



П Р И К А З

22.05.2024

01-03/1018

г. Якутск

**Об утверждении
Положений о региональном методическом активе,
диагностике и индивидуально- образовательных маршрутах
педагогических работников и
управленческих кадров образовательных организаций
Республики Саха (Якутия)**

В целях реализации Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 г. № Р-174 г. Н Р-303 (в ред. распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-303 от 15 декабря 2022 г.), Указа Главы Республики Саха (Якутия) «О развитии единой системы образования Республики Саха (Якутия) до 2030 года» от 30 декабря 2023 года №177, обеспечения эффективного функционирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Республики Саха (Якутия) п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить:

1.1. Положение о региональном методическом активе Республики Саха (Якутия) (приложение 1);

1.2. Положение о диагностике профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Республики Саха (Якутия) (приложение 2).

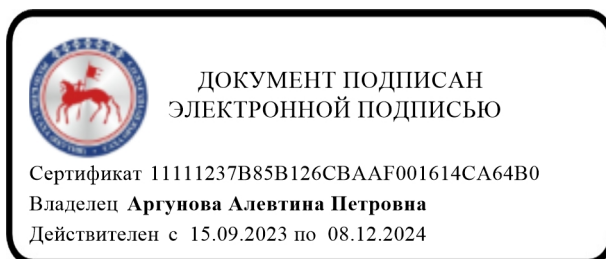
1.3. Положение об индивидуальном образовательном маршруте педагогических работников образовательных организаций Республики Саха (Якутия) (приложение 3);

2. Рекомендовать начальникам муниципальных управлений образованием, руководителям образовательных организаций Республики Саха (Якутия) использовать данные положения при реализации непрерывного

профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций.

3. Контроль исполнения приказа возложить на Павлова Н.М., директора АОУ РС(Я) ДПО «Институт развития образования и повышения квалификации имени С.Н.Донского-II».

Первый заместитель
министра
образования и науки
РС(Я)



А.П. Аргунова

**Положение
о методическом активе Республики Саха (Якутия)**

1. Общие положения

1.1. Положение о региональном методическом Республики Саха (Якутия) (далее – Положение) разработано на основании:

- Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 15 декабря 2022 г. N P-303;

- приказа Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия) №01-03/1116 от 22.05.2023 г. «Об утверждении Положения о Региональной системе научно - методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров и Комплекса мер по созданию и функционированию Региональной системы научно - методического сопровождения»;

- Письма Министерства просвещения России «О формировании методического актива» от 10.12.2021 г. № АЗ – 1061/08.

1.2. Настоящее Положение определяет цель, задачи, механизмы формирования, порядок осуществления деятельности регионального методического актива Республики Саха (Якутия).

1.3. Региональный методический актив формируется для содействия функционированию региональной системе научно - методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, оказания адресной методической поддержки педагогическим работникам и управленческим кадрам Республики Саха (Якутия).

1.4. Региональный методический актив – объединение региональных методистов, сформированное из числа лиц, прошедших диагностику профессиональных компетенций и повышение квалификации в области методической поддержки педагогических работников. Иные понятия, используемые в настоящем Положении, употребляются в значениях, установленных Положением о региональной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Республики Саха (Якутия), утвержденным приказом Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия).

2. Цели и задачи регионального методического актива

2.1. Цели регионального методического актива - содействие функционированию региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников, оказание адресной методической поддержки педагогическим работникам и управленческим кадрам Республики Саха (Якутия).

2.2. Задачи регионального методического актива:

- осуществлять оценку в качестве экспертов по оценке предметных, методических, психолого-педагогических, информационно-коммуникативных компетенций педагогических работников и управленческих кадров;

- содействовать совершенствованию предметных, методических, психолого-педагогических, информационно-коммуникативных компетенций педагогических работников и управленческих кадров;
- содействовать в построении индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников и управленческих кадров;
- содействовать оказанию консультационной и адресной методической поддержки педагогическим работникам и управленческим кадрам Республики Саха (Якутия) – участникам конкурсов профессионального мастерства;
- оказывать методическую поддержку педагогическим работникам и управленческим кадрам общеобразовательных организаций с низкими образовательными результатами;
- принимать участие в организации и проведении методических мероприятий регионального, федерального и международного уровней по диссеминации педагогического опыта.

3. Механизмы формирования методического актива

3.1. Формирование регионального методического актива, координация его деятельности осуществляется Центром непрерывного повышения профессионального мастерства АОУ РС(Я) ДПО «Институт развития образования и повышения квалификации имени С.Н.Донского-II» (далее - ЦНППМ АОУ РС(Я) ДПО ИРОиПК).

3.2. Региональный методический актив формируется в соответствии с предметными (метапредметными) областями, определенными федеральными государственными стандартами дошкольного, общего, среднего специального образования.

3.3. Количественный состав регионального методического актива определяется на основании обеспечения доступности методической поддержки для педагогических работников и управленческих кадров государственных и муниципальных районов (городских округов) Республики Саха (Якутия).

