

## ПОЛОЖЕНИЕ

**об индивидуальном образовательном маршруте развития профессиональной компетентности педагогов общеобразовательных организаций Тюменской области (2023)****1. Общие положения**

1.1. Положение об индивидуальном образовательном маршруте развития профессиональной компетентности педагогов общеобразовательных организаций Тюменской области по повышению качества общего образования разработано на основании:

- Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);

- письма Министерства просвещения Российской Федерации от 8 ноября 2021 г. № АЗ-872/08 «О направлении методических рекомендаций»

- распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

- приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544н «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 27 августа 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»;

- письма Министерства просвещения Российской Федерации от 8 ноября 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»;

- распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 15.12.2022 № 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;

- методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана (утв. распоряжением Минпросвещения России от 27.08.2021 № Р-201);

- Государственная программа Тюменской области «Развитие образования и науки» (утв. постановлением Правительства Тюменской области от 14.12.2018 № 479-п);

- Концепта создания Центра аккредитации и сети Центров профессионального мастерства работников системы образования Тюменской области (утв. распоряжением Правительства Тюменской области от 26 октября 2018 года № 1335-р);

- Концепции развития системы дополнительного профессионального педагогического образования и непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических и управленческих кадров в Тюменской области (утв.

приказом Департамента образования и науки Тюменской области от 06.11.2020 № 552-1/ОД);

- Дорожной карты (план мероприятий) по реализации региональной модели профессионального развития педагогических и управленческих кадров в Тюменской области на период 2021-2024 года (утв. приказом ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО» от 22.03.2021 № 33а-О).

Об утверждении положения о региональной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Тюменской области и Комплекса мер (“Дорожная карта”) по созданию и функционированию региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в Тюменской области на период до 2024 года”. (утв. приказом Департамента образования и науки Тюменской области от 08.06.2023 № 606/ОД ).

1.2. Индивидуальный образовательный маршрут (далее – ИОМ) – это нормативный документ, определяющий личностно-значимые цели повышения профессиональной компетенции педагогов, формы и сроки их реализации, а также критерии результативности.

1.3. ИОМ проектируется на основе анализа уровня и результатов профессиональной деятельности, личных образовательных потребностей педагога, специфики методической проблемы, над которой работает педагог, особенностей проблематики конкретного образовательного учреждения.

1.4. Для муниципальной методической службы – ИОМ это один из механизмов системной организации освоения инноваций внутри образовательного учреждения, на уровне муниципалитета, а также составляющая единица плана методической работы с педагогическими работниками.

1.5. *В рамках реализации региональной системы научно-методического сопровождения (далее РС НМС):*

*- в области непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров осуществляется*

тьюторское сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов педагогических и управленческих кадров, построенных на основе диагностики профессиональных дефицитов, выявленных на базе центров непрерывного повышения профессионального мастерства (далее – ЦНППМ), центра оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов (далее ЦОПМикП);

создание единой системы выявления, обобщения, продвижения и внедрения подтвердивших эффективность педагогических и управленческих практик;

*— в области содержательно-методического сопровождения непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров в рамках РС НМС:*

развитие системы адресного научно-методического сопровождения субъектов РС НМС и субъектов научно-методической деятельности в рамках ключевых процессов непрерывного повышения профессионального мастерства, в том числе способствующего устранению профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров, выявленных на основе диагностики их профессиональных компетенций;

разработка различных форм поддержки и сопровождения учителей для совершенствования предметных, методических и иных компетенций педагогических работников, а также поддержки молодых педагогов через реализацию программ наставничества педагогических работников;

создание условий для вовлечения педагогических работников в проектно-исследовательскую и экспертную деятельность.

## 1.6. Основные понятия

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 4 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 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 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.

## **2. Цели и задачи ИОМ**

2.1. Цель проектирования и реализации ИОМ: создания необходимых условий для непрерывного роста профессионального мастерства педагогических работников, устранения выявленных профессиональных дефицитов, повышения уровня овладения профессиональными компетенциями и современными образовательными технологиями, содействие его самообразованию.

### 2.2. Задачи:

- обеспечение включенности каждого педагога в личностный образовательный процесс в соответствии со своей зоной актуального развития и проблемами реальной педагогической практики.

- стимулирование повышения научно-теоретического, научно-методического уровня профессиональной компетентности педагогов, овладение ими и успешное применение в практической деятельности современных образовательных технологий, направленных на реализацию ФГОС ООО.

