

Положение об индивидуальном образовательном маршруте педагогического работника общеобразовательного учреждения

I. Основные понятия, термины

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

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

–Дефицит профессиональных компетенций – отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических работников (предметных, методических, психолого-педагогических, коммуникативных), 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 профессиональными компетенциями.

–Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников – юридическое лицо либо структурное подразделение образовательной организации, осуществляющее на основе диагностики выявления профессиональных дефицитов с учетом анализа запросов в овладении новыми профессиональными компетенциями и результатов комплексного экзамена, проводимого в рамках процедур добровольной независимой оценки профессиональной квалификации, определивших индивидуальные образовательные маршруты профессионального развития, непрерывного образования педагогических работников (далее – ЦНППМ).

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

–Индивидуальный образовательный маршрут – комплекс мероприятий, включающий описание содержания, форм организации, технологий, темпа и общего времени освоения педагогическими работниками 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, 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.

–План восполнения профессиональных дефицитов – обязательный раздел индивидуального образовательного маршрута.

–Куратор индивидуальных образовательных маршрутов (куратор) – штатный или внештатный сотрудник ЦНППМ, 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 ЦНППМ.

–Тьютор ЦНППМ – штатный или внештатный сотрудник ЦНППМ, обеспечивающий персональное сопровождение педагогических работников и управленческих кадров в процессе повышения их квалификации и педагогического мастерства (освоения содержания программ ДПП) **при реализации индивидуальных образовательных маршрутов 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 индивидуальных образовательных маршрутов и авторами осваиваемых программ ДПП.

–Тьютор (ИОМ) – специалист, организующий процесс сопровождения педагогического работника в процессе непрерывного образования.

–Сопровождение профессионального развития педагогических и руководящих работников – комплекс мер для обеспечения системы, включающий научно-методическое, информационное, технологическое сопровождение (методологический аспект).

–Горизонтальное обучение педагогических работников – обучение внутри профессиональных сообществ педагогических работников и руководителей образовательных учреждений.

–Профессиональное сообщество – группа педагогических работников, объединенная общими ценностями, профессиональными ориентирами, нормами мышления, поведения и взаимодействия, формирующими профессиональную среду.

II. Общие положения

1. Новые вызовы к системе образования требуют обновления содержания деятельности муниципальных методических служб, включая реализацию аналитической, информационной, организационной, консультативной деятельности.

2. Под индивидуальным образовательным маршрутом педагогического работника (далее – ИОМ) понимается комплекс мероприятий, направленных на обеспечение повышения квалификации и профессионального развития педагога (группы педагогов), разрабатываемый для педагога персонально или для группы педагогов.

3. Построение ИОМ осуществляется с целью обеспечения единого научно-методического пространства, являющегося компонентом Единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников, обеспечивающего взаимодействие субъектов научно-методической деятельности регионального, муниципального, институционального уровней для осуществления сетевого непрерывного научно-методического сопровождения повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников в соответствии с приоритетными задачами в области образования.

4. Основная задача разработки и реализации ИОМ: обеспечение адресной методической поддержки педагогическим работникам с учетом выявленных профессиональных дефицитов; быстрое реагирование на актуальные профессиональные запросы педагогических коллективов и отдельных педагогов.

5. Разработка ИОМ осуществляется по результатам индивидуальной диагностики педагогических работников и направлена на восполнение выявленных профессиональных дефицитов.

6. Информация о составе (профиле) выявленных дефицитов подлежит включению в ИОМ.

7. При построении ИОМ возможно включение различных вариантов восполнения дефицитов: освоение программ повышения квалификации, участие в методических мероприятиях в т.ч. при сопровождении тьютора, работу с наставником, внутришкольные практики профессионального развития, самообразование и т.д.).