3.4. Членами регионального методического актива могут стать:

- сотрудники ЦНППМ, в том числе сетевые методисты;
- педагогические работники высшей квалификационной категории, имеющие высшее педагогическое образование и стаж работы по специальности не менее 5 лет, пользующиеся авторитетом и уважением среди коллег;
- педагогические работники и управленческие кадры, прошедшие обучение по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации, внесенным в федеральный реестр образовательных программ дополнительного профессионального образования по направлениям тьюторского сопровождения;
- руководители, члены предметных секций регионального учебно - методического объединения Республики Саха (Якутия);
- ведущие и старшие эксперты предметных комиссий ЕГЭ и ОГЭ;
- тьюторы и наставники, получившие высокую оценку педагогического сообщества в рамках методических и конкурсных мероприятий для наставников Республики Саха (Якутия);
- лидеры профессиональных сообществ и ассоциаций;
- педагогические работники, обучающиеся которых имеют стабильно высокие результаты;
- методисты муниципальных методических служб.
- руководители методических объединений, советов.

3.5. Ответственным за организацию деятельности регионального методического актива Республики Саха (Якутия) является ЦНППМ АОУ РС(Я) ДПО ИРОиПК, который выступает координатором деятельности РС НМС.

3.6. Закрепление регионального методиста за педагогическими работниками преимущественно осуществляется в соответствии с территориальной близостью к месту жительства или работы регионального методиста и транспортной доступностью муниципальных образований, на территории которых находятся образовательные

организации, где осуществляют свою профессиональную деятельность закрепленные педагогические работники.

3.7. Для определения необходимого количества региональных методистов собирается и анализируется информация о количестве педагогов в республике по каждому учебному предмету. Численный состав региональных методистов определяется из расчета 1 единица на 100-150 педагогических работников.

4. Порядок осуществления деятельности регионального методического актива

4.1. Деятельность регионального методического актива должна быть эффективной и адресной и обеспечивать:

- выявление профессиональных дефицитов педагогических работников;
- внедрение в процесс профессионального развития педагогических работников программы формирования компетенций с учетом задачи по улучшению результатов участия российских школьников в исследованиях качества образования;
- совершенствование предметных компетенций педагогических работников;
- организацию анализа и интерпретации результатов процедур оценки качества образования, формирование на их основе и последующую реализацию рекомендаций по совершенствованию методик преподавания;
- выстраивание индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников;
- вовлечение педагогов в экспертную деятельность;
- оказание поддержки молодым педагогам и реализация программы наставничества педагогических работников;
- оказание методической помощи учителям с низкими результатами обучения.

4.2. Координировать деятельность регионального методического актива в муниципальных районах (городских округах) Республики Саха (Якутия) могут органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования.

5. Взаимодействие регионального методического актива (региональных методистов) с образовательными организациями

5.1. Оказание региональным методическим активом адресной методической поддержки педагогическим работникам предполагает взаимодействие с педагогами и руководством образовательных организаций, в которых они осуществляют свою профессиональную деятельность, ориентированное на совместное выявление педагогических проблем и оказание помощи педагогам в преодолении затруднений.

5.2. Взаимодействие регионального методиста с руководителем образовательной организации, его заместителями и педагогами основывается на взаимном уважении, доверии, сотрудничестве и принципах педагогической этики. Кроме того, в основе взаимодействия регионального методиста с педагогами лежат следующие принципы методического сопровождения педагогических работников:

- принцип мобильности и адресности предусматривает оперативное реагирование на изменяющиеся запросы и профессиональные дефициты отдельных педагогов и педагогических коллективов;
- принцип персонализации предполагает определение задач построения индивидуальных образовательных маршрутов педагогов на основе результатов диагностики профессиональных компетенций;
- принцип сочетания индивидуальных и групповых форм методической работы связан с добровольностью участия педагога в различных формах методической работы, в том числе специально организованных творческих групп / пар.

5.3. В ходе работы с закрепленными учителями-предметниками, в зависимости от цели посещения образовательной организации, региональный методист может осуществлять следующие виды работ:

- участие в выявлении профессиональных затруднений педагога;
- анализ рабочих программ учебных предметов, курсов по выбору, элективных курсов, курсов внеурочной деятельности;
- анализ планов-конспектов (технологических карт) уроков (внеурочных занятий);
- посещение и анализ уроков, внеурочных занятий;
- анализ классных журналов и журналов учета внеурочной деятельности;
- анализ материалов для подготовки к всероссийским проверочным работам и к государственной итоговой аттестации;
- анализ оснащения учебного предмета и использования УМК;
- анализ работы педагога с разномотивированными обучающимися.

5.4. Взаимодействие регионального методиста с закрепленными за ним педагогами может осуществляться как в очном, так и в дистанционном режимах.

6. Права и обязанности методического актива (региональных методистов)

6.1. Региональный методический актив (региональный методист) имеет право:

- взаимодействовать с ЦНППМ АОУ РС(Я) ДПО ИРОиПК, органами местного самоуправления, осуществляющими функции управления в сфере образования, образовательными организациями области в рамках обеспечения достижения целей и выполнения задач регионального методического актива;
- организовывать и участвовать в мероприятиях, связанных с целью и задачами деятельности регионального методического актива;
- повышать свою профессиональную квалификацию;
- участвовать в обсуждении и решении вопросов, направленных на оптимизацию процессов повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров Республики Саха (Якутия);
- получать в пределах своего функционала информацию для организации процесса непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников.

6.2. Региональный методический актив (региональный методист) обязан:

- содействовать достижению цели и задач РС НМС;
- принимать активное участие в реализации направлений деятельности и мероприятий РС НМС в рамках своей компетенции;
- обеспечивать эффективность адресного методического сопровождения педагогических работников и управленческих Республики Саха (Якутия);
- предоставлять информацию о результатах своей деятельности ЦНППМ (дважды в год (июнь, декабрь)).