## **3. Порядок и содержание деятельности педагога по проектированию и реализации ИОМ развития профессиональной компетентности педагога**

3.1 ИОМ - это целенаправленная проектируемая дифференцированная образовательная программа, обеспечивающая педагогу позицию субъекта выбора, разработки и реализации личной программы развития при осуществлении методического сопровождения его профессионального развития со стороны методистов, тьюторов на уровне образовательной организации, муниципалитета, региона.

3.2 ИОМ представляет собой структурированный документ, в основе которого заложена стратегия (пути, методы, средства) решения профессиональных проблем педагога (ликвидация дефицитов компетенций).

3.3. Самообразование и развитие профессиональной компетентности в контексте профессиональной деятельности в ИОМ представлены в направлениях:

- повышение квалификации в системе непрерывного профессионального образования (формальное образование);
- деятельность педагога в профессиональном сообществе;
- участие педагога в методической работе;
- самообразование педагога.

3.4. Разработка и курирование ИОМ, обеспечение сопровождения педагогического работника при прохождении ИОМ осуществляется региональным методистом и представителями образовательной организации (заместителем руководителя, руководителем методического объединения учителей-предметников), в которой педагогический работник с выявленными профессиональными дефицитами осуществляет свою деятельность. Кроме того, в разработке ИОМ участвует и сам педагог.

Закрепление региональных методистов за педагогическими работниками при реализации ИОМ осуществляется распорядительным актом руководителя ЦНППМ (по согласованию с руководством образовательной организации).

Проект указанного распорядительного акта выносится на обсуждение участников установочного совещания руководителя ЦНППМ с руководителями / заместителями руководителей образовательных организаций, в которых осуществляют профессиональную деятельность педагоги, нуждающиеся в устранении выявленных профессиональных дефицитов через прохождение ИОМ. Кроме того, на установочном совещании рассматриваются вопросы организации взаимодействия региональных методистов с руководителями образовательных организаций и их заместителями, руководителями предметных методических объединений и педагогическими работниками, проходящими ИОМ.

3.5. Алгоритм разработки и реализации ИОМ:

- Этап самоопределения педагога на основе данных диагностического исследования (проведение диагностики профессионального мастерства, самооценка педагогом своего профессионализма, мастерства (личностные качества, профессиональная компетентность)).

- Этап составления маршрута профессионального развития на основе полученных результатов диагностики, оценки компетенций педагога заместителем директора (методистом, руководителем методического объединения и др.) педагог прописывает темы курсовой подготовки, семинаров, конкурсов, конференций и др. Выбор тем и форматов профессионального развития отражает собственные приоритеты и ценности педагога, его затруднения в образовательной деятельности.

На данном этапе осуществляется входная диагностика профессиональных дефицитов педагогического работника. Формами диагностики профессиональных дефицитов, в соответствии с распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 27 августа 2021 г. № Р-201, 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) деятельности (региональный методист может выступать в роли эксперта).

На основе результатов диагностических процедур выявляются профессиональные дефициты и затруднения, потребности и запросы педагога. Участие в диагностике профессиональных дефицитов является добровольным, если иное не отражено в соответствующих локальных 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.

Этап разработки ИОМ. Региональный методист разрабатывает ИОМ педагога на основе результатов проведенных диагностических процедур и включает в него комплекс мероприятий, индивидуально решающих задачи повышения профессионального мастерства педагогического работника.

В целях устранения выявленных профессиональных дефицитов и затруднений региональный методист совместно с педагогическим работником, заместителем руководителя образовательной организации и руководителем методического объединения учителей-предметников подбирает соответствующие программы повышения квалификации, реализуемые ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России», ЦНППМ, ТОГИРРО, иными организациями, реализующими ДПП на федеральном или региональном уровнях, а также определяет перечень мероприятий, в которых педагог может участвовать (например, работа с методическими материалами, анализ Интернет-ресурсов, изучение опыта работы педагогов-мастеров, стажировка педагогического работника, посещение уроков, мастер-классов, участие в профессиональных конкурсах, психологических тренингах, творческих группах, конференциях, вебинарах, семинарах и др.).

В ИОМ фиксируются планируемые сроки реализации мероприятий. Разработанный ИОМ согласовывается с руководителем ЦНППМ и утверждается руководителем образовательной организации, в которой педагогический работник осуществляет свою профессиональную деятельность.

- Этап реализации ИОМ. Для реализации ИОМ создаётся открытое образовательное пространство, в котором осуществляется профессиональное взаимодействие, рефлексия и коррекция собственной деятельности. Показатели открытого образовательного пространства:

-многообразие и вариативность образовательных предложений (форм методической поддержки, содержания образования, педагогических технологий и т.д.),

-возможности реализации образовательных предложений в качестве ресурсов для построения ИОМ.