8. Принципы построения ИОМ на основе результатов диагностики профессиональных компетентностей:

– **персонификации** (личностного подхода), предусматривающий определение **индивидуальных** задач повышения квалификации;

– **вариативности** (возможность **выбора** педагогами **форм и способов** повышения квалификации);

– **мобильности и адресности**, предусматривающий **оперативное реагирование** на приоритетные направления развития российского образования, изменяющиеся запросы и/или профессиональные дефициты педагогических коллективов, отдельных педагогов;

– **непрерывности и преемственности**, предусматривающий непрерывное повышение квалификации и профессиональное развитие педагогических работников, учет уровня их профессиональной готовности к обеспечению **повышения качества результатов** обучения;

– сочетания **индивидуальных и групповых** форм методической работы (возможность каждого педагога включиться в работу специально организованных наставнических пар/групп). Реализация данного принципа предусматривает внедрение целевой модели **наставничества** педагогических работников образовательных организаций; предоставление возможности каждому педагогу выбирать способы и формы повышения квалификации и развития профессионального мастерства, добровольно участвовать в различных формах методической работы и наставничества (в качестве наставника и/или наставляемого);

– **открытости**, характеризующийся своевременным информированием профессионального сообщества о деятельности Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, муниципальной методической службы, о задачах профессионального развития педагогических работников, поставленных Министерством просвещения Российской Федерации, о возможностях повышения квалификации и **развития профессионального мастерства на федеральном и региональном** уровнях;

– **прогнозирования**, опирающийся на организацию методического сопровождения с учетом идей «**опережения**», использования идей образования, которые будут реализованы в долгосрочной или среднесрочной перспективах, для повышения квалификации и развития профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров;

– **взаимной ответственности** и доверия: все решения между субъектами научно-методического сопровождения педагогических работников принимаются на основе равноправия и взаимности выгод и обязательств.

III. Функции субъектов разработки и реализации ИОМ

1. Полномочиями по анализу результатов диагностики профессиональных компетенций, выявлению профессиональных педагогических дефицитов, а также по формированию ИОМ наделен ЦНППМ.

2. ЦНППМ осуществляет формирование методического актива (пула) региональных методистов по сопровождению профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

3. ЦНППМ обеспечивает комплексное методическое сопровождение педагогических работников, организует адресную методическую поддержку (консультирование/сопровождение) педагогических работников и управленческих кадров в т.ч. в рамках тьюторского сопровождения разработки и реализации ИОМ.

4. Муниципальная методическая служба (далее – ММС):

4.1.ЛГ МАУ «Центр по работе с детьми и молодежью «Фортуна» (далее – Центр «Фортуна»):

4.1.1.Осуществляет взаимодействие с заместителями руководителей Лангепасских городских муниципальных автономных общеобразовательных учреждений по вопросам, связанным с участием педагогических работников в стажировках, проводимых ЦНППМ в том числе с использованием инфраструктуры региональной системы научно-методического сопровождения (далее – РСНМС); образовательных мероприятиях для педагогических работников, проводимых АУ «Институт развития образования».

4.1.2.Совместно с ЦНППМ:

4.1.2.1.Участвует в обеспечении тьюторского методического сопровождения педагогических работников.

4.1.2.2.Принимает непосредственное участие в организации методической поддержки педагогических работников при прохождении ими индивидуальных образовательных маршрутов.

4.1.3.Обеспечивает:

4.1.3.1.Фасилитацию переноса приобретенных в ходе освоения индивидуальных образовательных маршрутов компетенций в реальную педагогическую практику во взаимодействии с ЦНППМ (в формате стажировок, мастер-классов, организации обмена опытом и т.д.).

4.1.3.2.Изучение запросов и оказание практической помощи педагогическим работникам.

4.1.4.Предоставляет в ЦНППМ информацию о муниципальной системе ДПО для паспорта ДППО.

4.1.5.Координирует методическую работу и формирует методическую инфраструктуру муниципальной системы образования для сопровождения профессиональной деятельности педагогических работников.

4.1.6.Работники Центра «Фортуна» проходят обучение по тьюторскому сопровождению педагогических работников на базе ЦНППМ.

4.1.7.Центр «Фортуна» является площадкой обмена инновациями и реализации программ «горизонтального обучения», наставничества.

4.2.Методическая служба общеобразовательного учреждения под руководством заместителя руководителя инициирует разработку индивидуального образовательного маршрута педагогических работников с учетом **особенностей профессиональной деятельности, личностных** характеристик педагогических работников, **педагогического и управленческого контекста** общеобразовательного учреждения, решаемых задач и поставленных целей при непрерывной методической поддержке и тьюторском сопровождении в т.ч. осуществляемым ЦНППМ, Центром «Фортуна».