7. Заключительные положения

7.1. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся по инициативе Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия) и ЦНППМ АОУ РС(Я) ДПО ИРОиПК приказом Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия).

Положение
о диагностике профессиональных дефицитов педагогических работников и
управленческих кадров образовательных организаций
Республики Саха (Якутия)

1. Общие положения

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

- цели, задачи, порядок и условия проведения диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Республики Саха (Якутия) в Центре непрерывного повышения профессионального мастерства Автономного образовательного учреждения Республики Саха (Якутия) дополнительного профессионального образования «Институт развития образования и повышения квалификации имени С.Н. Донского-II» (далее – ЦНППМ ИРО и ПК);
- общие требования к использованию инструментария для оценки профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров;
- основные направления использования результатов оценки профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров в рамках системы сопровождения непрерывного профессионального развития педагогических работников.

2. Цели и задачи диагностики профессиональных дефицитов

2.1. Целью диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров является получение актуальной информации, необходимой для совершенствования дополнительного профессионального образования и иных форм сопровождения непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров, направленных на повышение качества общего образования.

2.2. Задачи проведения диагностики:

- выявление массовых и индивидуальных профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров в части владения знаниями, умениями, навыками, составляющими содержание предметной, методической, психолого-педагогической, коммуникативной, управленческой и ИКТ-компетенций, функциональной грамотности;
- определение общего уровня сформированности предметных, методических, психолого-педагогических, коммуникативных, ИКТ-компетенций, управленческих компетенций, функциональной грамотности;
- обеспечение информационной основы для принятия эффективных решений по совершенствованию содержания дополнительных профессиональных программ, методической работы, научно-методического обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров Республики Саха (Якутия);

- отработка методических подходов к использованию инструментария для оценки профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров, практики анализа результатов диагностики.

3. Содержание диагностики

3.1. Объектом оценки в рамках диагностики являются предметные, методические, психолого-педагогические, коммуникативные, управленческие, ИКТ-компетенции, функциональная грамотность педагогических работников и управленческих кадров.

3.2. В рамках диагностики предметных компетенций оценивается знание учебного предмета;

В рамках диагностики методических компетенций оценивается владение методикой преподавания предмета.

В рамках диагностики коммуникативных компетенций оцениваются: способность к реализации воспитательных аспектов учебной деятельности; способность к обеспечению мотивации учебной деятельности.

В рамках диагностики психолого-педагогических компетенций оцениваются способность формировать универсальные учебные действия обучающихся; способность обеспечивать индивидуализацию учебной деятельности с учетом образовательных потребностей и интересов учащихся.

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

В рамках диагностики ИКТ-компетенций оценивается способность использования приёмов и соблюдение правил работы со средствами ИКТ, текстовой, числовой, графической и мультимедийной информацией.

В рамках диагностики функциональной грамотности оценивается способность использовать знания, умения, способы в действии при решении широкого круга задач, за пределами учебных ситуаций.

3.3. Диагностика осуществляется с помощью комплексной диагностической работы, включающей задания на оценку конкретных знаний, умений и навыков, входящих в состав указанных компетенций.

4. Требования к разработке инструментария для проведения диагностики

4.1. Инструментарий для проведения диагностики разрабатывается преподавателями ИРО и ПК в региональной автоматизированной системе «Ситуационный центр» в разделе для формирования индивидуального образовательного маршрута педагогов и руководителей.

К разработке инструментария могут привлекаться:

- региональные методисты;

- методисты муниципальных методических служб.

4.2. Разглашение информации о содержании диагностического инструментария лицами, участвующими в его разработке и экспертизе, не допускается.

4.3. Разработка 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.

4.4. При разработке инструментария для проведения диагностики рекомендуется учитывать содержание типичных затруднений учащихся образовательных организаций Республики Саха (Якутия), выявляемых в ходе внешних оценочных процедур (ЕГЭ, ОГЭ, всероссийские проверочные работы, региональные мониторинги образовательных достижений).

4.5. Инструментарий для проведения диагностики предметных и методических компетенций представляет собой комплексную диагностическую работу, содержащую следующие типы заданий: задания тестового типа (с выбором одного или нескольких

ответов; на установление соответствия; на установление последовательности; на формулирование краткого ответа); решение методических задач, предусматривающих развернутый ответ (на знание основ методики преподавания предмета; на оценку развернутых ответов учащихся). Задания могут носить составной характер (несколько вопросов и заданий, объединенных общей тематикой и логикой).

Возможно включение в работу заданий, направленных одновременно на проверку как предметных, так и методических компетенций.

4.6. Комплексная диагностическая работа должна включать в общей сложности не менее 16 заданий, рассчитанных на выполнение в течение от 1,5 до 3 астрономических часов. Не менее 25% заданий должны быть направлены на оценку методических компетенций. Конкретное количество заданий в работе, соотношение количества заданий разных типов, доля заданий на оценку предметных и методических компетенций определяется в каждом случае отдельно, с учетом особенностей учебного предмета и решаемых в рамках диагностики задач.

4.7. Пакет материалов для проведения диагностики по каждому учебному предмету 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); критерии оценки выполнения заданий.

4.8. Экспертиза инструментария для проведения диагностики организуется руководством ИРО и ПК. К проведению экспертизы могут привлекаться:

- преподаватели ИРО и ПК;
- учителя, являющиеся членами экспертных комиссий ГИА.