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

На этом этапе: педагогический работник 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 (например, выступление на заседании методического объединения учителей-предметников по теме пройденных курсов повышения квалификации, открытый урок, подготовленный с учетом материалов просмотренного вебинара, мастер-класс, презентация на заседании педагогического совета, публикация материалов и др.);

при возникновении затруднений в процессе реализации ИОМ обращается за методической помощью к региональному методисту, заместителю руководителя образовательной организации, руководителю методического объединения.

*Региональный методист* осуществляет

-общую координацию продвижения педагогического работника по ИОМ, фиксирует промежуточные результаты прохождения ИОМ;

-помогает педагогу определить зону личной ответственности за результат прохождения ИОМ;

-организует консультирование педагога, в том числе в онлайн-формате; осуществляет корректировку ИОМ.

*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.

*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 на этапе рефлексивного анализа эффективности ИОМ. Предмет рефлексии - это деятельность педагога по реализации ИОМ как представление разработанных материалов (методических, учебных, творческих и др.), так и сформированных личностно- профессиональных групп компетенций (предметных, методических, психолого-педагогических, коммуникативных и др.).

На завершающем этапе проводится итоговая диагностика профессиональных дефицитов педагогического работника (распоряжение Министерства просвещения 10 Российской Федерации от 27 августа 2021 г. № Р-201), на основании результатов которой делается вывод об эффективности реализации ИОМ. Педагогический работник осуществляет самоанализ своей деятельности, презентует результаты реализации ИОМ и проводит заключительное публичное мероприятие, демонстрирующее повышение уровня профессиональных компетенций, на котором присутствуют региональный методист, руководство и педагогический коллектив (по желанию) образовательной организации, в которой прошедший ИОМ педагог осуществляет профессиональную деятельность. При подведении итогов на заключительном публичном мероприятии:

*заместитель руководителя образовательной организации* представляет результаты мониторинга реализации мероприятий ИОМ, по итогам посещенных уроков и внеклассных занятий педагога, анализа результатов проверочных работ обучающихся на разных этапах прохождения ИОМ представляет свои наблюдения о позитивных / негативных изменениях в профессиональной деятельности педагога и эффективности реализации ИОМ;

*региональный методист* обобщает информацию о промежуточных результатах прохождения ИОМ, анализирует сравнительные результаты входной и

итоговой диагностик профессиональных дефицитов педагога и представляет выводы об оптимальности выбора персональной траектории профессионального развития педагога, успешном завершении прохождения ИОМ или его пролонгации. Кроме того, при подведении итогов в поддержку педагогического работника могут выступить руководитель предметного методического объединения и другие педагоги (по желанию). Подведение итогов проходит в комфортной и доброжелательной для педагога обстановке, исключающей попытки унижения его достоинства. Построение и реализация ИОМ могут осуществляться посредством полного или частичного взаимодействия через автоматизированную информационную систему (если таковая имеется в регионе). Письменное оформление ИОМ осуществляется через использование «Карты индивидуального образовательного маршрута педагога» (далее – Карта ИОМ) (Приложение 1).

В индивидуальном образовательном маршруте педагога представлена структура ИОМ, включающая в себя следующие разделы:

- информационная справка о педагоге;
- результаты входной диагностики профессиональных дефицитов; перечень мероприятий, обеспечивающих повышение уровня профессиональных компетенций, предусматривающий представление промежуточных результатов выполнения отдельных мероприятий ИОМ;
- заключительное публичное мероприятие;
- сведения о корректировке ИОМ;
- результаты итоговой диагностики профессиональных дефицитов;
- выводы.

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

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.

Обязательные сведения в ИОМ на этапах - диагностический, обучения на КПК, внедрения в практику, презентации опыта.

#### 1. Диагностический

##### *на уровне школы:*

- входящая/первичная диагностика проводится по результатам текущего и итогового (ориентировочно – в мае) анализа работы педагога;
- формирование запроса на основании результатов диагностики (дефициты/профициты);
- собеседование педагога с региональным методистом, заместителем директора (определяется установка по формулированию цели и задач прохождения КПК для реализации программы развития школы).

##### *на уровне муниципалитета:*

- определение запроса для решения задач, поставленных муниципальной программой развития.

