

НАСТОЛЬНАЯ КНИГА
ДИРЕКТОРА ШКОЛЫ



ШКОЛА МИНПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИИ
ключевое условие

УЧИТЕЛЬ.
ШКОЛЬНАЯ КОМАНДА



МИНИСТЕРСТВО
ПРОСВЕЩЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ



ГОД ПЕДАГОГА
И НАСТАВНИКА



АкадемиЯ
МИНПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИИ

КАК РАБОТАТЬ С КНИГОЙ «УЧИТЕЛЬ. ШКОЛЬНАЯ КОМАНДА»

Уважаемые коллеги!









Книга «Учитель. Школьная команда» — это новый формат поддержки учителей в системе общего образования. Она представляет собой комплекс специально отобранных нормативных правовых и методических документов, позволяющих каждому учителю выстроить образовательный процесс в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов.

Книга состоит из трёх разделов, в каждом из которых размещены документы с QR-кодами, позволяющими перейти на их полные официальные версии на государственных интернет-ресурсах.

В книге представлены выдержки из документов, важнейшие идеи и примеры их реализации в управленческой практике. Поэтому книгу «Учитель: школьная команда» можно читать с любого параграфа, работая сразу с теми документами, которые важны для учителя в данный момент.

Надеемся, что книга «Учитель. Школьная команда» станет незаменимым помощником в вашей образовательной деятельности!

В книге используются следующие условные обозначения:

	высказывания государственных деятелей и великих педагогов		ВАЖНО информация, на которую необходимо обратить внимание
	ссылки на официальные документы		дополнительная информация
	цитаты из нормативно-правовых и методических документов		для заметок
	термины для запоминания		структурные таблицы и схемы

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
1. Поддержка учителя	10
1.1. Аттестация педагогического работника	12
1.2. Компетенции современного учителя	28
1.3. Деятельность региональных методистов	40
1.4. Региональный методический актив	46
1.5. Индивидуальный образовательный маршрут педагогического работника	49
1.6. Конкурсы профессионального мастерства	57
1.7. Формирование навыков, обеспечивающих технологический суверинет страны	62
2. Мы — команда!	68
2.1. Система (целевая модель) наставничества педагогических работников	70
2.2. Классный руководитель	89
2.3. Методическая служба школы	105
2.4. Школьная команда	113
3. Условия успеха	118
3.1. Штатное расписание	120
3.2. Единые рекомендации по установлению систем оплаты труда	124
3.3. Методические рекомендации по формированию системы оплаты труда	128
3.4. Выплаты денежного вознаграждения за классное руководство	135
3.5. Снижение документационной нагрузки учителей	142
3.6. Земский учитель	144
3.7. Единый календарь образовательных событий	152
3.8. Библиотека цифрового образовательного контента	154
Заключение	156

ВВЕДЕНИЕ



Во все времена, подобные тем, которые мы переживаем сегодня, мы отчётливо, ясно осознаём роль и значение учительского труда, деятельности педагога. Потому что именно педагог, учитель формирует в каждом из нас основы нашего мировоззрения. И от этого в значительной степени зависит устойчивость, стабильность и будущее нашего государства.

В. В. Путин

Из чего складывается **образ современного учителя**, что включает в себя профессиональная компетентность педагога, какими значимыми личностными качествами он должен обладать, чтобы быть не только лидером школьной команды, но и авторитетом среди широкой общественности?

О механизмах совершенствования профессионализма современного учителя, об инструментах, способствующих раскрытию талантов и возможностей педагога, о развитии его лидерских качеств и росте его авторитета в профессиональной среде и в обществе рассказывает книга **«Учитель. Школьная команда»**.

Одна из задач государственной культурной политики в области воспитания непосредственно связана с образом школьного учителя. Она касается повышения общественного статуса педагогического работника, а именно утверждения в общественном сознании представления о педагогическом работнике **«как эталоне социального поведения, носителе безусловного нравственного и интеллектуального авторитета»** (раздел VI Указа Президента Российской Федерации от 24.12.2014 № 808 «Об утверждении Основ государственной культурной политики»).

ЧТО ВАЖНО В РАБОТЕ УЧИТЕЛЯ?

Учитель-профессионал умеет доступно, понятно, интересно объяснять учебный материал. Он формирует у ребёнка учебные и исследовательские умения и навыки, развивает интерес к научному познанию. Тем самым он способствует подготовке к обучению в вузе, ориентирует обучающихся на профильное и предпрофессиональное обучение. Учитель помогает ученикам сделать осознанный выбор будущей профессии, востребованной в экономике страны и региона.

Если учитель хорошо ориентируется в актуальных научных исследованиях, умеет адаптировать научную информацию для реализации программы по предмету, он будет оказывать большее влияние на развитие и выбор своих учеников. Задача современного учителя — регулярно повышать свою квалификацию и постоянно заниматься самообразованием. **В Федеральный реестр дополнительных профессиональных программ вошли лучшие дополнительные профессиональные программы педагогического образования субъектов Российской Федерации**, прошедшие профессионально-общественную экспертизу и предназначенные для обучения педагогических работников и управленческих кадров субъектов Российской Федерации. Дополнительные профессиональные программы «Школа современного учителя: достижения российской науки» демонстрируют возможность включения результатов научных достижений в педагогическую практику, направлены на совершенствование профессиональных компетенций учителей в области формирования у обучающихся ценностей научного познания, гражданского понимания роли российской науки, патриотического отношения к достижениям российских учёных.

В современной школе учителя обладают высоким уровнем культуры, эрудицией, широким кругозором, постоянно занимаются самообразованием и совершенствуют профессиональное мастерство. Чтобы помочь учителю достичь профессиональных высот, школа реализует **целевую модель наставничества, обеспечивает эффективную работу методических объединений, методической службы в целом, формирует методический актив**.

Хороший учитель умеет преподавать свой предмет во взаимосвязи с другими учебными дисциплинами, способствует формированию у учеников навыков, необходимых в реальной жизни. В наше время простая трансляция знаний и бездумное конспектирование статей учебника — неэффективные приёмы в обучении. Творческий подход учителя к своей работе, креативные задания, интеллектуальные игры учат ребят мыслить не шаблонно, искать интересные решения. Современного учителя отличает открытость к принятию нового, владение современными технологиями обучения, применение инновационных методов и форм обучения, использование в работе цифровых ресурсов и сервисов.

Чтобы учитель личным примером мог увлечь своих учеников, ему самому **нужно постоянно участвовать в профессиональных творческих конкурсах и олимпиадах**. Это хорошая возможность для обмена опытом и освоения новых методик. Конкурсы вовлекают учителя в широкое профессиональное сообщество, позволяют получить профессиональное признание.

Учитель — прежде всего человек. Он понимает и принимает **каждого ребёнка**, умеет найти к нему подход, проявляет такт и терпение в общении, объективно относится **ко всем ученикам**. Он заинтересован в успехе каждого ученика, всегда готов оказать ребёнку и его семье помощь и неформальную поддержку в трудных ситуациях, умеет предотвращать конфликты. Именно эти качества учителя всегда отмечают и сами ученики, и их родители. Такие качества обязательно должны быть присущи учителю, который является классным руководителем.

Современный классный руководитель — **чуткий и отзывчивый воспитатель**, талантливо способствующий формированию традиционных российских духовно-нравственных ценностей, основ гражданственности и патриотизма, общей культуры личности. Он знает

и понимает интересы, склонности и потребности каждого ребёнка, выстраивает индивидуальные маршруты развития, помогает раскрытию способностей и талантов. Классный руководитель — координатор и интегратор деятельности учителей-предметников, администрации, родителей, партнеров школы. Он способствует получению качественного образования каждым ребёнком, достижению успеха в учёбе и жизни, профессиональному самоопределению, мотивирует ребёнка на участие в детско-юношеских движениях, волонтерских проектах, в процессе которых ученики могут получить практический опыт в решении социальных проблем и жизненных задач. Именно классный руководитель — лидер детско-взрослой команды, который формирует дружный коллектив и определяет вектор движения коллектива, мотивирует каждого его члена на достижение результатов.

Методические рекомендации органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющим государственное управление в сфере образования, по организации работы педагогических работников, осуществляющих классное руководство в общеобразовательных организациях, **определяют цель и задачи деятельности классного руководителя**, приоритеты и направления работы с конкретным ребёнком и с классным коллективом.

Все профессионалы: управленцы, учителя, классные руководители, психологи и воспитатели ГПД успешных школ и другие члены школьных команд — работают в тесной взаимосвязи и несут ответственность за общий результат. Команда **смотрит на задачу с разных сторон и позиций**, поэтому вероятность найти эффективное её решение в несколько раз выше.

Слаженная работа эффективной команды минимизирует риски принятия неверных решений. Как говорят спортсмены, **таланты выигрывают игры, а команда — чемпионаты**.

ЧТО ОТЛИЧАЕТ СЛАЖЕННУЮ ШКОЛЬНУЮ КОМАНДУ?

Все члены школьной команды знают, понимают, принимают цели и задачи развития школы, деятельность каждого из них направлена на достижение этих целей. При этом управленческая команда рассматривает в качестве равноправных партнёров всех участников школьного коллектива. Например, в школе создана система оперативной обратной связи управленческой команды с педагогическим коллективом и персоналом разного уровня, на основе которой оперативно регулируется их командная деятельность. Регулярно при участии всего коллектива анализируются измеряемые показатели качества условий, процессов и результатов, контролируется степень достижения целей, и по результатам анализа каждый член команды своевременно корректирует свою деятельность. В школе действует система информирования всех членов команды о стратегии развития, о реализуемых проектах и планах, о нормативных документах. О том, как создать эффективную школьную команду, читайте в **методических рекомендациях по развитию профессиональных компетенций школьных команд образовательных организаций**.

Кадровые условия — главное, что делает образовательное пространство живой школой. Если в школе работают высокопрофессиональные педагоги-предметники, то школа будет обеспечивать ученикам высокое качество образования, широкий выбор предметов и дисциплин для предпрофильного, профильного и предпрофессионального обучения.

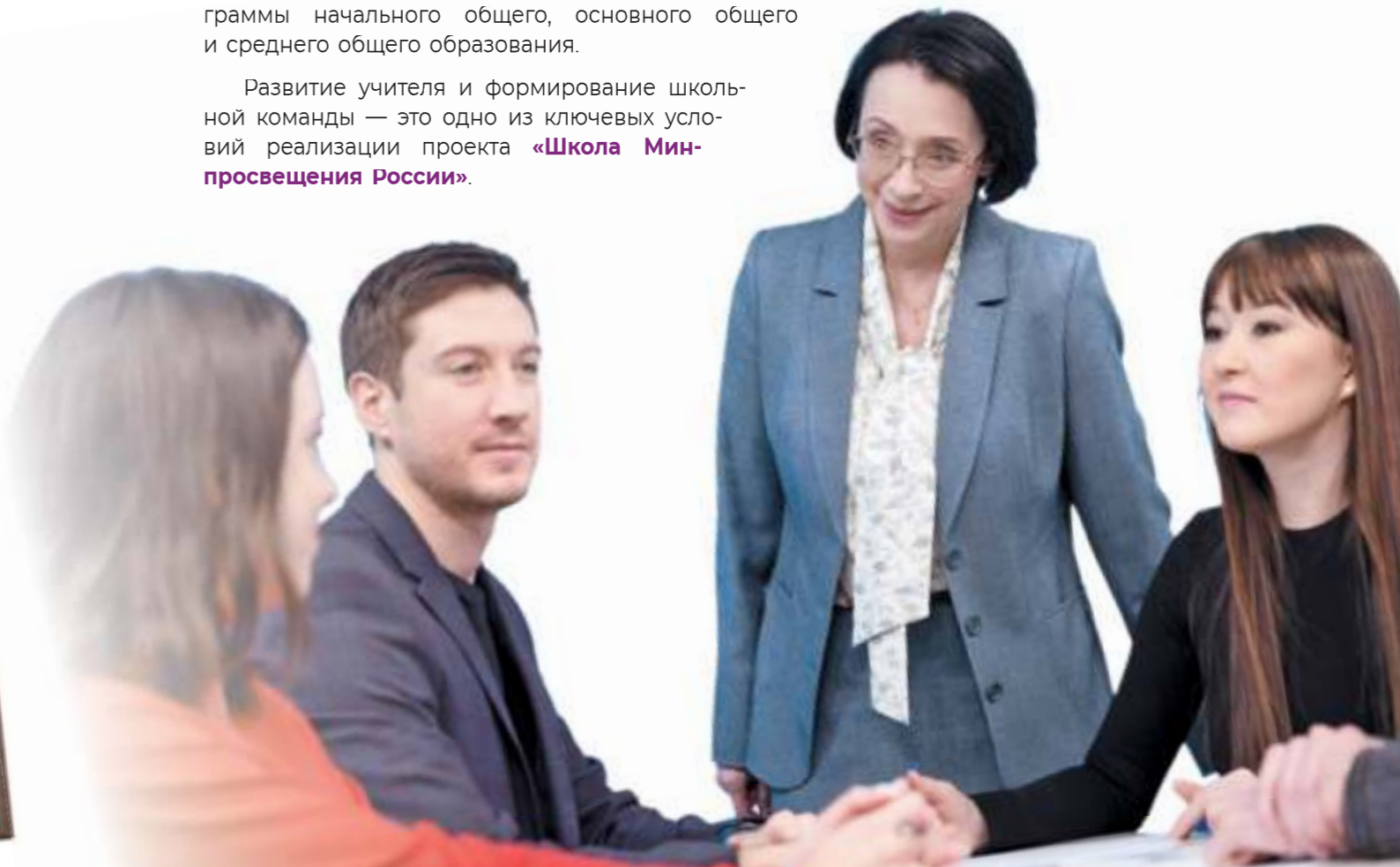
Если в школе работают незаурядные педагоги, реализующие программы дополнительного образования, технического и художественного творчества, школа будет обеспечивать обучающимся развитие их способностей и интересов, формирование навыков и умений для реальной жизни.



В каждой школе должны быть педагогические работники, которые могут, учитывая индивидуальные особенности и интересы детей, организовать исследовательскую и проектную деятельность, привлечь учеников к участию в творческих и спортивных состязаниях, соревнованиях, конкурсах разного уровня, создать возможности для участия ребёнка в детско-юношеских движениях, волонтерских проектах. Настоящая школьная команда **заинтересована в каждом ребёнке** и тем самым обеспечивает **максимальный успех для всех учеников**.

О том, как обеспечить кадровые условия и разработать штатное расписание, читайте в **рекомендациях по формированию штатного расписания образовательных организаций**, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования.

Развитие учителя и формирование школьной команды — это одно из ключевых условий реализации проекта **«Школа Минпросвещения России»**.



ПОДДЕРЖКА УЧИТЕЛЯ

Учительская профессия — это человековедение, постоянное, никогда не прекращающееся проникновение в сложный духовный мир человека.

В. А. Сухомлинский

Аттестация педагогического работника

1.1.

Компетенции современного учителя

1.2.

Деятельность региональных методистов

1.3.

Региональный методический актив

1.4.

Индивидуальный образовательный маршрут педагогического работника

1.5.

Конкурсы профессионального мастерства

1.6.

Формирование навыков, обеспечивающих технологический суверенитет страны

1.7.

1.1.

АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА



ВАЖНО

Начало действия доку-
мента — **01.09.2023**.



Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

Аттестация педагогических работников организаций проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационных категорий.

Часть I, пункт 2.
Порядок проведения аттестации педагогических работников
организаций, осуществляющих образовательную деятельность

ЗАДАЧИ ПРОВЕДЕНИЯ АТТЕСТАЦИИ

Основными задачами проведения аттестации являются:

- стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, профессионального, личностного и карьерного роста;
- определение необходимости дополнительного профессионального образования педагогических работников;
- повышение эффективности и качества педагогической деятельности;

- выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников, в том числе в целях организации (осуществления) методической помощи (поддержки) и наставнической деятельности в образовательной организации;
- учёт требований федеральных государственных образовательных стандартов к кадровым условиям реализации образовательных программ при формировании кадрового состава организаций;
- обеспечение дифференциации оплаты труда педагогических работников с учётом установленных квалификационных категорий, объёма их преподавательской (педагогической) работы либо дополнительной работы.



ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ПРОВЕДЕНИЯ АТТЕСТАЦИИ

↓
Коллегиальность

↓
Гласность

↓
Открытость



ЦЕЛИ АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

↓
Подтверждение
соответствия занимаемой
должности

↓
Установление первой
и высшей квалификацион-
ной категории

↓
Установление
квалификационной катего-
рии «педагог-методист»
или «педагог-наставник»

АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В ЦЕЛЯХ ПОДТВЕРЖДЕНИЯ СООТВЕТСТВИЯ ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ

- Проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями;
- осуществляется на основе представления работодателя;
- проводится на заседании аттестационной комиссии организации с участием педагогического работника;
- проводится в соответствии с распорядительным актом работодателя, содержащим список педагогических работников, подлежащих аттестации, и график проведения аттестации.

Часть I, пункт 2.

Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность

Работодатель знакомит под подпись педагогических работников с распорядительным актом не менее чем за 30 календарных дней до дня проведения их аттестации по графику.

АТТЕСТАЦИОННАЯ КОМИССИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

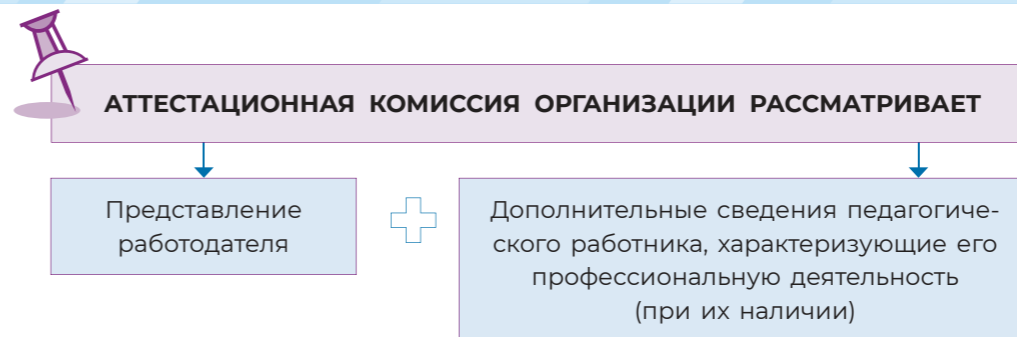
Аттестационная комиссия организации создаётся распорядительным актом работодателя из числа работников организации.

Состав аттестационной комиссии организации

Комиссия состоит не менее чем из 5 человек (председатель, заместитель председателя, секретарь, члены аттестационной комиссии организации). В состав в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации, а при отсутствии такового — иного представительного органа (представителя) работников организации. Руководитель организации в состав аттестационной комиссии организации не входит.

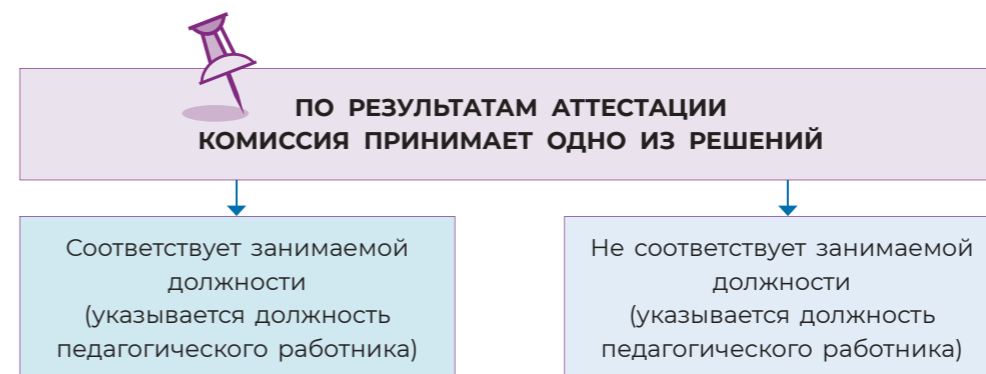
Часть II, пункты 6 и 7.

Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность



В представлении работодателя содержатся следующие сведения о педагогическом работнике:

- фамилия, имя, отчество (при наличии);
- наименование должности на дату проведения аттестации;
- дата заключения по этой должности трудового договора;
- уровень образования и (или) квалификации по специальности или направлению подготовки;
- информация о получении дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности;
- результаты предыдущих аттестаций (в случае их проведения);
- мотивированная всесторонняя и объективная оценка результатов профессиональной деятельности педагогического работника по выполнению трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором.



ВАЖНО

Работодатель знакомит педагогического работника с представлением под подпись не позднее чем за 30 календарных дней до дня проведения аттестации.

После ознакомления с представлением работодателя педагогический работник по желанию может представить в аттестационную комиссию организации дополнительные сведения, характеризующие его профессиональную деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации — с даты поступления на работу).

При отказе педагогического работника от ознакомления с представлением работодателя составляется акт, который подписывается работодателем и лицами (не менее двух), в присутствии которых составлен акт.



ОТВЕТЫ

НА ЧАСТО ЗАДАВАЕМЫЕ ВОПРОСЫ



1 ОБЯЗАТЕЛЬНО ЛИ ПРИСУТСТВИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА НА ЗАСЕДАНИИ АТТЕСТАЦИОННОЙ КОМИССИИ?

В случае отсутствия педагогического работника в день проведения аттестации на заседании аттестационной комиссии организации по уважительным причинам его аттестация переносится на другую дату, и в график аттестации вносятся соответствующие изменения, о чём работодатель знакомит работника под подпись не менее чем за 30 календарных дней до новой даты проведения его аттестации.

