирование.

После прохождения диагностики и определения дефицитов профессиональных компетенций тьютором / куратором подбирается комплекс мероприятий, включающий описание содержания, форм организации, технологий, темпа и общего времени освоения педагогическими работниками и управленческими кадрами необходимых знаний, умений, практических навыков и опыта и направленный на восполнение выявленных дефицитов профессиональных компетенций.

Подходы к разработке ИОМ:

- ресурсный подход: выявление уникального набора личностно-профессиональных ресурсов педагога с целью создания условий для их дальнейшего развития;
- дефицитарный подход: ликвидация конкретных профессиональных дефицитов, актуальных для педагогов и руководителей ОО.

ИОМ составляется тьютором / куратором с учётом возможностей, созданных в конкретном регионе, а также федеральных, сетевых, дистанционных и иных мероприятий, которые наилучшим образом решают задачу непрерывного научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

ИОМ может включать в себя комплекс мероприятий, наиболее адекватно и адресно решающих задачи повышения квалификации и профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров. Для эффективного восполнения дефицитов могут использоваться различные формы реализации ДПП в сочетании с другими мероприятиями (взаимопосещение уроков, участие в семинарах/вебинарах, работа с методическими материалами,

участие в профессиональных олимпиадах и конкурсах разного уровня и др.). Особое место в ИОМ может занять стажировка (индивидуальная или групповая) как одна из форм реализации ДПП ПК, способствующая переносу приобретенных в процессе обучения компетенций в реальную педагогическую и управленческую практику.

ИОМ педагога должен быть рассчитан не только на прирост знаний, умений, навыков, компетенций, но и на главное приобретение педагогического работника – осмысление своего личностного потенциала, мотивацию к непрерывному профессиональному развитию.

В ИОМ фиксируются планируемые сроки реализации мероприятий.

Разработанный тьютором / куратором ИОМ направляется сотруднику ЦНППМ, ответственному за организацию и координацию разработки и сопровождения ИОМ для согласования. При необходимости (например, при реализации ИОМ в рамках межкурсовой подготовки) разработанные ИОМ предоставляются педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций для ознакомления и последующей реализации.

4.3. Третий этап – реализация.

Реализация ИОМ предполагает участие педагогических работников в комплексе мероприятий, предусмотренных ИОМ.

Сроки реализации ИОМ могут варьироваться в зависимости от выявленных затруднений, формы реализации ИОМ. Сроки реализации ИОМ в рамках ДПП совпадают со сроками реализации ДПП. При необходимости для педагога может быть составлен ИОМ посткурсовой поддержки. Срок реализации ИОМ в рамках межкурсовой подготовки составляет не менее 3 месяцев и не более 5 лет и корректируется в зависимости от целей ИОМ, индивидуальных профессиональных запросов и потребностей педагогических работников, а также выявленных дефицитов и затруднений.

На этом этапе:

педагогические работники / управленческие кадры участвуют в мероприятиях в соответствии с ИОМ, отчитываются о результатах посещенных или проведенных им мероприятий в целях определения уровня полученных знаний, умений, практических навыков и опыта; при возникновении затруднений в процессе реализации ИОМ обращаются за методической помощью к тьютору; при невозможности участия в отдельных образовательных мероприятиях педагогические работники / управленческие кадры информируют об этом тьютора для последующей корректировки ИОМ;

администрация образовательных организаций создает условия для адресного повышения квалификации педагогических работников, показавших высокий и средний дефицитарный уровень, посредством реализации ИОМ;

тьютор / куратор осуществляет координацию продвижения педагогических работников и управленческих кадров по ИОМ, во взаимодействии со всеми необходимыми участниками региональной системы научно-методического

сопровождения осуществляет методическое и организационное сопровождение, корректировку ИОМ;

4.4. Четвёртый этап – рефлексия.

Анализ, оценка и самооценка уровня владения профессиональными компетенциями, подвергавшимися коррекции в рамках реализации ИОМ, педагогических работников и управленческих кадров по итогам реализации ИОМ, определение перспективы применения полученного результата. На основании диагностики дефицитных профессиональных компетенций, подвергавшихся коррекции в рамках реализации ИОМ, результатов прохождения ИОМ и саморефлексии педагогических работников / управленческих кадров тьютор даёт рекомендации по дальнейшему профессиональному развитию.

Подходы к оценке эффективности ИОМ:

- итоговая диагностика профессиональных дефицитов педагогических работников, подвергавшихся коррекции в рамках реализации ИОМ;
- представление результатов ликвидации затруднений.

Формы результативности ИОМ: серия учебных занятий, методическая продукция, презентация опыта работы по выявленной проблеме, отчет о результатах (ходе) инновационной деятельности, педагогический проект, анализ образцов профессиональной деятельности (портфолио), методическая мастерская, конкурс профессионального мастерства, мастер-класс, творческий отчет;

- оценка эффективности мероприятий предложенных в ИОМ;
- контроль посещения мероприятий.

