

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «СТАВРОПОЛЬСКИЙ КРАЕВОЙ
ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ, ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ
И ПЕРЕПОДГОТОВКИ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ»

ПРИКАЗ

« 31 » мая 2023 г.

№ 222-0/9

о/д

г. Ставрополь

Об утверждении порядков,
инструкции, карты ИОМ

В целях достижения показателей эффективности деятельности центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, утвержденных приказом министерства образования Ставропольского края от 03 февраля 2022 года № 154-пр

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить:

1.1. Порядок организации процесса выявления профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров Ставропольского края (Приложение 1).

1.2. Инструкцию для прохождения диагностики профессиональных дефицитов (Приложение 2).

1.3. Порядок организации разработки и сопровождения индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров Ставропольского края (Приложение 3).

1.4. Карту индивидуального образовательного маршрута педагога (Приложение 4).

2. Руководителю центра непрерывного повышения профессионального мастерства И.В. Цифановой осуществить необходимую организационную работу.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на первого проректора Е.В. Евмененко.

4. Настоящий приказ вступает в силу со дня его подписания.

Ректор



И.В. Соловьева

Порядок организации процесса выявления профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров

1. Основания проведения диагностики профессиональных дефицитов

Нормативными правовыми основаниями проведения диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций (далее – диагностика профессиональных дефицитов) являются:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

- распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему педагогического роста»;

- паспорт федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование»;

- распоряжение от 15 декабря 2022 № Р-303 «О внесении изменений в Концепцию создания федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденную распоряжением Министерства Просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174;

- письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 08 ноября 2021 года № АЗ-872/08 «О направлении методических рекомендаций»;

- приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», вступившего в силу с 01.09.2022 года.

2. Основные понятия

Индивидуальный образовательный маршрут педагогического работника (далее - ИОМ) - комплекс мероприятий, включающий описание содержания, форм организации, технологий, темпа и общего времени освоения педагогическим работником необходимых знаний, умений, практических навыков и опыта, основанный на персонифицированном подходе к организации дополнительного профессионального образования, в том числе

учитывающем актуальные дефициты профессиональных компетенций педагога, его личные ресурсы, педагогический контекст образовательной организации, в которой он работает, а также возможности и ресурсы системы ДПП (федерального и регионального уровня).

Профессиональные компетенции педагогического работника - совокупность предметных, методических, психолого-педагогических и коммуникативных компетенций, необходимых для выполнения трудовых функций в области обучения, воспитания и развития.

Тест - система стандартизированных заданий возрастающей трудности, позволяющая эффективно измерить и качественно оценить уровень подготовленности к профессиональной деятельности.

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.

3. Направления и формы диагностики профессиональных дефицитов

3.1. Направления диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников обусловлены нормативно закрепленным перечнем профессиональных компетенций предметных, методических, психолого-педагогических, коммуникативных компетенций, которые связаны с трудовыми функциями профессионального стандарта «Педагог».

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

3.3. Формой диагностики профессиональных дефицитов является диагностика профессиональных дефицитов на основании стандартизированных оценочных процедур.

3.4. Диагностика профессиональных дефицитов основывается на вариативном, уровневом и комплексном подходах: вариативный подход проявляется в применении имеющих разные основания форм диагностики профессиональных компетенций; уровневый подход предполагает выявление разных уровней (минимальный, средний, высокий) профессиональных дефицитов; комплексный подход проявляется в одновременном применении разных форм диагностики.

4. Диагностика профессиональных дефицитов на основании стандартизированных оценочных процедур

4.1. Диагностика 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).

4.2. Диагностика профессиональных дефицитов на основании стандартизированных оценочных процедур может осуществляться как отдельное диагностическое мероприятие 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.

4.3. Каждый блок диагностических заданий должен содержать тестовые задания различных видов (выбор одного ответа или нескольких, установление соответствия или последовательности, формулировка краткого/развернутого ответа).

4.4. Диагностика профессиональных дефицитов осуществляется на основе уровневого подхода и позволяет выявить несколько дефицитарных уровней: высокий, средний, низкий.

4.4.1. *Применительно к предметным компетенциям педагогических работников:*

- высокий уровень свидетельствует о слабой предметной подготовке учителя, которая позволяет выполнять задания преимущественно базового уровня сложности;

- средний уровень свидетельствуют о недостаточной предметной подготовке учителя, которая позволяет выполнять задания базового и частично продвинутого уровня сложности;

- низкий уровень свидетельствует о достаточной предметной подготовке учителя, которая обеспечивает выполнение заданий всех уровней сложности.

Высокий уровень дефицита методических, психолого-педагогических, коммуникативных компетенций означает неумение решать стандартные профессиональные задачи. Средний — неумение решать профессиональные задачи в новых условиях; минимальный — неумение решать профессиональные задачи в нестандартных ситуациях.

