

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ «ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»**

П Р И К А З

30.05.2024

№ 70-0

Мурманск

Об утверждении Положения об индивидуальном образовательном маршруте педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Мурманской области

В соответствии с распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 15.12.2022 г. № Р-303 «О внесении изменений в концепцию создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров», приказом Министерства образования и науки Мурманской области от 31.03.2023 г. №605 «О региональной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Мурманской области» и в целях создания организационно-методических условий, обеспечивающих непрерывное совершенствование профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Мурманской области **приказываю:**

1. Утвердить Положение об индивидуальном образовательном маршруте педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Мурманской области.
2. Утвердить форму индивидуального образовательного маршрута педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Мурманской области (Приложение 1).
3. Утвердить форму реестра индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников и управленческих кадров (Приложение 2).
4. Центру непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ГАУДПО МО «ИРО» (Цыганкова Н.С.) обеспечить координацию деятельности по формированию и реализации индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Мурманской области.
5. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

И.о ректора



П.С. Краснов

Положения
об индивидуальном образовательном маршруте педагогических
работников и управленческих кадров образовательных организаций
Мурманской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях создания организационно-методических условий, обеспечивающих непрерывное совершенствование профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Мурманской области; определения требований к его структуре (далее - ИОМ).

1.2. Положение составлено с учётом следующих нормативных правовых актов и методических рекомендаций:

Федерального закона от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 № 544 н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»;

Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 15 декабря 2022 № 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. № Р-174»;

Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 27 августа 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»;

Письма ФГАОУ ДПО «Академии Министерства просвещения Российской Федерации» от 14 октября 2022 № 3264 «О направлении примерной инструкции по составлению ИОМ педагогического работника»;

Письма ФГАОУ ДПО «Министерства просвещения Российской Федерации» от 21 августа 2023 года № 2150 «О кабинете методиста».

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 дефицитов – 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);

индивидуальный образовательный маршрут – 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 уровней;

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;

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 (за исключением педагогических работников образовательных организаций высшего профессионального образования);

профессиональные компетенции – способность и готовность успешно действовать на основе практического опыта, знаний, умений и навыков при решении профессиональных задач;

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

региональный методист – педагогический работник – штатный сотрудник ЦНППИМ (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 педагогических работников – форма освоения ДПП, предполагающая обучение педагогических работников и управленческих кадров в процессе трудовой деятельности;

центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (ЦНППМ) – структурное подразделение организации дополнительного профессионального образования, образовательной организации высшего образования, профессиональной образовательной организации или самостоятельное юридическое лицо, 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;

«Цифровой кабинет методиста» - модуль на Портале Единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в Цифровой экосистеме, который позволяет обеспечивать оперативное взаимодействие методистов федерального, регионального уровней с педагогическими работниками для конструирования и

дистанционного сопровождения индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников <https://fms.apkpro.ru>

2. Цели, задачи и функции реализации ИОМ

2.1. Основная цель реализации ИОМ – создания организационно-методических условий, обеспечивающих непрерывное совершенствование профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Мурманской области.

2.2. Основные задачи:

- определение и анализ профессиональных дефицитов и точек роста, выявленных в ходе оценки профессиональных компетенций педагогических работников и управленческих кадров;
- повышении квалификации и профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров на основе выявленных профессиональных дефицитов;
- содействие переходу в зону ближайшего профессионально-личностного развития и усиление компетентностного профиля;
- формирование условий для непрерывного профессионального развития.

3. Структура ИОМ

3.1. ИОМ представляет собой структурированный документ, в основе которого заложена стратегия решения профессиональных запросов педагогических работников и управленческих кадров (ликвидация профессиональных дефицитов, направление развития), определены формы и сроки их реализации, критерии результативности (Приложение 1).

3.2. Информационная справка о педагоге содержит сведения об образовании, повышении квалификации, стаже работы, уровне квалификации, званиях, наградах.

3.3. Результаты входной и итоговой диагностик профессиональных дефицитов представляют сведения о выявленных затруднениях и уровне сформированности у педагогического работника предметных, методических, психолого-педагогических, коммуникативных компетенций и ИКТ-компетентности.