4.3.Муниципальные методические объединения, профессиональные сообщества:

4.3.1.Осуществляют методическую поддержку педагогических работников по наиболее актуальным вопросам обучения и воспитания.

4.3.2.Создают среду для мотивации педагогических работников к непрерывному совершенствованию и саморазвитию.

IV. Структура ИОМ

1. Построение ИОМ осуществляется посредством консолидации ресурсов ММС.

2. В построении ИОМ принимает участие педагогический работник – участник диагностики профессиональных дефицитов, заместитель руководителя общеобразовательного учреждения, методисты Центра «Фортуна».

3. Контроль за разработкой и реализацией ИОМ осуществляет заместитель руководителя общеобразовательного учреждения.

4. При планировании методических мероприятий ИОМ необходимо учитывать содержащуюся в нем диагностическую информацию.

5. Перечень обязательных разделов ИОМ:

– Основные сведения о педагогическом работнике;

– Информация о прохождении диагностики (сведения о выявленных профессиональных дефицитах);

– Самоанализ результатов диагностики, их соотнесение с образовательными результатами обучающихся;

– План восполнения выявленных профессиональных дефицитов;

– Заключение о реализации ИОМ.

6. При построении ИОМ необходимо обеспечить возможность выбора педагогическим работником методических мероприятий, программ повышения квалификации.

7. На этапах построения, заполнения ИОМ возможно применение цифровых сервисов.

8. Содержание ИОМ, анализ его реализации учитывается в рамках внутренней системы оценки качества образования общеобразовательного учреждения, при прохождении аттестации педагогического работника.

V. План восполнения профессиональных дефицитов

1. План восполнения профессиональных дефицитов (далее – План) является неотъемлемым разделом ИОМ.

2. Построение Плана осуществляется посредством консолидации ресурсов ММС с участием методического актива (пула) региональных методистов.

3. В Пlane указываются конкретные мероприятия, планируемые к освоению (прохождению), направленные на устранение выявленных профессиональных дефицитов.

4. Структурные элементы Плана:

– Профессиональный дефицит;

– Программы повышения квалификации;

– Консультационные часы (тьютор, наставник, куратор ЦНППМ);

– Методические мероприятия муниципального уровня;

– Внутришкольная система непрерывного профессионального развития;

– Самообразование;

– Период реализации.

5. В построении Плана принимает участие педагогический работник, участвовавший в диагностике профессиональных дефицитов. Педагогический работник совместно с заместителем руководителя общеобразовательного учреждения заполняет раздел Плана «Самообразование».

6. Заместитель руководителя общеобразовательного учреждения заполняет разделы Плана «Профессиональный дефицит», «Внутришкольная система непрерывного профессионального развития», осуществляет планирование методических мероприятий; совместно с методистами Центра «Фортуна» осуществляет планирование участия педагогического работника в реализации программ повышения квалификации и заполняет раздел Плана «Программы повышения квалификации».

7. Методисты Центра «Фортуна» взаимодействуют с методическим активом (пулом) региональных методистов по вопросам выстраивания индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников, совместно с заместителями руководителей общеобразовательных учреждений осуществляют планирование методических мероприятий и заполнение разделов Плана «Методические мероприятия муниципального уровня», «Консультационные часы (тьютор, наставник, куратор ЦНППМ)».

8.В завершении сроков реализации ИОМ участниками построения Плана осуществляется анализ его выполнения.

VI.Механизм взаимодействия субъектов разработки и реализации ИОМ

1.Методисты Центра «Фортуна» совместно с заместителями руководителей общеобразовательных учреждений с учетом актуальной потребности формирует заявку от муниципалитета на участие в ежегодных плановых оценочных процедурах по диагностике профессиональных компетенций, разработку ИОМ (*при условии их проведения*) – 10% от общей численности педагогических работников по городу Лангепасу.

2.На основе анализа результатов диагностики профессиональных компетенций объективно выявляются профессиональные дефициты педагогических работников, выстраиваются ИОМ с целью ликвидации (устранения) дефицитов и последующего совершенствования профессиональных компетенций.

3.Анализ результатов диагностики профессиональных компетенций (предметные, методические, психолого-педагогические, коммуникативные), проведенной операторами федерального и/или регионального уровня, может осуществляться ЦНППМ (региональным методическим активом/региональным методистом), методистами Центра «Фортуна», заместителями руководителей общеобразовательных учреждений.