При неявке педагогического работника на заседание аттестационной комиссии организации без уважительной причины аттестационная комиссия организации проводит аттестацию в его отсутствие.

2 МОЖЕТ ЛИ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ РАБОТНИК ОБЖАЛОВАТЬ РЕЗУЛЬТАТЫ АТТЕСТАЦИИ?

Результаты аттестации в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки профессиональной деятельности педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ РАБОТНИКИ, ИМЕЮЩИЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ КАТЕГОРИИ;
- ПРОРАБОТАВШИЕ В ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ МЕНЕЕ ДВУХ ЛЕТ В ОРГАНИЗАЦИИ, В КОТОРОЙ ПРОВОДИТСЯ АТТЕСТАЦИЯ;
- БЕРЕМЕННЫЕ ЖЕНЩИНЫ;
- ЖЕНЩИНЫ, НАХОДЯЩИЕСЯ В ОТПУСКЕ ПО БЕРЕМЕННОСТИ И РОДАМ;
- ЛИЦА, НАХОДЯЩИЕСЯ В ОТПУСКЕ ПО УХОДУ ЗА РЕБЁНКОМ ДО ДОСТИЖЕНИЯ ИМ ВОЗРАСТА ТРЁХ ЛЕТ;

Аттестация возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.



- ОТСУТСТВОВАВШИЕ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ БОЛЕЕ ЧЕТЫРЁХ МЕСЯЦЕВ В СВЯЗИ С ЗАБОЛЕВАНИЕМ.

Аттестация возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.



АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В ЦЕЛЯХ УСТАНОВЛЕНИЯ ПЕРВОЙ И ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ КАТЕГОРИИ

Аттестация педагогических работников в целях установления первой или высшей квалификационной категории проводится по их желанию.

Часть III, пункт 24.

Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность

Педагогические работники имеют право не позднее чем за 5 рабочих дней до проведения заседания аттестационной комиссии направлять в аттестационную комиссию дополнительные сведения, характеризующие их профессиональную деятельность.

1. Аттестация педагогических работников организаций, находящихся **в ведении федеральных государственных органов**, осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми федеральными государственными органами, в ведении которых эти организации находятся.
2. Аттестация педагогических работников организаций, находящихся **в ведении субъекта Российской Федерации**, педагогических работников **муниципальных и частных организаций** осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми уполномоченными органами государственной власти субъектов Российской Федерации.
3. Проведение аттестации педагогических работников организаций, находящихся **в ведении федеральной территории «Сириус»**, а также педагогических работников частных организаций, находящихся **в федеральной территории «Сириус»**, осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми органами публичной власти федеральной территории «Сириус».

В состав аттестационных комиссий **входит не менее 7 человек**, включая представителя соответствующего профессионального союза и специалистов для осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников.

Аттестация педагогических работников в целях установления первой или высшей квалификационной категории **проводится на основании их заявлений**, подаваемых непосредственно в аттестационную комиссию.

В заявлении в аттестационную комиссию педагогические работники сообщают сведения об уровне образования (квалификации), результатах профессиональной деятельности в организациях, об имеющихся квалификационных категориях, а также указывают должность, по которой они желают пройти аттестацию.

Заявления в аттестационную комиссию **рассматриваются** аттестационными комиссиями **в срок не более 30 календарных дней** со дня их получения, в течение которого определяется конкретный срок проведения аттестации для каждого педагогического работника индивидуально, а также **осуществляется письменное уведомление педагогических работников о сроках, формах и способах проведения аттестации**.

Продолжительность аттестации для каждого педагогического работника от начала её проведения и до принятия решения аттестационной комиссией составляет **не более 60 календарных дней**.

Проведение аттестации педагогических работников в целях установления первой или высшей квалификационной категории по соответствующей должности осуществляется **с учётом всестороннего анализа их профессиональной деятельности, проведённого специалистами**.

! ВАЖНО

Проведение аттестации педагогических работников, имеющих государственные награды, почётные звания, ведомственные знаки отличия и иные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, либо являющихся призёрами конкурсов профессионального мастерства педагогических работников, в целях установления первой или высшей квалификационной категории осуществляется на основе сведений, подтверждающих наличие у педагогических работников наград, званий, знаков отличия, сведений о награждениях за участие в профессиональных конкурсах.

При аттестации педагогических работников, участвующих в реализации программ спортивной подготовки, учитываются государственные награды, почётные звания, ведомственные знаки отличия, полученные за достижения в спортивной подготовке лиц, её проходящих, а также результаты конкурсов профессионального мастерства.

! ВАЖНО

Заявления в аттестационную комиссию подаются педагогическими работниками независимо от продолжительности их работы в образовательной организации, в том числе в период нахождения педагогического работника в отпуске по уходу за ребёнком. Заявления в аттестационную комиссию о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории подаются педагогическими работниками, имеющими (имевшими) по одной из должностей первую или высшую квалификационную категорию.

Первая квалификационная категория педагогическим работникам устанавливается на основе следующих показателей их профессиональной деятельности:

- стабильных положительных результатов освоения обучающимися образовательных программ, в том числе в области искусств, физической культуры и спорта, по итогам мониторингов и иных форм контроля, проводимых организацией;
- стабильных положительных результатов освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторинга системы образования, проводимого в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;
- выявления развития у обучающихся способностей к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности;
- личного вклада в повышение качества образования, совершенствования методов обучения и воспитания, транслирования в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, активного участия в работе методических объединений педагогических работников организации.

Высшая квалификационная категория педагогическим работникам устанавливается на основе следующих показателей их профессиональной деятельности:

- достижения обучающимися положительной динамики результатов освоения образовательных программ, в том числе в области искусств, физической культуры и спорта, по итогам мониторингов, проводимых организацией;
- достижения обучающимися положительных результатов освоения образовательных программ по итогам мониторинга системы образования, проводимого в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;
- выявления и развития способностей обучающихся в научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, а также их участия в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях;
- личного вклада в повышение качества образования, совершенствования методов обучения и воспитания и продуктивного использования новых

образовательных технологий, транслирования в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной;

- активного участия в работе методических объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах.



ПО РЕЗУЛЬТАТАМ АТТЕСТАЦИИ КОМИССИЯ ПРИНИМАЕТ ОДНО ИЗ РЕШЕНИЙ

Установить первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию (указывается должность педагогического работника, по которой устанавливается квалификационная категория)

Отказать в установлении первой квалификационной категории, высшей квалификационной категории (указывается должность, по которой педагогическому работнику отказывается в установлении квалификационной категории)



ВАЖНО

При принятии в отношении педагогического работника, имеющего первую квалификационную категорию, решения аттестационной комиссии об отказе в установлении высшей квалификационной категории за ним сохраняется первая квалификационная категория.

Педагогические работники, которым отказано в установлении квалификационной категории, обращаются по их желанию в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации на ту же квалификационную категорию не ранее чем через год со дня принятия аттестационной комиссией соответствующего решения.

Квалификационные категории (первая, высшая), установленные педагогическим работникам, сохраняются при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации, а также являются основанием для дифференциации оплаты труда педагогических работников.



ОТВЕТЫ

НА ЧАСТО ЗАДАВАЕМЫЕ ВОПРОСЫ



1

КАКИМИ СПОСОБАМИ МОЖНО ПОДАТЬ ЗАЯВЛЕНИЕ НА АТТЕСТАЦИЮ В ЦЕЛЯХ УСТАНОВЛЕНИЯ ПЕРВОЙ ИЛИ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ КАТЕГОРИИ?

Аттестация педагогических работников в целях установления первой или высшей квалификационной категории проводится на основании их заявлений, подаваемых непосредственно в аттестационную комиссию, либо направленных в адрес аттестационной комиссии по почте письмом с уведомлением о вручении или с уведомлением в форме электронного документа с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», либо посредством федеральной государственной информационной системы «Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)» (ЕПГУ), либо региональных порталов государственных и муниципальных услуг, интегрированных с ЕПГУ.

2

ИМЕЕТ ЛИ ПРАВО ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ РАБОТНИК ПРИСУТСТВОВАТЬ НА ЗАСЕДАНИИ АТТЕСТАЦИОННОЙ КОМИССИИ?

Педагогический работник имеет право лично присутствовать при его аттестации на заседании аттестационной комиссии. При неявке педагогического работника на заседание аттестационной комиссии аттестация проводится в его отсутствие.

3

МОЖЕТ ЛИ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ РАБОТНИК ОБЖАЛОВАТЬ РЕЗУЛЬТАТЫ АТТЕСТАЦИИ?

Результаты аттестации в целях установления квалификационной категории (первой, высшей) педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.



АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В ЦЕЛЯХ УСТАНОВЛЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ КАТЕГОРИИ «ПЕДАГОГ-МЕТОДИСТ» ИЛИ «ПЕДАГОГ-НАСТАВНИК»

К указанной аттестации допускаются педагогические работники, имеющие высшую квалификационную категорию.

Аттестация в целях установления квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник» проводится по желанию педагогических работников.

**Часть IV, пункт 45.
Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность**

1. Аттестация педагогических работников организаций, находящихся **в ведении федеральных государственных органов**, осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми федеральными государственными органами, в ведении которых эти организации находятся.
2. Аттестация педагогических работников организаций, находящихся **в ведении субъекта Российской Федерации**, педагогических работников **муниципальных и частных организаций** осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми уполномоченными органами государственной власти субъектов Российской Федерации.
3. Проведение аттестации педагогических работников организаций, находящихся **в ведении федеральной территории «Сириус»**, а также педагогических работников частных организаций, находящихся **в федеральной территории «Сириус»**, осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми органами публичной власти федеральной территории «Сириус».

В состав аттестационных комиссий **входит не менее 7 человек**, включая представителя соответствующего профессионального союза и специалистов для осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников.

Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник» **проводится на основании заявлений** в аттестационную комиссию.

В заявлении педагогические работники сообщают сведения об уровне образования (квалификации), результатах деятельности, связанной с методической работой или наставничеством, об имеющейся высшей квалификационной категории, а также о квалификационной категории, по которой они желают пройти аттестацию.

**Часть IV, пункты 47 и 48.
Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность**

! ВАЖНО

Ходатайство работодателя формируется на основе решения педагогического совета образовательной организации (иного коллегиального органа управления образовательной организации), на котором рассматривалась деятельность педагогического работника, осуществляющего методическую работу или наставничество, согласованного с выборным органом соответствующей первичной профсоюзной организации, а в отсутствие такового — с иным представительным органом (представителем) работников организации.

Заявления в аттестационную комиссию рассматриваются аттестационными комиссиями в срок **не более 30 календарных дней** со дня их получения, в течение которого определяется конкретный срок проведения аттестации для каждого педагогического работника индивидуально, а также осуществляется **письменное уведомление педагогических работников о сроках, формах и способах проведения аттестации**.

Продолжительность аттестации для каждого педагогического работника от начала её проведения и до принятия решения аттестационной комиссией составляет **не более 60 календарных дней**.

К заявлению в аттестационную комиссию прилагается **ходатайство работодателя, характеризующее деятельность педагогического работника**, направленную на совершенствование методической работы или наставничества непосредственно в образовательной организации.

Педагогические работники имеют право не позднее чем за 5 рабочих дней до проведения заседания аттестационной комиссии направлять в аттестационную комиссию дополнительные сведения, характеризующие их профессиональную деятельность.

Квалификационная категория «педагог-методист» устанавливается педагогическим работникам на основе следующих показателей деятельности, не входящей в должностные обязанности по занимаемой в организации должности:

- руководства методическим объединением педагогических работников образовательной организации и активного участия в методической работе образовательной организации;
- руководства разработкой программно-методического сопровождения образовательного процесса, в том числе методического сопровождения реализации инновационных образовательных программ и проектов в образовательной организации;
- методической поддержки педагогических работников образовательной организации при подготовке к участию в профессиональных конкурсах;
- участия в методической поддержке (сопровождении) педагогических работников образовательной организации, направленной на их профессиональное развитие, преодоление профессиональных дефицитов;
- передачи опыта по применению в образовательной организации авторских учебных и (или) учебно-методических разработок.

Квалификационная категория «педагог-наставник» устанавливается педагогическим работникам на основе следующих показателей деятельности, не входящей в должностные обязанности по занимаемой в организации должности:

- руководства практической подготовкой студентов, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования и (или) образовательным программам высшего образования;
- наставничества в отношении педагогических работников образовательной организации, активного сопровождения их профессионального развития в образовательной организации;
- содействия в подготовке педагогических работников, в том числе из числа молодых специалистов, к участию в конкурсах профессионального (педагогического) мастерства;
- распространения авторских подходов и методических разработок в области наставнической деятельности в образовательной организации.



ПО РЕЗУЛЬТАТАМ АТТЕСТАЦИИ КОМИССИЯ ПРИНИМАЕТ ОДНО ИЗ РЕШЕНИЙ



Решение аттестационной комиссии **вступает в силу со дня его вынесения** и является основанием **для дифференциации оплаты труда** педагогических работников за наличие квалификационных категорий «педагог-методист», «педагог-наставник» **при условии выполнения дополнительных обязанностей**, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.



ВАЖНО

При принятии в отношении педагогического работника решения аттестационной комиссии об отказе в установлении квалификационной категории «педагог-методист» или квалификационной категории «педагог-наставник» проведение аттестации в целях установления таких квалификационных категорий осуществляется не ранее чем через один год после принятия аттестационной комиссией соответствующего решения. Результаты аттестации в целях установления квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник» педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации. Квалификационные категории («педагог-методист», «педагог-наставник»), установленные педагогическим работникам, сохраняются при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации.

КОМПЕТЕНЦИИ СОВРЕМЕННОГО УЧИТЕЛЯ



“ Для самого учителя недостаточно знать, чему учить, но должно ещё знать, как учить, и не только знать теоретически, но уметь практически.

К. Д. Ушинский



Распоряжение Минпросвещения России от 27.08.2021 № Р-201 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана»

ТРЕБОВАНИЯ К ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА

Педагогические работники обязаны:

осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объёме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утверждённой рабочей программой.

Глава 5, статья 48.
Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ
«Об образовании в Российской Федерации»

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

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



Приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544н «Об утверждении профессионального стандарта „Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)“»



В методических рекомендациях представлены основные термины и определения, определены направления, формы и порядок **диагностики профессиональных дефицитов**; описаны технологии разработки измерительных материалов, даны рекомендации по разработке материалов для проведения диагностики профессиональных дефицитов, в том числе к содержанию заданий и вопросов для различных форм проведения диагностики.

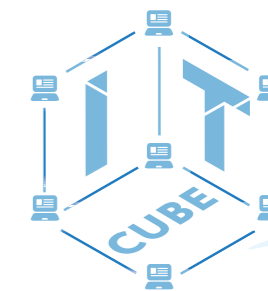
Методические рекомендации определяют **дефицитарные уровни** (высокий, средний, низкий) и ключевые профессиональные дефициты применительно к предметным компетенциям, методическим, психолого-педагогическим, коммуникативным компетенциям педагогических работников.

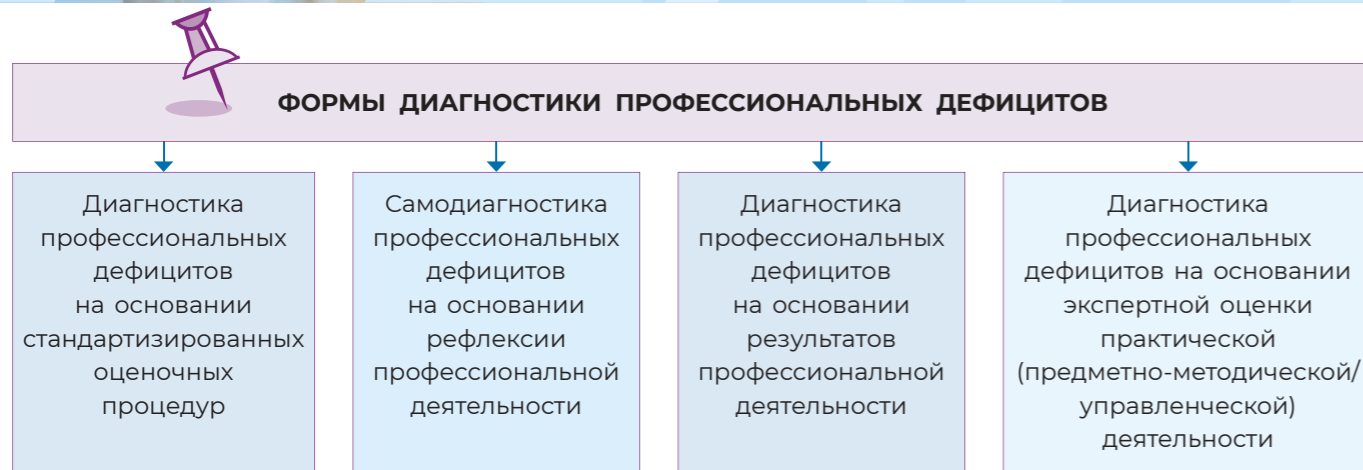


ВАЖНО

Источником информации о профессиональных затруднениях педагогов могут стать результаты, которые обучающиеся демонстрируют на независимых региональных диагностиках, всероссийских проверочных работах и государственной итоговой аттестации.

Аудит результатов обучающихся, основанный на объективных процедурах оценки качества образования, является важным инструментом методической службы школы, позволяющим грамотно организовать или скорректировать её деятельность с привлечением ресурсов региональных институтов развития образования, центров непрерывного повышения профессионального мастерства, а также с использованием имеющейся в субъекте Российской Федерации образовательной инфраструктуры (центров образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста», детских технопарков «Кванториум» и центров «IT-куб»).





ВАЖНО

Диагностика профессиональных дефицитов на основании стандартизированных оценочных процедур проводится **в ходе выполнения диагностической работы с использованием стандартизированного инструментария** и может проводиться как **отдельное диагностическое мероприятие** и как **входное/итоговое тестирование при обучении** по дополнительной профессиональной программе повышения квалификации.



ДИАГНОСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДЕФИЦИТОВ НА ОСНОВАНИИ СТАНДАРТИЗИРОВАННЫХ ОЦЕНОЧНЫХ ПРОЦЕДУР

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

ВАЖНО

Диагностика профессиональных дефицитов на основании стандартизированных оценочных процедур проводится **в ходе выполнения диагностической работы с использованием стандартизированного инструментария** и может проводиться как **отдельное диагностическое мероприятие** и как **входное/итоговое тестирование при обучении** по дополнительной профессиональной программе повышения квалификации.

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ

Типы тестовых заданий:

- задания с **выбором одного** правильного ответа;
- задания с **множественным выбором**;
- задания на **установление соответствия**;
- задания на **установление последовательности**.

Уровни сложности заданий:

- **первый уровень** — выявление знаний;
- **второй уровень** — выявление умений применять знания в типичных ситуациях;
- **третий уровень** — выявление умений применять знания в нестандартных ситуациях.

