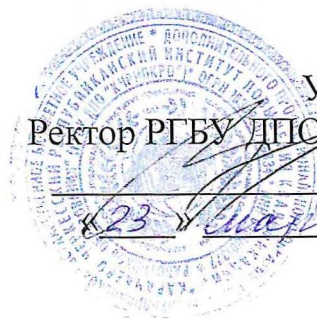


**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ КЧР
РГБУ ДПО «КАРАЧАЕВО-ЧЕРКЕССКИЙ РЕСПУБЛИКАНСКИЙ ИНСТИТУТ
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ»**

Решение ученого совета
РГБУ ДПО «КЧРИПКРО»
От «23» марта 2022 г.
Протокол № 50



Утверждаю:
Ректор РГБУ ДПО «КЧРИПКРО»
А.В. Гурин
«23» марта 2022 г.

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

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об индивидуальном образовательном маршруте педагогических работников и управленческих кадров (далее Положение) в республиканском государственном бюджетном учреждении дополнительного профессионального образования «Карачаево-Черкесский республиканский институт повышения квалификации» (далее - Институт) разработано в соответствии с нормативными правовыми актами:

- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Национальный проект Российской Федерации «Образование»; федеральный проект «Современная школа»;
- постановление Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;
- распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 г. № 3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;
- приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.10.2013 г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в среде дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»;
- распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от

06.08.2020г. № Р-76 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

- распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 04.02.2021г. № Р-33 «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

- распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 27.08.2021 г. № 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»;

- устав Института, локальные нормативные акты Института.

1.2. Настоящее Положение определяет цели, задачи, структуру и содержание, регламент реализации индивидуальных образовательных маршрутов (далее – ИОМ).

1.3. Составление ИОМ является компонентом региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Карачаево-Черкесской республики.

1.4. Данное Положение рассматривается на Ученом совете Института, утверждается и вводится в действие приказом ректора.

2. Основные понятия

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).

Педагогический коллектив – коллектив педагогических работников одной образовательной организации, который в своей деятельности руководствуется едиными целью и задачами по воспитанию и обучению, понимает и принимает приоритетные направления развития современного российского образования, несет ответственность за качество образования обучающихся.

Управленческие кадры – физические лица, которые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Белгородской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляют компетенций у обучающихся; владеющий навыками и использования системы методического обеспечения непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников по направлениям деятельности ЦНППМПР.

Тьютор — штатный или внештатный сотрудник межмуниципального методического центра Института (далее - ММЦ), обеспечивающий персональное сопровождение педагогических работников в процессе повышения их квалификации и педагогического мастерства (освоения содержания программ ДПП ПК) при реализации индивидуальных образовательных маршрутов с учетом выявленных дефицитов профессиональных компетенций педагогического работника, обеспечивающий адресное сопровождение образовательного процесса, работающий по направлениям педагогической деятельности во взаимосвязи с кураторами индивидуальных маршрутов и авторами осваиваемых программ ДПП ПК.

Тьюторант - субъект формирования и реализации индивидуальной образовательной программы, сопровождаемый тьютором на основе обоюдного соглашения (договорённости).

Накопительно-модульная система повышения квалификации - одна из форм

реализации дополнительного профессионального образования, обеспечивающая возможность выбора слушателем образовательных программ, учебных модулей, сроков обучения, и формирование на основе сделанного выбора индивидуального образовательного маршрута.

Модуль - самостоятельный содержательно-деятельностный блок в рамках образовательной программы, обеспечивающий усвоение определенных взаимосвязанных компетенций (компетентности).

Муниципальный координатор - лицо, ответственное за формирование списков педагогических работников от муниципалитета для направления на обучение по ДПП ПК и в рамках ИОМ.

Сетевые формы реализации программ ДПП ПК (сетевое взаимодействие при реализации программ ДПП ПК) - реализация программ ДПП ПК с использованием ресурсов нескольких организаций, осуществляющих образовательную и иную деятельность, обладающих ресурсами, необходимыми для осуществления обучения и иных видов - учебной, воспитательной и развивающей деятельности, предусмотренных соответствующей образовательной программой ДПП ПК.