##### *на региональном уровне:*

- диагностика профессиональных компетенций (предметные, методические, психолого-педагогические, коммуникативные)

#### 2. Обучение на КПК.

- Прохождение КПК (на базе ТОГИРРО) по уровневым программам, включающим вариативные модули (короткие программы)

#### 3. Применение в практике работы

##### *По возвращению в школу:*



- вторичное собеседование с региональным методистом, заместителем директора после КПК;
- составление или корректировка и реализация ИОМ на основе итоговой диагностики освоения программы КПК сроком 1-3 года, где отражены:
  - практики применения методических продуктов, технологий, компетенций, полученных на КПК (период 1-2 месяца после завершения обучения);
  - ЦНППМПР (тьютор), региональный методист, заместители руководителей школ, методические службы создают условия для реализации ИОМ.

4. Трансляция опыта педагога: обеспечение возможностей для публикаций, участия в конкурсах профмастерства, проведения мастер-классов в рамках МО, ЕМД, стажировок, наставничество, сетевые сообщества, неформальные активности педагогов;

5. Саморазвитие педагога в межкурсовой период через включение в обучающие и просветительские мероприятия ТОГИРРО, в том числе и ЦНППМПР (предложены мероприятия для разных категорий), дистанционные программы, предложенные тьютором, сотрудниками центра.

Результат: повышение уровня квалификации, профмастерства (успешная аттестация), освоение гибких компетенций, горизонтальный карьерный рост: учитель-наставник, учитель-методист, эксперт и др.

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

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

В перечень мероприятий, обеспечивающих повышение уровня профессиональных компетенций педагогического работника, включаются образовательные события. Для всех планируемых мероприятий в ИОМ указывается уровень проведения (федеральный, региональный, муниципальный, уровень образовательной организации) 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. При необходимости в ИОМ вносятся соответствующие изменения / дополнения.

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 региональным методистом и педагогическим работником.

Кроме того, в ИОМ фиксируется информация о заключительном публичном мероприятии (форма, название, уровень и сроки проведения, отметка о выполнении), на котором педагог презентует результаты реализации ИОМ, демонстрирующие повышение уровня профессиональных компетенций.

При желании педагогического работника можно спланировать несколько мероприятий. В ИОМ делаются отметки о начале и завершении работы по реализации ИОМ. Представленная в ИОМ информация, а также планируемые мероприятия подписываются региональным методистом и педагогическим работником.

По завершении прохождения ИОМ проводится итоговая диагностика профессиональных дефицитов педагога, анализ результатов которой позволяет сделать выводы об эффективности реализации ИОМ.

Результаты диагностики вносятся в карту ИОМ. Выводы формулируются и подписываются региональным методистом и руководителем образовательной организации. Педагогический работник знакомится с представленными выводами и делает отметку об ознакомлении. В формулировках выводов отражаются конкретные результаты деятельности педагога, позволяющие свидетельствовать о повышении уровня профессиональных компетенций, или указываются причины низкой эффективности ИОМ, и намечаются пути его пролонгации.

3.6. Направления деятельности, реализуемые для достижения поставленной цели, определяются набором актуальных профессиональных компетенций педагога (предметные, методические, психолого-педагогические, коммуникативные, IT- компетенции, компетенции в области охраны и укрепления здоровья, self-компетенции и др.).

3.7. Письменное оформление ИОМ должно отражать следующие обязательные сведения:

1) персональные данные, место работы, должность, сведения о квалификации, стаже, информация о результатах диагностики, результатах работы (обучения, воспитания);

2) запрос на профессиональное развитие (от педагога, ОО, муниципалитета), этапы работы, даты и формы непрерывного повышения квалификации с указанием результатов, даты и формы трансляции опыта внедрения освоенного в ходе повышения квалификации, результат реализации ИОМ.

#### **4. Контроль над реализацией ИОМ развития профессиональной компетентности педагога**

4.1. Деятельность Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников направлена на:

- актуализацию знаний и компетенции педагогов в области применения передовых образовательных технологий, получение представления о наиболее успешных и перспективных образовательных трендах как в мировой, так и в отечественной педагогической практике;

- выявление степени владения профессиональными компетенциями и оценка возможности их развития;

- наращивание спектра цифровых навыков для применения их в повседневной профессиональной деятельности;

- получение направлений для дальнейшего профессионального развития по уникальной образовательной траектории.

4.2. Муниципальные методические службы оказывают информационно-методическое сопровождение разработки и реализации ИОМ педагога:

- выявление и актуализация проблем профессионального развития педагогических работников;

- мониторинг профессиональных интересов и потребностей педагогических работников;

- профессиональное сопровождение выбора педагогическими работниками образовательных программ и формы их освоения;

- отслеживание результатов дополнительного профессионального образования и создание условий для их использования в массовой практике и др.