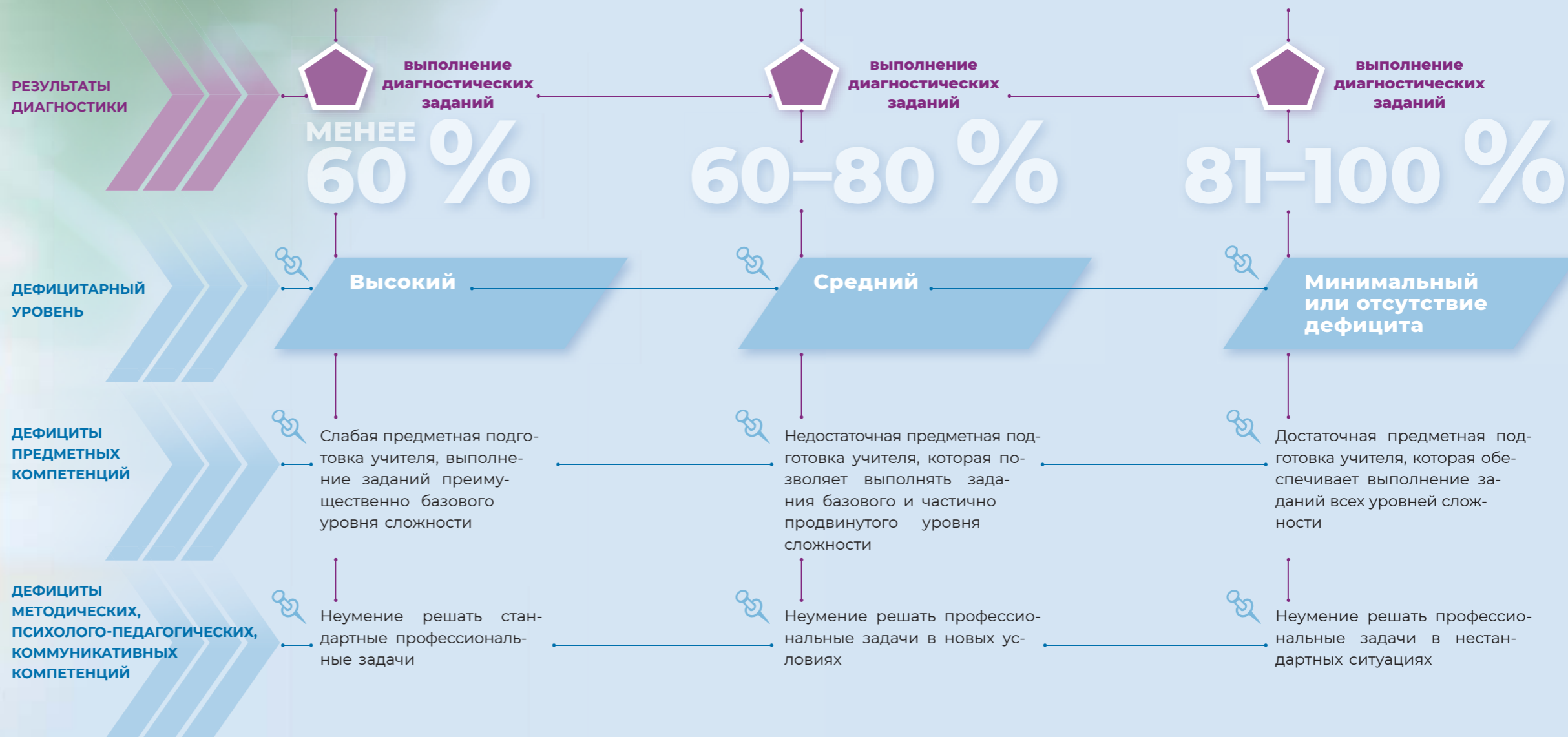


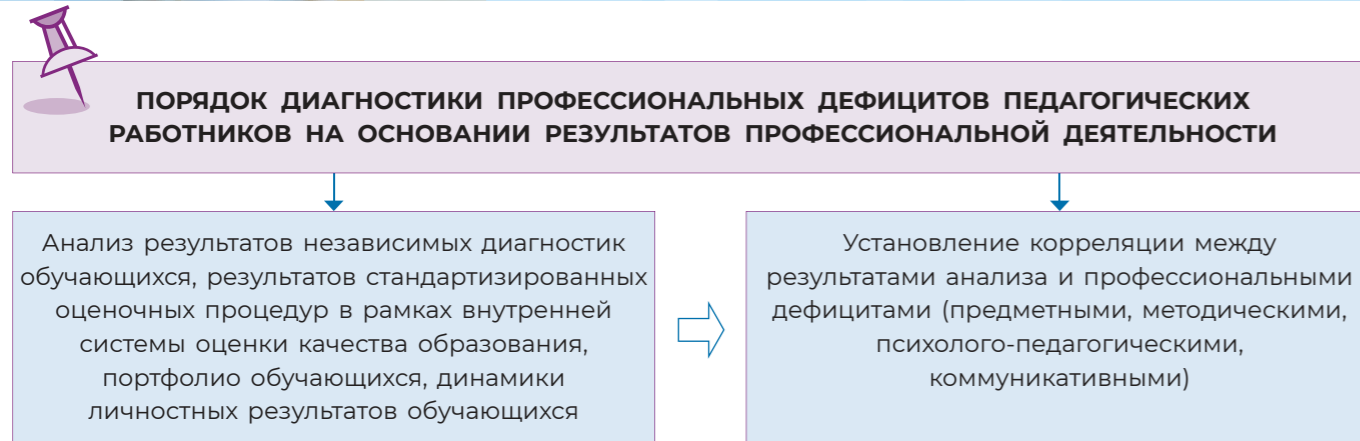
УРОВНИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДЕФИЦИТОВ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ СТАНДАРТИЗИРОВАННЫХ ОЦЕНОЧНЫХ ПРОЦЕДУР



ВАЖНО

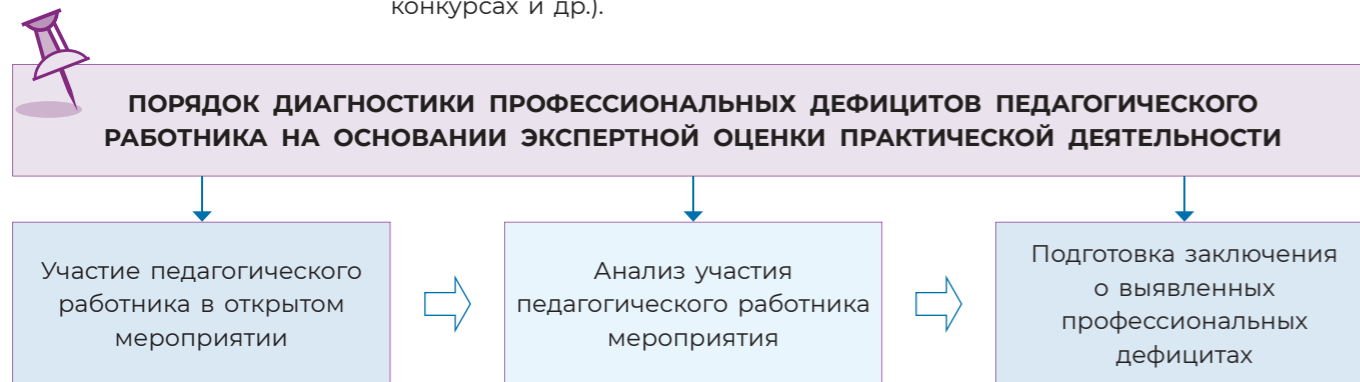
Участие в диагностике профессиональных дефицитов — добровольное, осуществляется на основании личного заявления.





ДИАГНОСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДЕФИЦИТОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА НА ОСНОВАНИИ ЭКСПЕРТНОЙ ОЦЕНКИ ПРАКТИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

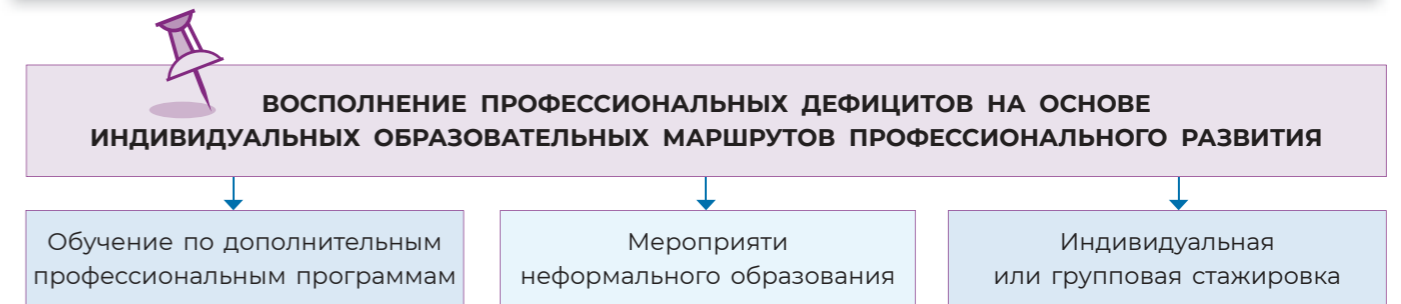
Диагностика профессиональных дефицитов **на основании экспертной оценки практической деятельности** педагогических работников может проводиться в форме обсуждения открытых мероприятий (открытых уроков, выступлений в профессиональных аудиториях, участия в профессиональных конкурсах и др.).



ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН

Результаты диагностики — основание для построения индивидуально-го плана профессионального развития.

Индивидуальный план — 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 дополнительного профессионального образования (федерального и регионального уровня).



Восполнение дефицитов наиболее эффективно при сочетании неформального образования с освоением дополнительных профессиональных программ.

ВАЖНО

В настоящее время как никогда актуален комплексный подход к защите духовного суверенитета России, в основе которого лежит как воспитание молодого поколения, так и **формирование мировоззрения будущих учителей**, включая традиционные и семейные ценности, патриотизм, историческое самосознание и справедливость, трудовое воспитание, сохранение культурного наследия народов России. Необходимо, чтобы в основу данной деятельности легли **выдающиеся отечественные педагогические практики**, содержащие проверенные подходы к процессу воспитания. Академия Минпросвещения России является организатором проекта **«Лаборатория отечественных педагогических практик»**, реализуемого в рамках федерального проекта «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации» национального проекта «Образование». Мероприятия проекта направлены на выявление отечественных педагогических практик. Материалы проекта представлены на сайте Академии Минпросвещения России.

О проекте «Лаборатория отечественных педагогических практик» на сайте Академии Минпросвещения России





ОТВЕТЫ

НА ЧАСТО ЗАДАВАЕМЫЕ ВОПРОСЫ



1

КТО МОЖЕТ БЫТЬ ЧЛЕНОМ РЕГИОНАЛЬНЫХ КОМИССИЙ?

Членом региональной комиссии может быть работник сферы образования, соответствующий следующим требованиям: наличие высшего образования; соответствие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и (или) профессиональных стандартах; наличие опыта работы в организациях, осуществляющих образовательную деятельность в организациях общего, высшего, дополнительного профессионального образования (не менее трёх лет).

2

КАК ЧАСТО ПРОВОДИТСЯ ПРОЦЕДУРА ДИАГНОСТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДЕФИЦИТОВ?

Процедуру диагностики профессиональных дефицитов на основании стандартизированных оценочных процедур рекомендуется проводить один раз в три года согласно требованиям ФГОС к периодичности повышения квалификации или в соответствии с графиком аттестационных процедур.

3

КТО СОЗДАЁТ ДИАГНОСТИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕСТИРОВАНИЯ?

Диагностические материалы для выявления всех видов профессиональных дефицитов для учителей-предметников и для управленческих кадров создают комиссии.

4

КАК ОРГАНИЗУЕТСЯ ПРОВЕРКА ДИАГНОСТИЧЕСКИХ РАБОТ?

Проверка ответов на задания открытого типа осуществляется экспертами региональной комиссии. Одну работу проверяют не менее двух экспертов. Результаты диагностики каждого участника рассматривает Председатель региональной комиссии и принимает решение об их утверждении, изменении и (или) аннулировании.

5

КАК ЧАСТО ПРОВОДИТСЯ ПРОЦЕДУРА ДИАГНОСТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДЕФИЦИТОВ?

Процедуру диагностики профессиональных дефицитов на основании стандартизированных оценочных процедур рекомендуется проводить один раз в три года согласно требованиям ФГОС к периодичности повышения квалификации или в соответствии с графиком аттестационных процедур.

6

В ЧЕМ ОСОБЕННОСТИ ПРОВЕДЕНИЯ ДИАГНОСТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДЕФИЦИТОВ В РАМКАХ КУРСОВ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ?

Диагностика профессиональных дефицитов в рамках курсов повышения квалификации проводится дважды: входная диагностика — в начале обучения, итоговая — в конце. Содержание диагностических материалов при диагностике профессиональных дефицитов в рамках курсов повышения квалификации определяется тематикой курсов. Проведение такой диагностики возможно на основе бланковой технологии или в электронном виде из личного кабинета слушателя курсов.

7

КАКИЕ ЗАДАНИЯ С РАЗВЁРНУТЫМ ОТВЕТОМ МОГУТ ВСТРЕТИТЬСЯ В ТЕСТЕ?

В тесте могут быть представлены задания, направленные на выявление действий в разных профессиональных ситуациях. Например, действия педагогического работника при планировании и проведении учебных занятий, формировании мотивации к обучению, организации учебной деятельности, оценивании учебных достижений, применении цифровых инструментов при обучении, взаимодействии с обучающимися, самопрезентации. В задание с развёрнутым ответом могут быть включены рисунки, графики, таблицы, схемы, которые содержат информацию для ответа.

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ РЕГИОНАЛЬНЫХ МЕТОДИСТОВ



“ Рядом с педагогом, нуждающимся в помощи, должен быть человек, способный оказать адресную помощь и поддержку!

С. С. Кравцов



Примерный порядок закрепления региональных методистов за педагогическими работниками. Письмо ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России» от 27.10.2022 № 3418

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

Концепция создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (утв. распоряжением Минпросвещения России от 16.12.2020 № Р-174)

В обеспечении **успешной деятельности школьной команды** важную роль играет **взаимодействие педагогических работников с региональным методическим активом**. Практическую помощь в осуществлении такого взаимодействия может оказать Примерный порядок закрепления региональных методистов за педагогическими работниками.

НЕМНОГО ИСТОРИИ

На Первом Всероссийском съезде по вопросам народного образования (с 22 декабря 1913 г. по 3 января 1914 г.) было введено понятие «наблюдательные уроки». В практике появилась необходимость в «учителях – инструкторах», теоретически и практически подготовленных, назначаемых по выбору учительских организаций. В их обязанности входили разъезды по школам с целью демонстрации перед учителями на образцовых уровнях новейших, практически проверенных методов и приёмов постановки учебно-воспитательного процесса. Так зарождалась профессия методиста.



Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 10.12.2021 № АЗ-1061/08 «О формировании методического актива»



Порядком закрепляются основные **требования, предъявляемые к представителям регионального методического актива**:

- высшее педагогическое образование;
- высшая квалификационная категория;
- стаж работы по специальности не менее 5 лет;
- высокий результат по итогам прохождения диагностики предметных и методических компетенций.

Закрепление региональных методистов за педагогами осуществляется в соответствии с **принципами доступности и соответствия специальности**.



Особое внимание уделяется **закреплению за учителями**, преподающими определённый учебный предмет, **региональных методистов, имеющих соответствующую предметную специальность**. По этой причине в одной образовательной организации могут осуществлять методическую поддержку педагогов сразу несколько региональных методистов. При необходимости в отдельных случаях одни и те же региональные методисты могут оказывать помощь педагогическим работникам, преподающим учебные предметы, входящие в одну предметную область. Так, например, региональный методист, имеющий высшее профессиональное образование по специальности «история», может оказывать методическую помощь учителям, преподающим учебные предметы «История», «Обществознание» и «География», входящие в предметную область «Общественно-научные предметы».

Распределение образовательных организаций и закрепление региональных методистов за педагогами с учётом рекомендованной нагрузки осуществляется **на основе информации** о педагогических работниках, взятой **из региональных банков данных**. На основе полученной информации заполняются две формы.

1. **Первая форма** отражает потребности в расширении или сокращении регионального методического актива. При необходимости и в соответствии с запросами региона количество предметных областей и учебных предметов, представленных в этой форме, может быть увеличено или сокращено.
2. **Вторая форма** представляет закрепление за педагогическими работниками региональных методистов в соответствии с направлениями их методической деятельности. Например, кроме оказания методической поддержки учителям-предметникам, региональные методисты могут вести работу по таким направлениям, как организация экспериментальной и инновационной деятельности в образовательной организации, создание методической продукции, организация сети методических объединений педагогических работников образовательных организаций и др.



Письмо ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России» от 19.10.2022 № 3302 «О направлении примерной инструкции по составлению „дорожной карты“ методического сопровождения педагогического работника»



Порядком рекомендовано деление закреплённых педагогических работников на категории:

- педагоги, обучающиеся которых демонстрируют низкие образовательные результаты;
- педагоги, имеющие профессиональные затруднения и нуждающиеся в построении индивидуального образовательного маршрута педагогического работника;
- педагоги, завершающие/завершившие обучение по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации;
- молодые специалисты и вновь прибывшие в образовательные организации педагоги;
- участники профессиональных конкурсов;
- педагоги, работающие с одарёнными детьми;
- педагоги, обучающие детей с ограниченными возможностями здоровья и девиантным поведением;
- эксперты, члены комиссий по проверке работ ОГЭ, ЕГЭ, олимпиадных и иных конкурсных работ обучающихся;
- педагоги, выходящие на аттестацию;
- педагоги, испытывающие профессиональное выгорание и нуждающиеся в психологической помощи;
- руководители методических объединений, советов и профессиональных сообществ педагогов.

Для педагогических работников, не вошедших в заявленные категории, проводится **дифференцированная методическая работа** в соответствии с результатами, которые демонстрируют их обучающиеся.

Важной составляющей процесса закрепления региональных методистов за педагогическими работниками, что нашло отражение в Порядке, является **учёт территориальной удалённости** от мест работы и жительства регионального методиста муниципальных образований и (или) городских округов, на территории которых расположены образовательные организации, в которых работают закреплённые педагоги, а также **транспортной доступности** (наличие электропоездов, рейсовых автобусов, служебного транспорта).

При расположении образовательных организаций **в отдалённых, труднодоступных местах** к работе привлекаются **представители резерва регионального методического актива**.

Порядок определяет **основные принципы взаимодействия** региональных методистов с закреплёнными педагогическими работниками.



ПРИНЦИПЫ МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Принцип мобильности и адресности

Принцип персонализации

Принцип сочетания индивидуальных и групповых форм методической работы

Кроме того, в Порядке представлен **перечень видов работ, проводимых региональными методистами с педагогами при посещении образовательных организаций**:

- выявление 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 учёта внеурочной деятельности;
- анализ материалов для подготовки к всероссийским проверочным работам и к государственной итоговой аттестации;
- анализ оснащения учебного предмета;
- анализ использования УМК;
- анализ работы педагога с разномотивированными обучающимися.

Порядком предусмотрено взаимодействие регионального методиста с закреплёнными педагогами в очном и дистанционном режимах, а также в формате **модуля «Кабинет методиста»** портала Единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, интегрированного с цифровой экосистемой.



ОТВЕТЫ

НА ЧАСТО ЗАДАВАЕМЫЕ ВОПРОСЫ



1

КАКУЮ РАБОТУ ПРОВОДИТ РЕГИОНАЛЬНЫЙ МЕТОДИСТ С ПЕДАГОГОМ, ЧЬИ ОБУЧАЮЩИЕСЯ ДЕМОСТРИРУЮТ ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ?

Если педагогический работник не входит ни в одну из представленных в Порядке категорий, а его обучающиеся показывают стабильно высокие результаты обучения, региональный методист привлекает такого педагога к работе в системе наставничества, тиражированию своего профессионального опыта, проведению открытых занятий, мастер-классов и иным мероприятиям, способствующим повышению педагогического мастерства.

2

МОЖЕТ ЛИ ДИРЕКТОР ШКОЛЫ ОТКАЗАТЬ РЕГИОНАЛЬНОМУ МЕТОДИСТУ В ПОСЕЩЕНИИ ВОЗГЛАВЛЯЕМОЙ ИМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ?

Может. Вместе с тем взаимодействие руководителя образовательной организации, его заместителей и педагогических работников с представителями регионального методического актива рекомендуется выстраивать на основе взаимного уважения, доверия, сотрудничества и принципах педагогической этики.





Мастерство — это то, чего можно добиться, и как может быть известный мастер-токарь, прекрасный мастер-врач, так должен и может быть известным мастером педагог.

А. С. Макаренко



Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 10.12.2021 № АЗ-1061/08 «О формировании методического актива»

Региональный методический актив — объединение региональных методистов, сформированное из числа лиц, прошедших диагностику профессиональных компетенций и повышение квалификации в области методической поддержки педагогических работников.

Концепция создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (утв. распоряжением Минпросвещения России от 16.12.2020 № Р-174)

КАЖДЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ЗНАЕТ

В рамках развития региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров лучшие педагоги возглавляемой им организации могут войти в состав регионального методического актива.

НЕМНОГО ИСТОРИИ

В конце 20-х годов XX века для подготовки учителей к работе в новых условиях была разработана сеть опытно-показательных учреждений, на которые были возложены методические функции. Все уроки преподавателей опытно-показательных учреждений были открытыми. При школах создавались методические кабинеты, выставки пособий и литературы. Собственно, в это время термины «методист», «методическая служба» и становятся общепринятыми. Официально они были закреплены в 1929 г. в «Положении об опорной школе». Таким образом, начинает выстраиваться целостная система методической работы с педагогическими кадрами.



В письме Министерства просвещения Российской Федерации от 10.12.2021 № АЗ-1061/08 «О формировании методического актива» обозначены:

- **основная задача региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров** — обеспечение поддержки педагогов с целью решения актуальных задач, соответствующих государственной политике в части обеспечения глобальной конкурентоспособности российского образования, повышения качества массового школьного образования, улучшения результатов школ с низкими показателями качества образования, сопровождения введения обновлённых ФГОС общего образования, использования цифровых технологий образования;
- **основное направление деятельности ЦНППМ**, являющихся координаторами региональной системы повышения квалификации педагогов, — осуществление адресной методической поддержки/консультирования/сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, а также координация методической (научно-методической) деятельности общественно-профессиональных объединений.

В ЦНППМ предложено сформировать **региональный методический актив** (из числа штатных сотрудников или на условиях совместительства).

Письмо Минпросвещения России затрагивает целый ряд вопросов, связанных с формированием актива региональных методистов:

- кто может войти в состав методического актива;
- какие требования предъявляются к членам регионального методического актива;
- каковы направления деятельности регионального методического актива;
- за счёт каких средств будет производиться оплата труда региональных методистов;
- какое количество региональных методистов должно входить в состав регионального методического актива;
- как будет организована работа региональных методистов.

В Письме Минпросвещения России представлена информация о создании в **ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России»** структурного подразделения — **Федерального методического центра**, являющегося «точкой входа» для региональных методических служб.

Кроме того, к Письму Минпросвещения России прилагается рекомендуемый к использованию **перечень первоочередных действий по развитию научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров**.



1.5.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ МАРШРУТ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА

ИОМ

“ Искусство организации в том и состоит, чтобы из каждого человека взять то хорошее, что он может дать, поставить его в такие условия, чтобы это хорошее могло развиваться.

Н. К. Крупская

Примерная инструкция по составлению индивидуального образовательного маршрута педагогического работника. Письмо ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России» от 14.10.2022 № 3264



Педагогический работник обязан систематически повышать свой профессиональный уровень.