4.9. При необходимости лицами, осуществлявшими разработку инструментария, осуществляется его доработка/корректировка с учетом замечаний, полученных в ходе экспертизы. Доработка инструментария должна быть осуществлена в течение 10 дней со дня получения результатов экспертизы.

4.10. Инструментарий для проведения диагностики подлежит ежегодному обновлению (полностью или частично) с учетом результатов процедур внешней оценки образовательных достижений обучающихся Республики Саха (Якутия).

4.11. Для проведения диагностики профессиональных дефицитов могут быть использованы инструментарий платформ и приложений других организаций по согласованию.

5. Порядок проведения диагностики

5.1. Диагностика профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров осуществляется не менее 2 раз в год ежегодно.

5.2. Организация проведения диагностики осуществляется:

- специалистами ЦНППМ ИРО и ПК;
- преподавателями ИРО и ПК;
- координаторами муниципальных методических служб.

5.3. О месте и времени проведения диагностики ее участники оповещаются заранее (не позднее чем за 3 дня).

5.4. Диагностика может проводиться в электронном виде (на компьютере) либо путем заполнения бумажного бланка ответов.

5.5. При проведении диагностики в аудитории, где она проводится, должны быть созданы условия, исключающие использование слушателями мобильных устройств, дополнительных источников информации, возможность переговоров с другими участниками диагностики. Участники диагностики должны располагаться по одному за рабочим столом.

5.6. Перед началом диагностики организатор в аудитории проводит краткий инструктаж, разъясняя цели, порядок и условия ее проведения. При необходимости организатор

отвечает на вопросы участников диагностики, не касаясь сути ответов на включенные в комплексную диагностическую работу задания.

5.7. Закончив выполнение заданий, участники сдают выполненную работу вместе с текстом заданий либо сохраняют ответы на компьютере.

6. Анализ результатов диагностики

6.1. Обработка и анализ диагностики проводятся в максимально короткий срок после ее проведения.

6.2. Результаты анализа отражаются в краткой аналитической справке. Справка должна включать информацию:

- о дате проведения диагностики;
- о контингенте участников диагностики;
- об общем уровне сформированности профессиональных компетенций у участников диагностики в целом и у отдельных их групп (выводы строятся на количественном и качественном анализе результатов выполнения отдельных заданий и групп заданий).

Аналитическая справка может включать также иные данные и предложения по совершенствованию сопровождения непрерывного профессионального развития педагогов.

7. Использование результатов диагностики

7.1. Результаты диагностики профессиональной диагностики являются предметом регулярного рассмотрения и обсуждения преподавателей ИРО и ПК. При необходимости к их обсуждению привлекаются специалисты управления образования, региональные методисты, наиболее квалифицированные учителя, в том числе руководители муниципальных методических объединений, учителя-наставники, иные педагогические и руководящие работники.

7.2. Анализ результатов диагностики, после соответствующего обсуждения, является основанием для принятия решений:

- о разработке и реализации дополнительных профессиональных программ, отдельных учебных модулей, направленных на преодоление массовых профессиональных дефицитов учителей, выявленных в ходе диагностики;
- о корректировке содержания реализуемых дополнительных профессиональных программ, а также о формировании учебных групп слушателей с учетом выявленных профессиональных дефицитов;
- о разработке индивидуальных образовательных маршрутов для отдельных педагогических работников;
- о планировании методических мероприятий, направленных на развитие профессиональных компетенций педагогических работников Республики Саха (Якутия) с учетом выявленных в ходе диагностики профессиональных дефицитов;
- о подготовке ежегодных методических рекомендаций для органов местного самоуправления, муниципальных методических служб по организации методической работы с педагогическими работниками;
- о подготовке методических материалов для педагогических работников, направленных на преодоление выявленных профессиональных дефицитов;
- о проведении дополнительного изучения отдельных составляющих профессиональных компетенций педагогических работников.

**Положение
об индивидуальном образовательном маршруте
педагогических Республики Саха (Якутия)**

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об индивидуальном образовательном маршруте (далее - ИОМ) педагогических Республики Саха (Якутия) в Центре непрерывного повышения профессионального мастерства АОУ РС (Я) ДПО «Институт развития образования и повышения квалификации имени С.Н.Донского-И» (далее – ЦНППМ ИРОиПК), (далее - Положение) определяет основные цели, процедуру разработки и реализации индивидуальных образовательных маршрутов (далее - ИОМ) педагогическими работниками образовательных организаций (далее – ОО) Республики Саха (Якутия).

1.2. Настоящее положение разработано с целью обеспечения единства подходов к внедрению механизмов непрерывного профессионального развития педагогических работников на региональном, муниципальном, институциональном и субъектном уровнях с учетом требований системы научно-методического сопровождения. При разработке Положения учтены положения следующих законодательных, нормативных правовых актов и методических рекомендаций:

- Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;
- приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»;
- распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 г. № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
(в редакции распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-303 от 15 декабря 2022 г.);
- распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 27 августа 2021 г. № Р-201 «Об утверждении методических рекомендаций 3 по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана»;
- письма Министерства просвещения Российской Федерации от 8 ноября 2021 г. № АЗ-872/08 «О направлении методических рекомендаций по реализации мероприятий по

формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
- письма Минпросвещения России от 10 декабря 2021 г. № АЗ-1061/08 «О формировании методического актива»;
- Указа Главы Республики Саха (Якутия) от 30.12.2023 № 177 «О развитии единой системы образования Республики Саха (Якутия) до 2030 года»;
- приказа Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия) от 22 мая 2023 года № 01-03/1116 «Об утверждении Положения о Региональной системе научно-методического сопровождения и Комплекса мер по созданию и функционированию Региональной системы научно-методического сопровождения».