4.3. Контроль работы педагогов образовательного учреждения над методической темой (процесс планирования и реализации ИОМ) осуществляют

директор и заместитель директора по УВР, региональный методист. (Приложение 2, 3)

4.4. В целях методического осуществления контроля над реализацией ИОМ развития профессиональной компетентности и самодиагностики рекомендуется заполнение таблицы: «Оценка уровня квалификации учителя (ежегодные результаты самооценки и экспертного оценивания на основе наблюдений, от 1 до 5 баллов)» (Приложение 4).

4.5. Заместитель директора по УВР *совместно с региональным методистом* по заявке педагогов в плане методической работы образовательного учреждения на предстоящий учебный год планирует:

- организационные мероприятия, обеспечивающие своевременный выбор методической темы педагогами и составление ИОМ развития профессиональной компетентности педагогов;

- представление педагогами промежуточных результатов работы над методической темой (на заседаниях методических объединений или творческих групп, педагогических чтениях, в ходе единых методических дней и др.);

- ежегодные отчеты педагогов о результативности работы над методической темой;

- обобщение опыта и представление итогов работы над методической темой.

4.6. По итогам работы над темой самообразования (не реже 1 раза в год) проводится корректировка ИОМ каждого педагога, определяются коллективные и индивидуальные формы самообразования педагогов.

Приложение 1.

## Карта Индивидуального образовательного маршрута педагога

место работы,

должность

фамилия, имя, отчество

на 2023 - 2025 год (3 года)

### 1. Информационная карта педагога

Дата рождения

Уровень образования

Учебное заведение (окончил, обучается)

Специальность/направление и профиль по диплому

Год окончания учебного заведения (номер, серия диплома)

Квалификационная категория (дата присвоения)

Общий трудовой стаж (полных лет)

Стаж педагогической работы

Курсы повышения квалификации, переподготовки (тема, год, кол-во часов)

Награды, поощрения

Дополнительные сведения

Год реализации ИОМ (учебный)

Тема самообразования:

Цель:

Задачи:

### 2.Собеседование

(перед курсами, после курсов и 1 раз в год)

Период	Обсуждаемые вопросы
1 год	
2 год	

3 год	
-------	--

### 3. Результаты входной диагностики профессиональных дефицитов

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

### 4. Перечень мероприятий, обеспечивающих повышение уровня профессиональных компетенций

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

### 5. Программа профессионального развития педагога в межкурсовой период <sup>1</sup>

№	компетенции	Ведущие задачи по развитию проф.компетентности	Что предполагаю для этого сделать (конкретно)	Ожидаемый результат	Срок реализации
1	Предметные				
2	Методические				

<sup>1</sup> например, по результатам оценки уровня квалификации учителя (прил.1), по результатам предыдущей аттестации или по запросу

3	Психолого-педагогические				
4	Коммуникативные				

### 6. Заключительное публичное мероприятие

Мероприятие, демонстрирующее повышение уровня профессиональных компетенций	Уровень проведения	Сроки проведения

**Выводы** по реализации индивидуального маршрута педагога за 2023 - 2025 гг.

---



---

**Рекомендации:**

---



---

Начало работы по реализации ИОМ «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

Завершение работы по реализации ИОМ «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

Региональный методист : \_\_\_\_\_ // \_\_\_\_\_

Заместитель директора по УВР: \_\_\_\_\_ // \_\_\_\_\_

Педагогический работник: \_\_\_\_\_ // \_\_\_\_\_

Приложение 2.  
к Карте индивидуального образовательного маршрута

\_\_\_\_\_  
ФИО педагогического работника

\_\_\_\_\_  
должность педагогического работника

\_\_\_\_\_  
название образовательной организации

**1.Сведения о корректировке индивидуального образовательного маршрута**

№	Дата внесения изменения / дополнения в ИОМ	Причины внесения изменения/дополнения в ИОМ	Подпись регионального методиста	Отметка об ознакомлении	
				Дата	Подпись педагогического работника

**2.Перечень мероприятий, обеспечивающих повышение уровня профессиональных компетенций**

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

**3.Мониторинг реализации мероприятий ИОМ**

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

**4.Заключительное публичное мероприятие**

Мероприятие, демонстрирующее повышение уровня профессиональных компетенций	Уровень проведения	Сроки проведения

Региональный методист : \_\_\_\_\_ // \_\_\_\_\_

Заместитель директора по УВР: \_\_\_\_\_ // \_\_\_\_\_

Педагогический работник: \_\_\_\_\_ // \_\_\_\_\_

Приложение 3.  
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					

**2. Выводы по реализации индивидуального маршрута педагога за 2023 - 2025 гг.**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