3.4. Рекомендации к определению уровней профессиональных дефицитов и способов их восполнения представлены в Методических рекомендациях по вопросам диагностики профессиональных дефицитов.

3.5. В перечень мероприятий, обеспечивающих повышение уровня профессиональных компетенций педагогического работника/управленца, включаются образовательные события, способствующие овладению теми или иными компетенциями, уровень сформированности которых по результатам диагностики оказался низким. Для всех планируемых мероприятий в Карте

ИОМ указывается уровень проведения (федеральный, региональный, муниципальный, уровень образовательной организации) и организатор мероприятия, предусматриваются сроки проведения.

3.6. В рамках мониторинга реализации мероприятий ИОМ делается отметка о выполнении или указываются причины невыполнения запланированного мероприятия, а также фиксируется результат посещенного или проведенного педагогом в рамках реализации ИОМ мероприятия и форма его представления при промежуточном отчете педагога/управленца.

3.7. При необходимости в Карту ИОМ вносятся соответствующие изменения / дополнения (Приложение 1 к Карте индивидуального образовательного маршрута). В таблице «Сведения о корректировке индивидуального образовательного маршрута» указываются дата и причины внесения изменения / дополнения в ИОМ, а также фиксируется информация о мероприятии, внесенном взамен невыполненного. Сведения об изменениях в ИОМ подписываются тьютором ЦНППМ и педагогическим работником/управленцем.

3.8. В Карте ИОМ фиксируется информация о заключительном публичном мероприятии (форма, название, уровень и сроки проведения, отметка о выполнении), на котором педагог/управленец презентует результаты реализации ИОМ, демонстрирующие повышение уровня профессиональных компетенций.

3.9. По завершении прохождения ИОМ проводится итоговая диагностика профессиональных дефицитов педагога/управленца, анализ результатов которой позволяет сделать выводы об эффективности реализации ИОМ. Результаты диагностики вносятся в карту ИОМ (Приложение 2 к Карте индивидуального образовательного маршрута).

3.10. Выводы формулируются и подписываются тьютором ЦНППМ и руководителем образовательной организации.

4. Этапы формирования и реализации ИОМ

4.1. Технология проектирования и реализации ИОМ состоит из последовательно и взаимосвязано осуществляемых этапов:

4.2. Диагностико-мотивационный этап.

4.2.1. Предполагает изучение потребностей и запросов педагогических работников и управленческих кадров, выявление их профессиональных дефицитов и затруднений на основе результатов диагностических процедур.

4.2.2. Направления диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников обусловлены нормативно закрепленным перечнем профессиональных компетенций: предметных, методических, психолого-педагогических, коммуникативных, которые связаны с трудовыми функциями соответствующих профессиональных стандартов педагогических работников системы образования.

4.2.3. Направления диагностики дефицитов управленческих кадров обусловлены закрепленными должностными обязанностями, связанными с управлением процессами, ресурсами, кадрами, результатами и требованиями в области управления информацией.

4.2.4. Формами диагностики профессиональных дефицитов являются:

- диагностика на основании стандартизированных оценочных процедур (производится посредством выполнения диагностической работы с использованием стандартизированного инструментария, спроектированного для педагогических работников по блокам профессиональных компетенций, указанных в п. 4.2.2. настоящего Положения, для управленческих кадров – по функциональным блокам управления, определенных п. 4.2.3. настоящего Положения, может осуществляться как отдельное диагностическое мероприятие, либо в рамках обучения по ДПП ПК; порядок проведения определяется соответствующим локальным актом;

– самодиагностика на основании рефлексии профессиональной деятельности (заполнение опросных листов, структурированных по профессиональным компетенциям);

– анализ результатов профессиональной деятельности (для педагогических работников осуществляется на основании экспертного анализа результатов оценочных процедур, портфолио, предметных результатов обучающихся; для управленческих кадров – объективности образовательной деятельности;

– диагностика на основании экспертной оценки практической (предметно-методической, управленческой) деятельности (реализуется в форме обсуждения мероприятий – уроков, выступлений, участия в профессиональных конкурсах и др.).

