ДЕПАРТАМЕНТ СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ
ПО ОБРАЗОВАНИЮ И НАУКЕ

П Р И К А З

«04» 07 2023 г. № 622-ОД

Об утверждении нормативных документов, регламентирующих функционирование системы непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров Смоленской области

В соответствии с Концепцией создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 № Р-174 (в редакции распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 15.12.2022 № Р-303), приказом Департамента Смоленской области по образованию и науке от 06.06.2023 № 507-ОД «Об утверждении Концепции развития региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Смоленской области» в целях обеспечения единых подходов к организации функционирования системы непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение о региональном методическом активе педагогических работников и управленческих кадров Смоленской области (Приложение 1).
2. Утвердить Положение о диагностике профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Смоленской области (Приложение 2).

3. Утвердить Положение об индивидуальном образовательном маршруте педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Смоленской области (Приложение 3).

4. Утвердить Положение о региональной стажировочной площадке (Приложение 4).

5. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на первого заместителя начальника Департамента Н.В. Шелабину.

Начальник Департамента **Е.П. Талкина**

Приложение 1
к приказу Департамента
Смоленской области
по образованию и науке
от 04.02.23 № 622-ОД

ПОЛОЖЕНИЕ
о региональном методическом активе педагогических работников и управленческих кадров Смоленской области

1. Общие положения

1.1. Положение о региональном методическом активе педагогических работников и управленческих кадров Смоленской области (далее – Положение) определяет цель, задачи и направления деятельности регионального методического актива, порядок его формирования и функционирования.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;
- распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
- письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 06.10.2022 № 3167 «О направлении примерной инструкции» («Должностная инструкция регионального методиста Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников»);
- письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 10.12.2021 № АЗ-1061/08 «О формировании методического актива»;
- письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 23.05.2022 № 08-851 «О решении Всероссийского совещания»;
- письмом ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России» от 27.10.2022 № 3418 «О направлении примерного порядка» («Порядок закрепления региональных методистов за педагогическими работниками»);
- приказом Департамента Смоленской области по образованию и науке от 06.06.2023 № 507-ОД «Об утверждении Концепции развития региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Смоленской области».

1.3. Понятия, используемые в настоящем Положении:

- «региональный методист» – педагогический работник – штатный сотрудник центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее – ЦНППМ) 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;

- «региональный методический актив» – объединение региональных методистов, сформированный из числа лиц, прошедших диагностику профессиональных компетенций и повышение квалификации в области методической поддержки педагогических работников;

- «непрерывное профессиональное развитие педагогических работников и управленческих кадров» – комплекс образовательных мероприятий, результатом которых является совершенствование профессиональных компетенций и овладение новыми компетенциями, необходимыми на определенном этапе профессионального развития. Может осуществляться как в процессе повышения квалификации и профессиональной переподготовки, так и в рамках неформального образования педагогических работников и управленческих кадров;

- «региональная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров» (далее – РС НМС) – 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 выявленных 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.

2. Цель, задачи, направления деятельности регионального методического актива

2.1. Цель деятельности регионального методического актива – содействие развитию РС НМС за счет обеспечения адресного методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

2.2. Задачи:

2.2.1. Сбор, анализ, обобщение и систематизация информации о педагогических работниках и управленческих кадрах региональной системы образования.

2.2.2. Участие в разработке мероприятий в рамках обеспечения РС НМС.

2.2.3. Оказание методической помощи педагогическим работникам и управленческим кадрам разных целевых групп.

2.2.4. Привлечение педагогических работников и управленческих кадров к работе в системе наставничества, тиражированию своего профессионального опыта.

2.3. Направления деятельности регионального методического актива:

2.3.1. посткурсовое сопровождение дополнительных профессиональных программ повышения квалификации

2.3.2. реализация программ повышения квалификации на завершающих этапах (в практической части) при каскадной системе повышения квалификации;

2.3.3. тьюторское сопровождение программ ДПО, включенных в Федеральный реестр;

2.3.4. выявление профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров;

2.3.5. построение и сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров;

2.3.6. организация взаимодействия, взаимопомощи и взаимообучения педагогических работников и управленческих кадров в том числе через систему наставничества;

2.3.7. методическая помощь педагогическим работникам, осуществляющим педагогическую деятельность в школах с низкими образовательными результатами обучающихся;

2.3.8. оказание консультативной помощи и поддержки педагогическим работникам и управленческим кадрам.

3. Требования к региональным методистам, входящим в состав регионального методического актива

3.1. Основу регионального методического актива составляют педагогические работники, имеющие высшую квалификационную категорию, высшее педагогическое образование и стаж работы по специальности не менее 5 лет.

3.2. В состав регионального методического актива включаются педагогические работники и управленческие кадры, осуществляющие педагогическую деятельность в образовательной организации, реализующей основные общеобразовательные программы.

3.3. В состав регионального методического актива могут войти руководители методических объединений, советов, ведущие и старшие эксперты предметных комиссий ОГЭ, ЕГЭ, тьюторы и наставники, лидеры профессиональных педагогических сообществ, победители конкурсов профессионального мастерства регионального и федерального уровней, педагогические работники, учащиеся которых демонстрируют стабильно высокие результаты.

3.4. Региональные методисты (кандидаты в региональный методический актив) проходят обязательную оценку компетенций на базе Федерального государственного бюджетного учреждения «Федеральный институт оценки качества образования».

3.5. Региональные методисты и кандидаты в региональный методический актив проходят обязательное повышение квалификации в области методической поддержки педагогических работников по программам ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России».

4. Формирование регионального методического актива

4.1. Количество членов регионального методического актива определяется, исходя из необходимости комплексного решения задач, поставленных перед региональной системой образования

4.2. Численный состав региональных методистов определяется из расчета 1 человек не более чем на 200 – 250 педагогических работников.

4.3. Основанием для определения количества региональных методистов является перечень видов реализуемой деятельности в рамках РС НМС, объем планируемых мероприятий, прогноз численности педагогических работников и организаций, которым должна быть оказана методическая поддержка.

4.4. Включение педагогического (административного) работника в состав кандидатов в региональный методический актив осуществляется по рекомендации ЦНППМ и /или других структурных подразделений Государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Смоленский областной институт развития образования» (далее – ГАУ ДПО СОИРО) с учетом соответствия требованиям, указанным в разделе 3 «Требования к региональным методистам, входящим в состав регионального методического актива» настоящего Положения.

4.5. Списочный состав региональных методистов утверждается ежегодно соответствующим приказом Департамента Смоленской области по образованию и науке.

5. Управление деятельностью региональных методистов

5.1. ГАУ ДПО СОИРО обеспечивает нормативно-правовые условия функционирования регионального методического актива за счет определения модели взаимодействия с региональными методистами (на условиях штатного совместительства, привлечения к выполнению работ по договорам гражданско-правового характера и / или на иных условиях сотрудничества) с учетом имеющихся ресурсов и прогноза численности педагогических работников и организаций, которым должна быть оказана методическая поддержка.

5.2. Региональным координатором деятельности регионального методического актива является ЦНППМ, который обеспечивает планирование деятельности регионального методического актива, распределение нагрузки региональных методистов, контроль выполнения работ.