5. Регламент разработки и сопровождения ИОМ

СОП по разработке и сопровождению индивидуального образовательного маршрута педагога (утверждена приказом ОГБУ ДПО КИРО № 90а от 10.04.2023 «Об утверждении стандартных операционных процедур областного проекта «Методическая поддержка каждого педагога»») (Приложение 2) регламентирует разработку и сопровождение ИОМ.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

ЦНПГПМ

ЦЕНТР НЕПРЕРЫВНОГО ПОВЫШЕНИЯ
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МАСТЕРСТВА

ОГБУ ДПО «Курский институт развития образования»
«Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников»

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ МАРШРУТ ПЕДАГОГА

ФАМИЛИЯ ИМЯ ОТЧЕСТВО

Тьютор

ФАМИЛИЯ И.О.

г. Курск
2023 г.

Раздел 1.
ПЕРСОНАЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ О ПЕДАГОГЕ

Ф. И. О. педагога	
Дата рождения	
E-mail	
Мобильный телефон	
Муниципальное образование	
Наименование образовательной организации	
Занимаемая должность, преподаваемый(-ые) предмет(-ы)	
Образование	

Я даю своё согласие на обработку моих персональных данных, указанных в настоящей Анкете в соответствии с требованиями Федерального закона от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных». Я согласен получить информационные рассылки по e-mail. Я подтверждаю, что все указанные в настоящей анкете данные верны. Настоящее согласие действует до истечения сроков хранения соответствующей информации или документов, содержащих мои персональные данные, устанавливаемых в соответствии с законодательством Российской Федерации, и может быть отозвано мною на основании письменного заявления.¹

“ _____ 202 ____ года _____

¹ Согласие дано в электронном виде при диагностике.

Раздел 2.
ДИАГНОСТИЧЕСКИЙ

Диагностика профессиональных дефицитов
(на основе использования ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА «Педагог» (педагогическая деятельность в сфере начального общего, основного общего, среднего общего образования) (учитель))

Результаты входной диагностики

Компетенции	Результативность диагностики (%)	Дефицитарный уровень ²
Предметные		
Методические		
Психолого-педагогические		
Коммуникативные		
ИКТ		

Вопрос, тема, область профессиональной деятельности, в которой педагог хотел бы получить адресную помощь

Выводы и адресные рекомендации

(формулируется тьютором)

² Согласно Методическим рекомендациям по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана (стр. 11)

Раздел 3

Перечень мероприятий, обеспечивающих повышение уровня профессиональных компетенций

Сроки реализации _____ 20__ г. _____ 20__ г.

Формы профессионального развития	Профессиональные компетенции				Личный запрос	Форма представления выполненной работы (ссылка на сертификат или иной документ, подтверждающий участие в мероприятии)
	Предметные компетенции (направление преподавания)	Методические компетенции	Психолого-педагогические компетенции	Коммуникативные компетенции		
ИНВАРИАНТНЫЙ МОДУЛЬ (федеральный и региональный уровень)						
Краткосрочные мероприятия (семинар, вебинар...)/ сроки						
Образовательные интенсивы (очные, дистанционные)/ сроки						
Иные формы						
ВАРИАТИВНЫЙ МОДУЛЬ (региональный и муниципальный уровень)						
Участие в работе методических сообществ, ассоциациях						
Транслирование опыта работы (горизонтальное обучение)						

Раздел 4

РЕФЛЕКСИВНЫЙ АНАЛИЗ

эффективности реализации ИОМ
(самооценка эффективности деятельности педагога
по повышению своей профессиональной компетентности)

Результаты итоговой диагностики

Компетенции	Результативность диагностики (%)		Дефицитарный уровень	
	ВХОДНОЙ	ИТОГОВОЙ	ВХОДНОЙ	ИТОГОВОЙ
Предметные				
Методические				
Психолого-педагогические				
Коммуникативные				
ИКТ				

Реализацию ИОМ можно считать:	Комментарии
успешной, эффективной	
не вполне успешной, не вполне эффективной	
неэффективной	

Выводы и рекомендации тьютора: _____

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Стандартная операционная процедура «Разработка и сопровождение индивидуального образовательного маршрута (ИОМ) педагога Курской области»

Наименование организации	ОГБУ ДПО КИРО
Наименование структурного подразделения	Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (ЦНППМ)
Наименование процесса	Разработка и сопровождение индивидуального образовательного маршрута (ИОМ) педагога Курской области
Составил	Методист ЦНППМ Жирнова И.А. Методист ЦНППМ Шаталова Н.А. Методист ЦНППМ Якунина Т.В.
Утвердил	Заведующий ЦНППМ Рагулина И.В.
Действует с	09.02.2023
Заменяет	Вводится впервые
Причина пересмотра	-
Дата следующего пересмотра	Бессрочно

1. ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Цель СОП	Определить последовательность действий участников реализации ИОМ педагогических работников Курской области в межкурсовой период
Субъекты СОП	- сотрудники ЦНППМ, - сотрудники муниципальных методических служб (ММС), - тьюторы муниципальных тьюторских команд (МТК), осуществляющие реализацию адресного (персонализированного) повышения профессионального мастерства педагогических работников на основе выявленных профессиональных дефицитов в межкурсовой период

2. ТЕРМИНЫ, ОПРЕДЕЛЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

ЦНППМ – Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников.

