

Утверждено:
Протоколом Заочного заседания рабочей группы по развитию
региональной системы оценки качества образования и
региональных механизмов управления качеством образования в
Министерстве образования и молодежной политики
От 31.05.2021 года № 7

Положение о структуре деятельности региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Свердловской области

1. Общие положения

Вопросы развития профессионализма педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций являются ключевым фактором кадрового обеспечения системы образования, стратегическим ресурсом повышения качества общего образования в Свердловской области для достижения цели национального проекта «Образование» – обеспечения глобальной конкурентоспособности российского образования и вхождения Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования, формирование системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов, направленной на самоопределение и профессиональную ориентацию, воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности требует обновления методической деятельности в системе образования на региональном уровне.

Актуальность создания региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Свердловской области (далее – Система) определяется обновлением подходов к развитию профессиональной компетентности педагогов и руководителей образовательных организаций. Для достижений целей национального проекта «Образование» с учетом тенденций социальноэкономического развития нашей страны на современном этапе наиболее перспективной является линия

включения педагогических работников и управленческих кадров в непрерывное профессиональное (педагогическое) образование на протяжении всего периода выполнения профессиональной деятельности. Непрерывность профессионального (педагогического) образования может быть достигнута на основе идеи интеграции формального, неформального и информального образования, а также идеи взаимодействия всех организаций, обеспечивающих развитие кадрового потенциала системы образования путем непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников и повышения компетентности управленческих кадров.

Основаниями для разработки региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Свердловской области выступают:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Стратегические цели Государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2018-2025 годы;
- Стратегические цели национального проекта «Образование» (утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24 декабря 2018 г. № 16);
- Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденных распоряжением

Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р;

– Концепция создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Министерства просвещения Российской Федерации, утвержденная

Министерством просвещения Российской Федерации от «6» августа 2020 г. № Р-76;

– Методические рекомендации по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденные Министерством просвещения Российской Федерации от «4» февраля 2021 г. № Р-33;

– Государственная программа Свердловской области «Развитие системы образования и реализации молодежной политики в Свердловской области до 2025 года», утвержденная постановлением Правительства Свердловской области 19.12.2019 № 920-ПП, в 2020 году, подпрограмма 3 «Педагогические кадры XXI века».

2. Основные понятия, используемые в описании системы:

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

Единая федеральная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров – это совокупность взаимосвязанных и интегрированных между собой, но при этом относительно самостоятельных субъектов научно-методической деятельности федерального, регионального и муниципального уровней, обеспечивающих сопровождение педагогов и управленческих кадров в повышении квалификации, переподготовке, в том числе с учетом выявления

профессиональных дефицитов, и построения на их основе индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства, а также использования стажировочных площадок, сетевых форм взаимодействия и внедрения механизмов наставничества.

Единый федеральный портал дополнительного профессионального педагогического образования – элемент цифровой образовательной среды, созданный для формирования единого образовательного пространства и развития цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников. Портал консолидирует образовательные возможности участников системы дополнительного профессионального образования, унифицирует подходы к повышению квалификации и переподготовке педагогических работников и управленческих кадров и развитию их профессиональных компетенций.

Индивидуальный образовательный маршрут педагогического работника – комплекс мероприятий, включающий описание содержания, форм организации, технологий, темпа и общего времени освоения педагогическим работником необходимых знаний, умений, практических навыков и опыта, основанный на персонифицированном подходе к организации дополнительного профессионального образования, в том числе учитывающем актуальные дефициты профессиональных компетенций педагога, его личные ресурсы, контекстные условия деятельности образовательной организации, в которой он работает, а также возможности и ресурсы системы ДПО (федерального и регионального уровня).

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).

Профессиональное (педагогическое) сообщество – группа педагогических работников, объединенная общими ценностями, профессиональными ориентирами, нормами мышления, поведения и взаимодействия, формирующими профессиональную среду на уровне организации, муниципалитета, региона, страны.