2. Цели и задачи реализации ИОМ

2.1. Основной целью реализации ИОМ является создание условий для непрерывного роста профессионального мастерства педагогических работников и повышения уровня овладения ключевыми профессиональными компетенциями и актуальными образовательными технологиями.

2.2. Основные задачи реализации ИОМ:

- устранение выявленных профессиональных дефицитов;
- выявление запросов педагогических работников на оказание методической помощи и преодоление профессиональных затруднений;
- формирование представлений у педагогических работников о своем профессионально-личностном развитии;
- создание условий для сопровождения непрерывного профессионального развития педагогических работников.

3. Порядок разработки и реализации индивидуального образовательного маршрута

3.1 Разработка и реализация ИОМ осуществляется региональным методистом и представителями образовательной организации (заместителем руководителя, руководителем методического объединения учителей-предметников), в которой педагогический работник с выявленными профессиональными дефицитами осуществляет свою деятельность. В разработке ИОМ участвует и сам педагог.

3.2. Закрепление региональных методистов за педагогическими работниками при реализации ИОМ осуществляется распорядительным актом руководителя ЦНППМ.

3.3. Вопросы организации взаимодействия региональных методистов с руководителями образовательных организаций и их заместителями, руководителями предметных методических объединений и педагогическими работниками, проходящими ИОМ, отражены в Инструкции для регионального методиста по составлению индивидуального образовательного маршрута педагога (приложение 1 к Положению).

3.4. Разработанный ИОМ согласовывается с руководителем ЦНППМ и утверждается руководителем образовательной организации, в которой педагог осуществляет свою профессиональную деятельность,

3.4 В ИОМ фиксируется примерный перечень всех учебных (модульных) программ и мероприятий.

3.5 Координацию сопровождения ИОМ осуществляет ЦНППМ ИРО и ПК.

3.6. ИОМ может быть изменен или дополнен в ходе его реализации.

3.7 В ИОМ могут быть включены самостоятельное обучение путем дистанционного обучения, прохождение образовательной стажировки.

5. Деятельность субъектов по реализации ИОМ

5.1. Педагогические работники:

- 5.1.1. проходят диагностику профессиональных дефицитов;
- 5.1.2. участвуют в мероприятиях, программах повышения квалификации, обозначенных в ИОМ;
- 5.1.3. несут ответственность за выполнение индивидуального образовательного маршрута;
- 5.1.4. отчитываются о результатах, посещенных или проведенных им мероприятий региональному методисту, заместителю руководителя образовательной организации, руководителю методического объединения;
- 5.1.5. при возникновении затруднений в процессе реализации ИОМ обращаются за методической помощью к региональному методисту, заместителю руководителя образовательной организации, руководителю методического объединения;
- 5.1.6. на завершающем этапе реализации ИОМ участвуют в итоговой диагностике профессиональных дефицитов;
- 5.1.7. осуществляют самоанализ своей деятельности, презентуют результаты реализации ИОМ и проводят заключительное публичное мероприятие.

5.2. Заместитель руководителя ОО:

- 5.2.1 держит связь с руководителем методического объединения учителей-предметников, региональным методистом;
- 5.2.2 совместно с педагогом, руководителем методического объединения учителей-предметников, региональным методистом подбирают соответствующие программы повышения квалификации, перечень мероприятий, входящих в ИОМ;
- 5.2.3 организует мониторинг реализации мероприятий ИОМ педагога;
- 5.2.4. готовит проект распорядительного акта образовательной организации о направлении педагога на курсы повышения квалификации;
- 5.2.5. анализирует нагрузку педагога и объем запланированных в ИОМ мероприятий;
- 5.2.5. вносит предложения по корректировке ИОМ;
- 5.2.6. оказывает помощь педагогу в подготовке и проведении заключительного публичного мероприятия;
- 5.2.7 создает условия для успешной реализации ИОМ;
- 5.2.8. представляет результаты мониторинга реализации мероприятий ИОМ по итогам посещенных уроков и внеклассных занятий педагога, анализа результатов проверочных работ обучающихся на разных этапах прохождения ИОМ;
- 5.2.9. представляет свои наблюдения о позитивных/негативных изменениях в профессиональной деятельности педагога и эффективности реализации ИОМ.

5.3. Руководитель методического объединения

- 5.3.1. держит связь с заместителем руководителя ОО, региональным методистом, преподавателями ИРО и ПК;
- 5.2.2 совместно с педагогом, заместителем руководителя ОО, региональным методистом подбирают соответствующие программы повышения квалификации, перечень мероприятий, входящих в ИОМ;
- 5.2.3. вносит предложения по корректировке ИОМ;
- 5.2.4. оказывает помощь педагогу в подготовке и проведении заключительного публичного мероприятия;
- 5.2.5. обеспечивает организационное и методическое сопровождение продвижения педагога по ИОМ;
- 5.2.6. оказывает помощь при подготовке к итоговой диагностике;
- 5.2.7. планирует мероприятия, проводимые на уровне образовательной организации, для включения в ИОМ педагога;
- 5.2.8. обсуждает с педагогом вопросы организации и проведения отчетных мероприятий.