ИОМ – индивидуальный образовательный маршрут.

ММС – муниципальные методические службы.

МТК – муниципальная тьюторская команда.

ГПС - группа предметного сопровождения.

3. СВЯЗАННЫЕ ДОКУМЕНТЫ И ФОРМЫ

- примерная инструкция по составлению индивидуального образовательного маршрута педагогического работника (письмо ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России» №3264 от 14.10.222);

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

- планы работы ЦНППМ по направлениям деятельности (на текущий год).

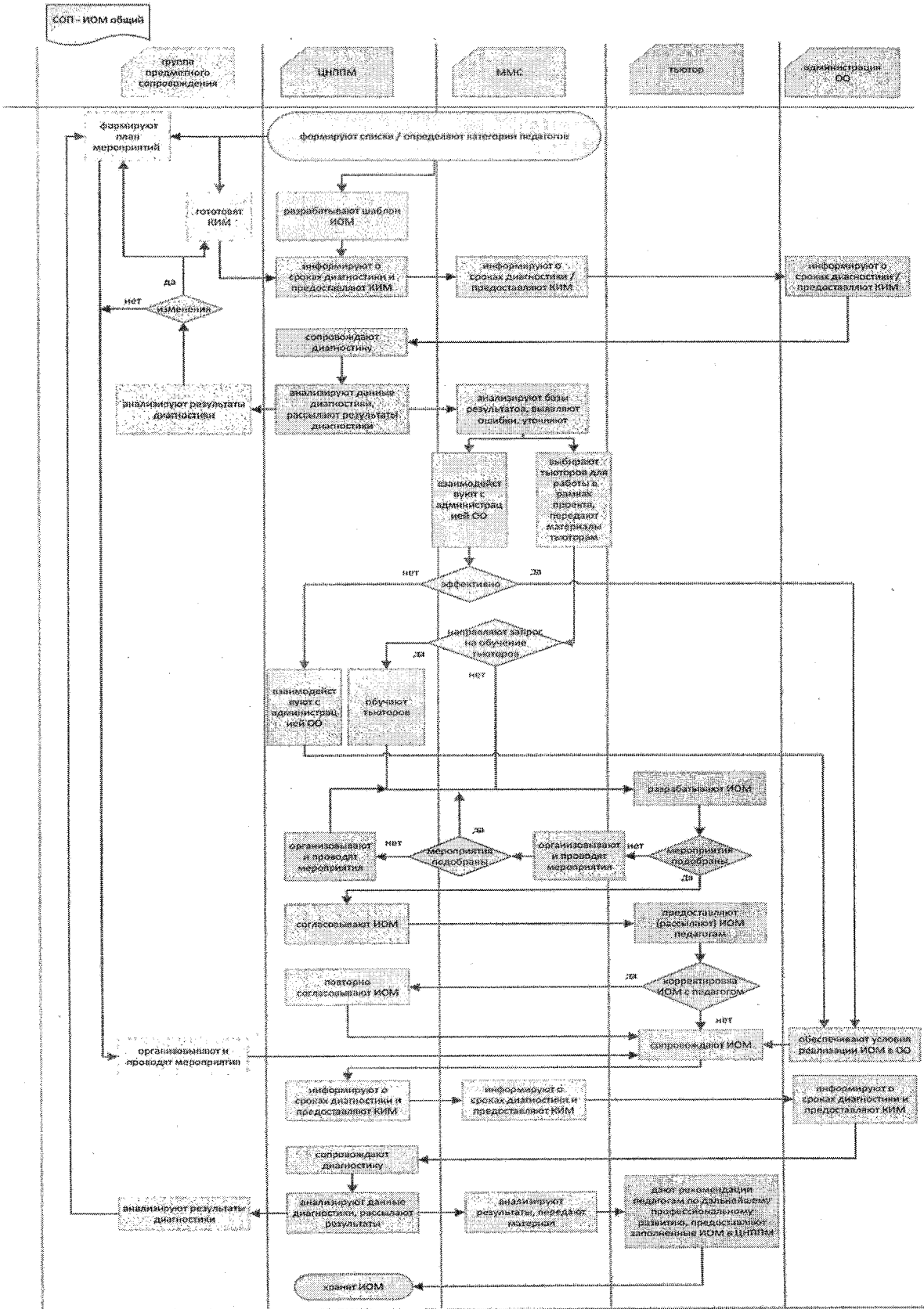
- методические рекомендации по разработке и сопровождению индивидуального образовательного маршрута совершенствования профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров (рекомендованы к использованию на заседании регионального УМО в системе общего образования Курской области Протокол № 3 от 28.12.2021 г.);

- шаблон индивидуального образовательного маршрута;

- аналитическая справка по итогам диагностики профессиональных компетенций педагогических работников;

- база результатов диагностики профессиональных компетенций педагогических работников.

4. Стандартная операционная процедура



5. ЛИСТ РЕГИСТРАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ

№ п/п	Причина изменения	Перечень изменений	№ пункта		
			измененного	аннулированного	дополнительного

6. ЛИСТ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

№ п/п	ФИО	подпись	дата