Стажировка педагогического работника - форма освоения программ дополнительного профессионального образования повышения квалификации, предполагающая обучение педагогического работника в процессе трудовой деятельности.

3. Цели, задачи и функции индивидуального образовательного маршрута

3.1. Основной целью применения ИОМ является создание условий для непрерывного роста профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров, устранение профессиональных дефицитов, повышение уровня овладения ключевыми профессиональными компетенциями, актуальными образовательными технологиями.

3.2. Основные задачи:

- определение и анализ профессионально-личностных дефицитов и точек роста, выявленных в ходе оценки профессиональных компетенций педагогических

работников и управленческих кадров;

- формирование представлений у педагогических работников и управленческих кадров о профессионально-личностном развитии;

- обучение педагогов осознанному и осмысленному проектированию профессионально-личностного будущего с помощью реализации ИОМ;

- повышение квалификации педагогических работников и управленческих кадров, на основе выявленных профессиональных дефицитов

- выявление запроса педагогических коллективов, отдельных педагогов на направления повышения квалификации и профессионального развития;

- содействие переходу педагогических работников и управленческих кадров в зону ближайшего профессионально-личностного развития, усилению компетентностного профиля;

- расширение возможностей и повышение значимости неформального и информального образования;

- содействие внедрению в педагогическую и управленческую практику полученных профессиональных компетенций.

3.3. В ходе реализации основных задач ИОМ выполняет следующие функции:

- нормативная (нормативное определение образовательной деятельности в различных ее формах, регуляция развития тьютора);

- информационная (информирование об образовательной деятельности);

- мотивационная (определение цели, ценности и результата образования);

- организационная (определение видов, форм, методов, моделей, и ресурсов профессионального развития);

- профессиональное саморазвитие (реализация потребности профессиональном росте и развитии, самоактуализации).

4. Проектирование и реализация индивидуального образовательного маршрута педагогических работников и управленческих кадров

4.1. ИОМ представляет собой структурированный документ, в основе которого заложена стратегия (пути, методы, средства) решена

профессиональных запросов педагогических работников и управленческих кадров (ликвидация дефицитов компетенций, направление развития) определены формы и сроки их реализации, критерии результативности (приложение 1).

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

4.2.1. Диагностико-мотивационный этап.

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

4.2.1.2. 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.

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

4.2.1.4. Формами диагностики профессиональных дефицитов являются:

- диагностика на основании стандартизированных оценочных процедур (производится посредством выполнения диагностической работы использованием стандартизированного инструментария; спроектированного для педагогических работников по блокам профессиональных компетенций, указанных в п. 4.2.1.2. настоящего Положения, для управленческих кадров по функциональным блокам управления, определенных п. 4.2.1.3. 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 блокам профессиональных компетенций);

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

4.2.1.5. 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).

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

4.2.1.7. Периодичность диагностических процедур регламентируется нормативными актами федерального, регионального, муниципального уровней, локальными актами Института.

4.2.1.8. Тьюторы осуществляют анализ результатов диагностики профессиональных затруднений педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций, расположенных в закрепленных муниципальных районах и городских округах, определяют уровень профессиональной компетенции, выявляют индивидуальные профессиональные и методические затруднения, составляют рекомендации дальнейшего профессионального развития, формируют карту профессиональных затруднений (приложение 2).

4.2.1.9 Педагогическим работникам и управленческим кадрам образовательных организаций с уровнем профессиональных компетенций 65% и более, рекомендуется обучение по ДПП КП по плану-перспективу Института, по требованиям о прохождении ПК раз в

три года, с уровнем менее 65% - составление ИОМ.

4.2.1.10 Кураторы и тьюторы рекомендуют руководителям образовательных организаций направить педагогического работника на обучение по ИОМ для устранения выявленных профессиональных затруднений.

4.2.1.11 Руководитель образовательной организации с учетом полученной информации формирует план кадрового развития педагогических работников и направляет заявку муниципальному координатору.

4.2.1.12. Муниципальный координатор формирует заявку от муниципалитета и направляет в Институт.