4.4.2. *Применительно к управленческим кадрам:* высокий уровень дефицита управленческих компетенций означает неумение решать стандартные управленческие задачи, средний — неумение решать управленческие задачи в новых условиях, минимальный — неумение решать управленческие задачи в нестандартных ситуациях. В таблице 1 представлены рекомендации к определению уровней профессиональных дефицитов и способам их восполнения (на примере предметных дефицитов).

Таблица 1

Результативность диагностики	Дефицитарный уровень	Рекомендации по способам восполнения предметных дефицитов
Менее 60% выполнения диагностических заданий	Высокий	Профессиональное развитие по технологии ИОМ
61-80% выполнения диагностических заданий	Средний	Профессиональное развитие по технологии ИОМ или повышение квалификации по предметным программам
81-100% выполнения диагностических заданий	Минимальный/отсутствие дефицита	Профессиональное развитие в области предметных компетенций на основе неформального и информального образования

4.5. Инструментарием диагностики профессиональных дефицитов на основании стандартизированных оценочных процедур являются тесты с заданиями закрытого и открытого типа. Тестирование является приоритетной процедурой диагностики, поскольку позволяет получить объективные данные о профессиональных дефицитах.

4.6. Особенности требований к тестовым заданиям закрытого типа

4.6.1. Типы заданий: задания с выбором одного правильного ответа, задания с множественным выбором, задания на установление соответствия, задания на установление последовательности (порядка).

Требования к содержанию заданий теста:

- краткая, ясная и однозначная формулировка заданий, которую разработчик и участник диагностики трактуют одинаково;
- исключение качественных характеристик (эффективно, оптимально, достаточно и т. п.) или пояснение их через количественные характеристики;
- недопустимость использования слов-подсказок в тексте заданий и вариантах ответов;
- ответ на отдельное задание не должен быть подсказкой к другим заданиям теста; - одинаковая привлекательность для выбора всего меню ответов;
- проектирование вариантов ответа по одному основанию (например, если один вариант ответа является конкретным, частным случаем, то и другие должны быть конкретными, а не общими случаями).

4.6.2. Уровни сложности заданий теста: первый уровень направлен на выявление знаний; второй уровень направлен на выявление умений применять знания в типичных ситуациях; третий уровень направлен на выявление умений применять знания в нестандартных ситуациях.

Для обеспечения вариативности теста рекомендуется:

- включать в тест не менее 4 параллельных вариантов;
- не использовать идентичные задания в параллельных вариантах;
- использовать не менее трех разных форм заданий в каждом варианте теста;
- следовать принципу фасетных заданий в параллельных вариантах.

5. Порядок диагностики профессиональных дефицитов

5.1. Участие в диагностике профессиональных дефицитов — добровольное.

5.2. Оператором выступает центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников СКИРО ПК и ПРО (далее – ЦНППМ).

5.3. Диагностика проводится на официальном сайте ЦНППМ.

Повторное прохождение диагностической работы ограничивается автоматически. Снятие ограничения согласовывается с оператором проведения диагностики.

5.4. Функции оператора:

- разработка диагностических материалов, включающих по каждому виду диагностик спецификацию, варианты диагностических заданий, критерии их оценивания, критерии определения уровней профессиональных дефицитов;

- создание платформы на сайте ЦНППМ (<https://stav-cnppm.ru/>), загрузка диагностических материалов, создание логинов и паролей для участников диагностики, разработка инструкции для прохождения диагностики профессиональных дефицитов;

- определение сроков, места проведения диагностики, условий хранения диагностических материалов, информирование участников;

- определение порядка проверки диагностических работ;

- определение периодичности проведения диагностики, обеспечение обновляемости и преемственности фонда оценочных материалов;

- выгрузка, обработка результатов проведения диагностики профессиональных дефицитов.

Результаты диагностики профессиональных дефицитов на основании стандартизированных оценочных процедур являются основанием для формирования дефицитарного профиля работника, на основании которого строится индивидуальный образовательный маршрут. Результаты размещаются в личном кабинете педагога.

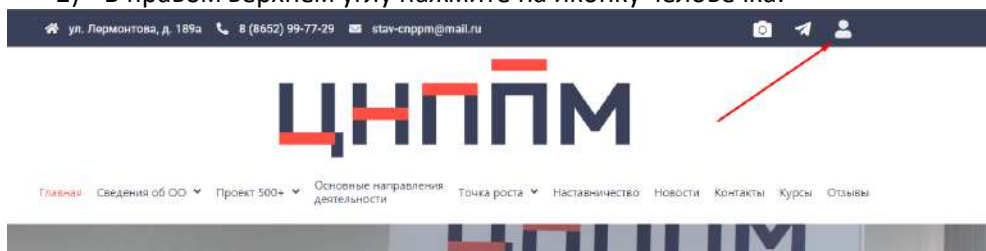
Приложение 2
к приказу СКИРО ПК и ПРО
от «31» мая 2023 г. № 222-о/д