Региональный методист: \_\_\_\_\_ //

Руководитель организации: \_\_\_\_\_ //

С выводами ознакомлен Педагогический работник:  
\_\_\_\_\_ //

**Оценка уровня квалификации учителя  
(ежегодные результаты самооценки и экспертного оценивания на основе наблюдений, от 1 до 5 баллов)**

	<b>Компетентность учителя</b>	Самооценка	Экспертная оценка (зам.директора)
	<b>1. Компетентность в области личностных качества</b>	4,8	4,9
	<i>1.1. Эмпатийность и социорефлексия</i>	4,7	4,8
1	Все обучающиеся безбоязненно обращаются к учителю за помощью, столкнувшись с трудностями в решении того или иного вопроса		
2	Умеет смотреть на ситуацию с точки зрения других и достигать взаимопонимания		
3	Умеет поддержать обучающихся и коллег по работе		
4	Умеет находить сильные стороны и перспективы развития для каждого обучающегося		
5	Умеет анализировать причины поступков и поведения обучающихся		
	<i>1.2. Самоорганизованность</i>	4,9	5
6	Умеет организовать свою деятельность и деятельность обучающихся для достижения намеченных целей урока		
7	Рабочее пространство учителя хорошо организовано		
8	Конструктивно реагирует на ошибки и трудности, возникающие в процессе реализации педагогической деятельности		
9	Своевременно вносит коррективы в намеченный план урока в зависимости от сложившейся ситуации		
10	Сохраняет самообладание даже в ситуациях с высокой эмоциональной нагрузкой		
	<i>1.3. Общая культура</i>	4,8	4,9
11	Обладает широким кругозором, легко поддерживает разговоры на различные темы		
12	Поведение и внешний вид учителя соответствуют этическим нормам		
13	Осведомлен об основных событиях и изменениях современной социальной жизни		
14	Обладает педагогическим тактом, деликатен в общении		
15	Высказывания учителя построены грамотно и доступно для понимания, его отличает высокая культура речи		
	<b>2. Компетентность в области постановки целей и задач педагогической деятельности</b>		
	<i>2.1. Умение ставить цели и задачи в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями обучающихся</i>		
16	Умеет обоснованно ставить цели обучения по предмету		
17	Умеет ставить цели урока в соответствии с возрастными особенностями обучающихся		
18	Корректирует цели и задачи деятельности на уроке в зависимости от готовности обучающихся к освоению материала урока		



ПРОЕКТ

19	Умеет ставить цели урока в соответствии с индивидуальными особенностями обучающихся		
20	Знает и учитывает уровень обученности и развития учащихся при постановке целей и задач урока		
	<i>2.2 Умение перевести тему урока в педагогическую задачу</i>		
21	Умеет формулировать цели и задачи на основе темы урока		
22	Умеет конкретизировать цель урока до комплекса взаимосвязанных задач		
23	Умеет сформулировать критерии достижения целей урока		
24	Умеет добиться понимания обучающимися целей и задач урока		
25	Умеет соотнести результаты обучения с поставленными целями		
	<i>2.3. Умение вовлечь обучающихся в процесс формулирования целей и задач</i>		
26	Умеет вовлечь обучающихся в процесс постановки целей и задач урока		
27	Предлагает обучающимся назвать результаты деятельности на уроке и способы их достижения		
28	Предлагает обучающимся самостоятельно сформулировать цель урока в соответствии с изучаемой темой		
29	Спрашивает, как обучающиеся поняли цели и задачи урока		
30	Обучающиеся принимают участие в формулировании целей и задач урока		
	<b>3. Компетентность в области мотивации учебной деятельности</b>		
	<i>3.1. Умение создавать ситуации, обеспечивающие успех в учебной деятельности</i>		
31	Умеет вызвать у обучающихся интерес к своему предмету		
32	Отмечает даже самый маленький успех обучающихся		
33	Демонстрирует успехи обучающихся родителям		
34	Демонстрирует успехи обучающихся одноклассникам		
35	Умеет дифференцировать задания так, чтобы ученики почувствовали свой успех		
	<i>3.2. Умение создавать условия обеспечения позитивной мотивации обучающихся</i>		
36	Выстраивает деятельность на уроке с учётом уровня развития учебной мотивации		
37	Владеет большим спектром материалов и заданий, способных вызвать интерес обучающихся к различным темам преподаваемого предмета		
38	Использует знания об интересах и потребностях обучающихся в педагогической деятельности		
39	Умеет создать доброжелательную атмосферу на уроке		
40	Обучающиеся удовлетворены образовательной деятельностью, выстраиваемой учителем: содержанием, методами, результатами и др.		
	<i>3.3. Умение создавать условия для самомотивирования обучающихся</i>		
41	Умеет активизировать творческие возможности обучающихся		