Глава 5, статья 48.
Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ
«Об образовании в Российской Федерации»

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 разрабатывается **индивидуальный образовательный маршрут педагогического работника**.

Индивидуальный образовательный маршрут педагогического работника (ИОМ) — 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 персонализированном 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.

Концепция создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (утв. распоряжением Минпросвещения России от 16.12.2020 № Р-174)

НЕМНОГО ИСТОРИИ

ИОМ были признаны образовательными учреждениями ещё в 1732 году. Кадеты сухопутного корпуса не зависели в сроках прохождения учебного курса от общего регламента. Один ученик по разным дисциплинам мог учиться в разных «классах». Мог переходить из «класса» в «класс» в любое время года, по мере усвоения им программного материала, вне зависимости от темпов учения других.

Примерная инструкция по составлению индивидуального образовательного маршрута педагогического работника (далее — Инструкция по составлению ИОМ), представляющая основные понятия, цель, структуру, регламент подготовки и реализации ИОМ, может быть **положена в основу локального нормативного акта общеобразовательной организации.**

В соответствии с Концепцией создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров **организацию разработки и сопровождения ИОМ призваны обеспечить ЦНППМ.**

Распоряжение «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров



ИОМ составляются с учётом возможностей, созданных в конкретном регионе, а также федеральных, сетевых, дистанционных и иных мероприятий, которые наилучшим образом решают задачу непрерывного научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, в соответствии с **методическими рекомендациями по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.**

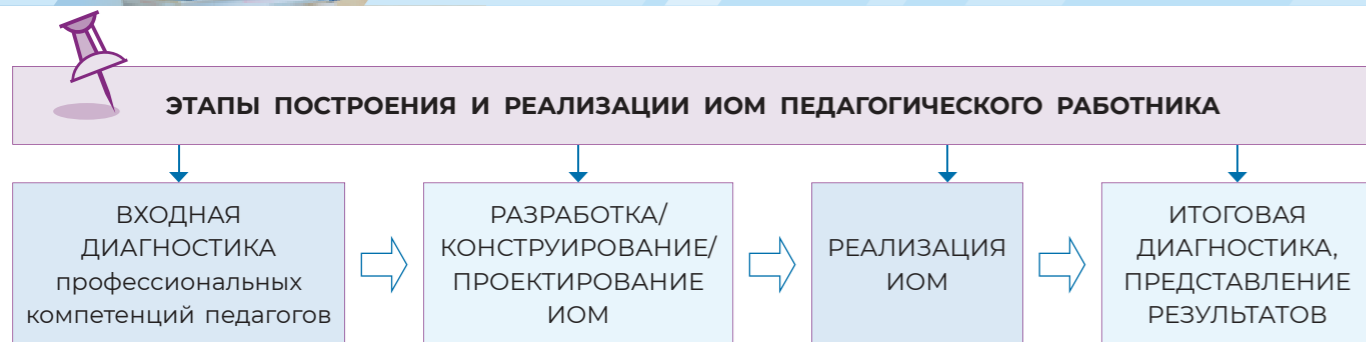
Методические рекомендации по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров



Разработка ИОМ осуществляется на основе данных диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников, осуществляемой в том числе в онлайн-формате, в соответствии с **методическими рекомендациями по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана.**

Методические рекомендации по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана





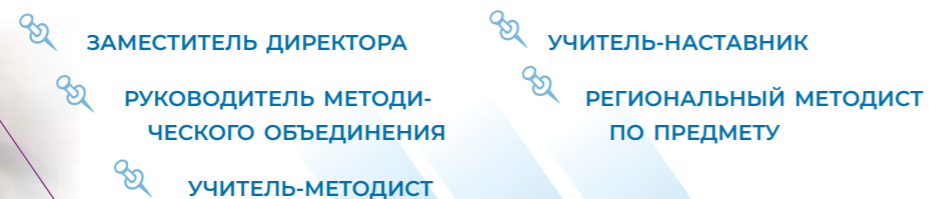
Проектирование и курирование ИОМ, обеспечение сопровождения педагогического работника при прохождении ИОМ осуществляется **региональным методистом и школьной командой**, в состав которой входят:

- заместитель директора;
- руководитель методического объединения учителей-предметников;
- учитель-наставник/учитель-методист.

Кроме того, в разработке ИОМ участвует и сам **педагог**.

Необходимость **организации командной работы** особенно важна при проектировании и реализации ИОМ, а также на завершающем этапе прохождения педагогом ИОМ.

СОВМЕСТНОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ



УЧИТЕЛЬ

ДИАГНОСТИКА КОМПЕТЕНЦИЙ

ИОМ

УСТРАНЕНИЕ ЗАТРУДНЕНИЙ

КСТАТИ

Во многих субъектах Российской Федерации составление ИОМ автоматизировано. Интересен опыт Самарской области по автоматизации процессов создания индивидуальных образовательных маршрутов на основе **системы «АИС: кадры в образовании. Самарская область»**. Система позволяет в автоматическом режиме выявлять профессиональные дефициты педагогов и формировать индивидуальные образовательные маршруты повышения квалификации, а также организовать посткурсовое сопровождение при помощи функции подбора наставника.

Автоматизированная информационная система «Кадры в образовании. Самарская область»



Опыт Самарской области был представлен на семинаре Академии Минпросвещения России **«Вектор образования: вызовы, тренды, перспективы»**.

Автоматизацию процессов создания индивидуальных образовательных маршрутов обсудили на «Векторе образования»



Закрепление региональных методистов за педагогическими работниками при реализации ИОМ осуществляется **распорядительным актом руководителя ЦНППМ (института развития образования (далее — ИРО)/института повышения квалификации (далее — ИПК))** (по согласованию с руководством образовательной организации).

На установочном совещании в ЦНППМ рассматриваются вопросы организации взаимодействия региональных методистов с директорами школ, педагогическими работниками, проходящими ИОМ, а также иными специалистами образовательных организаций, участвующими в проектировании и реализации ИОМ.

Письменное оформление ИОМ осуществляется через использование **«Карты ИОМ»**, включающей в себя таблицы для заполнения информацией, касающейся самого педагога и его ИОМ.

На завершающем этапе педагогический работник осуществляет самоанализ своей деятельности, презентует результаты реализации ИОМ и проводит **заключительное публичное мероприятие**, демонстрирующее повышение уровня профессиональных компетенций, на котором присутствуют региональный методист, руководство и педагогический коллектив (по желанию) образовательной организации, в которой прошедший ИОМ педагог осуществляет профессиональную деятельность.

При подведении итогов в поддержку педагогического работника могут выступить директор/заместитель директора образовательной организации, руководитель предметного методического объединения и другие педагоги (по желанию).

Кроме того, 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 (Приложение 2 к карте ИОМ).

Построение и реализация ИОМ могут осуществляться посредством полного или частичного взаимодействия через автоматизированную информационную систему (если таковая имеется в регионе), а также через использование **модуля «Кабинет методиста» цифровой экосистемы ДПО**.

Диагностика сформированности профессиональных компетенций и разработанности по итогам индивидуальный образовательный маршрут педагога — важные, но не единственные условия профессионального развития. Многие зависят от **активной позиции и вовлечённости самого педагога**, его стремления к самообразованию, поиску новых педагогических практик и решений.



ФОРМЫ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ИОМ

Серия учебных
занятий

Методическая
продукция

Творческий
отчёт

Методическая
мастерская

Мастер-класс

Анализ образцов
профессиональной
деятельности
(портфолио)

Отчёт
о результатах (ходе)
инновационной
деятельности

Педагогический
проект

Конкурс
профессионального
мастерства

Обеспечение непрерывного профессионального развития учителя в условиях современного динамично развивающегося мира невозможно представить без использования цифровых инструментов и ресурсов. Академией Минпросвещения России создан **сервис методических и научно-методических материалов**, систематизированных в актуальный образовательный контент для использования в практике учителей, методистов, руководителей образовательных организаций, — **«Навигатор методических разработок»**.

Материалы навигатора представлены по **11 направлениям**: результаты научных исследований, научно-методические разработки, образовательные программы, учебные материалы для проведения занятий, регламенты, справочный материал, диагностические/оценочные материалы, цифровые инструменты, статистические материалы, наглядно-демонстрационные материалы, описание передового педагогического (инновационного) опыта. Опубликовано уже более 2000 разработок.



Сервис «Навигатор методических разработок» Академии Минпросвещения России





ОТВЕТЫ

НА ЧАСТО ЗАДАВАЕМЫЕ ВОПРОСЫ



1

КАКОВЫ СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ ИОМ?

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

2

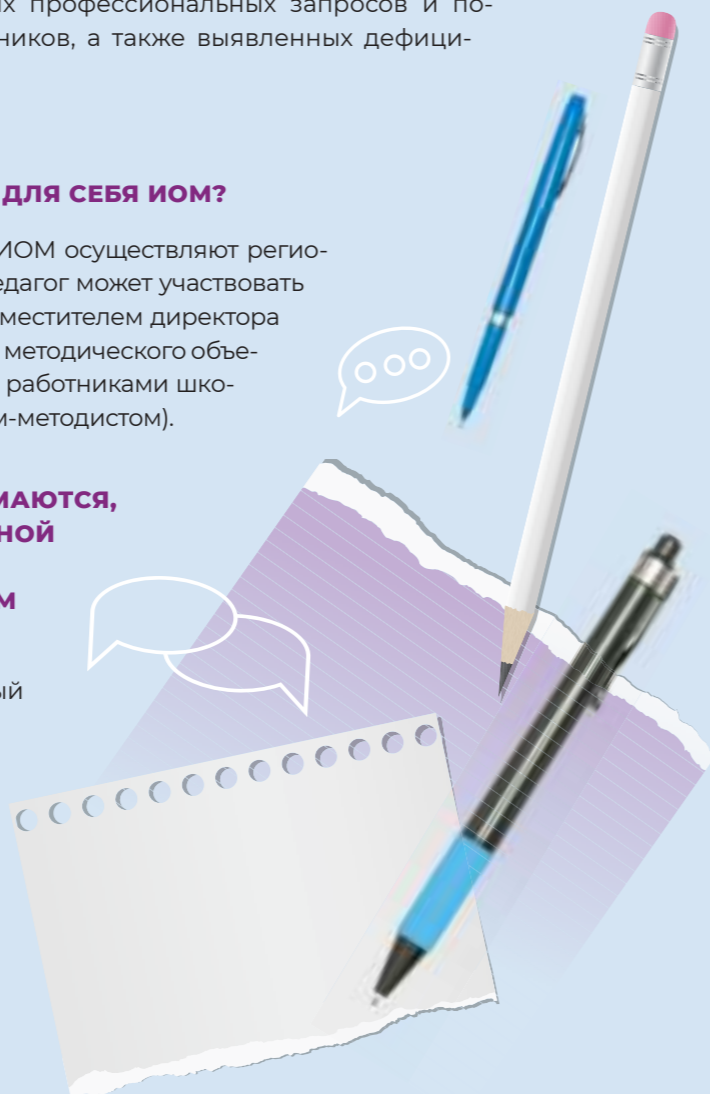
МОЖЕТ ЛИ ПЕДАГОГ САМОСТОЯТЕЛЬНО СОСТАВИТЬ ДЛЯ СЕБЯ ИОМ?

Нет, построение и сопровождение ИОМ осуществляют региональные методисты. Вместе с тем педагог может участвовать в проектировании ИОМ наряду с заместителем директора школы, руководителем предметного методического объединения и иными педагогическими работниками школы (учителем-наставником, учителем-методистом).

3

КАКИЕ ДЕЙСТВИЯ ПРЕДПРИНИМАЮТСЯ, ЕСЛИ ПЕДАГОГ ПО УВАЖИТЕЛЬНОЙ ПРИЧИНЕ НЕ СМОГ ПРИНЯТЬ УЧАСТИЕ В ЗАПЛАНИРОВАННОМ МЕРОПРИЯТИИ?

При необходимости региональный методист осуществляет корректировку ИОМ. В соответствующей таблице Карты ИОМ указываются причины внесения изменения и фиксируется информация о мероприятии, внесённом вместо невыполненного.



1.6.

КОНКУРСЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА

“ Ученик никогда не превзойдёт учителя, если видит в нём образец, а не соперника.

В. Г. Белинский



Профессиональные конкурсы для педагогических работников

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОНКУРСЫ ДЛЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Название	Участники
Конкурсы Минпросвещения России	
Всероссийский конкурс «УЧИТЕЛЬ ГОДА РОССИИ»	Педагогические работники образовательных организаций
Всероссийский профессиональный конкурс «ВОСПИТАТЕЛЬ ГОДА РОССИИ»	Педагоги дошкольного образования со стажем педагогической работы не менее трёх лет
Всероссийский конкурс профессионального мастерства работников сферы дополнительного образования «СЕРДЦЕ ОТДАЮ ДЕТЯМ»	Педагоги дополнительного образования, в том числе специалисты, реализующие программы дополнительного образования детей на русском языке за рубежом, а также работающие с детьми с ОВЗ. Педагоги «Кванториумов», центров цифровых технологий, технопарков

Продолжение таблицы

Название	Участники
Всероссийский конкурс профессионального мастерства «ПЕДАГОГ-ПСИХОЛОГ РОССИИ»	Педагоги-психологи образовательных организаций, в том числе специальных учебно-воспитательных учреждений открытого и закрытого типов, центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи
Конкурс на присуждение премий лучшим учителям за достижения в педагогической деятельности	Педагоги образовательных организаций с объёмом учебной нагрузки не менее 18 часов в неделю, с педагогическим стажем не менее трёх лет
Всероссийский конкурс педагогических работников «ВОСПИТАТЬ ЧЕЛОВЕКА»	Сотрудники образовательных организаций и представители общественных объединений и организаций
Международный профессиональный конкурс педагогических работников «УЧИТЕЛЬ-МЕЖДУНАРОДНИК»	Педагогические работники «Интердома», участвующие в мероприятиях по распространению российского образования в иностранных государствах; педагогические работники иностранных общеобразовательных организаций, с которыми у «Интердома» заключены соглашения о сотрудничестве; педагогические работники русских школ за рубежом
Всероссийский конкурс среди педагогических работников профессионального образования «МАСТЕР ГОДА»	Мастера производственного обучения или преподаватели учебных дисциплин, профессиональных модулей, междисциплинарных курсов, практик профессионального цикла
Проект «КЛАССНАЯ ТЕМА» в рамках Всероссийского конкурса «Учитель года России»	Педагогические работники образовательных организаций



Продолжение таблицы

Название	Участники
Всероссийский профессиональный конкурс «ПЕРВЫЙ УЧИТЕЛЬ»	Педагогические работники образовательных организаций, реализующие образовательные программы начального общего образования на территории Российской Федерации независимо от их организационно-правовых форм, являющиеся гражданами Российской Федерации. Однако победитель и лауреаты обозначенного конкурса в течение трёх последующих лет (начиная с 1 января следующего года за годом проведения конкурса) не принимают участие в конкурсе «Первый учитель»
Всероссийский профессиональный конкурс «ЛУЧШИЙ УЧИТЕЛЬ РОДНОГО ЯЗЫКА И ЛИТЕРАТУРЫ»	Учителя родных языков и родных литератур и воспитатели, реализующие основные образовательные программы на родном языке
Конкурсы, реализуемые Академией Минпросвещения России	
Всероссийская олимпиада учителей естественных наук «ДНК НАУКИ»	Преподаватели физики, химии, биологии образовательных организаций
Всероссийская метапредметная олимпиада «КОМАНДА БОЛЬШОЙ СТРАНЫ»	Педагогические команды учителей и преподавателей образовательных организаций субъектов Российской Федерации. В состав команды должны входить 4 учителя, преподавателя общеобразовательных дисциплин, работающие в одной организации
Всероссийская олимпиада учителей русского языка «ХРАНИТЕЛИ РУССКОГО ЯЗЫКА»	Учителя, преподаватели русского языка образовательных организаций
Всероссийский конкурс среди КЛАССНЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ на лучшие методические разработки воспитательных мероприятий	Классные руководители образовательных организаций
Всероссийская олимпиада для учителей информатики «ПРО-IT»	Учителя, преподаватели информатики образовательных организаций Российской Федерации, в том числе учителя, преподаватели математики, преподающие информатику

Продолжение таблицы

Название	Участники
Конкурсы, реализуемые при поддержке Минпросвещения России	
Проект «ФЛАГМАНЫ ОБРАЗОВАНИЯ»	Сотрудники государственных органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления муниципальных районов, муниципальных округов и городских округов в сфере образования, педагогические, руководящие и иные работники организаций (независимо от формы их собственности и ведомственной принадлежности), осуществляющих образовательную деятельность, а также индивидуальные предприниматели, осуществляющие образовательную деятельность
Всероссийский конкурс педагогического мастерства «ИСТОРИЯ В ШКОЛЕ: ТРАДИЦИИ И НОВАЦИИ»	Преподаватели истории образовательных организаций
Всероссийский конкурс «УЧИТЕЛЬ ЗДОРОВЬЯ РОССИИ»	Работники образовательных организаций и организаций СПО
Всероссийский конкурс КОНКУРС КРАЕВЕДОВ , работающих с молодёжью	Школьные учителя и педагоги дополнительного образования, работники учреждений культуры, представители некоммерческого сектора
Всероссийский конкурс профессионального мастерства педагогов «МОЙ ЛУЧШИЙ УРОК»	Учителя и преподаватели образовательных учреждений
Всероссийский конкурс в области педагогики, работы с детьми и молодёжью до 20 лет «ЗА НРАВСТВЕННЫЙ ПОДВИГ УЧИТЕЛЯ»	Педагогические работники, руководители образовательных организаций и авторы проектов, представители воскресных школ, православных гимназий, общественных объединений
Премия «ТОП БЛОГ»	Воспитатели, психологи, учителя и педагогические работники, создающие социально полезный контент
Всероссийский конкурс «ЛИГА ЛЕКТОРОВ»	Граждане Российской Федерации, имеющие среднее профессиональное или высшее образование (в том числе бакалавриат) или достижения в профессиональной области

Окончание таблицы

Название	Участники
Всероссийский конкурс «КЛЕВЕР ДНК» на лучшие разработки учителей в области духовно-нравственной культуры	Педагоги общеобразовательных школ, преподаватели колледжей и вузов, студенты вузов, а также приходские специалисты по работе с детьми
Всероссийский конкурс молодёжных авторских проектов и проектов в сфере образования, направленных на социально-экономическое развитие российских территорий, «МОЯ СТРАНА — МОЯ РОССИЯ»	Педагоги до 35 лет и без ограничения по возрасту (для номинации «Моя педагогическая инициатива»), студенты, аспиранты
Международный конкурс имени Льва Выготского	Педагоги и специалисты детских садов и учреждений дополнительного образования; заведующие и методисты; руководители частных детских садов; учителя начальных классов; студенты и аспиранты педвузов
Командный междисциплинарный конкурс «УРОК ДЛЯ УЧИТЕЛЯ»	Преподаватели обществознания, истории, русского языка и литературы, физики, информатики, математики, географии образовательных учреждений, студенты и аспиранты
Конкурс профессионального мастерства среди преподавателей обществознания	Преподаватели обществознания образовательных учреждений
Всероссийский конкурс профессионального мастерства «УЧИТЕЛЬ-ДЕФЕКТОЛОГ РОССИИ»	Учителя-дефектологи (сурдопедагоги, олигофренопедагоги, тифлопедагоги) и учителя-логопеды дошкольных и общеобразовательных организаций, центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, медицинских организаций, детских домов-интернатов, работающие с детьми с ОВЗ
Всероссийский конкурс «УЧИТЕЛЬ ЗДОРОВЬЯ РОССИИ»	Работники образовательных организаций и организаций СПО
Всероссийская олимпиада «МОЙ ПЕРВЫЙ УЧИТЕЛЬ»	Учителя начальных классов, воспитатели групп продлённого дня, педагоги-психологи, учителя-логопеды, учителя-дефектологи Российской Федерации и стран — участников Международной организации профсоюзов (ведущие преподавание на русском языке)

1.7.

ФОРМИРОВАНИЕ НАВЫКОВ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИХ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ СУВЕРЕНИТЕТ СТРАНЫ

“ Учителя, как местные светочи науки, должны стоять на полной высоте современных знаний в своей специальности.

Д. И. Менделеев

Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

Глава 5, статья 47.
Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ
«Об образовании в Российской Федерации»

Педагогические работники обязаны систематически повышать свой профессиональный уровень.

Глава 5, статья 48.
Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ
«Об образовании в Российской Федерации»

Педагогические работники, привлекаемые к реализации программы основного общего образования, должны получать дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации, в том числе в форме стажировки в организациях, деятельность которых связана с разработкой и реализацией программ основного общего образования.

Часть 39.2.
Приказ Минпросвещения России от 31.05.2021 № 287
«Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта
основного общего образования»

Педагогические работники, привлекаемые к реализации программы начального общего образования, должны получать дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации, в том числе в форме стажировки в организациях, деятельность которых связана с разработкой и реализацией программ начального общего образования.

Часть 38.2.
Приказ Минпросвещения России от 31.05.2021 № 286
«Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта
начального общего образования»



Требования к кадровым условиям реализации основной образовательной программы включают непрерывность профессионального развития педагогических и руководящих работников организации, осуществляющей образовательную деятельность, реализующей основную образовательную программу.