5.3. ЦНППМ обеспечивает организационно-методическую поддержку региональных методистов и развитие их профессиональных компетенций в области обеспечения адресного методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, в том числе с привлечением ресурсов структурных

подразделений ГАУ ДПО СОИРО, ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России», иных организаций дополнительного профессионального образования.

5.4. Деятельность регионального методического актива оформляется следующими документами: планом работы на текущий год; отчетом об эффективности деятельности регионального методического актива (на основе отчетов региональных методистов).

5.5. Показатели эффективности деятельности регионального методического актива устанавливаются в соответствии с показателями эффективности создания и развития единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, показателями эффективности деятельности ЦНППМ.

Приложение 2
к приказу Департамента
Смоленской области
по образованию и науке
от 04.07.2023 № 622-ОД

ПОЛОЖЕНИЕ
о диагностике профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Смоленской области

1.1. Настоящее Положение о диагностике профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Смоленской области (далее – Положение) определяет:

- цель, задачи, порядок и условия проведения диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Смоленской области (далее - диагностика); общие требования к разработке и использованию инструментария диагностики;

- ключевые направления использования результатов диагностики в рамках региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (далее – РС НМС).

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

- распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 27.08.2021 № Р-201 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организации с возможностью получения индивидуального плана»

- распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

- письмом ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России» от 14.10.2022 №3264 «О направлении примерной инструкции» («Инструкция по составлению индивидуального образовательного маршрута педагогического работника»);

- приказом Департамента Смоленской области по образованию и науке от 06.06.2023 г. № 507-ОД «Об утверждении Концепции развития региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Смоленской области».

1.3. Понятия, используемые в настоящем Положении:

- «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;

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

- «профессиональные компетенции педагогического работника» – совокупность предметных, методических, психолого-педагогических и коммуникативных компетенций, необходимых для выполнения трудовых функций в области обучения, воспитания и развития;

- «управленческие компетенции» – совокупность компетенций в области управления процессами, ресурсами, кадрами, результатами, информацией, необходимых для выполнения должностных обязанностей руководителя образовательной организации;

- «профессиональное мастерство педагогического работника» – комплекс профессиональных компетенций педагогического работника, подтвержденный достижением высокого уровня результатов профессиональной педагогической деятельности.

1.4. Объектами диагностики в рамках настоящего Положения являются профессиональные компетенции педагогических работников (управленческих кадров) и трудовые функции, выполняемые ими в соответствии с профессиональным стандартом и / или должностные обязанности, определенные в соответствии с ЕКС.

1.5. Субъектами диагностики являются педагогические работники и управленческие кадры образовательных организаций Смоленской области.

1.6. Реализация Положения позволит обеспечит создание региональной системы диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров и проведение соответствующих изменений в рамках РС НМС (в непрерывном профессиональном развитии педагогических работников и управленческих кадров), способствующих мотивации и профессиональному росту педагогов.

2. Цель, задачи и направления диагностики профессиональных дефицитов

2.1. Целью диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников является получение актуальной информации о профессиональных затруднениях (дефицитах) педагогов для дальнейшей разработки индивидуальных образовательных маршрутов и совершенствования дополнительного профессионального образования и иных форм сопровождения непрерывного профессионального развития педагогических работников.

2.2. Задачи проведения диагностики:

- выявление массовых (типовых) и индивидуальных профессиональных дефицитов (затруднений) педагогических работников и управленческих кадров по соответствующим группам компетенций;

- обеспечение информационной основы для принятия управленческих решений по совершенствованию содержания дополнительных профессиональных программ и системы научно-методического обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров региона;

- выявление эффективных методических подходов к разработке и использованию инструментария для диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров, анализа и интерпретации данных;

- создание условий для качественной разработки индивидуальных образовательных маршрутов и адресного методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

2.3. Направления диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников обусловлены нормативно закрепленным перечнем профессиональных компетенций: предметных, методических, психолого-педагогических, коммуникативных, которые связаны с трудовыми функциями профессионального стандарта «Педагог», а также цифровых и ИКТ-компетенций.

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

3. Формы диагностики профессиональных дефицитов

3.1. Формами диагностики профессиональных дефицитов 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.

3.1.1. Диагностика профессиональных дефицитов на основании стандартизированных оценочных процедур производится посредством выполнения диагностической работы с использованием стандартизированного инструментария, спроектированного:

- для педагогических работников по блокам профессиональных компетенций (предметных, методических, психолого-педагогических, коммуникативных);

- для управленческих кадров по функциональным блокам управления (процессами, ресурсами, кадрами, результатами, информацией).

Диагностика профессиональных дефицитов на основании стандартизированных оценочных процедур может осуществляться как отдельное диагностическое мероприятие – комплексная оценка профессиональных дефицитов, включающая все блоки профессиональных компетенций/функциональные блоки

управления, или включающая отдельные блоки профессиональных компетенций/ функциональные блоки управления; либо в рамках входного/итогового тестирования при обучении по дополнительной профессиональной программе повышения квалификации (далее – ДПП ПК). Тематика ДПП ПК определяет направленность диагностических заданий входного/итогового тестирования.

3.1.2. Самодиагностика профессиональных дефицитов на основании рефлексии профессиональной деятельности осуществляется посредством заполнения анкеты/ чек-листа, обеспечивающих структурированный сбор первичных количественных данных. Основой для структурирования выступают функциональные блоки профессиональной деятельности, определяемые трудовыми функциями/ должностными обязанностями субъектов диагностики.

3.1.3. Диагностика профессиональных дефицитов на основании результатов профессиональной деятельности осуществляется на основании экспертного анализа результатов деятельности педагогического работника в области обучения, воспитания, развития обучающихся, в том числе на основе анализа результатов независимых оценочных процедур.

Оценка результатов деятельности управленческих кадров осуществляется органом, выполняющим функции и полномочия учредителя образовательной организации, в том числе в рамках аттестационных процедур на соответствие занимаемой должности.

3.1.4. Диагностика профессиональных дефицитов на основании экспертной оценки практической (предметно-методической) деятельности может проводиться в форме обсуждения открытых мероприятий: открытых уроков; выступлений в профессиональных аудиториях; участия в профессиональных конкурсах и др.

Диагностика профессиональных дефицитов управленческих кадров может производиться по итогам экспертной оценки в рамках аттестационных процедур на соответствие занимаемой должности.

4. Содержание диагностики профессиональных дефицитов и требования к диагностическим материалам

4.1. Содержание диагностики для педагогических работников строится на основе анализа и выделения ключевых компетенций педагогов, необходимых для выполнения ими трудовых функций; для управленческих кадров содержание диагностики строится на основе анализа функциональных блоков управления.

4.2. В содержание диагностики профессиональных дефицитов (по блокам компетенций) входят:

- задания на оценку знания учебного предмета (в рамках школьной программы);
- задания на оценку владения методикой преподавания предмета;
- задания на оценку способности к реализации воспитательных аспектов учебной деятельности, способности к обеспечению мотивации учебной деятельности.
- задания на оценку способности формировать универсальные учебные действия обучающихся;
- задания на оценку способности обеспечивать индивидуализацию учебной деятельности с учетом образовательных потребностей и интересов обучающихся.

В рамках диагностики управленческих компетенций оценивается способность стратегического руководства на основе взаимодействия со всеми участниками образовательного процесса.