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

Региональная инфраструктура методического сопровождения – совокупность образовательных организаций и общественных институтов, обеспечивающих педагогическим работникам и управленческим кадрам государственных и муниципальных образовательных организаций институциональную возможность достижения высоких образовательных результатов в рамках профессионального развития, в том числе через реализацию индивидуальной образовательной траектории, соответствующей их профессиональным запросам и потребностям на дальнейший профессиональный и карьерный рост, а также повышение квалификации и переподготовку.

Региональная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров – совокупность региональных организаций, имеющих соответствующую лицензию (институты повышения квалификации педагогических работников, муниципальные учреждения дополнительного профессионального образования, образовательные организации высшего образования и среднего профессионального образования по УГС «Образование и педагогические науки», структуры в составе муниципального органа управления образованием или образовательной организации, уполномоченные осуществлять методическое (научно-методическое) сопровождение педагогов), а также лица, ответственные за организацию методической

(научно-методической) работы в образовательных организациях, региональные органы исполнительной власти, осуществляющие государственное управление в сфере образования.

Субъект научно-методической деятельности – организация, лицо, уполномоченная(ое) выполнять деятельность по повышению профессионального мастерства, повышению квалификации (переподготовке) педагогических работников и управленческих кадров.

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

Федеральный реестр дополнительных профессиональных программ педагогического образования (ФРОП ДППО) – инструмент единого федерального портала дополнительного профессионального педагогического образования, созданный в целях унификации стандартов дополнительного профессионального образования педагогических работников и управленческих кадров, обеспечения широкого доступа к качественным дополнительным профессиональным образовательным программам, отвечающим современным задачам системы образования, в том числе повышению результатов участия российских обучающихся в международных

исследованиях, и диссеминации эффективного опыта субъектов Российской Федерации в этой области.

Федеральный центр научно-методического сопровождения – структурное подразделение образовательной организации высшего образования, осуществляющее научную деятельность с целью изучения и последующего внедрения лучших педагогических практик в образовательных организациях субъектов Российской Федерации.

Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (ЦНППМ) – структурное подразделение организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам дополнительного профессионального образования, либо структурное подразделение организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования, осуществляющее непрерывное дополнительное профессиональное образование педагогических работников на основе диагностики профессиональных компетенций с учетом анализа запросов педагогических работников в овладении новыми компетенциями, необходимыми для профессиональной деятельности, обеспечивающее разработку и сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников.

3. Организация деятельности в рамках системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров системы образования Свердловской области

Цель формирования и функционирования Системы: создание единого регионального научно-методического пространства в сфере повышения квалификации, профессиональной переподготовки и непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров в соответствии с приоритетными задачами в области образования.

Основная задача Системы: обеспечение эффективного сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в повышении квалификации и непрерывном развитии их профессионального мастерства.

Формирование Системы позволит содействовать модернизации способов методической поддержки за счет разработки и внедрения организационных, правовых и финансовых механизмов перехода на новые модели оказания адресной методической поддержки педагогическим коллективам и педагогическим работникам.

Методологической основой создания Системы являются следующие подходы:

□ системный подход, отражающий связи между структурными элементами и функциональными компонентами Системы;

□ лично ориентированный подход, предполагающий ориентацию на личность педагогического работника, а также управленческих кадров как субъектов непрерывного образования;

□ ресурсный подход, обосновывающий связи между ресурсами участников Системы и персональной траекторией профессионального развития педагога и управленческих кадров.

Принципы, лежащие в основе построения Системы:

□ соответствие деятельности системы приоритетным задачам в сфере развития образования;

□ активное сетевое взаимодействие между субъектами научно-методической деятельности, обеспечивающее синергетический эффект от объединения и использования ресурсов партнеров для разработки, апробации и внедрения инновационных моделей повышения квалификации и профессиональной переподготовки;

□ совместное планирование и принятие решений на федеральном и региональном уровнях, т.е. постановка задач и их выполнение на основе составления единого плана работ, согласованного и эффективного использования имеющихся кадровых, инфраструктурных и финансовых ресурсов;

□ ориентация и оперативное реагирование на профессиональные дефициты и запросы педагогических работников в условиях быстрого развития системы образования;

□ взаимная ответственность и доверие, т.е. все решения между методическими службами принимаются на основе равноправия и взаимности выгод и обязательств;

□ координация и интеграция деятельности методических служб разного уровня.