ПРОЕКТ

42	Демонстрирует практическое применение изучаемого материала		
43	Поощряет любознательность обучающихся, выход за рамки требований программы при подготовке школьных заданий		
44	Даёт возможность обучающимся самостоятельно ставить и решать задачи с высокой степенью свободы и ответственности		
45	Создаёт условия для вовлечения обучающихся в дополнительные формы познания по предмету: олимпиады, конкурсы, проекты и т. д.		
	<b>4. Компетентность в области обеспечения информационной основы деятельности</b>		
	<i>4.1. Компетентность в методах преподавания</i>		
46	Своевременно вносит коррективы в методы преподавания в зависимости от сложившейся ситуации		
47	Применяемые методы соответствуют целям и задачам обучения, содержанию изучаемой темы		
48	Применяемые методы соответствуют имеющимся условиям и времени, отведённому на изучение темы		
49	Владеет современными методами преподавания		
50	Обоснованно использует на уроках современные информационно-коммуникативные технологии		
	<i>4.2. Компетентность в предмете преподавания</i>		
51	Хорошо знает преподаваемый предмет		
52	Рабочая программа по предмету построена с учётом межпредметных связей		
53	При подготовке к урокам использует дополнительные материалы по предмету (книги для самообразования, медиапособия, современные цифровые образовательные ресурсы и др.)		
54	В процессе формирования новых знаний опирается на знания обучающихся, полученные ими ранее при изучении других предметов		
55	Добивается высоких результатов по преподаваемому предмету		
	<i>4.3. Компетентность в субъективных условиях деятельности</i>		
56	Ориентируется в социальной ситуации класса, знает и учитывает взаимоотношения обучающихся		
57	Хорошо знает Конвенцию о правах ребёнка и действует в соответствии с этим документом		
58	Систематически анализирует уровень усвоения учебного материала и развития обучающихся на основе устных и письменных ответов, достигнутых результатов и других диагностических показателей		
59	Имеет «банк» различных учебных заданий, ориентированных на обучающихся с различными индивидуальными особенностями		
60	Подготовленные учителем характеристики обучающихся отличаются хорошим знанием индивидуальных особенностей, обоснованностью суждений		
	<b>5. Компетентность в области разработки программы деятельности и принятия педагогических решений</b>		

ПРОЕКТ

	<i>5.1. Умение выбрать и реализовать образовательную программу</i>		
61	Знает основные нормативные документы, отражающие требования к содержанию и результатам учебной деятельности по предмету, учебники и УМК по преподаваемому предмету, допущенные или рекомендованные Минобрнауки РФ		
62	Может провести сравнительный анализ учебных программ, УМК, методических и дидактических материалов по преподаваемому предмету, выявить их достоинства и недостатки		
63	Обоснованно выбирает учебники и учебно-методические комплексы по преподаваемому предмету		
64	Рабочая программа учителя предполагает решение воспитательных задач		
65	Рабочая программа учителя составлена с учётом нормативных требований, темпа усвоения материала, преимущественности и других моментов, повышающих её обоснованность		
	<i>5.2. Умение разработать собственные программные, методические и дидактические материалы</i>		
66	Вносит изменения в дидактические и методические материалы с целью достижения высоких результатов		
67	Самостоятельно разработанные учителем программные, методические и дидактические материалы по предмету отличает высокое качество		
68	Продуктивно работает в составе рабочих групп, разрабатывающих и реализующих образовательные проекты, программы, методические и дидактические материалы		
69	Выступает перед коллегами с информацией о новых программных, методических и дидактических материалах, участвует в конкурсах профессионального мастерства		
70	Проводит обоснование эффективности реализуемой рабочей программы, новых методических и дидактических материалов		
	<i>5.3. Умение принимать решения в педагогических ситуациях</i>		
71	Поощряет высказывания и выслушивает мнения обучающихся, даже если они расходятся с его точкой зрения		
72	Коллеги по работе используют предложения учителя по разрешению актуальных вопросов школьной жизни		
73	Умеет аргументировать предлагаемые им решения		
74	Умеет пересмотреть своё решение под влиянием ситуации или новых фактов		
75	Учитывает мнение родителей, коллег, обучающихся при принятии решений		
	<b>6. Компетентность в области организации учебной деятельности</b>		
	<i>6.1. Умение устанавливать субъект-субъектные отношения</i>		
76	Умеет устанавливать отношения сотрудничества с обучающимся, вести с ними диалог		
77	Умеет разрешать конфликты оптимальным способом		
78	Умеет насыщать общение с обучающимися положительными эмоциями и чувствами		