4.3. Разработка диагностических материалов.

4.3.1. Диагностические материалы разрабатываются в соответствии с актуальными запросами, целями и задачами, определяющими функционирование и развитие региональной системы образования.

4.3.2. Организацией - координатором работ по разработке диагностических материалов является Государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования «Смоленский областной институт развития образования» (далее – ГАУ ДПО СОИРО).

4.3.3. К разработке диагностических материалов привлекаются специалисты организаций дополнительного профессионального образования, региональные методисты, профессорско-преподавательский состав организаций высшего образования; педагогические работники – члены соответствующих секций регионального учебно-методического объединения, курирующие соответствующую предметную область.

4.3.4. Разработка диагностических материалов и инструментария осуществляется с учетом методологических подходов, реализованных при создании на федеральном уровне апробационных образцов инструментария для оценки компетенций учителей в рамках внедрения национальной системы учительского роста.

4.3.5. Разрабатываемый диагностический инструментарий должен соответствовать требованиям к диагностическим материалам, определенным распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 27.08.2021 № Р-201.

4.3.6. Конкретное количество заданий в работе, соотношение количества заданий разных типов, доля заданий на оценку разных групп компетенций/ функциональных блоков управления определяется в каждом случае отдельно, с учетом особенностей учебного предмета и решаемых в рамках диагностики задач.

4.3.7. Пакет материалов для проведения диагностики должен содержать: спецификацию диагностической работы, включающую обобщенный план работы с указанием конкретных знаний, умений, навыков, проверяемых каждым заданием; текст диагностической работы (в одном или нескольких равноценных по сложности и содержанию вариантах).

4.3.8. Разработанный пакет диагностических материалов проходит верификацию и экспертную оценку, порядок и условия которой определяются соответствующим локальным актом ГАУ ДПО СОИРО.

4.3.9. Диагностический инструментарий, получивший положительную оценку по результатам экспертизы, утверждается для использования в целях диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров.

4.3.10. Инструментарий для проведения диагностики подлежит ежегодному обновлению (полностью или частично) с учетом результатов независимых оценочных процедур.

4.4. ГАУ ДПО СОИРО формирует банк диагностических материалов, который подлежит ежегодному обновлению (полностью или частично) с учетом актуальных запросов, целей и задач по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров Смоленской области.

4.5. Наполнение банка диагностических материалов может осуществляться как за счет диагностического инструментария, разработанного уполномоченными субъектами РС НМС, так и за счет субъектов единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

5. Условия участия и порядок проведения диагностики

5.1. Участие в диагностике профессиональных дефицитов является добровольным, если иное не отражено в соответствующих нормативных правовых документах федерального или регионального уровней, локальных актах.

5.2. Соответствующими нормативными правовыми актами Департамента Смоленской области по образованию и науке могут быть определены отдельные (приоритетные) категории субъектов диагностики для прохождения процедуры диагностики профессиональных дефицитов.

5.3. Диагностика профессиональных дефицитов на основании стандартизированных оценочных процедур в рамках входного (итогового) тестирования при обучении по дополнительной профессиональной программе повышения квалификации является обязательной.

5.4. С целью координации деятельности по проведению диагностики профессиональных дефицитов Департамент Смоленской области по образованию и науке соответствующим приказом назначает регионального оператора диагностики (далее – Региональный оператор).

5.5. Региональный оператор обеспечивает:

5.5.1. согласование сроков, места проведения диагностики, порядка подачи заявлений об участии в диагностике, условий хранения диагностических материалов;

5.5.2. информирование участников диагностики;

5.5.3. организационно-методическое сопровождение процедуры диагностики профессиональных дефицитов;

5.5.4. взаимодействие с субъектами диагностики;

5.5.5. подготовку аналитических и иных материалов.

5.6. Сроки и периодичность проведения диагностики профессиональных дефицитов устанавливаются соответствующими распорядительными документами Департамента Смоленской области по образованию и науке, ГАУ ДПО СОИРО, локальными актами образовательной организации, а также на основании запросов субъектов диагностики.

5.6.1. Комплексная диагностика профессиональных дефицитов на основании стандартизированных оценочных процедур проводится один раз в три года, если иное не указано в соответствующих нормативных правовых документах федерального или регионального уровней.

5.6.2. Диагностика профессиональных дефицитов на основании стандартизированных оценочных процедур в рамках входного (итогового)

тестирования проводится в сроки, определенные периодом реализации дополнительной профессиональной программой повышения квалификации.

5.6.3. В иных случаях сроки и периодичность диагностики профессиональных дефицитов определяются целями и задачами диагностики и регламентируются соответствующими нормативными правовыми документами и локальными актами.

5.7. Место проведения диагностики.

5.7.1. Диагностика профессиональных дефицитов на основании стандартизированных оценочных процедур проводится на базе Регионального оператора.

5.7.2. Диагностика профессиональных дефицитов на основании стандартизированных оценочных процедур в рамках входного (итогового) тестирования проводится на базе ГАУ ДПО СОИРО или иной образовательной организации, реализующей соответствующую дополнительную профессиональную программу повышения квалификации.

5.7.3. 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 проводится на базе образовательной организации в которой работает субъект диагностики.

5.8. Субъектами диагностики могут выступать как отдельно взятые педагогические работники и управленческие кадры образовательных организаций Смоленской области, так и целевые группы педагогических работников и управленческих кадров.

5.9. Порядок прохождения диагностики на основании индивидуальной или коллективной заявки.

5.9.1. Субъект диагностики подает заявку на прохождение диагностики на адрес Регионального оператора.

5.9.2. В заявке указываются необходимая форма проведения диагностики и предполагаемые сроки ее проведения.

5.9.3. Индивидуальная заявка на прохождение диагностики может быть представлена в устной или письменной форме на основании личного заявления.

Коллективная заявка подается официальным письмом на адрес ГАУ ДПО СОИРО от руководителя образовательной организации. К коллективной заявке в обязательном порядке прилагается письменное согласие педагогического работника на участие в диагностике (Приложение).

5.9.4. Региональный оператор в течение трех рабочих дней с момента поступления заявки связывается с субъектом диагностики и согласовывает сроки, содержание и условия проведения диагностики.

5.9.5. В установленный срок субъект проходит диагностику профессиональных дефицитов в соответствии с согласованными условиями.

5.9.6. В течение 10 рабочих дней после завершения процедуры диагностики Региональный оператор обеспечивает информирование субъекта диагностики о ее результатах.

5.10. Порядок прохождения диагностики на основании распорядительных документов Департамента Смоленской области по образованию и науке.

5.10.1. Департамент Смоленской области по образованию и науке соответствующим приказом определяет сроки и категорию субъектов диагностики в соответствии с региональными целями и задачами в области совершенствования качества образования.

5.10.2. На основании приказа Департамента Смоленской области по образованию и науке Региональный оператор разрабатывает и согласует регламент проведения диагностики и обеспечивает информирование участников диагностики официальным письмом.

5.10.3. Субъект проходит диагностику профессиональных дефицитов в установленные сроки в соответствии с согласованным регламентом.

5.10.4. В течение 15 рабочих дней после завершения процедуры диагностики Региональный оператор обеспечивает информирование субъекта диагностики о ее результатах.