Система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров системы образования Свердловской области включает:

– разработку и реализацию индивидуальных образовательных маршрутов на основе диагностики профессиональных дефицитов, изучения индивидуальных запросов и потребностей педагогических работников и управленческих кадров в профессиональном развитии;

– организацию обучения педагогов и управленческих кадров по дополнительным профессиональным программам на основе сетевого взаимодействия и с поступательным переходом к модульно-накопительной системе;

– организацию тьюторского сопровождения педагогических работников при реализации индивидуальных образовательных маршрутов развития профессиональных компетенций педагогических работников и управленческих кадров;

– информирование педагогической общественности об основных тенденциях развития образования, образовательных событиях как возможности включения педагогов и управленческих кадров в формальное, неформальное, информальное образование;

– организация профессиональных стажировок, поддержка педагогического наставничества и менторства в региональной образовательной системе;

– организация взаимодействия с методическими службами, методическими объединениями и профессиональными сообществами педагогов.

Каждый структурный элемент системы научно-методического сопровождения работников образования и управленческих кадров решает конкретные задачи и выполняет на своем уровне определенные функции, объединенные общей целью: развитие инфраструктуры образования; профессиональное развитие педагогов и управленческих кадров; совершенствование содержания образования и воспитания.

РЕГИОНАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ

<i>Региональная инфраструктура методического сопровождения</i>	<i>Региональные учебнометодические объединения, методический актив</i>
--	--

<p>□ координация региональной инфраструктуры системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;</p> <p>□ осуществление диагностики профессиональных затруднений педагогов и управленческих кадров; □ создание условий для разработки и реализации индивидуальных образовательных маршрутов;</p> <p>□ повышение квалификации педагогических работников и управленческих кадров с учетом выявленных профессиональных дефицитов</p> <p>□ формирование системы методического и содержательного сопровождения освоения программ ДПО с использованием персонифицированных образовательных маршрутов;</p> <p>□ фасилитация переноса приобретенных профессиональных компетенций в ежедневную педагогическую (управленческую) практику;</p> <p>□ выявление, систематизация, отбор и распространение новых региональных и эффективных педагогических (управленческих) практик;</p> <p>□ организация информационного и методического сопровождения деятельности инфраструктуры</p>	<p>□ создание условий для профессионального развития педагогов и управленческих кадров на региональном и муниципальном уровнях;</p> <p>□ осуществление экспертизы оценки предметных и методических компетентностей учителей;</p> <p>□ тьюторское сопровождение педагогов во время прохождения курсов повышения квалификации;</p> <p>□ осуществление методической поддержки педагогических работников на местах</p>
МУНИЦИПАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ	
<i>Муниципальная инфраструктура методического сопровождения (в том числе методические центры)</i>	<i>Муниципальные методические объединения, методические советы</i>
<p>- координация муниципальной инфраструктуры системы методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;</p> <p>- создание условий для разработки и реализации индивидуальных образовательных маршрутов</p>	<p>- создание условий для профессионального развития педагогов и управленческих кадров на муниципальном уровнях;</p> <p>- осуществление методической поддержки педагогических работников на местах</p>

УРОВЕНЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Общеобразовательные организации, организации дополнительного образования, организации, реализующие программы среднего профессионального образования

- организация деятельности методических объединений педагогических работников, обеспечивающей перенос в практику деятельности образовательных организаций передовых технологий обучения и воспитания (в том числе информационных), передового опыта в сфере образования;
- методическая помощь педагогическим работникам в определении содержания учебных программ, форм, методов и средств обучения, в разработке рабочих образовательных (предметных) программ (модулей) по дисциплинам и учебным дисциплинам;
- реализация персонифицированных рекомендаций непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров, в том числе ресурсная поддержка в освоении программ повышения квалификации и переподготовки;
- содействие педагогическим работникам в самообразовании, участии в конкурсном движении, деятельности общественно-профессиональных объединений.