4.2.1.13. По результатам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников сотрудники кафедр, кураторы и совместно формируют региональный реестр профессиональных затруднений.

4.2.1.14. На основании данного реестра структурные подразделения Института разрабатывают ДПП ПК, модули программ повышения квалификации. Порядок рассмотрения и утверждения ДПППК, модулей повышения квалификации регламентируется локальными актами Института.

4.2.1.15, Сотрудники ЦНППМПР вправе разрабатывать ДПП ПК, модули повышения квалификации, привлекать к разработке сторонних физических и юридических лиц на различных основаниях, рассматривать их на заседании ЦНППМПР. Решение о рекомендации к утверждению оформляется протоколом заседания ЦНППМПР и рекомендуется утверждения на заседании Ученого совета Института.

4.22. Проектировочный этап.

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

4.2.2.2. Срок реализации ИОМ определяется индивидуальными профессиональными потребностями педагогических работников (управленческих кадров) и составляет не менее 2 (двух) месяцев и не более

(одного) года.

4.2.2.3. Для устранения выявленных профессиональных затруднений и составления ИОМ педагогические работники и управленческие кадры совместно с кураторами и тьюторами определяют: перечень образовательных событий, который может включать:

- участие в семинарах, вебинарах, конференциях, мастер-классах, профессиональных конкурсах, олимпиадах, консультациях (индивидуальных и групповых);
- освоение отдельных модулей (не менее 2 (двух) и не более 4 (четырёх) в рамках модульно-накопительной системы повышения квалификации и участия в других мероприятиях;
- освоение модулей (не менее 2 (двух) и не более 4 (четырёх) в рамках модульно-накопительной системы повышения квалификации ДПП ПК.

4.2.2.4. Планируемые сроки реализации маршрут образовательных событий подлежат обязательной фиксации в ИОМ.

4.2.2.5. Тьюторы на основании муниципальных заявок, нормативной численности групп обучающихся, определяемой локальными актами Института, имеющейся материально-технической базой образовательного процесса, совместно с сотрудниками центра организации и сопровождения образовательной деятельности Института определяет план-график непрерывного повышения квалификации педагогических работников и управленческих кадров, вносят при необходимости соответствующие коррективы в ИОМ.

4.2.2.6. Кураторы готовят проект приказа, которым закрепляют тьюторов по сопровождению педагогов при реализации ИОМ.

4.2.2.7. Сформированные ИОМ для ознакомления направляются в органы, осуществляющие управление в сфере образования муниципальных районов и городских округов.

4.2.2.8. Сформированный ИОМ является основанием для направления педагогического работника руководителем образовательной организации на реализацию образовательных событий.

4.2.3. Реализационный этап.

4.2.3.1. Реализация ИОМ осуществляется в соответствии с муниципальными заявками на непрерывное повышение профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров.

4.2.3.2. Педагогические работники (управленческие кадры) участвуют в образовательных событиях, предусмотренных ИОМ. При невозможности исполнения отдельных образовательных событий педагогические работники (управленческие кадры) обязаны проинформировать об этом тьютора для последующей корректировки ИОМ. Способ связи с тьютором не регламентируется. Осуществляется повторное согласование ИОМ в порядке, предусмотренном п. 4.2.27. настоящего Положения.

4.2.3.3. При возникновении затруднений в процессе реализаций ИОМ педагогические работники (управленческие кадры) вправе обращаться к куратору и тьютору за методической помощью по вопросам, находящимся в зоне ответственности куратора и тьютора.

4.2.3.4. Для устранения профессиональных дефицитов педагогические работники (управленческие кадры) вправе использовать ресурсы различных объектов, созданных в рамках национального проекта «Образование», расположенных на территории Белгородской области; а также за ее пределами, если эти объекты могут быть использованы в рамках сетевого взаимодействия.

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

4.2.3.6. Тьютор по согласованию с сопровождаемыми педагогическими работниками (управленческими кадрами) при условии успешного освоения не менее 2 (двух) модулей в рамках модульнонакопительной системы повышения квалификации передает куратору информацию о необходимости отчисления слушателя с обучения по ГК в связи с ее успешным освоением. Кураторы передают консолидированную информацию в центр организации и

сопровождения образовательной деятельности Института для подготовки приказа об отчислении слушателей с выдачей удостоверений о повышении квалификации установленного образца.