ПРОЕКТ

79	Умеет выстраивать отношения сотрудничества с коллегами, проявляет себя как член команды при разработке и реализации различных мероприятий/ проектов, программ и др.		
80	Умеет создать рабочую атмосферу на уроке, поддержать дисциплину		
	<i>6.2. Умение организовать учебную деятельность обучающихся</i>		
81	Использует методы, побуждающие обучающихся самостоятельно рассуждать		
82	Формирует у обучающихся навыки учебной деятельности		
83	Излагает материал в доступной форме в соответствии с дидактическими принципами		
84	Умеет организовать обучающихся для достижения запланированных результатов учебной деятельности		
85	Умеет организовать обучающихся для поиска дополнительной информации, необходимой при решении учебной задачи (книги, компьютерные и медиапособия, цифровые образовательные ресурсы и др.)		
	<i>6.3. Умение реализовать педагогическое оценивание</i>		
86	Учитывает возрастные и индивидуальные особенности обучающихся при оценивании		
87	Аргументирует оценки, показывает обучающимся их достижения и недоработки		
88	Применяет различные методы оценивания обучающихся		
89	Умеет сочетать методы педагогического оценивания, взаимооценки и самооценки обучающихся		
90	Способствует формированию навыков самооценки учебной деятельности		
	<b>Итоговая оценка</b>		

**Вывод:**

## Критерии оценивания в баллах

Балл	Наличие публикаций	Собственная методическая система	Систематическое распространение опыта	Позитивная динамика «качества обученности» и результаты ЕГЭ	Рост числа участников олимпиад, творческих конкурсов	Участие в социально-значимой деятельности и проектах	Повышение квалификации	Участие в муниципальных, региональных и федеральных конкурсах проф. мастерства
0	Нет	Нет	Не распространяется	Менее среднего областного значения	Не участвовали	Нет	Нет	Не участвует
1	Муниципальный уровень	Статья в методическом журнале	Используется на областном уровне (при наличии подтверждающих документов)	Выше среднего значения на 10%. Средний балл равный или выше балла по региону	Призовое место на муниципальном этапе или участие в областном	Наличие значимых проектов для ОУ	Повышение квалификации 1 раз в период	Участие в муниципальных конкурсах
2	Областной уровень	Учебное пособие, метод. рекомендации	Используется на федеральном уровне (при наличии подтверждающих документов)	Выше среднего значения на 20%. Наличие 90-100-бальных результатов	Призовое место на областном этапе или участие во всероссийском	Значимость взаимодействия для микрорайона, населенного пункта	Систематическое повышение квалификации по различной тематике (не менее 2х раз)	Призер муниципальных конкурсов или участие в областных конкурсах
3	Федеральный уровень (центр. издания)	Монография или диссертационное исследование			Призовое место во всероссийском этапе	Значимость взаимодействия для муниципалитета		Призер областных конкурсов или лауреат федеральных конкурсах

## ПРОЕКТ

4								Призер федеральных конкурсах или лауреат
---	--	--	--	--	--	--	--	---

Критерии оценивания уровня квалификации учителя по 5-ти балльной шкале.

5 – очень высокая степень выраженности указанной в утверждении характеристики. Она проявляется в подавляющем большинстве ситуаций, является устойчивой, полностью соответствует типичным качествам и поведению учителя. Ответ экспертов – «да».

4 - высокая степень выраженности характеристики. Она часто проявляется в педагогических ситуациях. Иногда возникают случаи, когда качества или поведение учителя не соответствуют утверждению. Ответ экспертов – «скорее да, чем нет».

3 – средняя степень выраженности характеристики. В некоторых ситуациях качества и поведение педагога соответствуют утверждению, в некоторых – не соответствуют. Ответ экспертов – «среднее значение».

2 – слабая степень выраженности характеристики. Она редко проявляется в педагогических ситуациях. Поведение и качества педагога лишь иногда соответствуют утверждению. Ответ экспертов – «скорее нет, чем да».

1 - характеристика не представлена в деятельности педагога. Качества и поведение учителя не соответствуют содержанию утверждения. Ответ экспертов – «нет».