5.11. Порядок и условия прохождения диагностики профессиональных дефицитов на базе образовательной организации регламентируется соответствующими локальными актами образовательной организации.

6. Анализ и использование результатов диагностики

6.1. Обработка и анализ результатов диагностики осуществляется ЦНППМ, при необходимости – совместно с другими специалистами ГАУ ДПО СОИРО, курирующими соответствующее направление.

6.2. Обработка и анализ результатов диагностики проводятся в соответствии со сроками, установленными соответствующими нормативными правовыми документами федерального и регионального уровней или локальными актами ГАУ ДПО СОИРО.

6.3. Индивидуальные результаты субъекта диагностики не передаются в образовательную (или иную) организацию, не доступны третьим лицам.

6.4. Результаты анализа отражаются в краткой аналитической справке, которая содержит обобщенные (неперсонифицированные) сведения о субъектах диагностики, а также данные о результатах выполнения заданий в разрезе оцениваемых элементов, об общем уровне сформированности предметных и методических компетенций у участников диагностики в целом и у отдельных их групп.

6.5. Аналитическая справка также может включать иные данные, определяемые целями и задачами диагностики профессиональных дефицитов.

6.6. Использование результатов диагностики.

6.6.1. Результаты диагностики профессиональных дефицитов являются предметом рассмотрения и обсуждения специалистов ГАУ ДПО СОИРО с целью обеспечения условий для оказания адресной методической помощи субъектам диагностики и принятия решений:

- о разработке и реализации дополнительных профессиональных программ, отдельных учебных модулей, направленных на преодоление массовых (типичных)профессиональных дефицитов, выявленных в ходе диагностики;

- о внесении корректив в содержание реализуемых дополнительных профессиональных программ повышения квалификации, а также о формировании учебных групп слушателей с учетом выявленных профессиональных дефицитов;

- о необходимости разработки индивидуальных образовательных маршрутов для педагогических работников и управленческих кадров;

- о необходимости реализации программ наставничества в образовательных организациях;

- о планировании и реализации методических мероприятий и образовательных событий, направленных на развитие профессиональных компетенций педагогических работников и управленческих кадров, с учетом выявленных в ходе диагностики профессиональных дефицитов;

- о подготовке методических рекомендаций для разных целевых групп по преодолению профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров.

6.6.2. При необходимости к обсуждению результатов диагностики могут привлекаются специалисты Департамента Смоленской области по образованию и науке, специалисты органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, муниципальных методических служб, члены РУМО, региональные методисты.

6.6.3. По результатам диагностики профессиональных дефицитов ЦНППМ разрабатывает индивидуальные образовательные маршруты педагогических работников и управленческих кадров.

6.6.4. Результаты диагностики профессиональных дефицитов могут стать основой для принятия управленческих решений по совершенствованию процессов непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров в рамках РС НМС.

Приложение

ПРИМЕРНЫЙ ОБРАЗЕЦ
коллективной заявки на проведение диагностики профессиональных дефицитов

На бланке образовательной организации	В ГАУ ДПО СОИРО

Просим рассмотреть заявку на проведение стандартизированной диагностики профессиональных дефицитов учителей МБОУ «Средняя школа № …» в период с … по … 20… года.

В стандартизированную диагностику просим включить следующие блоки (выбрать и оставить нужное):

- предметный
- методический
- психолого-педагогический
- коммуникативный
- цифровая грамотность и ИКТ.

В диагностике примут участие … учителей по предметам: (перечислить предметы с указанием количества человек).

Письменное согласие педагогических работников на проведение диагностики прилагается.

Дата
Должность И.О. Фамилия
Печать

ПРИМЕРНАЯ ФОРМА
согласия педагогических работников на проведение диагностики профессиональных дефицитов

№ п/п	Ф.И.О. педагогического работника	Предмет, по которому будет проходить диагностика*	Перечень диагностических блоков**	Подпись педагогического работника

* Если педагогический работник будет проходить диагностику по 2 и более предметам, на каждый предмет дается отдельное согласие.

** По каждому предмету необходимо указать, по каким блокам педагогический работник дает согласие на прохождение диагностики.

Приложение 3
к приказу Департамента
Смоленской области
по образованию и науке
от 04.07.2023 № 622-ОД

ПОЛОЖЕНИЕ
об индивидуальном образовательном маршруте педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Смоленской области

1.1. Настоящее Положение об индивидуальном образовательном маршруте педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Смоленской области (далее – Положение) определяет:

- цель, задачи, порядок и условия разработки и реализации индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Смоленской области (далее – ИОМ);
- общие требования к структуре и содержанию ИОМ;
- порядок регистрации и хранения ИОМ.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;
- распоряжением Министерства просвещения РФ от 27.08.2021 № Р-201 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организации с возможностью получения индивидуального плана»
- распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
- письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 08.11.2021 № 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»;
- письмом ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России» от 14.10.2022 № 3264 «О направлении примерной инструкции» («Инструкция по составлению индивидуального образовательного маршрута педагогического работника»);

- приказом Департамента Смоленской области по образованию и науке от 25.06.2021 № 603-ОД «Об утверждении Концепции «Система обеспечения профессионального развития педагогических работников Смоленской области».

- приказом Департамента Смоленской области по образованию и науке от 06.06.2023 № 507-ОД «Об утверждении Концепции развития региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Смоленской области».

1.3. Понятия, используемые в настоящем Положении:

- «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 дополнительногопрофессионального образования, в том числе учитывающем актуальные дефициты профессиональных компетенций педагогических работников и управленческих кадров, их личностные ресурсы, педагогический и управленческий контекст образовательной организации, в которой они работают, а также возможности и ресурсы системы дополнительного профессионального образования федерального и регионального уровней;

- «куратор ИОМ» – региональный методист (или преподаватель соответствующей кафедры ГАУ ДПО СОИРО), оказывающий адресную методическую поддержку педагогическим работникам в реализации ИОМ; владеющий знаниями о современных педагогических технологиях, методах, методиках и приемах преподавания учебных предметов, формирования метапредметных компетенций у обучающихся; владеющий навыками формирования и использования системы методического обеспечения непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников по направлениям деятельности ЦНППМ;

- «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;

- «разработчик ИОМ» – штатный сотрудник ЦНППМ, формирующий ИОМ с учетом выявленных дефицитов профессиональных компетенций педагогического работника по итогам диагностики, работающий во взаимосвязи с кураторами ИОМ;

- «региональный методист» – педагогический работник – штатный сотрудник ЦНППМ (в том числе работающий по совместительству) или привлекаемыйк 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 опытев 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.

1.4. Реализация настоящего Положения позволит обеспечить создание адресной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров на основе ИОМ.

2. Цель разработки ИОМ, условия и модели его формирования

2.1. Цель разработки ИОМ – создание необходимых условий для непрерывного роста профессионального мастерства педагогических работников, устранения выявленных профессиональных дефицитов, повышения уровня овладения профессиональными компетенциями и современными образовательными технологиями.

2.2. Условием формирования ИОМ является прохождение процедуры диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и / или управленческих кадров (на основании стандартизированных оценочных процедур; самодиагностики профессиональных дефицитов на основании рефлексии профессиональной деятельности; диагностики профессиональных дефицитов на основании результатов профессиональной деятельности; диагностики профессиональных дефицитов на основании экспертной оценки практической (предметно-методической) деятельности);

2.3. Модели формирования ИОМ.