4.2.3.7. Куратор осуществляет общую координацию продвижения педагогических работников (управленческих кадров) по ИОМ, проводит соответствующие консультации.

4.2.3.8. Руководители муниципального органа власти осуществляющего функцию управления образованием, согласовавшие педагогических работников (управленческих кадров), осуществляю мониторинг реализации данных ИОМ, обращаясь при необходимости к тьютору и (или) куратору,

4.2.4. Рефлексивный этап.

4.2.4.1. Рефлексивный этап включает анализ, оценку и самооценку педагогических работников (управленческих кадров) при реализации ИОМ, определение перспективы применения полученного результата в личной и социальной сфере.

4.2.4.2. На основании результатов прохождения ИОМ, саморефлексии педагогических работников (управленческих кадров) тьютор дает рекомендации по дальнейшему профессиональному развитию.

4.3. Этапы построения и реализации ИОМ могут осуществляться посредством частичного или полного взаимодействия через автоматизированную информационную систему Института.

5. Заключительные положения

5.1. Настоящее Положение утверждается приказом ректора на основании решения Учёного Совета Института.

5.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся по решению Учёного Совета и утверждаются соответствующим приказом ректора Института.

Форма индивидуального образовательного маршрута педагога

Вариант 1

Личный профиль			
Ф. И. О.			
Городской округ/муниципальный район			
Место работы			
Должность с указанием преподаваемого(ых) предмета(ов)			
Образование (год и название учреждения, специальность)			
E-mail адрес			
Профиль компетенций			
	#предметные (выбрать предмет)	#методические	#психолого-педагогические и коммуникативные
Дата/баллы			
Дата/баллы			
Дата/баллы			
Профессиональный запрос			
	#предметные (выбрать предмет)	#методические	#психолого-педагогические и коммуникативные
Маршрут			
	#предметные (выбрать предмет)	#методические	#психолого-педагогические и коммуникативные
Январь			
Февраль			
Март			
Апрель			
Май			
Июнь			
Сентябрь			
Октябрь			
Ноябрь			
декабрь			

Форма индивидуального образовательного маршрута педагогических работников (управленческих кадров)

Вариант 2

Общие сведения

Ф. И. О.	
Образование (уровень, специальность/направление подготовки)	
Преподаваемый предмет/направление деятельности	
Общий пед(управленческий) стаж (лет)	
Стаж работы в образовательной организации (лет)	
Классы, в которых проводится пед. деятельность (указывается для педагогов)	
Общие сведения об аттестации (год, категория)	

Результаты оценки профессиональных компетенций

Профессиональные (функциональные) блоки	Входная оценка		Итоговая оценка	
	Формы выявления затруднений	Результат, %	Формы выявления затруднений	Результат, %

Профессиональное развитие педагогических работников (управленческих кадров)

Профессиональные (функциональные) блоки	Форма образовательных событий	Месяц							
	Курсы повышения квалификации/профессио нальной переподготовки								
	Мероприятия, направленные на профессиональное развитие и обмен опытом								
	Консультации								
	Самообразование								
	Курсы повышения квалификации/профессио нальной переподготовки								
	Мероприятия, направленные на профессиональное развитие и обмен опытом								
	Консультации								
	Самообразование								

Согласовано:

Педагогический работник
(наименование должности)

_____ (подпись)

Ф. И. О.

Тьютор
(наименование должности)

Куратор
(наименование должности)

Руководитель
(наименование должности)

(подпись)

Ф. И. О.

(подпись)

Ф. И. О.

(подпись)

Ф. И. О.

Карта профессиональных затруднений педагогических работников (управленческих кадров)

Компетенции	Экспертная оценка уровня профессиональных затруднений min — 0 баллов, max — 3 балла				Рекомендуемые направления устранения профессиональных затруднений
	«0» нет	«1» низкий	«2» средний	«3» высокий	
Профессиональный (функциональный) блок 1					
Профессиональный (функциональный) блок...					