4.Методисты Центра «Фортуна» осуществляет взаимодействие с заместителями руководителей общеобразовательных учреждений, обеспечивая планирование и реализацию методических мероприятий муниципального уровня Плана (раздел «Методические мероприятия муниципального уровня»); информирование заместителей руководителей общеобразовательных учреждений о возможной адресной методической поддержке (консультирование, другие формы сопровождения педагогических работников с использованием ресурсов ЦНППМ, региональных методистов (раздел «Консультационные часы (тьютор наставник ЦНППМ, региональный методист)»).

5.Заместители руководителей общеобразовательных учреждений используют результаты диагностики профессиональных компетенций, проведенной операторами федерального и/или регионального уровня, в реализации мероприятий внутренней системы оценки качества образования посредством сравнительного анализа полученных результатов диагностики и образовательных результатов обучающихся.

6.Диагностика, выявление и анализ профессиональных педагогических дефицитов, определение «точек роста» также осуществляется на институциональном уровне – мероприятия внутренней системы оценки качества образования (оценка кадровых условий реализации основной образовательной программы (далее – ООП), функционирование внутришкольной модели диагностики профессиональных дефицитов педагогов (предметные, методические, психолого-педагогические, коммуникативные компетенции).

7.Формирование и функционирование внутришкольной системы непрерывного развития педагогических работников как компонента кадровых условий реализации ООП, а также стимулирование самообразования педагогов осуществляется на основе проведенного анализа результатов диагностики профессиональных компетенций, с учетом образовательного контекста школы.

8.Заместители руководителей общеобразовательных учреждений:

8.1.Обеспечивают:

8.1.1.Взаимодействие с ММС, ЦНППМ в целях организации повышения профессионального мастерства педагогических работников в соответствии с ИОМ;

8.1.2.Планирование, реализацию методических мероприятий разделов ИОМ «Внутришкольная система непрерывного профессионального развития», «Самообразование»;

8.1.3.Условия:

8.1.3.1. Для взаимодействия педагогических работников с региональным тьютором, куратором ИОМ;

8.1.3.2. Для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, в т.ч. реализующих программы наставничества;

8.1.4. Содержание самообразования педагогов методическими мероприятиями муниципального уровня;

8.2. Организуют и сопровождают деятельность профессиональных объединений (сообществ) педагогических работников;

8.3. Организуют взаимодействие и «горизонтальное» обучение педагогических работников на основе обмена опытом, в т.ч. реализуют программы наставничества;

9. Методисты Центра «Фортуна»:

9.1. Анализируют

9.1.1. Профиль профессиональных дефицитов педагогов;

9.1.2. Результаты деятельности методических объединений, профессиональных сообществ, ММС;

9.2. Осуществляют совместную работу с заместителями руководителей общеобразовательных учреждений по мотивированию педагогов к участию в реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в Лангепасских городских муниципальных автономных образовательных учреждений, утвержденной приказом департамента образования и молодежной политики администрации города Лангепаса от 24.05.2022 №191;

9.3. Организуют:

9.3.1. Подготовку тьюторов, наставников на базе ЦНППМ;

9.3.2. Сетевое взаимодействие педагогических работников на муниципальном уровне (методические объединения, профессиональные сообщества);

9.4. Согласуют структуру ИОМ с учетом имеющейся инфраструктуры ММС;

9.5. Координируют деятельность по реализации ИОМ;

9.6. Осуществляют учет педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов федерального/регионального уровня; педагогических работников, для которых на основе диагностики профессиональных дефицитов федерального/регионального уровня разработан индивидуальный образовательный маршрут.

VII. Права субъектов разработки и реализации ИОМ

1. Центр «Фортуна, методические службы общеобразовательных учреждений вправе:

– устанавливать функции, права, ответственность и механизмы взаимодействия участников ММС по вопросам построения, реализации ИОМ;

– вносить предложения по корректировке комплекса мероприятий по обеспечению непрерывного профессионального развития педагогических работников на основе ИОМ;

– координировать методическую работу ММС по обеспечению непрерывного профессионального развития педагогических работников.