Инструкция для прохождения диагностики профессиональных дефицитов

1) Перейдите по ссылке:

<https://stav-cnppm.ru/>

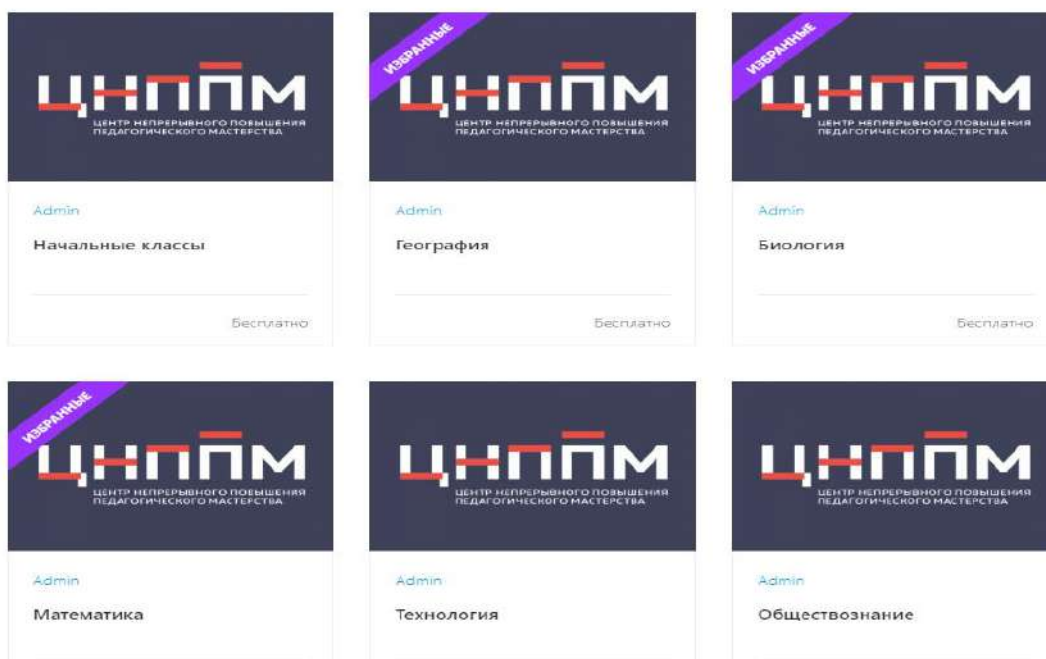
2) В правом верхнем углу нажмите на иконку человечка:



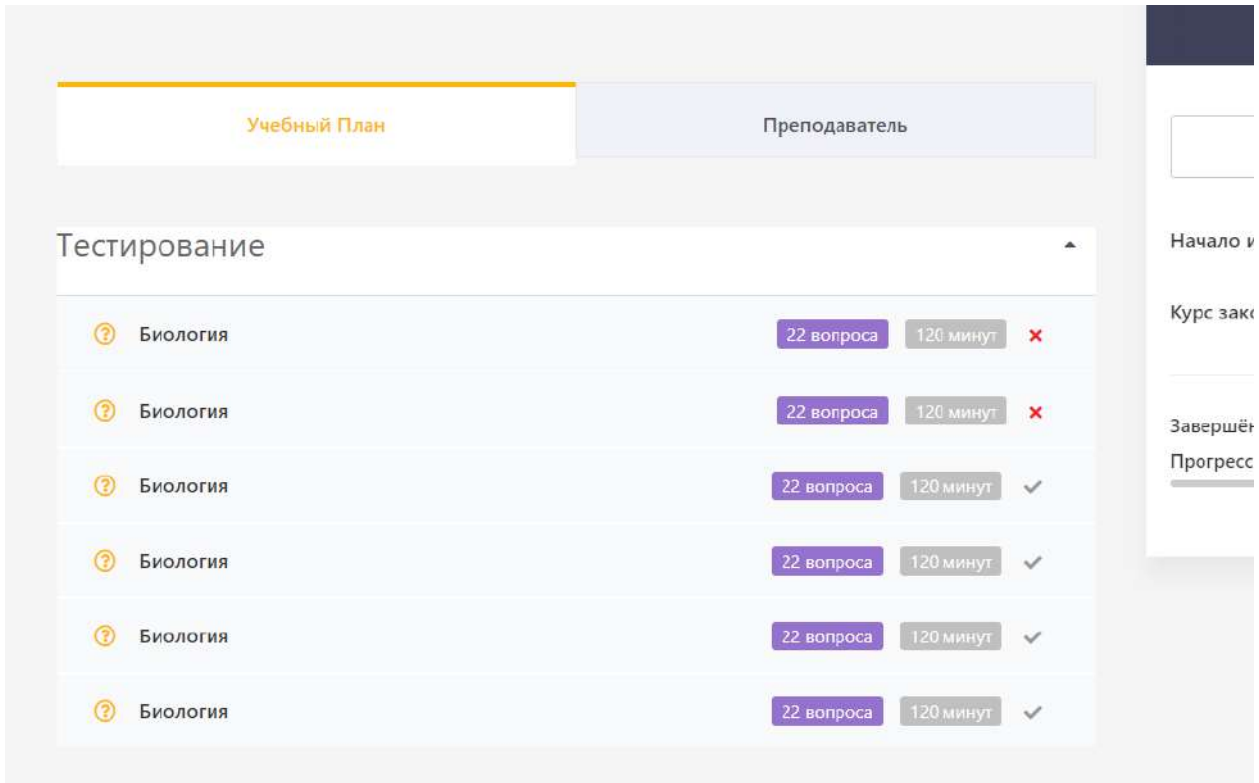
3) Введите логин и пароль, а затем кнопку «Авторизоваться»:

A screenshot of the login form titled 'Войти'. It contains three input fields: 'Имя пользователя или email *' with the placeholder 'Email или имя пользователя', 'Пароль *' with the placeholder 'Пароль', and a checkbox for 'Запомнить меня'. Below the fields is a yellow button labeled 'Авторизоваться'. A link 'Забыли пароль?' is located at the bottom left. Two red arrows point to the first and second input fields.

4) Далее нажмите на Курсы в верхней строке и выберите курс согласно вашей предметной области:



- 5) Следующий выбор варианта (из 6 возможных), проходить нужно **ТОЛЬКО ОДИН ВАРИАНТ**, а не все:



The screenshot shows a user interface for a course. At the top, there are two tabs: "Учебный План" (Syllabus) and "Преподаватель" (Instructor). Below this is a section titled "Тестирование" (Testing). It contains a list of six tests, all for the subject "Биология" (Biology). Each test entry includes the number of questions (22) and the duration (120 minutes). The status of each test is indicated by a checkmark or a red 'X' in a box. The first two tests have a red 'X', while the last four have a checkmark. On the right side, there is a vertical sidebar with a search bar and a progress indicator showing "Начало и" (Start and), "Курс зак" (Course com), "Завершён" (Completed), and "Прогресс" (Progress).

Предмет	Вопросов	Время	Статус
Биология	22 вопроса	120 минут	✗
Биология	22 вопроса	120 минут	✗
Биология	22 вопроса	120 минут	✓
Биология	22 вопроса	120 минут	✓
Биология	22 вопроса	120 минут	✓
Биология	22 вопроса	120 минут	✓

- 6) После входа в выбранный вариант необходимо нажать кнопку НАЧАТЬ:

Биология

🧩 Вопросы: 22

🕒 Продолжительность: 02:00:00

📊 Проходной балл: 60%



7) Структура теста (одиночный ответ):

Вопрос 1 из 22 01:59:32 ЗАКОНЧИТЬ ТЕСТ

Разделы биологии	Объекты изучения
Биохимия	Химический состав и пути взаимопревращения веществ
?	Закономерности изменчивости организмов

выбор одного из вариантов ответа

1) Генетика

2) Фенология

3) Селекция

4) Систематика

Правильно 1/1 point

переход на следующий вопрос

1 2 ... 22

8) Множественный ответ:

Биология

Вопрос 4 из 22 01:56:06 ЗАКОНЧИТЬ ТЕСТ

4. Вопрос 04 Правильно

Выберите три верных ответа из шести и запишите в таблицу цифры, под которыми они указаны.
Грибы, как и животные,

1) питаются готовыми органическими веществами

2) имеют вегетативное тело, состоящее из мицелия

3) ведут активный образ жизни

4) имеют неограниченный рост

5) запасают углеводы в виде гликогена

6) образуют мочевины в процессе обмена веществ

Проверить Ответ

1 3 4 5 ... 22

9) Окончание текст, нажимаем кнопку закончить тест:

Вопрос 22 к 22	01:54:20	ЗАКОНЧИТЬ ТЕСТ
Овсяная каша		
Какао		
Пастила		

А) да/нет/да/нет/да

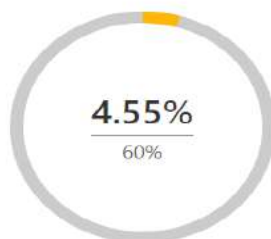
Б) нет/да/нет/да/нет

В) да/нет/нет/да/да

Г) Да/да/нет/нет/да

последний вопрос

10) Результат тестирования:
Биология



Неудачно ✕

Затрачено времени	00:07:41
Баллы	1 / 22
Вопросы	22
Правильно	1
Неправильно	0
Пропущено	21

Порядок организации разработки и сопровождения индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров Ставропольского края

Раздел 1. Ключевые понятия

Дефицит профессиональных компетенций – отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических работников и управленческих кадров, различные затруднения в реализации трудовых функций. Диагностика профессиональных компетенций – 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 – программа ДПП).