5.4. Региональный методист

- 5.4.1. регистрируется в цифровой системе «Кабинет методиста»;
- 5.4.2. знакомится с результатами диагностики профессиональных дефицитов педагога;
- 5.4.3. на основе анализа результатов диагностики выявляет профессиональные дефициты и затруднения, потребности и запросы педагога;
- 5.4.4. регистрирует педагогов, у которых выявлены профессиональные дефициты, в цифровой системе «Кабинет методиста»;
- 5.4.5. разрабатывает ИОМ педагога на основе результатов проведенных диагностических процедур и включает в него комплекс мероприятий, индивидуально решающих задачи повышения профессионального мастерства педагогического работника;
- 5.4.6. держит связь с педагогом, заместителем руководителя его образовательной организации и руководителем методического объединения учителей-предметников;
- 5.4.7. совместно подбирают соответствующие программы повышения квалификации, а также определяют перечень мероприятий, в которых педагог может участвовать;
- 5.4.8. осуществляет общую координацию продвижения педагогического работника по ИОМ;
- 5.4.9. фиксирует промежуточные результаты прохождения ИОМ;
- 5.4.10. организует консультирование педагога, в том числе в онлайн-формате;
- 5.4.11. осуществляет корректировку ИОМ;
- 5.4.12. обобщает информацию о промежуточных результатах прохождения ИОМ;
- 5.4.13. анализирует сравнительные результаты входной и итоговой диагностики профессиональных дефицитов педагога;
- 5.4.14. представляет выводы об оптимальности выбора персональной траектории профессионального развития педагога, успешном завершении прохождения ИОМ или его пролонгации.
- 5.4.15. сдает итоги прохождения ИОМ ЦНППМ.

5.5. ЦНППМ ИРО и ПК:

- 5.3.1. проводит анализ учебных (модульных) программ, разработанных и реализуемых на базе ИРО и ПК, а также стажировочными площадками для их дальнейшего использования при реализации ИОМ;
- 5.3.2. на основе анализа учебных (модульных) программ разрабатывает и реализует образовательные программы повышения квалификации по различным направлениям деятельности;
- 5.3.3. проводит консультации с региональными методистами, руководителями методических объединений, заместителями руководителя ОО по вопросам реализации ИОМ;
- 5.3.4. оказывает помощь педагогическому работнику в конструировании индивидуального образовательного маршрута;
- 5.3.5. утверждает содержание ИОМ, согласованный с руководителем ОО;
- 5.3.6. определяет список региональных методистов;
- 5.3.7. по результатам реализации ИОМ выдает педагогу сертификат о прохождении ИОМ.

**Инструкция
по составлению индивидуального образовательного маршрута
педагогического работника Республики Саха (Якутия)**

Составной частью деятельности каждого педагога, стремящегося к профессиональному росту, становится непрерывное обучение, обеспечить которое призвана национальная система профессионального роста педагогических работников. В рамках вовлечения педагогов в указанную систему используется такой эффективный инструмент, как индивидуальный образовательный маршрут педагогического работника (далее – ИОМ).

В соответствии с методическими рекомендациями по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (далее – ЕФС) (письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 8 ноября 2021 г. № АЗ-872/08 «О направлении методических рекомендаций») ИОМ составляются с учетом федеральных, региональных, сетевых, дистанционных и иных мероприятий, которые наилучшим образом решают задачу непрерывного научно-методического сопровождения учителя.

Разработка ИОМ осуществляется на основе результатов диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников Республики Саха (Якутия). ИОМ включают в себя комплекс мероприятий, адресно решающих задачи повышения квалификации и профессионального мастерства педагогических работников.

Настоящая инструкция по составлению индивидуального образовательного маршрута педагогического работника (далее – Инструкция) определяет цель, структуру, регламент подготовки и реализации ИОМ.

I. Основные понятия

В настоящей Инструкции применяются следующие основные понятия:

- дефицит профессиональных компетенций – отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических работников и управленческих кадров, различные затруднения в реализации трудовых функций;
- диагностика профессиональных дефицитов – комплекс оценочных процедур (в том числе в электронном виде), обеспечивающих возможность установления уровня владения педагогическими работниками и управленческими кадрами профессиональными компетенциями;
- дополнительная профессиональная программа – программа повышения квалификации или программа профессиональной переподготовки (далее – ДПП);
- индивидуальный образовательный маршрут – комплекс мероприятий, включающий описание содержания, форм организации, технологий, темпа и общего времени освоения педагогическими работниками и управленческими кадрами необходимых знаний, умений, практических навыков и опыта, основанный на персонифицированном подходе к организации дополнительного профессионального образования, в том числе учитывающем актуальные дефициты профессиональных компетенций педагогических работников и управленческих кадров, их личностные ресурсы, педагогический и управленческий контекст образовательной организации, в которой они работают, а также

возможности и ресурсы системы дополнительного профессионального образования федерального и регионального уровней;

- национальная система профессионального роста педагогических работников – система государственных и общественных институтов, обеспечивающих непрерывное профессиональное (педагогическое) образование и профессиональное развитие педагогических работников с учетом анализа дефицитов их профессиональных компетенций;

- педагогический работник (педагог) – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности (за исключением педагогических работников образовательных организаций высшего профессионального образования);