Часть 22.
Приказ Минобрнауки России от 17.05.2012 № 413
«Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования»

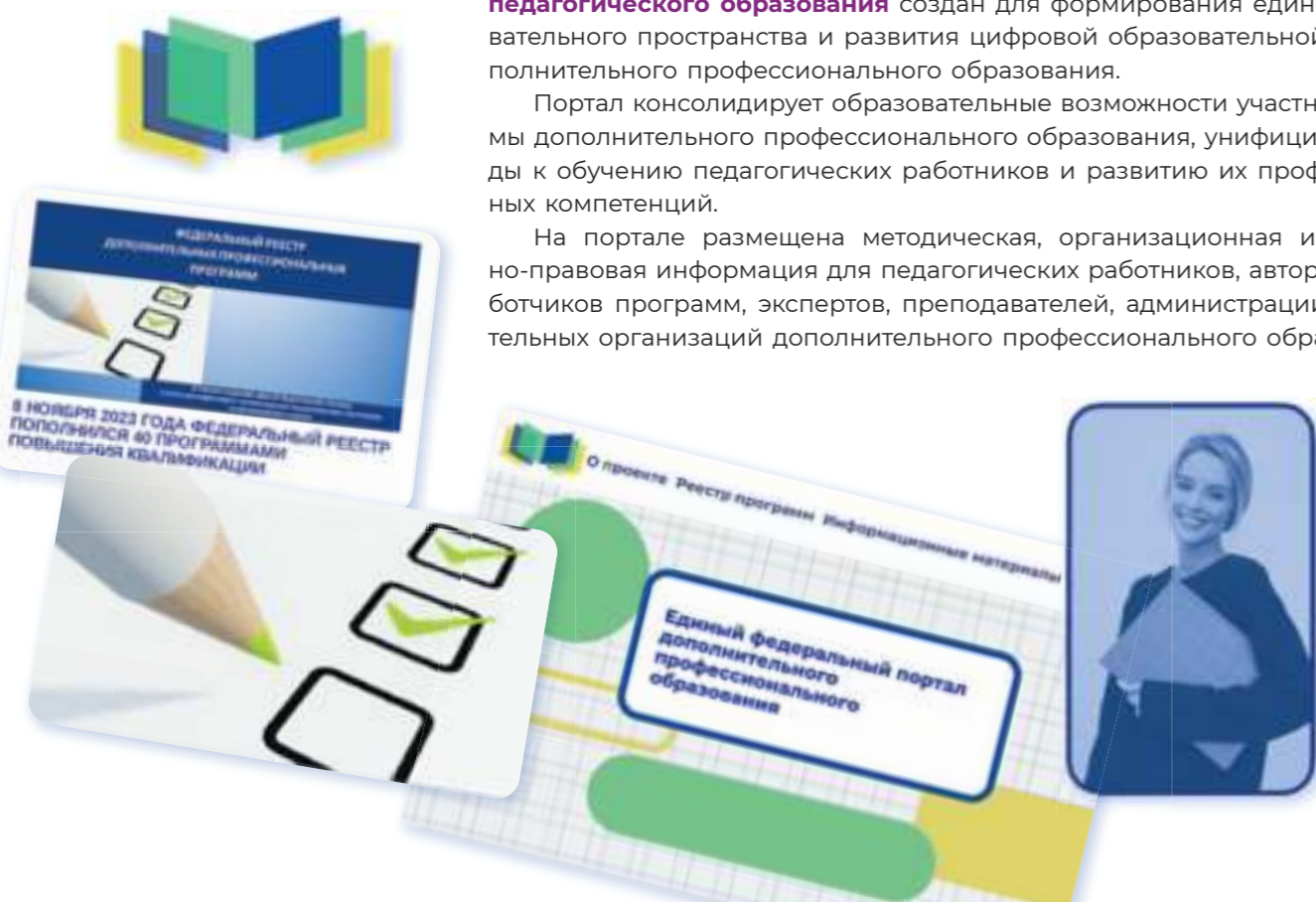


Единый федеральный портал дополнительного профессионального образования

Единый федеральный портал дополнительного профессионального педагогического образования создан для формирования единого образовательного пространства и развития цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования.

Портал консолидирует образовательные возможности участников системы дополнительного профессионального образования, унифицирует подходы к обучению педагогических работников и развитию их профессиональных компетенций.

На портале размещена методическая, организационная и нормативно-правовая информация для педагогических работников, авторов и разработчиков программ, экспертов, преподавателей, администрации образовательных организаций дополнительного профессионального образования.



В **Федеральный реестр дополнительных профессиональных программ** вошли лучшие дополнительные профессиональные программы педагогического образования субъектов Российской Федерации, прошедшие профессионально-общественную экспертизу и предназначенные для обучения педагогических работников и управленческих кадров субъектов Российской Федерации.

ШКОЛА СОВРЕМЕННОГО УЧИТЕЛЯ

Школа современного учителя: достижения российской науки



ЦЕЛЬ РЕАЛИЗАЦИИ

Совершенствование профессиональных компетенций слушателей в области формирования личностных результатов обучающихся — ценностей научного познания, гражданского понимания роли российской науки, патриотического отношения к достижениям российских учёных

КАТЕГОРИЯ СЛУШАТЕЛЕЙ

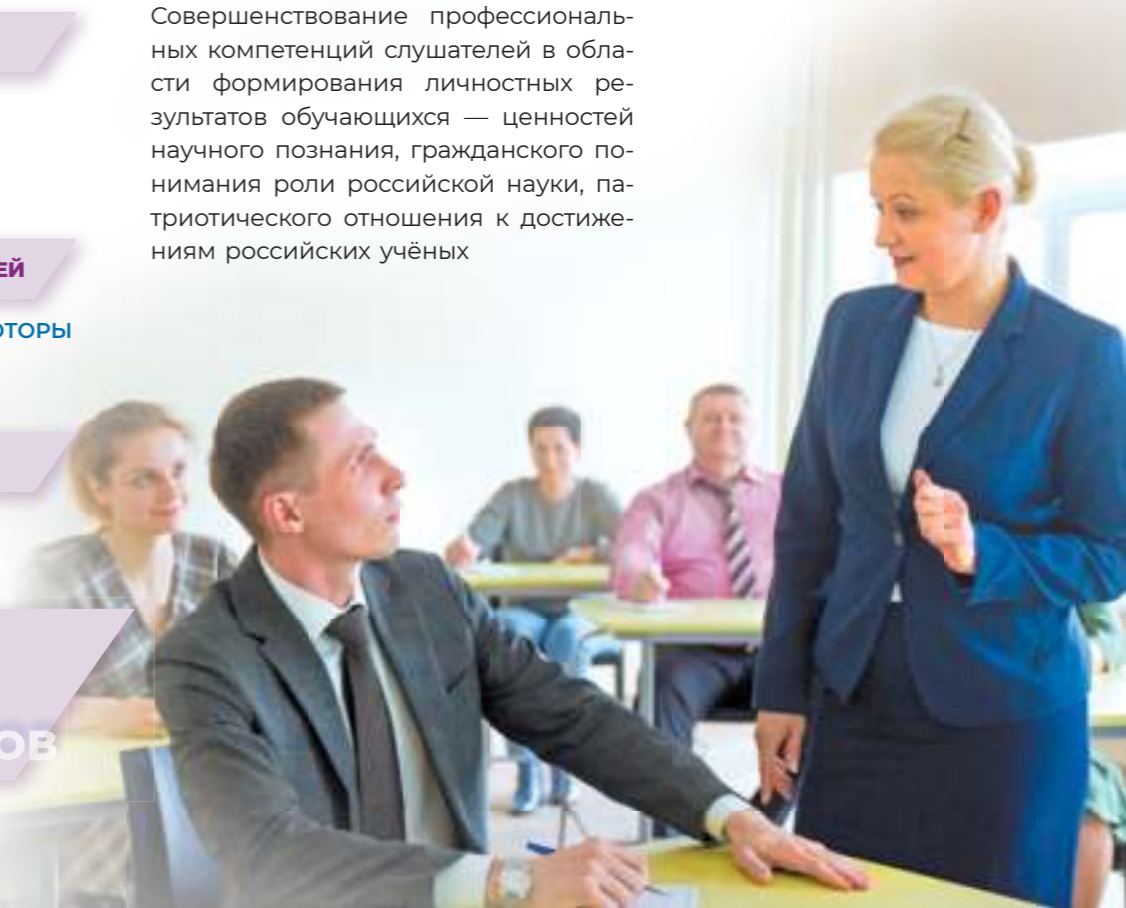
УЧИТЕЛЯ, УЧИТЕЛЯ-ТьюТОРЫ

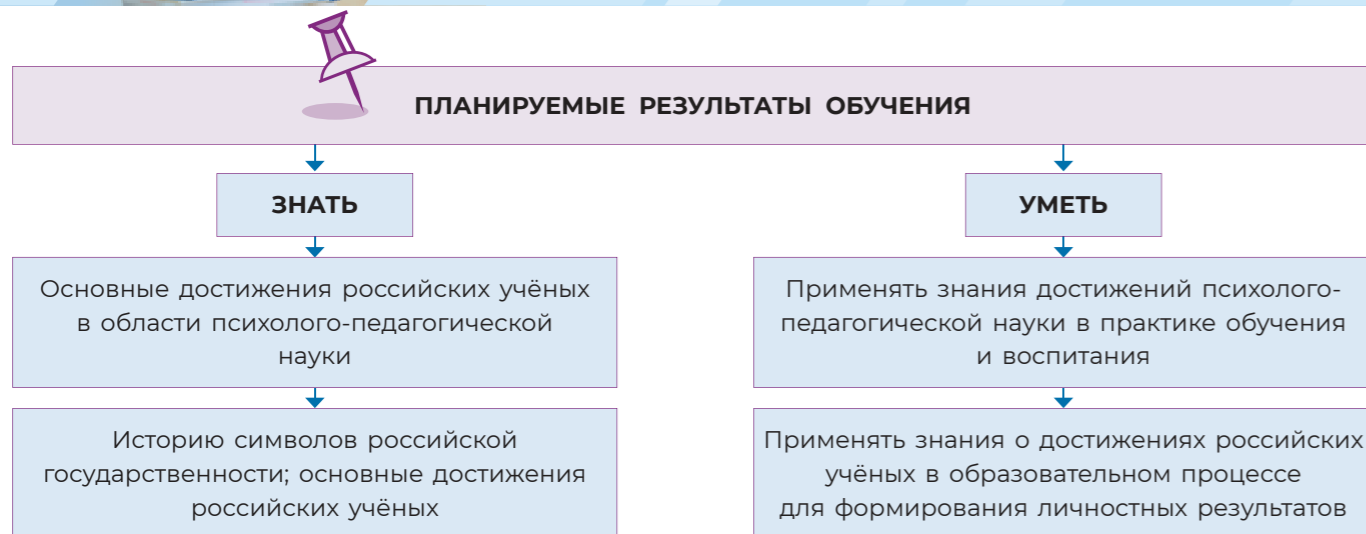
ФОРМА ОБУЧЕНИЯ

ОЧНО-ЗАОЧНАЯ

СРОК ОСВОЕНИЯ

60 ЧАСОВ





Дополнительные профессиональные программы **«Школа современного учителя: достижения российской науки»** демонстрируют возможность включения результатов научных достижений в педагогическую практику. Курсы способствуют развитию исследовательских компетенций современного учителя, в том числе включению педагога в коллективные исследования, формируют философскую позицию педагога: ценностное отношение к ученикам, происходящим в обществе изменениям, к себе как профессионалу.

В программах представлены материалы, характеризующие вклад отечественных учёных в становление и развитие математики, физики, химии, биологии, информатики, ключевые направления научных исследований, основные научные задачи и ожидаемые прорывные результаты, обозначенные в **Программе фундаментальных научных исследований** в Российской Федерации на долгосрочный период (2021–2030 годы).

Рассмотрено применение **метода взаимодействия «ученик — учёный»** как методологического инструмента проектирования учебного процесса, включение контекстных заданий как приём, позволяющий одновременно формировать личностные, метапредметные и предметные результаты освоения основных образовательных программ.

Представлена технология решения воспитательных задач на основе включения информации, связанной с отечественными достижениями в области науки и технологий, знакомство с биографией и личностью конкретного учёного.



Укрепление технологического суверенитета — одна из ключевых задач, которая обозначена нашим Президентом.

М. В. Мишустин



2

МЫ — КОМАНДА!

Ничто не действует на ребят так дезорганизующе, как положение, когда один педагог действует так, а другой иначе. Тогда для детей, конечно, никто не авторитетен.

П. П. Блонский

Система
(целевая модель)
наставничества
педагогических
работников

2.1.

Классный
руководитель

2.2.

Методическая
служба
школы

2.3.

Школьная
команда

2.4.

2.1.

СИСТЕМА (ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ) НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ



“ Им вручена превосходная должность, выше которой ничего не может быть под этим солнцем. Вечным законом да будет: учить и учиться всему через примеры, наставления и применение на деле.

Я. А. Коменский



Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях. Письмо от 21.12.2021 Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08 и Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации № 657

В Российской Федерации признаётся особый статус педагогических работников в обществе и создаются условия для осуществления ими профессиональной деятельности. Педагогическим работникам в Российской Федерации предоставляются права и свободы, меры социальной поддержки, направленные на обеспечение их высокого профессионального уровня, условий для эффективного выполнения профессиональных задач, повышение социальной значимости, престижа педагогического труда.

Глава 5, статья 47.
Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ
«Об образовании в Российской Федерации»

Развитие кадрового потенциала системы российского образования — приоритет государственной политики. Непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников обеспечивает **внедрение системы (целевой модели) наставничества** педагогических работников в образовательных организациях.

В методических рекомендациях представлены основные категории и понятия, связанные с наставничеством, нормативное правовое обеспечение наставнической деятельности, описаны организационно-педагогические, методические и технологические механизмы реализации системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

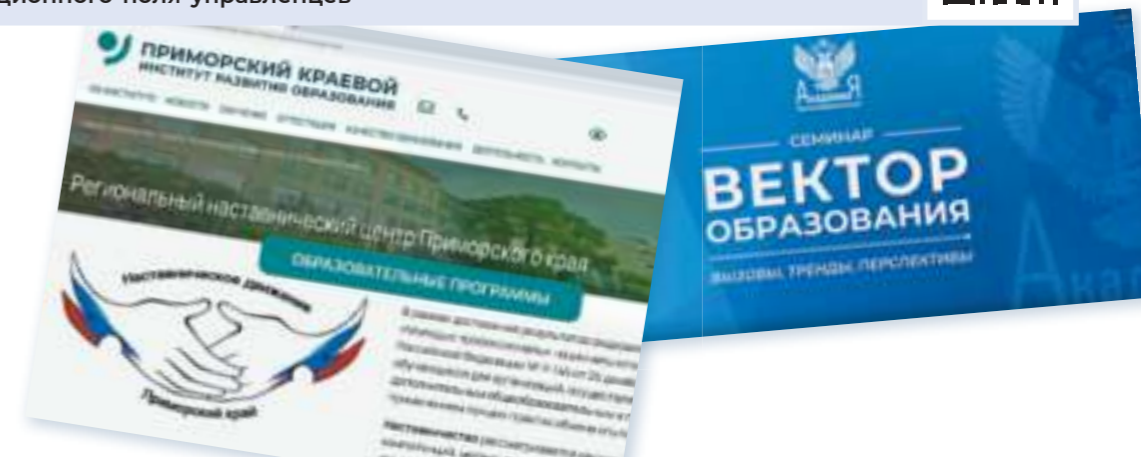
КСТАТИ

Успешный региональный опыт сложился в Приморском крае, где система наставничества стала ключевым механизмом непрерывного повышения профессионального мастерства педагогов. Вопросы развития наставничества в Приморском крае курирует **Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников**, который является структурным подразделением Приморского краевого института развития образования.

Региональный наставнический центр Приморского края ПК ИРО

Опыт Приморского края был представлен на семинаре Академии Минпросвещения России «Вектор образования: вызовы, тренды, перспективы».

Региональная система наставничества: сетевые команды, «Мобильный наставник» и перезагрузка мотивационного поля управленцев



Методические рекомендации по внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях и **Примерное положение о системе наставничества педагогических работников** окажут практическую помощь руководителям и педагогическим работникам образовательных организаций в определении наиболее оптимальных форм, видов наставничества, в разработке необходимых локальных нормативных правовых актов по развитию системы наставничества, в организации профессиональной активности субъектов образовательной деятельности.

Образовательная организация **признаётся реализующей систему наставничества** педагогических работников при наличии документов образовательной организации, утверждающих положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации.

Самопроектирование на основе желаемого образа самого себя в профессии — наиболее перспективная технология наставничества.

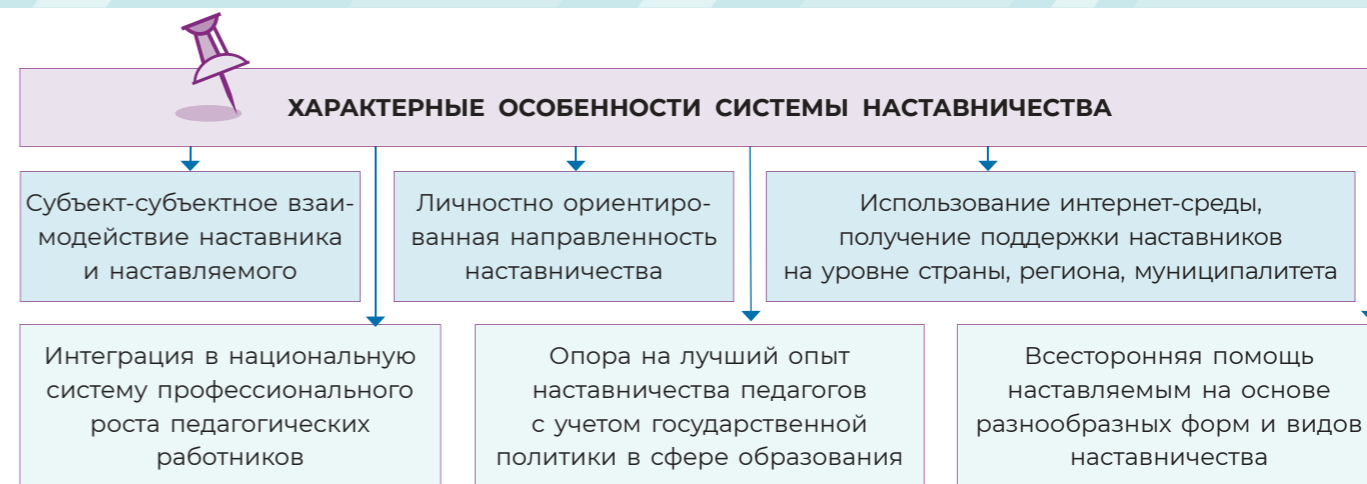
Наставничество предполагает совместную деятельность наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества.

НАСТАВНИЧЕСТВО — форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

НАСТАВЛЯЕМЫЙ — участник персонализированной программы наставничества, который **через взаимодействие с наставником** и при его помощи и поддержке **приобретает новый опыт**, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

НАСТАВНИК — участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, **готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого** на основе его профессиональных затруднений, также **обладающий опытом и навыками**, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Система наставничества имеет точечный, индивидуализированный, персонализированный характер, ориентацию на конкретного педагога, решение личностных, профессиональных и социальных проблем наставляемого, гибкий учёт особенностей преодоления затруднений и интенсивность решения тех или иных запросов наставляемого.



Цель системы (целевой модели) наставничества — создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в образовательных организациях для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

ЗАДАЧИ СИСТЕМЫ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ) НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых.
2. Обеспечивать соответствующую помощь в формировании межшкольной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирижерских (горизонтальных) инициатив.
3. Оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательных организациях.
4. Способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнёрских отношений в сфере наставничества на институциональном и внеинституциональном уровнях.

ПРИНЦИПЫ СИСТЕМЫ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ) НАСТАВНИЧЕСТВА

- 1. Принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов** предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.
- 2. Принцип индивидуализации и персонализации** направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития.
- 3. Принцип вариативности** предполагает возможность образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества.
- 4. Принцип системности и стратегической целостности** предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном и институциональном уровнях.

СТРУКТУРНЫЕ КОМПОНЕНТЫ СИСТЕМЫ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ) НАСТАВНИЧЕСТВА

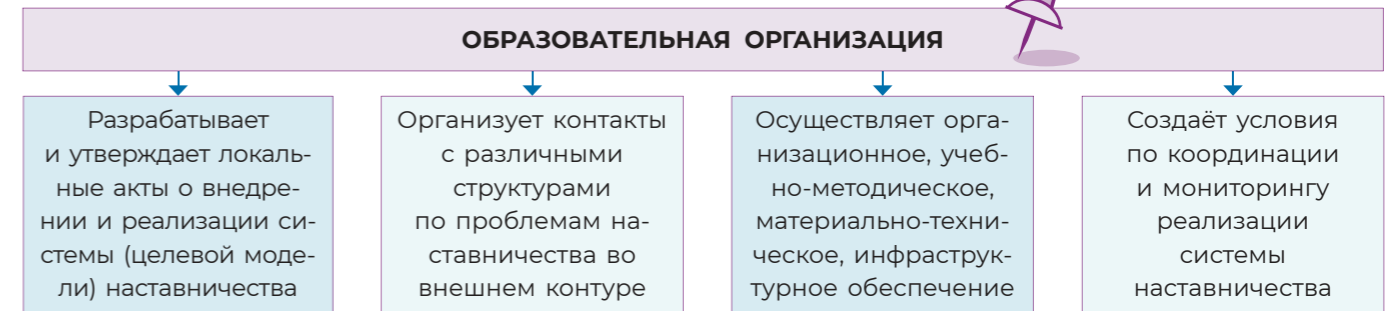
Все структурные компоненты системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации распределяются на два контура.