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

Единая федеральная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров – совокупность взаимосвязанных и интегрированных между собой, но при этом относительно самостоятельных субъектов научно-методической деятельности федерального, регионального и муниципального уровней, обеспечивающих сопровождение педагогических работников и управленческих кадров в повышении квалификации, переподготовке, в том числе с учетом выявления профессиональных дефицитов и построения на их основе индивидуальных образовательных маршрутов, а также использования стажировочных площадок, сетевых форм взаимодействия и внедрения механизмов наставничества.

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.

Куратор индивидуальных образовательных маршрутов (куратор) – штатный или внештатный сотрудник Центра, оказывающий адресную методическую поддержку педагогическим работникам и управленческим кадрам в разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов; владеющий знаниями о современных педагогических и управленческих 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 и управленческих кадров по направлениям деятельности Центра.

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

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.

Профессиональное мастерство педагогического работника – комплекс профессиональных компетенций педагогического работника, подтвержденный достижением высокого уровня результатов профессиональной педагогической деятельности.

Профессиональные компетенции педагогических работников и управленческих кадров – совокупность профессиональных знаний, умений, навыков и профессиональной позиции, необходимых для успешной профессиональной (педагогической и управленческой) деятельности.

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

Тьютор Центра – штатный или внештатный сотрудник Центра, обеспечивающий персональное сопровождение педагогических работников и управленческих кадров в процессе повышения их квалификации и

педагогического мастерства (освоения содержания программ ДПП) при реализации индивидуальных образовательных маршрутов с учетом выявленных дефицитов профессиональных компетенций педагогических работников и управленческих кадров, обеспечивающий содержательное адресное сопровождение образовательного процесса, работающий по направлениям педагогической деятельности во взаимосвязи с кураторами индивидуальных образовательных маршрутов и авторами осваиваемых программ ДПП.

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

Федеральный реестр дополнительных профессиональных программ педагогического образования (федеральный реестр) – инструмент единого федерального портала дополнительного профессионального педагогического образования, созданный в целях повышения качества дополнительного профессионального образования педагогических работников и управленческих кадров посредством определения требований к программам ДПП, обеспечения широкого доступа к качественным программам ДПП, отвечающим современным задачам системы образования, в том числе повышению результатов участия российских обучающихся в международных исследованиях, и диссеминации эффективного опыта субъектов Российской Федерации в этой области

Раздел 2. Организация разработки и сопровождения индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров

Одной из технологий профессионального развития профессиональной компетентности педагога служит индивидуальный образовательный маршрут, который:

- создает условия для реализации педагогом непрерывного самообразования;
- позволяет самостоятельно конструировать образовательный маршрут с учетом своих компетентностей, своих профессиональных потребностей и выбирать приемлемые для себя сроки и формы его реализации.

Что такое «индивидуальный образовательный маршрут педагога»?

«Индивидуальный образовательный маршрут педагогического работника – комплекс мероприятий, включающий описание содержания, форм организации, технологий, темпа и общего времени освоения педагогическим работником необходимых знаний, умений, практических навыков и опыта, основанный на персонифицированном подходе к организации дополнительного профессионального образования, в том числе учитывающем актуальные дефициты профессиональных компетенций педагога, его личные ресурсы, педагогический контекст образовательной организации, в которой он работает, а также возможности и ресурсы системы ДПП (федерального и регионального уровня)»¹.

Индивидуализация в образовании как принцип, а не индивидуальный подход, признает существование человеческих различий и вместе с этим признает необходимость предоставлять право ставить собственные, личностно значимые цели, достигать разных результатов. Принцип персонализации в образовании предполагает предоставление свободы выбора образовательного пути. Ориентация на реализацию обозначенных принципов в практике предполагает создание потенциальных возможностей построения индивидуального образовательного пути в соответствии с индивидуальными предпочтениями и личностным выбором, реализацию права на свободу следовать своим смыслам, предпочтениям и интересам. Регламентация «сверху» в таком случае становится малоэффективным способом и даже конфликтно-проблемным. Возникает потребность стимулирования педагога как субъекта, способного предъявить свой образовательный запрос. Ведь персонализация предполагает проявление субъектности и рефлексивности. Важно найти возможность опереться на самостоятельность и внутреннюю активность педагога, способствуя сознательности при построении индивидуальной образовательной траектории, осознанному выбору задач профессионального становления на текущий период, осмысленному подходу к определению способов движения по профессионально-образовательному пути.

Базовой категорией для нашего исследования является «сопровождение», которое мы определили, как деятельность, направленную на разрешение противоречия между наличием проблемы в профессиональной деятельности педагога и неосознанностью оснований данной проблемы, а также отсутствием способов, средств у педагога самостоятельно ее разрешить. Сопровождение профессиональной деятельности педагога строится на основании компетентностного подхода, так как данный подход позволяет обеспечить становление профессиональных компетенций педагога, решить проблемы его профессиональной деятельности. Отличительной особенностью процесса сопровождения является то, что он выстраивается всегда от сопровождаемого, от его потребностей, проблем его практики и предполагает в качестве средства использование построение индивидуальных

¹ МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров. – М., 2021

образовательных программ и ресурсных карт для их реализации. Стратегической целью сопровождения является обретение сопровождаемым профессиональных компетенций, новых смыслов деятельности, позволяющих педагогу самостоятельно качественно осуществлять профессиональную деятельность.