Для достижения эффективных результатов по данным направлениям необходимо создание единого образовательного пространства, в том числе унификация подходов к повышению квалификации и переподготовке педагогических работников и управленческих кадров, а также выработка единого подхода к организации деятельности методических служб на региональном и муниципальном уровнях.

Основные направления деятельности региональной Системы:

- формирование персональных траекторий профессионального развития педагогов и управленческих кадров на основе независимой диагностики профессиональных компетенций;
- повышение квалификации педагогических работников и управленческих кадров с учетом выявленных профессиональных дефицитов;
- обеспечение педагогов и управленческих кадров методическими рекомендациями, материалами (в том числе цифровыми);

□ привлечение в образовательные организации лучших выпускников образовательных организаций высшего (педагогического) образования;

□ организация профессиональных стажировок (в том числе на базе организаций среднего профессионального (педагогического) образования);

□ информирование педагогической общественности о возможностях профессионального развития, создаваемых Федеральным оператором;

□ создание и поддержка разветвленной сети сертифицированных Федеральным оператором специалистов, осуществляющих деятельность по тьюторскому сопровождению прохождения педагогическими и управленческими кадрами индивидуальных образовательных маршрутов (в том числе прохождения программ ДПО);

□ руководство деятельностью инновационных площадок по реализации сетевых проектов.

Этапы реализации научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров

Свердловской области

Содержание деятельности на уровне		
региональной системы	педагогических коллективов образовательных организаций	педагогических работников и управленческих кадров
I аналитико-прогностический этап		
<p>– подготовка аналитической информации о выявленных затруднениях при выполнении заданий всероссийских проверочных работ, основного государственного экзамена, единого государственного экзамена в разрезе предметов, результатов региональных мониторингов, национальных исследований, изучение полученных аналитических материалов и подготовка предложений по корректировке или разработке новых дополнительных профессиональных программ</p>	<p>– консультирование педагогической (управленческой) команды в части постановки проблемы и задач развития кадрового потенциала образовательной организации на основе материалов системы оценки качества</p>	<p>– выявление и систематизация затруднений слушателей при освоении программ дополнительного профессионального образования для определения потенциальной «зоны риска» обучения педагогических работников</p>
II технологический этап		

<p>– разработка и реализация дополнительных профессиональных программ адресной направленности для преодоления дефицитов в развитии профессиональных компетенций педагогов,</p> <p>– экспертиза дополнительных</p>	<p>– формирование запроса педагогической (управленческой) команды на развитие профессиональных компетенций; – информирование педагогической (управленческой) команды о ресурсах системы научно-методического</p>	<p>– диагностика сформированности профессиональных компетенций, для выявления профессиональных дефицитов;</p> <p>– разработка образовательной траектории в рамках индивидуального образовательного</p>
---	--	--

<p>профессиональных программ региональным координационным советом с их последующим включением в региональный реестр на портале дополнительного профессионального образования Свердловской области;</p> <p>– организационно-методическое сопровождение внедрения компонентов «горизонтального обучения» педагогических работников и управленческих кадров с использованием ресурса профессиональных сообществ;</p> <p>– организация и сопровождение дополнительных профессиональных программ в форме стажировки педагогических работников, педагогических коллективов и управленческих команд;</p> <p>– поддержка деятельности профессиональных педагогических сообществ</p>	<p>сопровождения для развития кадрового потенциала образовательной организации</p> <p>– консультирование педагогической (управленческой) команды в части создания и реализации плана методической деятельности образовательной организации;</p>	<p>маршрута, в том числе адресный подбор программ дополнительного профессионального образования;</p> <p>– тьюторское сопровождение реализации образовательного маршрута педагогических работников, а также тьюторская поддержка самообразования педагогических работников и управленческих кадров;</p> <p>– рефлексия реализации индивидуальных образовательного маршрута педагогических работников</p>
<p>III практико-внедренческий этап</p>		