- 1. Внутренний контур: образовательная организация.** Включает структурные компоненты, позволяющие непосредственно реализовывать систему (целевую модель) наставничества в образовательной организации и отвечающие за успешность ее реализации.
- 2. Внешний контур: региональный уровень.** Включает структурные компоненты различных уровней управления образования, которые способствуют реализации системы (целевой модели) наставничества.

Не в каждой образовательной организации имеется необходимый кадровый потенциал для организации внутреннего контура. Ряд структурных компонентов может быть вынесен на внешний контур.



ВНУТРЕННИЙ КОНТУР: ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ



Общие руководство и контроль за организацией и реализацией системы (целевой модели) наставничества осуществляет **руководитель образовательной организации**.

Функции куратора реализации программ наставничества:

- актуализация информации о педагогах, которых необходимо включить в наставническую деятельность;
- организация разработки персонализированных программ наставничества;
- мониторинг эффективности и результативности системы наставничества, формирование отчётов;
- координация деятельности с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
- участие в наполнении раздела «Наставничество» на официальном сайте школы;
- организация публичных мероприятий по популяризации системы наставничества;
- взаимодействие с первичной профсоюзной организацией или территориальной профсоюзной организацией (комиссией по зарплате и нормированию труда).

В зависимости от особенностей работы образовательной организации и от количества наставников/наставляемых могут создаваться **структуры** либо определяться **ответственные лица**, например куратор реализации программ наставничества, который назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя.

Методическое объединение/совет наставников образовательной организации — общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников образовательной организации в целях осуществления **оперативного руководства** методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества. Руководитель совета наставников может входить в созданные общественные советы наставников.

Участие в разработке локальных актов и иных документов образовательной организации в сфере наставничества

Участие в разработке и апробации персонализированных программ наставничества

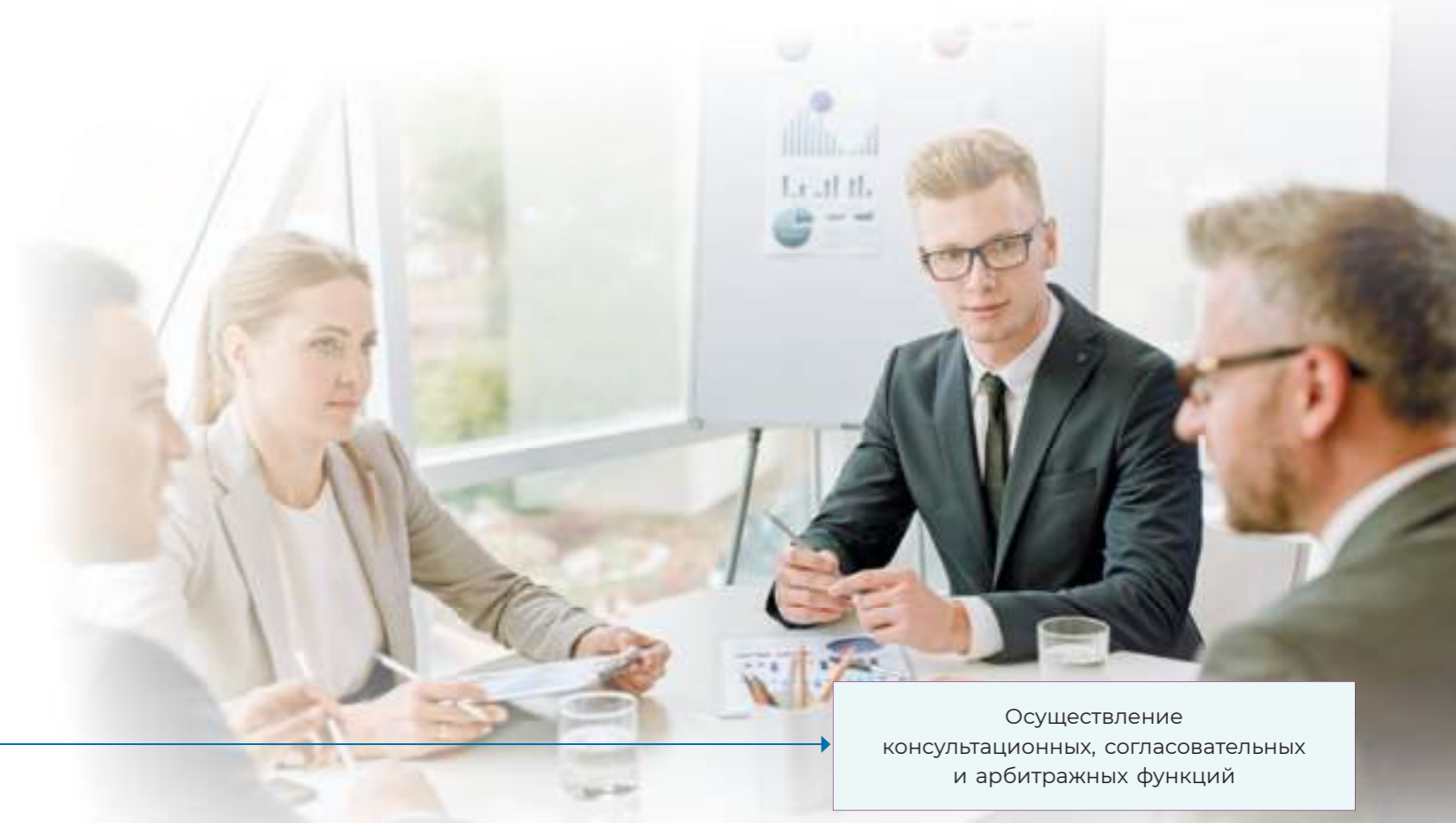
Помощь в подборе пары (группы) наставников и наставляемых

Анализ результатов диагностики профессиональных затруднений и корректировка персонализированных программ наставничества

Подготовка участников программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям и т. д.



**ЗАДАЧИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
МЕТОДИЧЕСКОГО
ОБЪЕДИНЕНИЯ/
СОВЕТА
НАСТАВНИКОВ**



Осуществление консультационных, согласовательных и арбитражных функций

Обеспечение реализации персонализированных программ наставничества

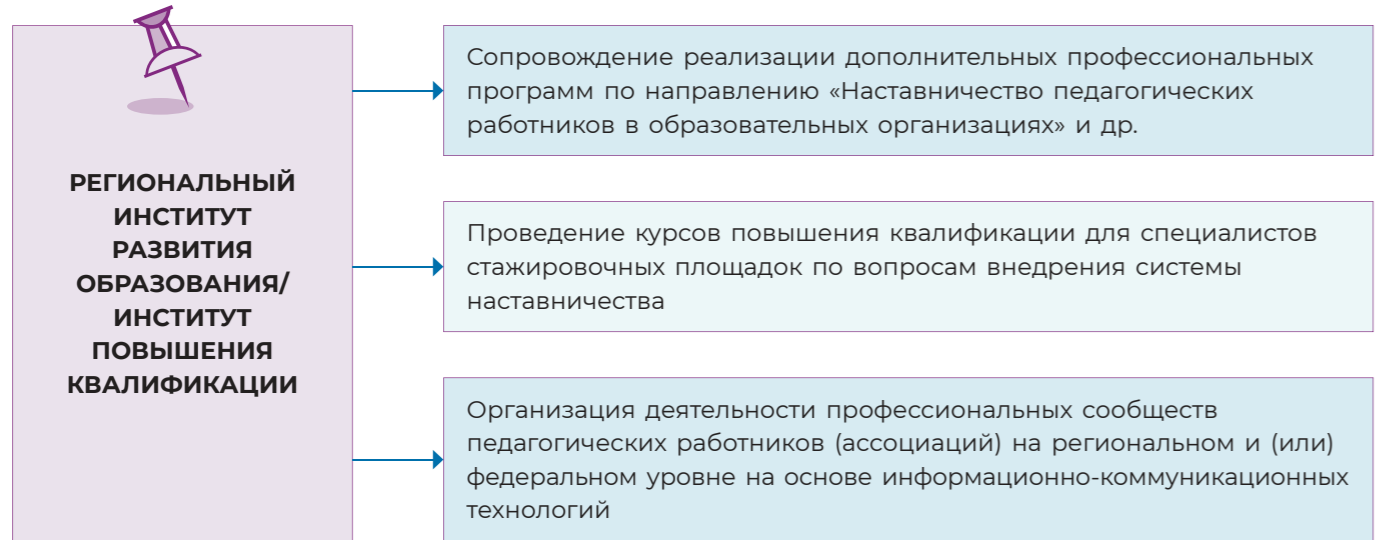
Разработка системы поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых

Участие в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества

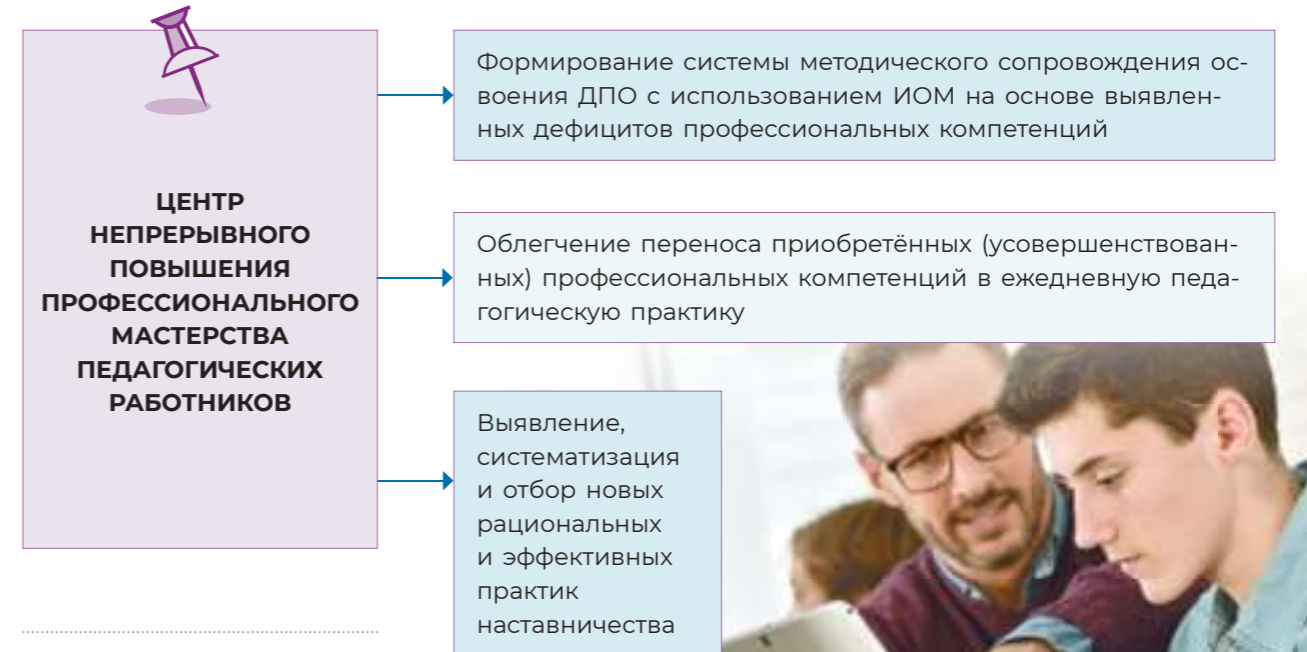
Формирование банка лучших практик наставничества педагогических работников

ВНЕШНИЙ КОНТУР: РЕГИОНАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ

Обеспечение содействия при внедрении системы (целевой модели) наставничества на региональном уровне



Обеспечение тьюторского сопровождения индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников в образовательных организациях



Тьютор ЦНППМ ПР — штатный или внештатный сотрудник Центра, обеспечивающий персональное сопровождение педагогических работников, оказывает методическую помощь при разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов с учетом выявленных дефицитов профессиональных компетенций педагогического работника, обеспечивает содержательное адресное сопровождение образовательного процесса, работает по направлениям педагогической деятельности педагога во взаимосвязи с кураторами реализации персонализированных программ наставничества.



Индивидуальный образовательный маршрут наставляемого — долгосрочная (4–5 лет) образовательная программа профессионального самосовершенствования педагогического работника в рамках дополнительного профессионального образования, реализуемая на основе мотивированного выбора образовательных альтернатив.

Алгоритм разработки индивидуального образовательного маршрута

- 1. Самоопределение (саморефлексия) педагога** — описание идеального, желаемого образа самого себя как состоявшегося профессионала в целях предотвращения «слепого» копирования чужого опыта.
- 2. Диагностика (самодиагностика) достижений, достоинств и личностных ресурсов педагога** в педагогическом контексте конкретной образовательной организации (научно-теоретические, нормативные правовые, предметно-профессиональные, психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей), методические (содержание образования, методики и технологии обучения), ИКТ-компетенции, цифровизация образования, внеурочная и воспитательная деятельность, здоровьесбережение обучающихся).

- 3. Диагностика (самодиагностика) профессиональных затруднений и дефицитов** в педагогическом контексте конкретной образовательной организации (научно-теоретические, нормативные правовые, предметно-профессиональные, психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей), методические (содержание образования, методики и технологии обучения), ИКТ-компетенции, цифровизация образования, внеурочная и воспитательная деятельность, здоровьесбережение обучающихся).
- 4. Составление дорожной карты ИОМ**, включающей:
 - график обучения по программам ДПО;
 - осуществление инновационных для данного педагога пробно-поисковых действий, реализуемых в совместной с обучающимися педагогической деятельности;
 - участие в разработке и реализации инновационных программ и педагогических проектов;
 - исследовательскую деятельность, которая становится необходимой частью профессии;
 - комплекс и последовательность конкретных мер и мероприятий в целях достижения желаемого результата.
- 5. Реализация дорожной карты** (фиксируются достижения педагога по каждому из мероприятий в виде конкретного педагогического продукта (пакет педагогических диагностик, методические рекомендации, технологии, методики, разработки занятий, сценарии воспитательных мероприятий и т. д.), а также отражается субъективное отношение к достигнутым результатам).
- 6. Корректировка дорожной карты** (параллельно с её реализацией) — дополнения и изменения, вносимые в дорожную карту под влиянием изменений, происходящих в образовании, изменений запросов, интересов и потребностей самого педагога и участников образовательного процесса конкретной общеобразовательной организации.
- 7. Рефлексивный анализ эффективности ИОМ** (самооценка как способ обучения, рефлексия процесса достижения и достигнутых результатов по каждому из дефицитов, рефлексия степени приближения к желаемому образу педагога-профессионала).
ИОМ педагога должен быть рассчитан не на простой прирост знаний, умений, навыков, компетенций, а на главное приобретение педагогического работника — осмысление своего личностного потенциала, мотивацию к непрерывному профессиональному развитию.

! ВАЖНО

ИОМ педагога должен быть рассчитан не на простой прирост знаний, умений, навыков, компетенций, а на главное приобретение педагогического работника — **осмысление своего личностного потенциала, мотивацию к непрерывному профессиональному развитию.**



ВНЕШНИЙ КОНТУР: ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ

Разработка и сопровождение применения системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях во всех субъектах Российской Федерации



**ФЕДЕРАЛЬНЫЙ
ОПЕРАТОР**

Информационно-методическая поддержка реализации системы (целевой модели), создание и ведение информационного ресурса, посвящённого наставничеству

Сопровождение школ, реализующих систему (целевую модель) наставничества, на всех этапах внедрения

Ведение федерального реестра образовательных программ ДПО, в том числе по наставничеству

Организация и проведение мероприятий по внедрению системы (целевой модели) наставничества и методической поддержки системы наставничества в целом

Проведение фундаментальных и прикладных исследований, трансфер научных достижений и передовых педагогических технологий в сферу образования



**ФЕДЕРАЛЬНЫЕ
ЦЕНТРЫ НАУЧНО-
МЕТОДИЧЕСКОГО
СОПРОВОЖДЕНИЯ
ПЕДАГОГОВ НА БАЗЕ
ОРГАНИЗАЦИЙ
ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ**

Содействие упрочению связей между системой высшего педагогического образования и системами общего, профессионального и дополнительного образования

Разработка необходимого научно-методического и учебно-методического сопровождения формы наставничества «педагог вуза (колледжа) — молодой педагог общеобразовательной организации»

Разработка персонализированных программ наставничества для молодых специалистов, для педагогов со значительным стажем работы и реализация их на курсах повышения квалификации на базе вуза





КТО МОЖЕТ БЫТЬ НАСТАВНИКОМ?

Опытные педагоги, имеющие устойчивые профессиональные достижения и успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров, руководитель педагогического сообщества, в том числе в дистанционном режиме), а также педагоги, стабильно показывающие высокое качество образования обучающихся по своему предмету вне зависимости от контингента детей.

Педагоги и иные специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы, склонные к активной общественной работе, заинтересованные в успехе и повышении престижа образовательной организации, участники педагогических сообществ.

Педагоги-профессионалы, пользующиеся безусловным авторитетом среди педагогов, обладающие лидерскими качествами, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией, имеющие опыт успешной неформальной наставнической деятельности.

Методически ориентированные педагоги или методисты, обладающие аналитическими навыками, способные провести диагностические и мониторинговые процедуры, готовые транслировать собственный профессиональный опыт, создавать рефлексивную среду для освоения коллегами педагогических технологий и методик, которыми владеют сами.

Педагоги, готовые к самосовершенствованию, инновационному профессиональному развитию в плане приобретения новых компетенций и опыта, социально мобильные, способные к самообучению и дальнейшей успешной самореализации, но при этом заинтересованные в успехах наставляемого коллеги и готовые нести личную ответственность за его результаты работы.



КТО МОЖЕТ БЫТЬ НАСТАВЛЯЕМЫМ?

Молодые/начинающие педагоги.

Педагоги, приступившие к работе после длительного перерыва.

Педагоги, находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы.

Педагоги, желающие повысить свой профессиональный уровень в определённом направлении педагогической деятельности.

Педагоги, желающие овладеть современными IT-программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т. д.

Педагоги, находящиеся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания.

Педагоги, испытывающие какие-либо профессиональные затруднения и осознающие потребность в наставнике.

Стажёры/студенты, заключившие договор с обязательством последующего принятия на работу и (или) проходящие стажировку/практику в образовательной организации.

ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Форма наставничества — способ реализации наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой программой наставничества, основной деятельностью и позицией участников.

ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ — ПЕДАГОГ»

Модели взаимодействия

- Взаимодействие «опытный педагог — молодой специалист».
- Взаимодействие «лидер педагогического сообщества — педагог, испытывающий затруднения».
- Взаимодействие «педагог-новатор — консервативный педагог».
- Взаимодействие «опытный предметник — неопытный предметник».

ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «РУКОВОДИТЕЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ — ПЕДАГОГ»

Цели взаимодействия

- Создание условий для профессионального становления молодых/начинающих педагогов, возможности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью.
- Адаптация молодых/начинающих педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности, их закрепление в профессии.
- Формирование сплочённого, творческого, эффективного коллектива за счёт включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников.
- Снижение показателя текучести кадров, предотвращение профессионального выгорания педагогических работников старших возрастов, развитие форм их горизонтальной и вертикальной мобильности.

Особую роль в форме наставничества «педагог — педагог» играют педагоги, имеющие квалификационную категорию «педагог-наставник», «педагог-методист».



- Повышение престижа и укрепление позитивного имиджа школы и педагогов в социокультурном окружении, повышение престижа профессии педагога.
- Восполнение предметных, психолого-педагогических, методологических дефицитов педагогов внутри данной образовательной организации, а также путём использования внешних контуров.

ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ ВУЗА/КОЛЛЕДЖА — МОЛОДОЙ ПЕДАГОГ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ»

Цели взаимодействия

- Повышение ответственности колледжей и вузов за качество подготовки молодых специалистов для работы в системе образования.
- Пролонгированное наблюдение за молодым специалистом со стороны его преподавателей и методистов вуза/колледжа с целью совершенствования базовой подготовки молодых специалистов.

ВИДЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

- **Виртуальное (дистанционное) наставничество** — форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий.
- **Наставничество в группе** — форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно или один наставляемый взаимодействует сразу с несколькими наставниками.
- **Краткосрочное или целеполагающее наставничество** — наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определённые краткосрочные результаты.
- **Реверсивное наставничество** — профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

- **Ситуационное наставничество** — наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них, немедленно реагирует на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.
- **Скоростное консультационное наставничество** — однократная встреча наставника (наставников) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединёнными общими проблемами и интересами или обменом опытом.
- **Традиционная форма наставничества («один на один»)** — взаимодействие между более опытным наставником и начинающим работником в течение продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определённым критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

! ВАЖНО

Наставничество — это двусторонний и взаимообогащающий процесс, необходимый наставнику не менее, чем наставляемому. Школьная команда формируется из учителей разных возрастов. Привычно понимаемый образ наставника как учителя предпенсионного или пенсионного возраста уже не является бесспорным. Профессиональный авторитет определяется владением **профессиональными компетенциями и личностными качествами**, обеспечивающими зону комфортного профессионального развития для наставляемого. Наставляемым может быть и учитель с большим стажем работы, более того, для него опыт получения помощи в профессиональной деятельности может стать и средством профилактики профессионального выгорания.