4.2.5. Диагностика профессиональных дефицитов основывается на следующих подходах:

- вариативный (применение имеющих разные основания форм диагностики профессиональных компетенций);

- уровневый (выявление разных уровней профессиональных дефицитов);

- комплексный (одновременное применение разных форм диагностики).

4.2.6. Участие в диагностике профессиональных дефицитов является добровольным, если иное не отражено в соответствующих локальных актах.

4.2.7. Периодичность диагностических процедур регламентируется нормативными актами федерального, регионального, муниципального уровней.

4.2.8. Тьютор ЦНППМ осуществляет анализ результатов диагностики профессиональных затруднений педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций, определяет уровень профессиональной компетенции, выявляет индивидуальные профессиональные затруднения, формирует карту профессиональных затруднений.

4.2.9. С целью устранения выявленных профессиональных дефицитов тьютор ЦНППМ рекомендует руководителям образовательных организаций организовать обучение педагогического работника по индивидуальному образовательному маршруту.

4.2.10. Руководитель образовательной организации с учетом полученной информации формирует план кадрового развития и направляет заявку директору ЦНППМ.

4.3. Проектировочный этап.

4.3.1. Проектирование ИОМ осуществляется тьютором ЦНППМ на основе анализа профессиональных затруднений педагогических работников или в соответствии с картами индивидуального сопровождения и компетентностного профиля управленческих кадров.

4.3.2. Сроки реализации ИОМ могут варьироваться от шести месяцев до двух лет в зависимости от индивидуальных профессиональных запросов и потребностей педагогических работников и управленческих кадров, а также выявленных дефицитов и затруднений.

4.3.3. В целях устранения выявленных профессиональных дефицитов и затруднений тьютор ЦНППМ совместно с педагогическим работником, заместителем руководителя образовательной организации и руководителем методического объединения учителей-предметников подбирает соответствующие программы повышения квалификации, реализуемые на федеральном или региональном уровнях, а также определяет перечень мероприятий, в которых педагог/управленец может участвовать.

4.4. Этап реализации.

4.4.1. Педагогический работник/управленец участвует в мероприятиях в соответствии с ИОМ, отчитывается о результатах, посещенных или проведенных им мероприятий в целях определения уровня полученных знаний, умений, практических навыков и опыта, в том числе публичных выступлений, выбирает соответствующие формы проведения промежуточных отчетных мероприятий.

4.4.2. Тьютор ЦНППМ осуществляет координацию продвижения педагогических работников и управленческих кадров по ИОМ, методическое и организационное сопровождение, фиксацию промежуточных результатов, корректировку ИОМ (при необходимости).

4.4.3. Заместитель руководителя образовательной организации, в которой педагогический работник осуществляет профессиональную деятельность, организует мониторинг реализации мероприятий ИОМ педагога; готовит проект распорядительного акта образовательной организации о направлении педагога на курсы повышения квалификации; анализирует нагрузку педагога и объем запланированных в ИОМ мероприятий, вносит предложения по корректировке ИОМ; оказывает помощь педагогу в подготовке и проведении заключительного публичного мероприятия.

4.4.4. Руководитель методического объединения учителей-предметников обеспечивает организационное и методическое сопровождение продвижения педагога по ИОМ; оказывает помощь при подготовке педагога к входной и итоговой диагностикам; планирует мероприятия, проводимые на уровне образовательной организации, для включения в ИОМ педагога; вносит предложения по корректировке сроков прохождения ИОМ; обсуждает с педагогом вопросы организации и проведения отчетных мероприятий.

4. 5. Рефлексивный этап.

4.5.1. На рефлексивном этапе проводится итоговая диагностика профессиональных дефицитов педагогического работника на основании результатов которой делается вывод об эффективности реализации ИОМ.

4.5.2. Рефлексивный этап включает анализ, оценку и самооценку педагогических работников и управленческих кадров при реализации ИОМ, определение перспективы применения полученного результата.

4.5.3. На основании результатов прохождения ИОМ, саморефлексии педагогических работников и управленческих кадров тьютор дает рекомендации по дальнейшему профессиональному развитию.