<p>– информационно-методическая поддержка педагогической (управленческой) команды в диссеминации инновационных педагогических решений</p>	<p>– популяризация новейших эффективных педагогических практик, методик обучения и воспитания, инструментов управления образовательными</p>	<p>– информационно-методическая поддержка педагогических работников и руководителей образовательных организаций при переносе приобретенных</p>
---	---	--

<p>образовательной организации; – консультирование образовательных организаций по вопросам внедрения целевой модели наставничества педагогических работников образовательных организаций;</p>	<p>организациями – поддержка конкурсного движения в педагогическом коллективе</p>	<p>профессиональных компетенций в профессиональную деятельность на рабочем месте – методическое консультирование педагогов и руководителей образовательных организаций через организацию научно-практических конференций, мастер-классов, профессиональных конкурсов, методических дней и иных образовательных мероприятий, и событий; – организационно-методическая поддержка педагогических работников, педагогических (управленческих) команд по вопросам обобщения профессиональной опыта и его презентации профессиональной</p>
---	---	--

		общественности, в том числе в цифровой среде
--	--	--

4. Порядок разработки и реализации индивидуального образовательного маршрута педагогических работников Свердловской области

Индивидуальный образовательный маршрут профессионального развития педагога рассматривается как структурированная программа действий на некотором фиксированном этапе профессиональной карьеры педагога и включает в себя самостоятельное определение целей, тем и направлений творческой, исследовательской и проектной деятельности педагога, обусловленных позитивными социальными мотивами и личностными смыслами профессионального развития педагога, а также выявленными профессиональными дефицитами.

С технологической точки зрения индивидуальный образовательный маршрут профессионального развития педагога представляет собой комплекс мероприятий, включающий описание содержания, форм организации, технологий, темпа и общего времени освоения педагогическим работником необходимых знаний, умений, практических навыков и опыта, основанный на персонифицированном подходе к организации дополнительного профессионального образования, в том числе учитывающем актуальные дефициты профессиональных компетенций педагога, его личные ресурсы, педагогический контекст образовательной организации, в которой он работает, а также возможности и ресурсы ДПП (федерального и регионального уровня).

Таким образом, индивидуальный образовательный маршрут профессионального развития педагога по сути является комплексом мероприятий, направленных на обеспечение повышения квалификации и профессионального развития педагога (группы), разрабатываемый для него персонально (для группы педагогов адресно) с учетом:

- особенностей его профессиональной деятельности, личностных характеристик, решаемых задач и поставленных целей при непрерывной методической поддержке и тьюторском сопровождении;

- педагогического контекста всей образовательной организации.

Проектирование индивидуального образовательного маршрута строится с учетом следующих принципов:

- принцип адресности и мобильности программ и мероприятий предусматривает оперативное реагирование как на приоритетные направления развития российского образования, так и на изменяющиеся запросы и/или профессиональные дефициты педагогических коллективов и отдельных педагогов;

- принцип субъектности педагога предполагает учет готовности педагогического работника к развитию профессионализме, участию в различных формах методической деятельности, а также добровольность, рефлексивность и инициативу при освоении дополнительных профессиональных программ и включении в образовательные события;

- принцип сочетания индивидуальных и групповых форм методической работы предполагает выбор педагогически работником наиболее приемлемых форм взаимодействия с коллегами в рамках методической работы, а также предполагает, как индивидуальную работу педагога, так его включение в профессиональное сотрудничество, в том числе в форме наставничества «учитель – учитель», с целью повышения уровня профессионального мастерства.

- принцип прогнозирования, опирающийся на организацию методического сопровождения с учетом идей «опережения», с опорой на передовые и классические подходы и разработки в сфере образования, которые в среднесрочной и долгосрочной перспективе будут определять векторы развития профессионализма педагогических работников.

Индивидуальные образовательные маршруты конструируются в логике сопровождения педагога и разрабатываются Центром непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников. Для реализации всех этапов сопровождения профессионального развития ЦНППМПР включается в сетевое взаимодействие с образовательными организациями высшего и среднего профессионального образования, образовательными организациями дополнительного профессионального образования в том числе применяется сетевая форма реализации дополнительных профессиональных программ, привлекается уникальный кадровый ресурс педагогического и научного потенциала Свердловской области, необходимый для обучения по соответствующим образовательным программам.