Реверсивность наставничества открывает перед командой возможность освоения перспективных форм взаимодействия, при которых в равной степени будет осуществляться и профессиональное развитие молодых педагогов, и профессиональное совершенствование педагогов-наставников. Особого внимания требует **организация работы с молодыми учителями**, только начинающими свою профессиональную педагогическую деятельность. Создание условий, способствующих стимулированию интереса, развивающих мотивацию к профессиональному становлению и совершенствованию, — одна из задач не только управленческих кадров, но и всей школьной команды.



2.2.

КЛАССНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ

“ Ближе всего к ученикам — их классные руководители. Такая постоянная каждодневная работа, связанная с обучением, воспитанием детей, — это огромная ответственность, и она, конечно, требует особой подготовки наставников и их особой поддержки.

В. В. Путин

Классное руководство — особый **вид педагогической деятельности**, направленный на **решение задач воспитания и социализации обучающихся**.

Цели, задачи и принципы деятельности, связанной с классным руководством, определяются базовыми целями и принципами воспитания, социализации и развития личности обучающихся.

Классное руководство устанавливается с целью регулирования состава и содержания действий, выполняемых при его осуществлении как конкретного вида дополнительной педагогической деятельности, которую педагогический работник принимает на себя добровольно на условиях дополнительной оплаты и надлежащего юридического оформления.



Методические рекомендации органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющим государственное управление в сфере образования, по организации работы педагогических работников, осуществляющих классное руководство в общеобразовательных организациях. Письмо Минпросвещения России от 12.05.2020 № ВБ-1011/08 «О методических рекомендациях»



Воспитание — деятельность, направленная на развитие личности, формирование у обучающихся трудолюбия, ответственного отношения к труду и его результатам, создание условий для самоопределения и социализации обучающихся на основе социокультурных, духовно-нравственных ценностей и принятых в российском обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства, формирование у обучающихся чувства патриотизма, гражданственности, уважения к памяти защитников Отечества и подвигам Героев Отечества, закону и правопорядку, человеку труда и старшему поколению, взаимного уважения, бережного отношения к культурному наследию и традициям многонационального народа Российской Федерации, природе и окружающей среде.

Глава 1, статья 2.
Федеральный закон от 29.12.2012 № 273

Методические рекомендации разработаны с целью комплексной поддержки деятельности педагогических работников, осуществляющих классное руководство, и выполнения поручений Президента Российской Федерации по созданию системы мотивации классных руководителей в целях повышения эффективности воспитательной работы и социализации обучающихся в общеобразовательных организациях (Перечень поручений по итогам заседания Совета по реализации государственной политики в сфере защиты семьи и детей от 14 октября 2019 года).

Методические рекомендации направлены на выработку единых подходов к пониманию приоритетных целей и задач классного руководства, соответствующих государственным приоритетам в области воспитания и социализации обучающихся, принципов и видов деятельности и критериев оценки эффективности классного руководителя с учётом социально-экономических, этнокультурных и иных особенностей субъекта Российской Федерации. В методических рекомендациях определяется спектр обязанностей классного руководителя.

КСТАТИ

Обратите внимание на опыт Липецкой области. Помимо финансовой поддержки, в регионе сформировано профессиональное сообщество классных руководителей; педагогам оказывается всесторонняя методическая поддержка со стороны регионального учебно-методического общества (РУМО); проводятся профессиональные конкурсы и реализуются проекты, нацеленные на развитие педагогов.

Опыт Липецкой области был представлен на семинаре Академии Минпросвещения России «Вектор образования: вызовы, тренды, перспективы».

В Свердловской области сформировано профессиональное сообщество «Ассоциация классных руководителей», цель деятельности которой — способствовать повышению профессиональной компетентности классных руководителей посредством изучения, обобщения и распространения лучших практик в деятельности классных руководителей.



Региональная система наставничества: сетевые команды, «Мобильный наставник» и перезагрузка мотивационного поля управленцев

Профессиональное сообщество «Ассоциация классных руководителей» Свердловской области



**ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ КЛАССНОЕ РУКОВОДСТВО**

Федеральный закон от 29.12.2012 № 273 «Об образовании в Российской Федерации»



Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»



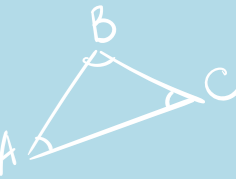
Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года



Указ Президента Российской Федерации от 09.11.2022 № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей»

ПРИОРИТЕТНЫЕ ЗАДАЧИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО КЛАССНОМУ РУКОВОДСТВУ, СООТВЕТСТВУЮЩИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫМ ПРИОРИТЕТАМ В ОБЛАСТИ ВОСПИТАНИЯ И СОЦИАЛИЗАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

1. Создание благоприятных психолого-педагогических условий в классе.
2. Формирование у обучающихся высокого уровня духовно-нравственного развития.
3. Формирование внутренней позиции личности обучающегося по отношению к негативным явлениям окружающей социальной действительности.
4. Формирование у обучающихся активной гражданской позиции, чувства ответственности за свою страну, причастности к историко-культурной общности русского народа и судьбе России.
5. Формирование способности обучающихся реализовать свой потенциал в условиях современного общества.

СПЕЦИФИКА ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ КЛАССНОГО РУКОВОДСТВА

ИНВАРИАНТНАЯ ЧАСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

Инвариантная часть — ядро содержания деятельности классного руководителя.

1. **Личностно-ориентированная деятельность** по воспитанию и социализации обучающихся в классе.
2. Деятельность по воспитанию и социализации обучающихся, осуществляемая с классом **как социальной группой**.
3. Осуществление воспитательной деятельности **во взаимодействии с родителями** (законными представителями) несовершеннолетних обучающихся.
4. Осуществление воспитательной деятельности **во взаимодействии с педагогическим коллективом**.
5. Участие в осуществлении воспитательной деятельности **во взаимодействии с социальными партнёрами**.

ЛИЧНОСТНО ОРИЕНТИРОВАННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

1. Содействие:

- повышению академической успешности;
- повышению дисциплинированности;
- успешной социализации обучающихся;
- формированию опыта социально и личностно значимой деятельности;
- формированию мотивации к обучению;
- развитию познавательных интересов.

2. Поддержка:

- каждого обучающегося класса;
- оказавшихся в сложной жизненной ситуации;
- нуждающихся в психологической помощи;
- талантливых обучающихся.

3. Обеспечение:

- профилактики наркотической и алкогольной зависимости, табакокурения, употребления вредных для здоровья веществ;
- формирования навыков информационной безопасности;
- включённости всех обучающихся в воспитательные мероприятия по приоритетным направлениям деятельности;
- защиты прав и соблюдения законных интересов обучающихся.

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, ОСУЩЕСТВЛЯЕМАЯ С КЛАССОМ КАК СОЦИАЛЬНОЙ ГРУППОЙ

1. **Изучение и анализ** характеристик класса как малой социальной группы.
2. **Регулирование и гуманизация** межличностных отношений в классе, формирование благоприятного психологического климата.
3. **Формирование ценностно ориентационного** единства в классе.
4. **Организация и поддержка** всех форм и видов конструктивного взаимодействия обучающихся.
5. **Выявление и своевременная коррекция** деструктивных отношений, создающих угрозы физическому и психическому здоровью обучающихся.
6. **Профилактика** девиантного и асоциального поведения обучающихся.

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ВО ВЗАИМОДЕЙСТВИИ С РОДИТЕЛЯМИ

1. **Привлечение** родителей (законных представителей) к сотрудничеству в интересах обучающихся.
2. **Информирование** родителей (законных представителей) об образовательном процессе, о внеурочных мероприятиях и событиях жизни класса.
3. **Координация** взаимосвязей между родителями (законными представителями) и другими участниками образовательных отношений.
4. **Повышение педагогической компетентности** родителей (законных представителей) по вопросам обучения и воспитания, личностного развития детей.



ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ВО ВЗАИМОДЕЙСТВИИ С ПЕДАГОГИЧЕСКИМ КОЛЛЕКТИВОМ

1. **С членами педагогического коллектива:**
разработка единых педагогических требований, целей, задач и подходов к обучению и воспитанию.
2. **С администрацией общеобразовательной организации и учителями учебных предметов:**
контроль и повышение результативности учебной деятельности обучающихся и класса в целом.
3. **С педагогом-психологом, социальным педагогом и педагогами дополнительного образования:**
изучение личностных особенностей обучающихся, их адаптации и интеграции в коллективе класса, построения и коррекции индивидуальных траекторий личностного развития.
4. **С учителями учебных предметов и педагогами дополнительного образования:**
включение обучающихся в различные формы деятельности: интеллектуально-познавательную, творческую, трудовую, общественно полезную, художественно-эстетическую, физкультурно-спортивную, игровую и др.
5. **С педагогом-организатором, педагогом-библиотекарем, педагогами дополнительного образования и старшими вожатыми:**
вовлечение обучающихся класса в систему внеурочной деятельности, организации внешкольной работы, досуговых и каникулярных мероприятий.
6. **С педагогическими работниками и администрацией общеобразовательной организации:**
профилактика девиантного и асоциального поведения обучающихся.
7. **С администрацией и педагогическими работниками общеобразовательной организации (социальным педагогом, педагогом-психологом, тьютором и др.):**
организация комплексной поддержки обучающихся, находящихся в трудной жизненной ситуации.

ФОРМЫ РАБОТЫ С ОБУЧАЮЩИМИСЯ.



ДОКУМЕНТАЦИЯ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

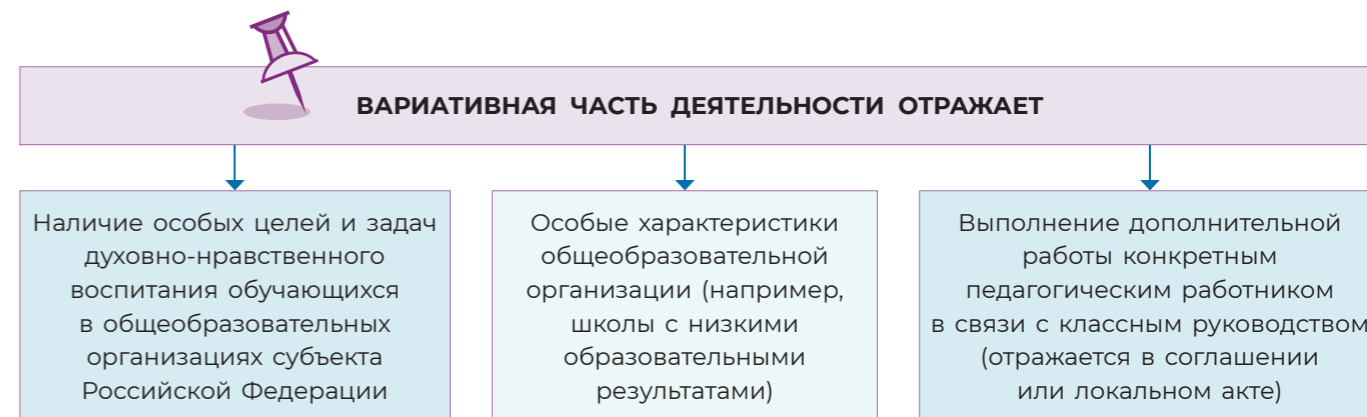
1. **Классный журнал** (в бумажной форме) в части внесения в него и актуализации списка обучающихся (если используется электронный журнал, то актуализация списка не требуется, сведения вносятся работником, ответственным за зачисление обучающихся).
2. **План работы** в рамках деятельности, связанной с классным руководством, требования к оформлению которого могут быть установлены локальным нормативным актом общеобразовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

! ВАЖНО

В целях **недопущения избыточной отчётности** педагогических работников руководителям общеобразовательных организаций необходимо руководствоваться подразделом «Классное руководство» раздела VIII приложения к письму Минобрнауки России от 21.03.2017 № 08-554 «О принятии мер по устранению избыточной отчётности», а также приказом Минпросвещения России от 21.07.2022 №582 «Об утверждении перечня документации, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ».

ВАРИАТИВНАЯ ЧАСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

Вариативная часть деятельности по классному руководству формируется в зависимости от контекстных условий общеобразовательной организации.



ОБЕСПЕЧЕНИЕ АКАДЕМИЧЕСКИХ ПРАВ И СВОБОД ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ КЛАССНОЕ РУКОВОДСТВО

Классный руководитель имеет следующие права:

- самостоятельно **определять приоритетные направления, содержание, формы работы и педагогические технологии** воспитательной деятельности, выбирать и разрабатывать учебно-методические материалы на основе ФГОС общего образования с учётом контекстных условий деятельности;
- **вносить на рассмотрение администрации** общеобразовательной организации, педагогического совета, органов государственно-общественного управления **предложения**, касающиеся совершенствования образовательного процесса, условий воспитательной деятельности, как от своего имени, так и от имени обучающихся класса, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся;

- **участвовать в разработке проектов локальных нормативных актов** общеобразовательной организации в части организации воспитательной деятельности в общеобразовательной организации и осуществления контроля её качества и эффективности;
- самостоятельно **планировать и организовывать участие обучающихся** в воспитательных мероприятиях;
- **использовать** (по согласованию с администрацией общеобразовательной организации) **инфраструктуру общеобразовательной организации** при проведении мероприятий с классом;
- **получать своевременную методическую, материально-техническую и иную помощь** от руководства и органов государственно-общественного управления общеобразовательной организации для реализации задач по классному руководству;
- **приглашать в общеобразовательную организацию родителей** (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся по вопросам, связанным с осуществлением классного руководства;
- **давать обязательные распоряжения обучающимся** своего класса при подготовке и проведении воспитательных мероприятий;
- **посещать уроки и занятия, проводимые педагогическими работниками** (по согласованию), с целью корректировки их взаимодействия с отдельными обучающимися и с коллективом обучающихся класса;
- **защищать собственную честь, достоинство и профессиональную репутацию** в случае несогласия с оценками деятельности со стороны администрации общеобразовательной организации, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, других педагогических работников;
- **повышать свою квалификацию** в области педагогики и психологии, теории и методики воспитания, организации деятельности, связанной с классным руководством.

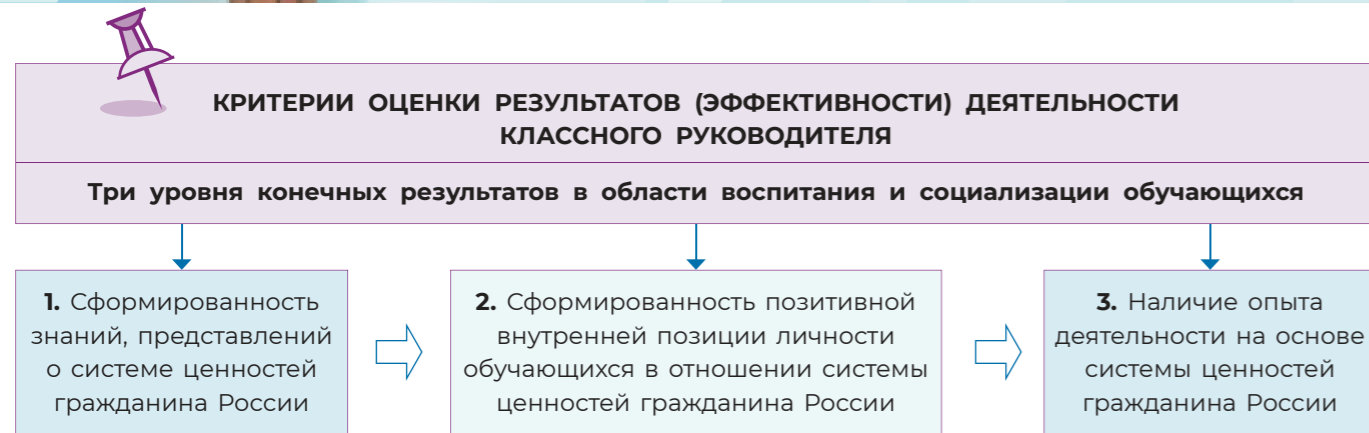
ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ПО КЛАССНОМУ РУКОВОДСТВУ



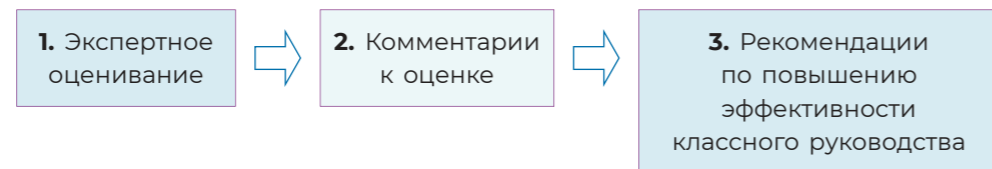
ВАЖНО

Эффективность деятельности педагогических работников, осуществляющих классное руководство, определяется достигаемыми за определённый период времени конечными результатами деятельности и их соответствием ключевым целям воспитания и социализации обучающихся.





ПРОЦЕДУРА ОЦЕНКИ



ВАЖНО

Результаты оценки эффективности деятельности по классному руководству должны стать основой для поощрения лучших практик классного руководства.

НАПРАВЛЕНИЯ НЕМАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ К ОСУЩЕСТВЛЕНИЮ КЛАССНОГО РУКОВОДСТВА

1. **Организационное стимулирование** — создание благоприятных условий деятельности для осуществления классного руководства:
 - создание эффективных механизмов взаимодействия всех субъектов воспитательной деятельности между собой и администрацией общеобразовательной организации;
 - создание системы наставничества и организация методического объединения педагогических работников, осуществляющих классное руководство;
 - организация рабочих мест для педагогических работников с учётом дополнительных задач по классному руководству.
2. **Социальное стимулирование** — привлечение к принятию решений, участию в управлении коллективом, делегирование важных полномочий и создание условий для профессионального развития и роста:

- наделение полномочиями и статусом наставника, руководителя методического объединения педагогических работников, осуществляющих классное руководство;
- предоставление возможности участия в конкурсах профессионального мастерства с целью развития личностной и профессиональной самореализации;
- предоставление возможности повышения квалификации, участия в стажировках, вебинарах, семинарах и других мероприятиях образовательного характера.

3. **Психологическое стимулирование** — использование разных механизмов создания благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе, в том числе с учетом интересов всех педагогических работников, осуществляющих классное руководство:

- создание механизмов разрешения и предотвращения конфликтных ситуаций между участниками образовательных отношений в общеобразовательной организации;
- организация консультаций и создание условий для психологической разгрузки и восстановления в общеобразовательной организации или вне её, для профилактики профессионального выгорания в связи с осуществлением педагогическими работниками классного руководства.

4. **Моральное стимулирование** — удовлетворение потребности в уважении со стороны коллектива, администрации общеобразовательной организации, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и социума с использованием всех форм поощрения деятельности по классному руководству:

- публичное признание результатов труда педагогических работников, осуществляющих классное руководство, в виде благодарности с занесением в трудовую книжку, награждения почётными грамотами и благодарственными письмами различного уровня, выдачи статусных знаков отличия, размещения их фотопортретов с аннотациями на доске почёта;
- размещение информации об успехах социально значимой деятельности педагогических работников, осуществляющих классное руководство, в СМИ и на официальных сайтах общеобразовательной организации и учредителя общеобразовательной организации;

- информирование родительской общественности о достижениях, связанных с осуществлением педагогическими работниками классного руководства;
- организация исполнительными органами государственной власти и органами местного самоуправления конкурсов для выявления лучших педагогических работников, осуществляющих классное руководство, с дальнейшим установлением баннеров с фотографиями победителей на улицах населенных пунктов сельских районов и городских округов, районных и областных центров;
- учреждение в субъекте Российской Федерации региональных наград для педагогических работников, осуществляющих классное руководство: нагрудного знака, почетного звания, региональных премий.

О механизмах материального стимулирования читайте в главе «Условия успеха».

! ВАЖНО

Одним из инструментов профессионального развития классных руководителей может стать **тренажёр для классных руководителей «Учусь быть классным»**, разработанный Академией Минпросвещения России. Проходя задания тренажёра, учитель анализирует результаты взаимодействия с виртуальными учениками. Тренажёр позволяет оценить профессиональную компетентность классных руководителей в области формирования мотивации учащихся к достижениям и в области формирования эмоционального интеллекта учащихся.



Тренажёр для классных руководителей «Учусь быть классным» от Академии Минпросвещения России

Тренажер "Учусь быть классным"

Тренажер для классных руководителей. Анализирует результаты взаимодействия с виртуальными учениками. Позволяет оценить профессиональную компетентность в области формирования мотивации достижения учащихся. Профессиональная компетентность в области формирования эмоционального интеллекта учащихся.

2.3.

МЕТОДИЧЕСКАЯ СЛУЖБА ШКОЛЫ



“ Основа методической службы — люди. Только совместная работа всех заинтересованных сторон даст необходимый результат.

С. С. Кравцов

Примерное положение о методической службе общеобразовательной организации. Письмо ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России»



На уровне образовательной организации методическое сопровождение педагогических работников осуществляют имеющиеся в образовательной организации методические структуры (методические объединения, кафедры, методические советы и т. п.), общественно-профессиональные объединения и т. д.

**Раздел 3.
Распоряжение Министерства просвещения
Российской Федерации от 16.12.2020 № Р-174 (ред. от 15.12.2022)
«Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы
научно-методического сопровождения педагогических работников
и управленческих кадров»**

Примерное положение о методической службе общеобразовательной организации (далее — Примерное положение) определяет **цели, задачи, принципы, направления, содержание и формы организации методической работы**, а также регламентирует права, обязанности участников методической работы и ведение документации в общеобразовательной организации.