2.3.1. ИОМ на основе диагностики профессиональных дефицитов – комплекс мероприятий, основанный на результатах процедуры комплексной диагностики профессиональных дефицитов и персонифицированном подходе к организации дополнительного профессионального образования, включающий возможности и ресурсы системы дополнительного профессионального образования федерального и регионального уровней

2.3.2. ИОМ как элемент посткурсового сопровождения слушателей, прошедших обучение по ДПП – комплекс мероприятий, направленный на преодоление профессиональных дефицитов, выявленных в ходе итоговой диагностики слушателей по ДПП, включающий возможности и ресурсы системы дополнительного профессионального образования регионального уровня, а также ресурсы неформального повышения квалификации муниципального и институционального уровней

2.3.3. ИОМ как часть программы наставничества педагогических работников – комплекс мероприятий, основанный на результатах процедуры самодиагностики профессиональных дефицитов на основании рефлексии профессиональной деятельности; диагностики профессиональных дефицитов на основании результатов профессиональной деятельности, являющийся частью индивидуальной программы наставничества, реализуемой на базе образовательной организации.

3. Участники формирования и реализации ИОМ, их полномочия и функции

3.1. Участниками формирования и реализации ИОМ являются сам педагогический работник, разработчик ИОМ, куратор ИОМ и руководитель (заместитель руководителя) образовательной организации, в которой работает педагогический работник.

3.2. Полномочия и функции участников

3.2.1. Педагогический работник:

- готовится к диагностике профессиональных дефицитов,
- проходит диагностику профессиональных дефицитов,
- знакомится с содержанием ИОМ
- вносит предложения по корректировке содержания ИОМ с учетом своей нагрузки,
- согласует ИОМ с куратором ИОМ и руководителем образовательной организации
- проходит ИОМ,
- взаимодействует с куратором ИОМ на этапе прохождения ИОМ, выполняет рекомендации куратора ИОМ,
- представляет результаты прохождения ИОМ на уровне образовательной организации

3.2.2. Разработчик ИОМ:

- изучает результаты диагностики педагогического работника,
- планирует или выбирает мероприятия для включения в ИОМ,
- обеспечивает формирование и заполнение ИОМ,
- обеспечивает передачу сформированных ИОМ в реестр ИОМ для хранения.

3.2.3. Куратор ИОМ:

- изучает результаты диагностики педагогического работника,
- планирует или выбирает мероприятия для корректировки ИОМ,
- вносит предложения по корректировке ИОМ
- курирует прохождение ИОМ во время онлайн- или офлайн-встреч,
- консультирует педагога по вопросам прохождения ИОМ и его содержанию,
- фиксирует промежуточные результаты прохождения ИОМ,
- анализирует результаты прохождения ИОМ, формулирует выводы и рекомендации.

3.2.4. Руководитель (заместитель руководителя) образовательной организации:

- анализирует результаты независимых оценочных процедур, выявляет педагогов, которым необходим ИОМ
- обеспечивает педагогическому работнику условия для прохождения диагностики профессиональных дефицитов,
- планирует мероприятия школьного уровня для включения в ИОМ педагогического работника,
- знакомится с ИОМ педагогического работника, вносит предложения по его корректировке на основе анализа нагрузки педагогического работника и объема запланированных в ИОМ мероприятий,

- утверждает итоговый вариант ИОМ,
- создает условия для прохождения ИОМ,
- осуществляет мониторинг качества реализации ИОМ.

4. Формирование и реализация ИОМ

4.1. Работа по формированию и реализации ИОМ включают в себя четыре этапа.

4.2. Диагностический этап

4.2.1. Периодичность диагностических процедур регламентируется нормативными актами федерального, регионального и муниципального уровней, а также локальными актами образовательной организации.

4.2.2. В соответствии с установленным графиком диагностических процедур педагогический работник проходит диагностику с целью выявления его профессиональных дефицитов. Диагностика профессиональных дефицитов осуществляется на основе уровневого подхода и позволяет выявить несколько дефицитарных уровней:высокий, средний, низкий.

4.2.3. На основе результатов диагностических процедур выявляются профессиональные дефициты и затруднения, потребности и запросы педагога.

4.2.4. Результаты прохождения диагностики педагогическим работником становятся основой для формирования ИОМ.

4.3. Этап разработки ИОМ.

4.3.1. Разработчик ИОМ формирует ИОМ на основе результатов проведенных диагностических процедур и включает в него комплекс мероприятий, индивидуально решающих задачи повышения профессионального мастерства педагогического работника.

4.3.2. Срок разработки ИОМ составляет не более 10 рабочих дней с момента прохождения педагогическим работником диагностики профессиональных дефицитов.

4.3.3. ИОМ составляется в электронном виде в формате онлайн-документа, имеет персональный номер, присваиваемый ЦНППМ.

4.3.4. Сформированный ИОМ передается педагогическому работнику, куратору ИОМ, а также руководителю образовательной организации, в которой работает педагогический работник, для изучения и возможной корректировки.

4.3.5. Педагогический работник, куратор ИОМ, руководитель образовательной организации могут получить ИОМ в электронном виде от разработчика ИОМ, скачать из личного кабинета педагогического работника.

4.3.6. Педагогический работник знакомится с содержанием ИОМ и совместно с куратором ИОМ и руководителем образовательной организации корректирует его по необходимости. Срок корректировки ИОМ составляет не более 5 рабочих дней с момента поступления ИОМ на согласование.

4.3.7. После корректировки ИОМ передается разработчику для окончательного оформления.

4.3.8. Разработчик оформляет итоговый вариант ИОМ в соответствии с требованиями к структуре и содержанию ИОМ для его регистрации и хранения в реестре ИОМ.

4.3.9. Письменное оформление ИОМ осуществляется через использование «Карты индивидуального образовательного маршрута педагога» (далее – Карта ИОМ) (Приложение)

4.3.10. Разработанный ИОМ утверждается руководителем образовательной организации, в которой педагогический работник осуществляет свою профессиональную деятельность.

4.4. Этап реализации ИОМ.

4.4.1. Для реализации ИОМ создается открытое образовательное пространство, в котором осуществляются профессиональное взаимодействие и коррекция деятельности педагогического работника.

4.4.2. С целью качественной реализации ИОМ осуществляется дифференцированный выбор куратора ИОМ:

- куратором ИОМ на основе диагностики профессиональных дефицитов для педагогов с высоким уровнем профессиональных дефицитов назначается региональный методист, для педагогов со средним и низким уровнем профессиональных дефицитов – преподаватель ГАУ ДПО СОИРО соответствующего профиля;

- куратором ИОМ как элемента посткурсового сопровождения слушателей, прошедших обучение по ДПП, назначается преподаватель ГАУ ДПО СОИРО соответствующего профиля, либо руководитель школьного методического объединения (при наличии) образовательной организации, в которой работает педагогический работник;

- куратором ИОМ − части программы наставничества педагогических работников назначается педагог-наставник из числа педагогических работников образовательной организации (при наличии), либо региональный методист.