5. Заключительные положения

5.1. Настоящее Положение изменяется и дополняется в соответствии с изменениями действующего законодательства Российской Федерации, нормативными актами Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства образования и науки Мурманской области, локальными актами ГАУДПО МО «Институт развития образования» и утверждается приказом ректора.

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

наименование должности

наименование организации
_____/_____/_____
подпись имя, отчество, фамилия
« ____ » _____ 202 г.

наименование должности

наименование организации
_____/_____/_____
подпись имя, отчество, фамилия
« ____ » _____ 202 г.

1. Карта индивидуального образовательного маршрута педагога/управленца

Название учебного заведения, регион	
ФИО, занимаемая должность	
Образование	
Педагогический стаж	
Квалификационная категория	
Дата аттестации	
Курсы повышения квалификации (за последние 3 года)	
Учёная степень	
Звание	
Награды, поощрения	
Дополнительные сведения	
Год реализации ИОМ (учебный)	

2. Результаты входной диагностики профессиональных дефицитов

Компетенции	Затруднения	Уровень (%)			
		Низкий	Средний	Высокий	Общий
Предметные					
Методические					
Психолого-педагогические					
Коммуникативные					
ИКТ-компетентность					

3. Перечень мероприятий, обеспечивающих повышение уровня профессиональных компетенций

№ п/п	Мероприятия, обеспечивающие повышение уровня профессиональных компетенций	Формируемые компетенции	Уровень мероприятия	Организатор мероприятия	Сроки проведения	Форма представления результата

4. Заключительное публичное мероприятие

Мероприятие, демонстрирующее повышение уровня профессиональных компетенций	Уровень проведения	Сроки проведения

Начало работы по реализации ИОМ « ____ » _____ 202_ г.

Завершение работы по реализации ИОМ « ____ » _____ 202_ г.

Тьютор ЦНППМ _____/_____/_____

Педагогический работник _____/_____/_____

**Приложение 1 к Карте индивидуального
образовательного маршрута**

ФИО педагогического работника

должность педагогического работника

название образовательной организации

1. Сведения о корректировке индивидуального образовательного маршрута

№п/п	Дата внесения изменения / дополнения в ИОМ	Причины внесения изменения/дополнения в ИОМ	Подпись тьютора ЦНППМ	Отметка об ознакомлении (дата, подпись педагога/управленца)

Мероприятие, обеспечивающее повышение уровня профессиональных компетенций	Формируемые компетенции	Уровень мероприятия	Организатор мероприятия	Сроки проведения	Результат / форма представления результата

2. Мониторинг реализации мероприятий индивидуального образовательного маршрута

Мероприятия, обеспечивающие повышение уровня профессиональных компетенций	Формируемые компетенции	Уровень мероприятия	Организатор мероприятия	Сроки проведения	Отметка о выполнении	Причины невыполнения	Результат / форма представления результата

3. Заключительное публичное мероприятие

Мероприятие, демонстрирующее повышение уровня профессиональных компетенций	Уровень проведения	Сроки проведения	Отметка о выполнении

**Приложение 2 к Карте индивидуального
образовательного маршрута**

ФИО педагогического работника

должность педагогического работника

название образовательной организации

Итоги прохождения индивидуального образовательного маршрута

1. Результаты итоговой диагностики профессиональных компетенций

Компетенции	Затруднения	Уровень (%)			
		Низкий	Средний	Высокий	Общий
Предметные					
Методические					
Психолого-педагогические					
Коммуникативные					
ИКТ-компетентность					

Выводы: _____

« ____ » _____ 202_ г.

Тьютор ЦНППМ _____ / _____ /

Руководитель образовательной организации _____ / _____ /

С выводами ознакомлен(а) _____ / _____ /

Приложение 2

Форма реестра индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Мурманской области

№ п/п	ФИО	Статус	Дата начала прохождения ИОМ	Дата окончания прохождения ИОМ	Тема	Муниципалитет	ОО
-------	-----	--------	-----------------------------	--------------------------------	------	---------------	----