Рис.1 Схема сопровождения педагогов



Научно-методическое сопровождение профессиональной деятельности педагога имеет циклический характер и подлежит алгоритмизации.

Нами разработан алгоритм реализации индивидуальной образовательной программы, включающий ряд этапов:

1) диагностический – проведение диагностических исследований по разработанным ЦНППМ контрольно-измерительным материалам следующих предметных направлений: физика, химия, биология, история, обществознание, русский язык, литература, математика, информатика, иностранный язык (английский), география, начальные классы, а также руководители ОО, муниципальные методические службы. Средством реализации данного предназначения является методическое наблюдение, рефлексивный анализ учебных занятий, анализ результатов диагностических работ. На данном этапе важно, с одной стороны, осуществлять проблематизацию профессиональной деятельности педагога, выводя его на осознание проблем его практики, с другой – формировать его мотивацию к совершенствованию собственных профессиональных компетенций и соответственно собственной профессиональной деятельности.;

2) проектировочный – составление индивидуальных образовательных маршрутов по результатам аналитических данных и выявленных профессиональных дефицитов участников диагностических исследований. Шаблон индивидуального образовательного маршрута утвержден приказом СКИРО ПК и ПРО. Индивидуальная образовательная программа содержит образовательные задачи, способы их реализации, процедуры проверки или самопроверки освоенного содержания. Оформление образовательных задач

педагогом происходит во взаимодействии с наставником/ региональным методистом/ сотрудником ЦНППМ на уровне образовательной организации;

3) ресурсообеспечивающий – первичный этап сопровождения, который включает определение ресурсов для каждого педагога с учетом выявленных профессиональных потребностей (социально-экономическое положение, в которой находится ОО, контингент обучающихся, материально-техническое оснащение школы и учебного кабинета, кадровый ресурс ОО и т.д.). Наставники институционального уровня, региональные методисты или методисты муниципального уровня осуществляют картирование, которое позволяет педагогу сделать выбор, самоопределиться относительно того, какие ресурсы и в каких форматах он будет использовать для решения своих образовательных задач. Отметим, что ресурсная карта включает информационные ресурсы (в том числе цифровые, ресурсы профессиональных сообществ), коммуникативные (форматы, где организована коммуникация по той или иной проблеме), деятельностные (форматы осуществления проб, освоения определенных действий), социально-общественные (форматы неформального образования), материально-технические, кадровые. На этом же этапе вносятся собственные ресурсы педагогов для того, чтобы при необходимости можно было организовать горизонтальное обучение;

4) организационные – сопровождение педагога на этапе обучения по программам ДПО, в том числе включенным в федеральный реестр (с учетом программа Академии Минпросвещения России). Педагогам предлагается перечень программ, рекомендуемых для прохождения;

5) ресурсообеспечивающий – вторичный этап сопровождения, который предполагает отработку полученных профессиональных компетенций в практической деятельности под руководством наставника, регионального методиста, сотрудника ЦНППМ. этап реализации индивидуальной образовательной программы направлен на создание образовательного пространства для педагога, организацию площадок разного типа, где осуществляется взаимодействие, профессиональная коммуникация педагога с коллегами, организуются пробы практических действий. Этот этап фиксирован по времени и реализуется на муниципальном и институциональном уровнях, так как ресурсов для реализации индивидуальных образовательных программ педагогов на уровне образовательной организации недостаточно. На данном этапе могут формироваться разные типы групп (проблемные, творческие, проектные и т.п.) в зависимости от того, в каком содержании образования и способах работы нуждаются педагоги. По формам это могут быть круглые столы по обсуждению проблем, стажировки, коуч-сессии, тренинги, фасилитационные сессии, индивидуальные и групповые консультации, мастер-классы, открытые уроки. Наставник/региональный методист при этом актуализирует образовательные задачи, предлагает варианты их решения, организует взаимодействия педагогов.

6) рефлексивно-аналитический – выходная диагностика, позволяющая оценить динамику профессионального развития педагога и внесение корректив в индивидуальный образовательный маршрут, при необходимости.

Предназначение данного этапа заключается в создании условий для рефлексии каждым участником содержания и способов его освоения, анализе результатов, понимании дальнейших действий по совершенствованию собственных профессиональных компетенций.

Уровни взаимодействия в процессе сопровождения педагога при составлении и реализации индивидуального образовательного маршрута.