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

4.4.4. Педагогический работник участвует в мероприятиях в соответствии с ИОМ, отчитывается о результатах, выбирает соответствующие формы проведения промежуточных отчетных мероприятий, при возникновении затруднений в процессе реализации ИОМ обращается за методической помощью к куратору ИОМ, руководителю (заместителю руководителя) образовательной организации, руководителю методического объединения.

4.4.5. Куратор ИОМ 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;

4.4.6. Руководитель (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 заключительногопубличного мероприятия.

4.4.7. Руководитель методического объединения учителей-предметников обеспечивает организационное и методическое сопровождение продвижения педагога по ИОМ; 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 мероприятий.

4.5. Завершающий этап.

4.5.1. На завершающем этапе на уровне образовательной организации проводится итоговая диагностика профессиональных дефицитов педагогического работника, на основании результатов которой делается вывод об эффективности реализации ИОМ.

4.5.2. Педагогический работник осуществляет самоанализ своей деятельности, представляет результаты реализации ИОМ.

4.5.3. Куратор ИОМ 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 продлении.

4.5.4. Срок хранения реализованного ИОМ составляет 1 год с момента завершения его прохождения педагогическим работником.

5. Структура и содержание ИОМ

5.1. Структура ИОМ включает в себя титульный лист, информационную справку о педагоге, результаты диагностики профессиональных дефицитов, дорожную карту по устранению выявленных дефицитов.

5.2. Титульный лист включает в себя персональные и профессиональные данные: ФИО педагогического работника, наименование образовательной организации, должность; а также информацию о курирующем тьюторе (ФИО).

5.3. Информационная справка о педагоге включает в себя персональные и профессиональные данные: ФИО педагогического работника, наименование образовательной организации, должность, уровень образования, педагогический стаж, квалификационная категория.

5.4. Результаты диагностики профессиональных дефицитов включают в себя сведения о виде диагностики, дате прохождения диагностики, информацию о выявленных профессиональных дефицитах с указанием их кодов в соответствии с кодификаторами диагностических материалов (при наличии), а также рекомендации по профессиональному развитию педагога.

5.5. Дорожная карта по устранению выявленных дефицитов представляет собой таблицу, содержащую разделы: категория мероприятий, перечень мероприятий, сроки реализации, дефициты, на устранение которых направлена работа, отметка о выполнении (подтверждение), а также сведения о продолжительности прохождения ИОМ, дату начала и окончания прохождения ИОМ, дату прохождения следующей диагностики и дату разработки ИОМ.

5.6. В разделе «Категория мероприятий» перечислены группы мероприятий, направленные на решение определенных задач: получение дополнительных знаний, опыта; профессиональное развитие и обмен опытом; демонстрация собственного опыта педагога; реализация целевой модели наставничества; профилактика профессионального выгорания.

5.7. Раздел «Перечень мероприятий» может включать в себя мероприятия из плана работы ГАУ ДПО СОИРО, мероприятия из Федерального реестра дополнительных профессиональных педагогических программ, мероприятия федерального оператора по обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (Федеральное государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Академия реализации государственной политики и профессионального развития работников образования Министерства просвещения Российской Федерации» (ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России), а также иные методические мероприятия и образовательные события в том числе муниципального и институционального уровней, рекомендованные педагогическому работнику для реализации в рамках прохождения ИОМ.

5.8. В разделе «Сроки реализации» указываются сроки проведения рекомендованных мероприятий.

5.9. В разделе «Дефициты, на устранение которых направлена работа» указываются коды профессиональных дефицитов, выявленные в результате диагностики.

5.10. Раздел «Отметка о выполнении (подтверждение)» заполняется самостоятельно педагогическим работником в процессе прохождения ИОМ.

5.11. При необходимости в Карту ИОМ вносятся соответствующие изменения/дополнения, которые подписываются куратором ИОМ. Руководителем образовательной организации и педагогическим работником.

6. Заключительные положения

6.1. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся в соответствии с нормативными актами федерального и регионального уровня, регламентирующими функционирование и развитие единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

Приложение

Государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования «Смоленский областной институт развития образования»

Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников

Индивидуальный образовательный маршрут № _____

ФИО педагогического работника _____

Образовательная организация _____

_____

Должность _____

ФИО тьютора Выберите из списка

_____

г. Смоленск
20__ год

1. Информационная справка о педагогическом работнике

Фамилия Имя Отчество

Образовательная организация

Должность

Преподаваемый предмет

Образование Выберите из списка

Педагогический стаж

Квалификационная категория Выберите из списка

Контактный телефон (моб.)

Электронная почта

2. Результаты диагностики профессиональных дефицитов

2.1. Вид диагностики профессиональных дефицитов Выберите из списка

2.2. Дата диагностики Выберите из календаря

2.3. Результаты диагностики:

уровень Выберите из списка

выявленные дефициты Выберите из списка Выберите из списка

Выберите из списка Выберите из списка

Выберите из списка Выберите из списка

Выберите из списка Выберите из списка

Выберите из списка Выберите из списка

2.4. Рекомендации: Выберите из списка

3. Дорожная карта по устранению выявленных дефицитов

Продолжительность прохождения ИОМ: Выберите из списка
Начало: Выберите из календаря
Окончание: Выберите из календаря

Категория мероприятий	**Перечень мероприятий**	**Сроки реализации**	**Дефициты, на устранение которых направлена работа** *(из п. 2.3)*	**Отметка о выполнении (подтверждение)**
Получение дополнительных знаний, опыта (*профессиональная переподготовка, повышение квалификации, стажировка*)				
Профессиональное развитие и обмен опытом (*форум, конференция, семинар, вебинар, мастер-класс, конкурс, посещение уроков и внеурочных мероприятий ведущих учителей-методистов и т.п.*)				
Демонстрация личного опыта (*форум, конференция, семинар, вебинар, мастер-класс, конкурс, открытый урок и пр.*)				
Наставничество (*наставник/наставляемый*)				
Профилактика профессионального выгорания (*тренинг, вебинар, коуч-сессия и пр.*)				

Дата следующей диагностики Выберите из календаря
Дата разработки индивидуального образовательного маршрута Выберите из календаря
Куратор ИОМ Выберите из списка

РЕЕСТР ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ МАРШРУТОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ И УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ

№ п/п	№ ИОМ	ФИО педагога	Образовательная организация	Дата разработки ИОМ	Продолжительность прохождения ИОМ		Дата прохождения диагностики	Дата следующей диагностики	Тьютор	Куратор ИОМ
					Дата начала	Дата окончания				

Приложение 4
к приказу Департамента
Смоленской области
по образованию и науке
от 04.07.2023 № 622-ОД

ПОЛОЖЕНИЕ
о региональной стажировочной площадке

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о региональной стажировочной площадке (далее – Положение) определяет порядок создания и условия функционирования региональной стажировочной площадки (далее – Стажировочная площадка) в системе образования Смоленской области.

1.2. Стажировочная площадка – статус, присваиваемый образовательной организации, осуществляющей деятельность по трансляции позитивного инновационного опыта, эффективных педагогических и управленческих практик, в процессе реализации дополнительных профессиональных программ.

1.3. Образовательная организация, которой присвоен статус «стажировочная площадка», является субъектом региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Смоленской области.

1.4. Стажировочная площадка создается на базе образовательной организации (далее – ОО) Смоленской области независимо от ее организационно-правовой формы, типа и вида.