Индивидуальные образовательные маршруты конструируются в логике сопровождения педагога в процессе непрерывного развития профессионального мастерства и усиления его субъектной позиции в самостоятельной профессиональной деятельности.

Этапы построения индивидуального образовательного маршрута: диагностика профессиональных компетенций → формирование запроса и целей развития профессионального мастерства → построение программы мероприятий (дополнительных профессиональных программ, в т.ч. в форме стажировки, и образовательных событий) → реализация программы мероприятий с обратной связью тьютора / куратора → рефлексивная диагностика.

Учет и удовлетворение образовательных потребностей педагогов достигается за счет своевременной диагностики профессиональных компетенций по четырем группам: предметные, методические, психологопедагогические, коммуникативные. Диагностический инструментарий для исследования психолого-педагогических и коммуникативных является общепрофессиональным и разрабатывается универсально для педагогов всех предметных областей, для исследования предметных и методических

компетенций разрабатывается специфический инструментарий для педагогов каждой предметной области отдельно. Диагностический инструментарий разрабатывается компетентными специалистами и проходит региональную экспертизу.

Проведение диагностических процедур исследования профессиональных компетенций педагогических работников осуществляется по трехступенчатой модели:

- 1) формирование карты компетенций – составление матрицы из знаний, навыков, умений и ценностных установок, необходимых для достижения эффективных результатов обучения;
- 2) первичная диагностика – выявление уже имеющихся компетенций из числа определенных матрицей;
- 3) сопоставление карты с результатами диагностики – определение целей обучения и необходимых образовательных результатов.

Реализация индивидуального образовательного маршрута включает различные комбинации мероприятий повышения профессионального мастерства педагогических и руководящих работников, в том числе образовательные события, стажировки, участие в проектной и исследовательской деятельности, программы дополнительного профессионального образования и т.п., которые обеспечивают восполнение компетентностных и знаниевых пробелов в деятельности педагогов, занятых в сфере общего и дополнительного образования, в том числе предметные, методические, психолого-педагогические и коммуникативные компетенций, а также развитие личностных качеств.

Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута выполняется тьютором (куратором) ЦНППМПР совместно с педагогическим работником.

Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута педагогического работника осуществляется на образовательной платформе ЦНППМПР.

Особая роль в деятельности тьютора (куратора) отводится учету прохождения педагогическими работниками контрольных точек в освоении образовательных программ, а также своевременному информированию слушателей о возможностях федеральной и региональной системы научно-методического сопровождения для совершенствования профессиональных компетенций педагогических работников. Для выполнения указанных функций тьютор (куратор) использует возможности образовательной платформы, на которой создается индивидуальный образовательный маршрут педагога. Возможна корректировка индивидуального образовательного маршрута педагогического работника в соответствии с современными тенденциями развития системы образования, а также по запросу образовательной организации или педагогического работника.

Тьютор (куратор) обеспечивает сопровождение педагогического работника при прохождении индивидуального маршрута, в том числе при освоении дополнительных профессиональных программ, переносе приобретенных компетенций в практическую деятельность на рабочем месте. Обучение на рабочем месте может проводиться через совместное планирование и рефлексию, взаимопосещение уроков и занятий, разработку дидактических материалов, в том числе цифровых.

Деятельность тьютора (куратора) должна предусматривать решение двух задач совершенствования профессионализма педагогического работника с учетом выявленных дефицитов компетенций:

1) обеспечение личностного подхода в профессиональном развитии педагога;

2) обеспечение научности и системности в освоении педагогам нового содержания преподаваемого предмета и внедрения новых образовательных технологий.

При реализации индивидуального образовательного маршрута используются возможности региональной образовательной среды повышения квалификации педагогических работников за счет сбалансированного сочетания дополнительных образовательных программ и образовательных мероприятий участников педагогического кластера, организаций-партнеров, реализующих систему методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, а также путем сочетания возможностей инфраструктуры и оборудования организаций и образовательных платформ.