- профессиональные компетенции – способность и готовность успешно действовать на основе практического опыта, знаний, умений и навыков при решении профессиональных задач; профессиональное мастерство педагогического работника – комплекс профессиональных компетенций педагогического работника, подтвержденный достижением высокого уровня результатов профессиональной педагогической деятельности;

- региональный методист – педагогический работник – штатный сотрудник ЦНППМ (в том числе работающий по совместительству) или привлекаемый к работе в ЦНППМ по договору гражданско-правового характера и в иных формах сотрудничества, – осуществляющий сопровождение непрерывного профессионального развития педагогических работников, в том числе – оказывающий адресную методическую поддержку в разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников; обобщающий и распространяющий информацию о передовых технологиях обучения и воспитания, отечественном и мировом опыте в сфере образования;

- региональная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (далее – РС НМС) – региональный сегмент ЕФС; совокупность взаимосвязанных и интегрированных между собой, но при этом относительно самостоятельных субъектов научно-методической деятельности регионального уровня, обеспечивающих сопровождение педагогических работников и управленческих кадров в непрерывном развитии профессионального мастерства, в том числе в рамках повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки с учетом выявления профессиональных дефицитов, построения на их основе индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров, а также использования стажировочных площадок и внедрения механизмов наставничества;

- стажировка педагогических работников – форма освоения ДПП, предполагающая обучение педагогических работников и управленческих кадров в процессе трудовой деятельности.

II Формирование и реализация ИОМ педагогического работника

ИОМ разрабатывается в целях создания необходимых условий для непрерывного роста профессионального мастерства педагогических работников, устранения выявленных профессиональных дефицитов, повышения уровня овладения профессиональными компетенциями и современными образовательными технологиями. Разработка и курирование ИОМ, обеспечение сопровождения педагогического работника при прохождении ИОМ осуществляется региональным методистом и представителями образовательной организации (заместителем руководителя, руководителем методического объединения учителей-предметников), в которой педагогический работник с выявленными профессиональными дефицитами осуществляет свою деятельность. Кроме того, в разработке ИОМ участвует и сам педагог.

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

Работа по формированию и реализации ИОМ включает в себя четыре этапа:

1. Анализ результатов диагностики. На этапе региональный методист знакомится с результатами (приложение 1 к Инструкции – результаты диагностики) предметной диагностики учителя. На основе анализа результатов диагностики региональный методист выявляет профессиональные дефициты и затруднения, потребности и запросы педагога.
2. Этап разработки ИОМ. Региональный методист разрабатывает ИОМ (приложение 2 к Инструкции – Карта ИОМ) педагога на основе результатов проведенных диагностических процедур и включает в него комплекс мероприятий, индивидуально решающих задачи повышения профессионального мастерства педагогического работника. Региональный методист выходит на связь с учителем, заместителем руководителя его образовательной организации и руководителем методического объединения учителей-предметников.

Совместно подбирают соответствующие программы повышения квалификации, а также определяют перечень мероприятий, в которых педагог может участвовать (например, работа с методическими материалами, анализ Интернет-ресурсов, изучение опыта работы педагогов-мастеров, стажировка педагогического работника, посещение уроков, мастер-классов, участие в профессиональных конкурсах, психологических тренингах, творческих группах, конференциях, вебинарах, семинарах и др.).

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

3. Этап реализации ИОМ. На этом этапе педагогический работник участвует в мероприятиях в соответствии с ИОМ, отчитывается о результатах посещенных или проведенных им мероприятий в целях определения уровня полученных знаний, умений, практических навыков и опыта, в том числе публичных выступлений, выбирает соответствующие формы проведения промежуточных отчетных мероприятий (например, выступление на заседании методического объединения учителей-предметников по теме пройденных курсов повышения квалификации, открытый урок, подготовленный с учетом материалов просмотренного вебинара, мастер-класс, презентация на заседании педагогического совета, публикация материалов и др.).

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

Региональный методист осуществляет общую координацию продвижения педагогического работника по ИОМ, фиксирует промежуточные результаты прохождения ИОМ, организует консультирование педагога, в том числе в онлайн-формате, осуществляет корректировку ИОМ.

Заместитель руководителя образовательной организации организует мониторинг реализации мероприятий ИОМ педагога, готовит проект распорядительного акта образовательной организации о направлении педагога на курсы повышения квалификации, анализирует нагрузку педагога и объем запланированных в ИОМ мероприятий, вносит предложения по корректировке ИОМ, оказывает помощь педагогу в подготовке и проведении заключительного публичного мероприятия.

Руководитель методического объединения учителей-предметников обеспечивает организационное и методическое сопровождение продвижения педагога по ИОМ; оказывает помощь при подготовке итоговой диагностики; планирует мероприятия, проводимые на уровне образовательной организации, для включения в ИОМ педагога; вносит предложения по корректировке сроков прохождения ИОМ; обсуждает с педагогом вопросы организации и проведения отчетных мероприятий.

4. Заключительный этап. На завершающем этапе проводится итоговая диагностика профессиональных дефицитов учителя на платформе, где проводилась входная диагностика. Учитель осуществляет самоанализ своей деятельности, презентует результаты реализации ИОМ и проводит заключительное публичное мероприятие, демонстрирующее повышение уровня профессиональных компетенций. При подведении итогов на заключительном публичном мероприятии: заместитель руководителя образовательной организации представляет результаты мониторинга реализации мероприятий ИОМ, по итогам посещенных уроков и внеклассных занятий педагога, анализа результатов проверочных работ обучающихся на разных этапах прохождения ИОМ представляет свои наблюдения о позитивных / негативных изменениях в профессиональной деятельности педагога и эффективности реализации ИОМ.