1.5. Статус «региональная стажировочная площадка» присваивается приказом Департаментом Смоленской области по образованию и науке (далее – Департамент) на основании решения Ученого совета Государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Смоленский областной институт развития образования» (далее – ГАУ ДПО СОИРО).

1.6. Признание образовательной организации стажировочной площадкой не приводит к изменению ее организационно-правовой формы, типа и вида.

1.7. Стажировочная площадка в своей деятельности руководствуется:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»;

- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 23.08.2017 № 816 «Об утверждении порядка применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения,

дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ»;

- распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

- приказом Департамента Смоленской области по образованию и науке от 06.06.2023 № 507-ОД «Об утверждении Концепции развития региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Смоленской области»;

- настоящим Положением.

2. Цель, задачи, содержание деятельности стажировочной площадки

2.1. Целью деятельности стажировочной площадки является участие в создании единого регионального научно-методического пространства по сопровождению непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров Смоленской области, за счет обобщения, внедрения и трансляции эффективных педагогических и управленческих практик в соответствии с приоритетными направлениями развития региональной системы образования.

2.2. Задачи стажировочной площадки:

2.2.1. расширение возможностей непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, управленческих кадров за счет их включения в практическую деятельность Стажировочной площадки – носителя эффективной образовательной практики;

2.2.2. участие в реализации индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников/управленческих кадров на основе выявленных профессиональных дефицитов с использованием ресурсов Стажировочной площадки;

2.2.3. оказание методической поддержки и /или консультативной помощи при внедрении (адаптации) полученного в ходе стажировки эффективного управленческого и педагогического опыта к условиям конкретной образовательной организации;

2.2.4. организация обмена эффективными практиками между опытными педагогическими или управленческими командами и командами, испытывающими профессиональные затруднения, в рамках программ наставничества;

2.2.5. пополнение реестра лучших региональных педагогических и управленческих практик, реестра кандидатов в региональный методический актив.

2.3. Содержание деятельности стажировочной площадки включает:

2.3.1. участие в разработке и реализации практико-ориентированных модулей дополнительных профессиональных программ (программ стажировки), учебно-методических комплексов, методических рекомендаций, комплектов учебно-методических и иных материалов, соответствующих теме стажировочной площадки;

2.3.2. стажировку группы специалистов (индивидуальную стажировку), изучающих направление деятельности, связанное с темой стажировочной площадки, как самостоятельный вид обучения;

2.3.3. участие в реализации индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников и управленческих кадров за счет организации и проведения образовательных событий (семинары, практикумы, дискуссионные площадки, деловые игры, мастер-классы, педагогические мастерские, открытые занятия, методические дни, творческие отчеты и т.п.);

2.3.4. методическая и / или консультативная помощь при внедрении (адаптации) полученного в ходе стажировки эффективного управленческого и педагогического опыта в условиях конкретной образовательной организации;

2.3.5. участие в мероприятиях по обмену эффективными практиками.

3. Порядок присвоения и прекращения действия статуса региональной стажировочной площадки

3.1. На статус стажировочной площадки может претендовать ОО, располагающая необходимым организационно-методическим, кадровым, материально-техническим и информационным потенциалом, демонстрирующая стабильно устойчивые образовательные результаты обучающихся, и дополнительно соответствующая одному или нескольким требованиям:

3.1.1. имеющая статус федеральной и/или региональной инновационной площадки по тематике, значимой для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров (завершившая функционирование в статусе федеральной и/или региональной инновационной площадки не более 5 лет назад);

3.1.2. имеющая положительный опыт в различных направлениях деятельности, способствующий решению приоритетных задач развития региональной системы образования (как на уровне ОО, так и на уровне отдельных педагогических работников и управленческих кадров);

3.1.3. имеющая положительный опыт сотрудничества с ГАУ ДПО СОИРО по различным направлениям деятельности (как на уровне ОО, так и на уровне отдельных педагогических работников и управленческих кадров);

3.1.4. имеющая высокий уровень профессиональной компетенции педагогических и управленческих кадров (педагоги высшей квалификационной категории, победители профессиональных конкурсов и отборов, др.).

3.2. Отбор образовательных организаций – стажировочных площадок проводится ежегодно в период с 1 сентября по 1 ноября текущего года.

3.3. Для присвоения статуса «региональная стажировочная площадка» руководителем образовательной организации подается заявка по установленной форме (Приложение 1), паспорт стажировочной площадки (Приложение 2).

3.4. Прием заявок осуществляет ГАУ ДПО СОИРО.

3.5. Рассмотрение заявок происходит на заседании Ученого совета ГАУ ДПО СОИРО.

3.6. Основными критериями для принятия решения о присвоении статуса «региональная стажировочная площадка» являются: актуальность выбранного направления деятельности, результативность и эффективность представляемого опыта, полнота представленного пакета документов.

3.7. По итогам рассмотрения заявок Ученый совет ГАУ ДПО СОИРО направляет в Департамент решение о присвоении статуса «региональная стажировочная площадка» образовательным организациям

3.8. Департамент соответствующим приказом утверждает перечень образовательных организаций - «региональных стажировочных площадок».

3.9. Признание образовательной организации стажировочной площадкой осуществляется на период не более 3 лет.

3.10. После признания образовательной организации стажировочной площадкой ГАУ ДПО СОИРО заключает с образовательной организацией договор о сотрудничестве (далее – Договор).

3.11. После завершения установленного срока статус «региональная стажировочная площадка» прекращает свое действие.

3.12. Основаниями для досрочного прекращения действия статуса «региональная стажировочная площадка» являются:

3.12.1. невыполнение и/или ненадлежащее исполнение образовательной организацией принятых обязательств, закрепленных в Соглашении;

3.12.2. установление несоответствия реальной деятельности стажировочной площадки мероприятиям, представленным в отчетах;

3.12.3. невостребованность программы стажировочной площадки педагогическими работниками и/или управленческими кадрами в течение 2 лет;

3.12.4. возникновение непредвиденных (форс-мажорных) обстоятельств, препятствующих продолжению деятельности стажировочной площадки;

3.12.5. существенных изменений в кадровом составе образовательной организации, влияющих на работу стажировочной площадки;

3.12.6. инициирования закрытия стажировочной площадки самой образовательной организацией на основе обоснованного представления.

3.13. Решение о досрочном прекращении статуса «региональная инновационная площадка» принимает Департамент на основе представления Ученого совета ГАУ ДПО СОИРО.

4. Организация деятельности стажировочной площадки

4.1. Непосредственное руководство стажировочной площадкой обеспечивает руководитель образовательной организации (или лицо, определенное руководителем), которой присвоен статус «региональная стажировочная площадка».

4.2. Руководитель стажировочной площадки:

4.2.1. планирует, организует и контролирует деятельность региональной стажировочной площадки в соответствии с действующими нормативными правовыми документами, программой стажировки;

4.2.2. обеспечивает условия для качественной подготовки слушателей из числа педагогических работников и управленческих кадров;

4.2.3. согласует и назначает тьюторов из числа наиболее опытных и компетентных специалистов своей образовательной организации по теме стажировки для сопровождения слушателей;

4.2.4. организует и контролирует деятельность по накоплению образовательных ресурсов и их тиражированию;

4.2.5. осуществляет информационную поддержку предъявления результатов деятельности стажировочной площадки.