Рис.2 Методическое сопровождение педагога при составлении и реализации ИОМ происходит на разных уровнях



Региональный уровень. ЦНППМ как региональный координатор курирует весь процесс организации работ по составлению и сопровождению ИОМ: от диагностического до рефлексивно-аналитического. ЦНППМ также проводит образовательные мероприятия для субъектов модели РС НМС (Ставропольский государственный педагогический институт, Невинномысский государственный гуманитарно-технический институт, Светлоградский педагогический колледж, Ставропольский краевой институт развития образования, повышения квалификации и переподготовки работников образования, представителей ММС региональное учебно-методическое объединение) по всему циклу реализации модели. В функционал ЦНППМ входит консультационная и информационная деятельность по следующим вопросам:

- методическое и тьюторское сопровождение представителей ММС и руководителей образовательных организаций в процессе составления их ИОМ;

- инструктаж по работе с платформой, присвоение логинов и паролей для сохранения личных данных педагогов при прохождении исследования. Информационная платформа <https://stav-cnppm.ru/> является системой управления обучением, обеспечивающей сбор статистических данных, а также используются панельный метод опроса, анкетирование с открытыми и закрытыми вопросами;

- методическая поддержка представителей ММС и руководителей образовательных организаций, наставников при работе с педагогическими работниками образовательной организации в муниципалитете;
- передача ИОМ представителям ММС с учетом сохранения личных данных участников диагностики;
- контроль качества составления ИОМ;
- мониторинг достижения показателя «Доля педагогических работников субъекта, для которых в Центрах были разработаны индивидуальные образовательные маршруты» на уровне региона и по муниципалитетам в отдельности.

Муниципальный уровень.

Представители ММС:

- обеспечивают реализацию модели РС НМС педагога в процессе составления и реализации ИОМ;
- проводят образовательные мероприятия для педагогов своего муниципалитета;
- осуществляют методическую поддержку руководителей образовательных организаций при работе с педагогическими работниками муниципалитета;
- координируют работу по передаче ИОМ педагогу и знакомство с ИОМом наставника;
- сбор и подача данных в ЦНППМ для регистрации педагогических работников на платформе;

Институциональный уровень.

Руководители образовательных организаций:

- организуют работу по составлению и сопровождению ИОМ на уровне своей образовательной организации;
- обеспечивают реализацию модели РС НМС педагога в процессе составления и реализации ИОМ;
- проводят образовательные мероприятия для педагогических работников своей организации по всему циклу реализации модели;
- координирует работу наставника в образовательной организации и обеспечивает взаимодействие (в т.ч. и сетевое) с педагогическими работниками в процессе составления и реализации ИОМ;
- осуществляют контроль качества реализации ИОМ.

Непрерывное профессиональное развитие педагога нами определено как процесс прогрессивного изменения его личностных качеств, «наращивания» профессиональных компетенций под влиянием внешних воздействий и собственной активности педагога. Подчеркнем, что собственная активность педагога связана с его субъектной позицией, что является основной характеристикой педагогической стратегии «сопровождение».

Обращаясь к феномену научно-методического сопровождения педагога, отметим, что его сущность проявляется, с одной стороны, в методическом оснащении педагога средствами, технологиями, методами, позволяющими ему достигать качественных результатов в профессиональной

деятельности, с другой – помогать осмысливать достигнутые результаты, критически относиться к ним и при необходимости корректировать собственную деятельность.

Исходя из представленных выше оснований нами разработана процессуальная модель научно-методического сопровождения педагога, включающая следующие компоненты:

1. Изучение потребностей и запросов педагогов, выявление их профессиональных дефицитов и затруднений, актуализация задач предстоящей деятельности.

2. Составление индивидуальных образовательных маршрутов педагогов на основе изучения их потребностей и запросов, диагностики профессиональных компетенций, выявления профессиональных дефицитов и затруднений, актуализации задач предстоящей деятельности.

3. Реализация индивидуальных образовательных маршрутов педагогов.

4. Рефлексия деятельности по реализации индивидуальных образовательных маршрутов педагогов, проектирования изменений их деятельности и коррекция индивидуальных образовательных маршрутов.

5. Изменение деятельности педагогов с учетом «приращения» их компетенций при реализации индивидуальных образовательных маршрутов.

Для компенсации дефицита формулируются образовательные задачи, решение которых через различный набор действий в определенные сроки приводит к результату, запланированному и обозначенному через форму предъявления. В ЦНППМ утвержден формат ИОМ педагогического работника (Приложение 4).

Методы выявления профессиональных дефицитов педагогов:

– экспортирование данных мониторингового исследования из базы данных системы управления обучением, анализ (дескриптивный, сравнительный, предсказательный) полученных данных. Формулируется и уточняется цель анализа – выявление дефицитов в решении конкретной производственной задачи. Выделяются критерии для проведения экспертной оценки. Критерии – характеристики/признаки объекта или процесса, которые подразделяются на минимальный, средний, высокий.

– автоматическое формирование отчетов, и введение справочно-аналитической работы.