Региональный методист обобщает информацию о промежуточных результатах прохождения ИОМ, анализирует сравнительные результаты входной и итоговой диагностик профессиональных дефицитов педагога и представляет выводы об оптимальности выбора персональной траектории профессионального развития педагога, успешном завершении прохождения ИОМ или его пролонгации. Сдает итоги прохождения ИОМ (приложение 3 к Инструкции – Итоги прохождения ИОМ).

III Структура ИОМ

В Карте ИОМ (приложение 2 к Инструкции) педагога представлена структура ИОМ, включающая в себя следующие разделы: информационная справка о педагоге; результаты входной диагностики профессиональных дефицитов; перечень мероприятий, обеспечивающих повышение уровня профессиональных компетенций, предусматривающий представление промежуточных результатов выполнения отдельных мероприятий ИОМ; заключительное публичное мероприятие; сведения о корректировке ИОМ; мониторинг реализации мероприятий ИОМ; результаты итоговой диагностики профессиональных дефицитов; выводы

Информационная справка о педагоге содержит сведения об образовании, повышении квалификации, стаже работы, уровне квалификации, званиях, наградах и др. Результаты входной и итоговой диагностик профессиональных дефицитов представляют сведения о выявленных затруднениях и уровне сформированности у педагогического работника предметных компетенций. В перечень мероприятий, обеспечивающих повышение уровня профессиональных компетенций педагогического работника, включаются образовательные события, способствующие овладению теми или иными компетенциями, уровень сформированности которых по результатам диагностики оказался низким. Для всех планируемых мероприятий в Карте ИОМ указывается уровень проведения (федеральный, региональный, муниципальный, уровень образовательной организации) и организатор мероприятия, предусматриваются сроки проведения.

В рамках мониторинга реализации мероприятий ИОМ делается отметка о выполнении или указываются причины невыполнения запланированного мероприятия, а также фиксируется результат посещенного или проведенного педагогом в рамках реализации ИОМ мероприятия и форма его представления при промежуточном отчете педагога. При необходимости в Карту ИОМ вносятся соответствующие изменения / дополнения (Приложение 2 к Инструкции).

В Карте ИОМ фиксируется информация о заключительном публичном мероприятии (форма, название, уровень и сроки проведения, отметка о выполнении), на котором педагог презентует результаты реализации ИОМ, демонстрирующие повышение

уровня профессиональных компетенций. В Карте ИОМ делаются отметки о начале и завершении работы по реализации ИОМ. Представленная в Карте ИОМ информация, а также планируемые мероприятия подписываются региональным методистом и педагогическим работником.

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

Выводы формулируются и подписываются региональным методистом и руководителем образовательной организации. Педагогический работник знакомится с представленными выводами и делает отметку об ознакомлении. Реализованная Карта ИОМ хранится в портфолио педагогического работника.

Приложение 1 к Инструкции

Карта индивидуального образовательного маршрута педагога

1. Информационная справка о педагоге

Название ОО	
ФИО педагога	
занимаемая должность	
Образование	
Педагогический стаж	
Квалификационная категория	
Дата аттестации	
Курсы повышения квалификации (за последние 3 года)	
Звание, награды, поощрения	
Дополнительные сведения	
Год реализации ИОМ	

2. Результаты входной диагностики профессиональных дефицитов

№	Задания	Затруднения
1.	Задание №1	
2.	Задание №2	
3.	Задание №3	
4.	Задание	

3. Перечень мероприятий, обеспечивающих повышение уровня профессиональных компетенций

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

4. Заключительное публичное мероприятие

Мероприятие, демонстрирующее повышение уровня профессиональных компетенций	Уровень проведения	Сроки проведения

Начало работы по реализации ИОМ - « ____ » _____ 202_ г.
 Завершение работы по реализации ИОМ - « ____ » _____ 202_ г.
 Региональный методист _____ / _____ / _____
 Педагогический работник _____ / _____ / _____

Приложение 2 к Инструкции

1. Сведения о корректировке индивидуального образовательного маршрута

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

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

2. Мониторинг реализации мероприятий индивидуального образовательного маршрута

№	Мероприятия, обеспечивающие повышение уровня профессиональных компетенций	Формируемые компетенции	Уровень мероприятия	Организатор мероприятия	Сроки проведения	Отметка о выполнении	Причины невыполнения	Результат / форма представления результата

3. Заключительное публичное мероприятие

Мероприятие, демонстрирующее повышение уровня профессиональных компетенций	Уровень проведения	Сроки проведения

Начало работы по реализации ИОМ - « _____ » _____ 202_ г.
Завершение работы по реализации ИОМ - « _____ » _____ 202_ г.
Региональный методист _____ / _____ /
Педагогический работник _____ / _____ /

Приложение 3 к Инструкции

Итоги прохождения индивидуального образовательного маршрута

1. Результаты итоговой диагностики профессиональных компетенций

№	Задания	Компетенции	Уровень			
			Недостаточный	Достаточный	Оптимальный	Высокий
1.	Задание №1					
2.	Задание №2					
3.	Задание №3					
4.	Задание					

2. Выводы: _____

« _____ » _____ 202_ г.

Региональный методист _____ / _____ /

Руководитель образовательной организации _____ / _____ /

С выводами ознакомлен(а) _____ / _____ /