4.3. Деятельность стажировочной площадки ведется в соответствии с реализуемыми ГАУ ДПО СОИРО дополнительными профессиональными программами повышения квалификации и/или дополнительными профессиональными программами профессиональной переподготовки и согласованным планом работы стажировочной площадки на календарный год.

4.4. На базе стажировочной площадки могут создаваться временные рабочие или проблемные творческие группы по основным направлениям деятельности стажировочной площадки.

5. Управление и координация деятельности стажировочной площадки

5.1. Общее управление деятельностью стажировочной площадки осуществляет ГАУ ДПО СОИРО, который:

5.1.1. разрабатывает организационно-распорядительную документацию, регламентирующую деятельность стажировочной площадки;

5.1.2. согласует программы мероприятий, проводимых на стажировочных площадках;

5.1.3. осуществляет контроль за деятельностью стажировочных площадок;

5.1.4. размещает реестр стажировочных площадок и информацию об их деятельности на официальном сайте ГАУ ДПО СОИРО.

5.2. ГАУ ДПО СОИРО из числа специалистов структурных подразделений, соответствующих профилю стажировочной площадки назначает куратора стажировочной площадки, который:

5.2.1. осуществляет организационно-методическое сопровождение деятельности стажировочной площадки;

5.2.2. согласует план деятельности стажировочной площадки;

5.2.3. обеспечивает координацию мероприятий, проводимых на базе стажировочной площадки.

5.3. Общую координацию деятельности стажировочных площадок осуществляет центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ГАУ ДПО СОИРО (далее – ЦНППМ), который:

5.3.1. проводит инструктивно-методические совещания с руководителями и кураторами стажировочных площадок;

5.3.2. согласует и формирует общий график мероприятий стажировочных площадок;

5.3.3. организует систему консультационных семинаров по технологии тьюторского сопровождения для специалистов, ответственных за деятельность стажировочной площадки;

5.3.4. осуществляет информационно-методическую поддержку стажировочных площадок;

5.3.5. проводит мониторинг деятельности стажировочных площадок.

6. Финансирование деятельности стажировочной площадки

6.1. Статус региональной стажировочной площадки не влечет за собой гарантированного выделения дополнительных бюджетных средств образовательным организациям.

6.2. Финансирование и материально-техническое обеспечение может осуществляться за счет:

6.2.1. региональных средств, предусмотренных на реализацию мероприятий в области образования;

6.2.2. средств спонсоров, ассоциаций, творческих коллективов, предприятий, физических лиц;

6.2.3. грантовых средств.

6.3. Условия финансирования деятельности региональной стажировочной площадки определяются специальным договором с учетом действующего федерального и регионального законодательства.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение может быть изменено или дополнено по мере необходимости, возникшей в практике его применения.

Приложение 1

ФОРМА ЗАЯВКИ
на присвоение статуса «региональная стажировочная площадка»
(оформляется на бланке организации)

В ГАУ ДПО СОИРО

ЗАЯВКА

на присвоение статуса «региональная стажировочная площадка»

Полное наименование организации-соискателя

_____

Фактический адрес организации-соискателя

_____

Юридический адрес организации-соискателя

_____

Контактные телефоны организации-соискателя_____

Адрес электронной почты организации-соискателя_____

Адрес официального сайта организации-соискателя _____
Тема (проблема) предлагаемой региональной стажировочной площадки (*допустимо указать не более трех проблем / направлений*)*: _____

Носитель эффективного опыта, образовательной практики (образовательная организация / отдельный педагогический работник)

Предполагаемые сроки реализации программы _____

Руководитель организации-соискателя:
Ф.И.О._____
Должность_____
Контактные телефоны_____
Адрес электронной почты_____

Подпись руководителя организации-соискателя _____

Дата _____

Приложение 2

ПАСПОРТ
региональной стажировочной площадки
(при наличии в заявке более одного направления / проблемы на каждое заполняется отдельный паспорт)

_____

(наименование образовательной организации)

1. Общие сведения		
Ф.И.О. руководителя образовательной организации		
Контактные данные образовательной организации (почтовый адрес, телефон, email)		
Адрес официального сайта в сети Интернет		
Официальные аккаунты и / или каналы		Заполняется при наличии
Тема стажировочной площадки		
Направление стажировочной площадки	Формирование функциональной грамотности обучающихся Введение обновленных ФГОС Актуализация содержания предмета (предметной области) Организация учебной деятельности (включая проектную и исследовательскую) Цифровые технологии в образовании Организация и осуществление воспитательной деятельности Эффективное взаимодействие участников образовательных отношений Здоровьесберегающие технологии Информационная безопасность обучающихся Инклюзивное образование Педагогическое наставничество, тьюторство в образовательных организациях Управление образовательной организаций Развитие обучающихся в системе дополнительного образования Ранее развитие детей в ДОО ИНОЕ (заполняется самостоятельно)	
Представитель / носитель опыта	Образовательная организация Педагогический работник	В случае, если носителем опыта является отдельно взятый педагогический

		работник, указывается Ф.И.О. педагога, предмет / методическая тема (проблема)
Целевая аудитория стажировочной площадки	Педагогические работники Управленческие кадры Школьные команды (команды образовательной организации)	Целевую аудиторию необходимо конкретизировать (предмет, особая группа педагогических работников и т.п.)
Максимальное количество стажировочных мест		
Формат взаимодействия с целевой аудиторией	Групповой Индивидуальный	
2. Обоснование темы и возможности создания региональной стажировочной площадки		
Краткое описание проблемы, которую решает стажировочная площадка		
Результативность и эффективность представляемой практики		Результативность и эффективность должна быть подтверждена
Наличие статуса федеральной и/или региональной инновационной площадки		Указывается тематика инновационной площадки, сроки реализации программы Учитывается завершенная программа инновационной деятельности (с момента завершения программы прошло не более 5 лет)
Наличие положительного подтвержденного опыта в различных направлениях деятельности, направленного на решение приоритетных задач развития региональной системы образования		
Опыт сотрудничества с ГАУ ДПО СОИРО по различным направлениям деятельности		Опыт как на уровне ОО, так и на уровне отдельных педагогических работников и

		управленческих кадров
Уровень профессиональной компетенции педагогических и управленческих кадров		Укомплектованность кадрами, наличие педагогов высшей квалификационной категории, наличие победителей профессиональных конкурсов и отборов
3. Предполагаемый формат и содержание деятельности региональной стажировочной площадки		
Предполагаемые форматы деятельности	Реализация практического модуля ДПП ПК / ПП Проведение выездных практических занятий в рамках ДПП ПК / ПП Стажировка как самостоятельный вид повышения квалификации Реализация индивидуальных образовательных маршрутов	
Предполагаемые варианты содержания деятельности стажировочной площадки	Участие в разработке практико-ориентированных модулей дополнительных профессиональных программ (программ стажировки), учебно-методических комплексов, методических рекомендаций, комплектов учебно-методических материалов; проведение практических занятий по программам повышения квалификации (профессиональной переподготовки); стажировка (индивидуальная / групповая) участие в реализации индивидуальных образовательных маршрутов (проведение методических мероприятий); проектирование участниками стажировочной площадки собственных вариативных моделей профессиональной деятельности ИНОЕ (заполняется самостоятельно)	