Этапы составления индивидуального образовательного маршрута

1 этап. Мотивирующий (информационный). ЦНППМ проводит информирование специалистов муниципальных методических служб и региональных методистов о системе РС НМС, структуре утвержденного шаблона ИОМ, как способа профессионального развития педагогических работников. Определяет потребность создания для педагога потенциальных возможностей построения индивидуальной образовательной траектории в соответствии с индивидуальными предпочтениями и личностным выбором.

2 этап. Диагностика профессиональных дефицитов / определение задач на предстоящий период деятельности. Проведение диагностики на основе информационной платформы <https://stav-cnppm.ru/>. Диагностическое исследование позволяет выявить затруднения в предметной, методической,

метапредметной цифровой компетентности, а также в области функциональной грамотности. Обязательным элементом является авторизация в системе с внесением личных данных, а именно ФИО, образование, повышение квалификации, нагрузка, возраст, стаж и т.д. Анкетирование позволяет систематизировать участников по нескольким категориям и оказывать адресную помощь.

3 этап. Фиксация в ИОМ выявленных профессиональных дефицитов и внесение рекомендаций для их преодоления с учетом имеющихся на региональном уровне ресурсов.

4 этап. Внесение дополнений в ИОМ на муниципальном и институциональном уровнях с учетом соответствующих ресурсов. Привлечение к работе наставника. Закрепление приказом наставнической пары/группы. Составление персонализированной программы наставничества и выполнение ИОМ и программы под контролем куратора. Определение сроков в краткосрочной и долгосрочной перспективе.

5 этап. Промежуточный мониторинг с определением достигнутых результатов на определенный временной период с возможностью внесения корректив в ИОМ. Согласование изменений с наставником и куратором в образовательной организации. Региональный методист/сотрудник ЦНППМ координирует промежуточный результат и определяет является ли достигнутый результат достаточным для решения поставленной задачи и соответствует ли формату предъявления результата. Дают рекомендации педагогам и кураторам ИОМ от муниципалитета или образовательной организации по корректировке ИОМ.

6 этап. Проведение итоговой диагностики с определением динамики профессионального развития. Наставник/ куратор ИОМ осуществляет сопровождение и фасилитацию переноса приобретенных в процессе реализации ИОМ образовательных результатов в реальную педагогическую и управленческую практику.

Приложение 4
к приказу СКИРО ПК и ПРО
от «31» мая 2023 г. № 222-о/д

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

—
наименование должности

—
наименование организации

/

подпись имя, отчество, фамилия

—
наименование должности

—
наименование организации

/

подпись имя, отчество, фамилия

« ____ » _____ 202__ г.

« ____ » _____ 202__ г.

Карта индивидуального образовательного маршрута педагога

1. Информационная справка о педагоге

Название учебного заведения, регион	
ФИО педагога, занимаемая должность	
Образование	
Педагогический стаж	
Квалификационная категория	
Дата аттестации	
Курсы повышения квалификации (за последние 3 года)	
Учёная степень	
Звание	
Награды, поощрения	
Дополнительные сведения	
Год реализации ИОМ (учебный)	

2. Результаты входной диагностики профессиональных дефицитов

Компетенции	Затруднения	Уровень (%)			
		низкий	средний	высокий	общий
Предметные					
Методические					
Психолого-педагогические					
Коммуникативные					
ИКТ-компетентность					

3. Перечень мероприятий, обеспечивающих повышение уровня профессиональных компетенций

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

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 1
к Карте индивидуального
образовательного маршрута

ФИО педагогического работника

должность педагогического работника

название образовательной организации

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

№ п/п	Дата внесения изменения/ дополнения в ИОМ	Причины внесения изменения/дополнения в ИОМ	Подпись регионального методиста	Отметка об ознакомлении	
				Дата	Подпись педагогического работника
1					

Мероприятие, обеспечивающее повышение уровня профессиональных компетенций	Формируемые компетенции	Уровень мероприятия	Организатор мероприятия	Сроки проведения	Результат / форма представления результата

2. Мониторинг реализации мероприятий индивидуального образовательного маршрута

№ п/п	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	Отметка о выполнении

Приложение 2
к Карте индивидуального
образовательного маршрута

ФИО педагогического работника

должность педагогического работника

название образовательной организации

Итоги прохождения индивидуального образовательного маршрута

1. Результаты итоговой диагностики профессиональных компетенций

Компетенции	Затруднения	Уровень (%)			
		низкий	средний	высокий	общий
Предметные					
Методические					
Психолого педагогические					
Коммуникативные					
ИКТ- компетентность					

2. Выводы:

« ____ » _____ 202__ г.

Региональный методист _____ / _____ /
подпись фамилия, инициалы

Руководитель образовательной
организации _____ / _____ /
подпись фамилия, инициалы

С выводами ознакомлен (а) _____ / _____ /
подпись педагогического работника фамилия, инициалы