Примерное положение может стать **основой локального нормативного акта** общеобразовательной организации.

Примерное положение **утверждается руководителем (директором)** общеобразовательной организации. Изменения и дополнения в Примерное положение вносятся на основании решения педагогического совета.

Методическая служба — совокупность субъектов научно-методической деятельности различных уровней, осуществляющих сопровождение системы методической работы, направленной на преодоление профессиональных дефицитов и развитие профессионального мастерства педагогических работников.

Концепция создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (утв. распоряжением Минпросвещения России от 16.12.2020 № Р-174)

НЕМНОГО ИСТОРИИ

В 20-х годах XX века для подготовки учителей к работе в новых условиях была разработана сеть опытно-показательных учреждений, на которые были возложены методические функции. Все уроки преподавателей опытно-показательных учреждений были открытыми. При школах создавались методические кабинеты, выставки пособий и литературы. Собственно, в это время термины «методист», «методическая служба» и становятся общепринятыми. Официально они были закреплены в 1929 году в «Положении об опорной школе». Таким образом, начинает выстраиваться целостная система методической работы с педагогическими кадрами.

В Примерном положении представлены определения таких понятий, как «методическая работа», «методический совет», «методическое объединение педагогических работников», «педагогический совет», «цифровая образовательная среда» и др.

Под **методической работой** понимается специальный комплекс практических мероприятий, которые базируются на достижениях передового педагогического опыта и направлены на всестороннее повышение компетентности и профессионального мастерства педагогических кадров.

КСТАТИ

Интересен опыт Красноярского края по методической работе с молодыми педагогами. Работа ведётся на школьном, муниципальном и региональном уровнях, молодым учителям оказывается методическая помощь, создаются ситуации успеха и организуется погружение в современные контексты. Ассоциация молодых педагогов Красноярского края насчитывает более 2700 человек — это половина молодых педагогов региона.

Опыт Красноярского края был представлен на семинаре Академии Минпросвещения России «Вектор образования: вызовы, тренды, перспективы».



Ситуации успеха и доверительный разговор — молодым педагогам

Методическая работа осуществляется в виде **коллективной и индивидуальной деятельности** педагогических работников. Участие в ней обязательно для всех педагогов и является частью их педагогической деятельности.

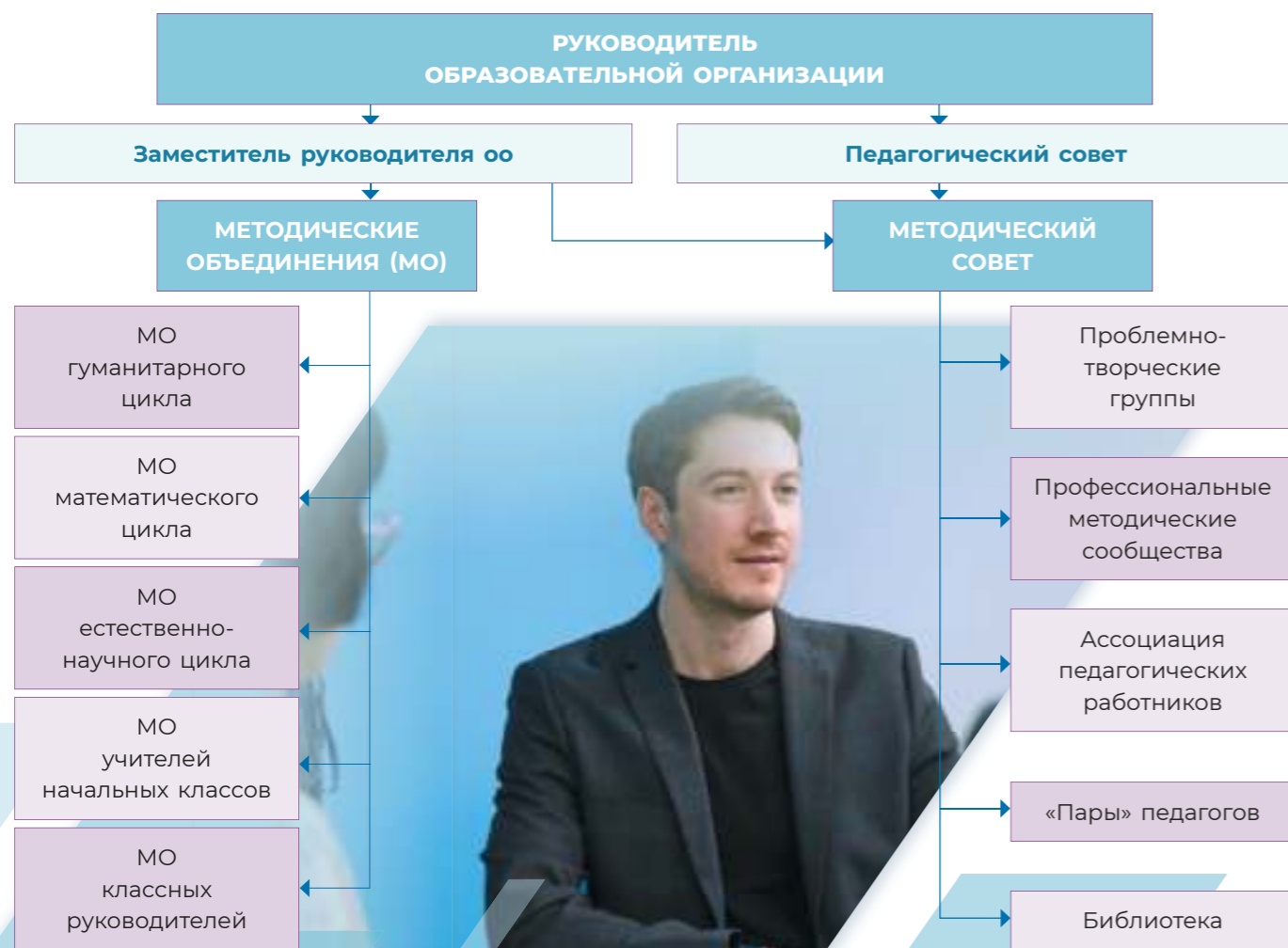
Основные направления методической работы в образовательной организации:

- методическое обеспечение процессов обучения и воспитания;
- методическое сопровождение педагогических работников, имеющих профессиональные дефициты и затруднения;
- разработка совместно с региональным методистом ИОМ непрерывного профессионального развития педагогического работника;
- сопровождение в профессиональном становлении педагогических работников до 35 лет в первые три года работы;
- анализ, апробация и внедрение нового методического обеспечения образовательной деятельности;
- повышение качества проведения учебных занятий на основе внедрения новых педагогических технологий;
- помощь педагогическим работникам в обобщении и презентации своего опыта работы.

Представители методической службы общеобразовательной организации совместно с представителями регионального методического актива организуют **внутрикомандное взаимодействие** для достижения качественных результатов методической работы по реализации поставленных задач.

Исходя из своих интересов, целей развития и возможностей, общеобразовательная организация формирует **свою модель методической службы**.

СТРУКТУРА МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ



Общее руководство методической службой общеобразовательной организации осуществляет руководитель (директор)/заместитель руководителя (директора) по учебно-воспитательной или научно-методической работе.

Основными элементами структуры методической службы являются: педагогический совет, методический (научно-методический) совет, методические объединения (предметные кафедры) педагогических работников и другие возможные элементы, такие как проблемно-творческие группы, школа молодого педагога, профессиональные педагогические сообщества и ассоциации педагогических работников, «пары» педагогов, объединённых на разных основаниях.

Педагогический совет является постоянно действующим коллегиальным органом самоуправления педагогического коллектива, играющим ведущую роль в коллективном управлении образовательной деятельностью в образовательной организации.

Методический совет — коллегиальный орган управления, объединяющий наиболее квалифицированных педагогических работников общеобразовательной организации в целях осуществления руководства методической (научно-методической) деятельностью.

Методическое объединение педагогических работников — коллектив педагогических работников, объединённых системой взаимосвязанных мер, направленных на всестороннее повышение квалификации и профессионального мастерства педагогов, развитие творческого потенциала, повышение качества и эффективности образовательной деятельности. Создаётся из числа педагогов, работающих в рамках одной специальности или в одной предметной области.

ФУНКЦИИ СТРУКТУРНЫХ КОМПОНЕНТОВ МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Методическая служба общеобразовательной организации выбирает **тему методической работы**, представляет её педагогическому коллективу. Она утверждается на заседании педагогического совета коллегиально.

Планы методической работы (дорожные карты, планы-графики) общеобразовательной организации формируются по основным направлениям деятельности (Приложение 1 к Примерному положению) или по одному (наиболее актуальному) из основных направлений деятельности (Приложение 2 к Примерному положению).



В Примерном положении определены **права и обязанности участников методической работы**: педагогических работников, классных руководителей, руководителей методических объединений педагогических работников, педагога-библиотекаря, администрации образовательной организации (руководителя, заместителя руководителя).

ЦИФРОВАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ СРЕДА

В целях формирования **цифровой образовательной среды** общеобразовательная организация использует следующие электронные образовательные ресурсы:

- федеральная государственная информационная система (ФГИС) «Моя школа» <https://myschool.edu.ru/>;
- Библиотека цифрового образовательного контента ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России» <https://urok.apkpro.ru/>;
- региональные государственные информационные системы в сфере образования (интегрируются во ФГИС);
- иные ресурсы, не противоречащие действующему законодательству, в соответствии с федеральным перечнем электронных образовательных ресурсов, допущенных к использованию при реализации имеющих государственную аккредитацию образовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования.



Приказ Министерства просвещения РФ от 04.10.2023 № 738 «Об утверждении федерального перечня электронных образовательных ресурсов, допущенных к использованию при реализации имеющих государственную аккредитацию образовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования»



ВАЖНО

При использовании персональных данных необходимо работать в государственной информационной системе.

Информация о деятельности методической службы размещается **на сайте общеобразовательной организации**.

Документально оформленная методическая работа общеобразовательной организации **заносятся в информационный банк педагогического опыта**.



ОТВЕТЫ

НА ЧАСТО ЗАДАВАЕМЫЕ ВОПРОСЫ



1



ИМЕЕТ ЛИ ПРАВО ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ РАБОТНИК ОТКАЗАТЬСЯ ОТ УЧАСТИЯ В МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЕ?

Нет. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, — методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Соотношения частей работы (учебной и другой) определяются локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность. Режим рабочего времени и отдыха определяется трудовым договором, локальными нормативными актами, графиками работы и расписанием занятий.

2

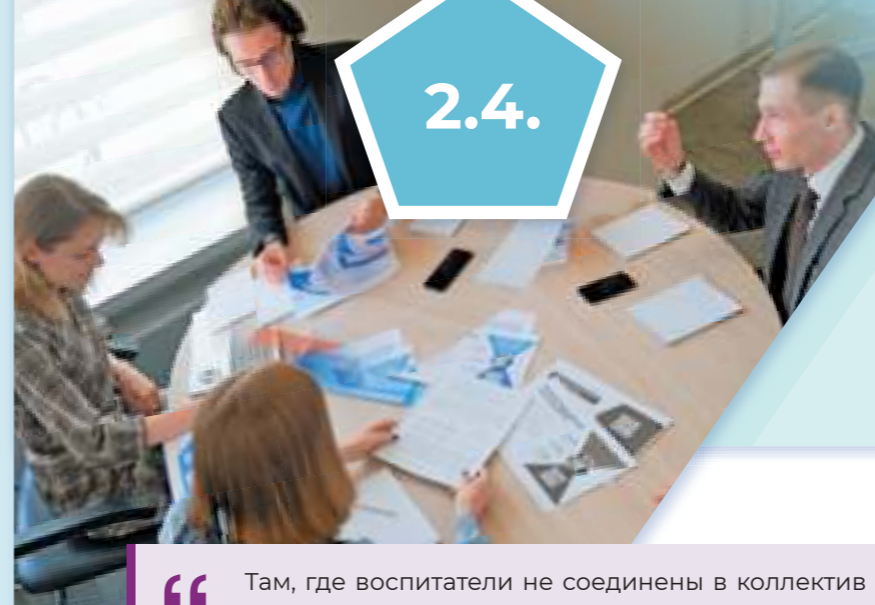


ОБЯЗАН ЛИ ПЕДАГОГ ПРОВОДИТЬ ОТКРЫТЫЕ УЧЕБНЫЕ ИЛИ ВНЕУЧЕБНЫЕ ЗАНЯТИЯ?

Да, если это прописано в трудовом договоре, должностной инструкции педагога или локальном нормативном акте образовательной организации.

2.4.

ШКОЛЬНАЯ КОМАНДА



Там, где воспитатели не соединены в коллектив и коллектив не имеет единого плана работы, единого тона, единого точного подхода, там не может быть никакого воспитательного процесса.

А. С. Макаренко



Методические рекомендации по развитию профессиональных компетенций школьных команд образовательных организаций



Учитель, если он честен, всегда должен быть внимательным учеником.

М. Горький

В рамках развития ЕФС системообразующими мероприятиями направления «Непрерывное повышение профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров» являются:

1) на федеральном уровне:

- разработка единых принципов организации и планирования повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников и управленческих кадров во всех субъектах Российской Федерации и др.;

2) на региональном уровне:

- повышение квалификации педагогических работников и управленческих кадров с учётом выявленных профессиональных дефицитов и др.;

3) на уровне образовательной организации:

- разработка совместно с региональным методистом индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников;
- организация взаимодействия и взаимообучения педагогических работников;
- сопровождение в профессиональном становлении педагогических работников до 35 лет в первые три года работы.

**Распоряжение Минпросвещения России от 16.12.2020 № Р-174 (ред. от 15.12.2022)
«Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы
научно-методического сопровождения педагогических работников
и управленческих кадров»**

Целью методических рекомендаций является упорядочение совокупности организационных вопросов в области развития профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров общеобразовательной организации как участников школьных команд.

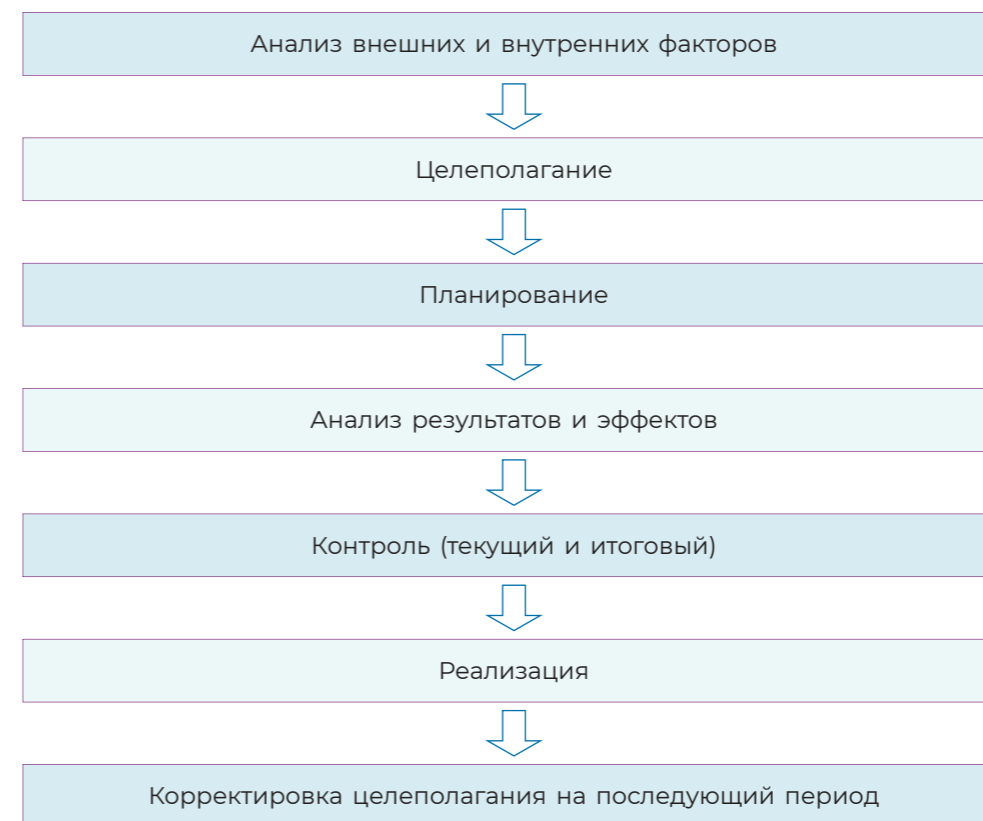
Рекомендации предназначены для руководителей общеобразовательных организаций и призваны оказать содействие в организации процесса профессионального развития работников организации.

Под **школьной командой** понимается коллектив педагогических работников и управленческих кадров общеобразовательной организации, объединённых общими профессиональными ценностями, целями стратегического развития и задачами текущего функционирования образовательной организации.

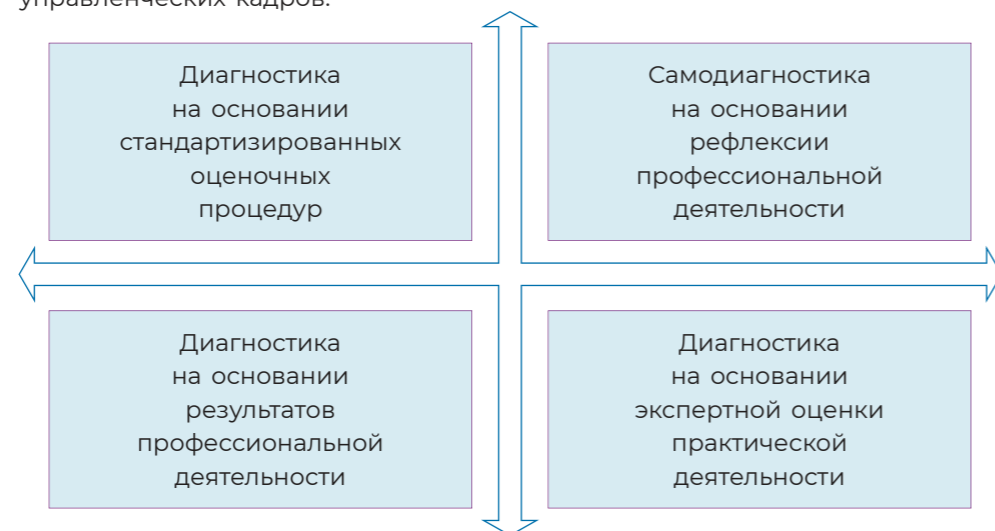
Под **профессиональными компетенциями** понимается способность и готовность успешно действовать на основе практического опыта, знаний, умений и навыков при решении профессиональных задач.

В методических рекомендациях представлены основные термины и определения, информация о ключевых процессах цикла организации и управления профессиональным развитием школьной команды, возможных форматах диагностики профессиональных компетенций участников школьных команд и ключевых форматах их формирования и развития.

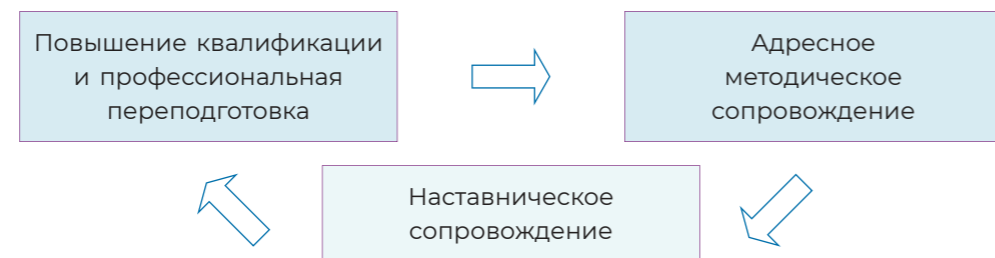
Для удобства руководителя общеобразовательной организации рекомендации подробно расписывают ключевые процессы **цикла организации и управления профессиональным развитием школьной команды**.



В методических рекомендациях даются **формы диагностики профессиональных компетенций** участников школьных команд и описываются компетенции участников школьных команд: педагогических работников и управленческих кадров.



По итогам диагностики дефицитов профессиональных компетенций руководитель общеобразовательной организации может подобрать наиболее оптимальный **формат(-ы) развития профессиональных компетенций**. Рекомендации могут дать руководителю понимание следующих ключевых форматов:



Данный документ также включает примерный формат плана мероприятий организации и сопровождения развития профессиональных компетенций школьных команд образовательных организаций в помощь руководителю общеобразовательной организации при планировании деятельности на данном направлении.



ОТВЕТЫ

НА ЧАСТО ЗАДАВАЕМЫЕ ВОПРОСЫ



1 ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО РАЗВИТИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ШКОЛЬНОЙ КОМАНДЫ ВКЛЮЧАЕТ МЕРОПРИЯТИЯ ФЕДЕРАЛЬНОГО УРОВНЯ?

Да, в соответствии с рекомендациями план мероприятий/дорожная карта включают мероприятия федерального, регионального и институционального уровней.

2 ПО КАКИМ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ПРОГРАММАМ ДОЛЖНО ПРОХОДИТЬ ОБУЧЕНИЕ УЧАСТНИКОВ ШКОЛЬНЫХ КОМАНД?

При отборе ДПП рекомендуется использовать перечень формируемых Минпросвещения России ведущих тематик, отражающих приоритетные направления реализации государственной политики (примерный перечень приводится в методических рекомендациях), учитывать ДПП из Федерального реестра.

3 ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ РАБОТНИКИ И УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ КАДРЫ ДОЛЖНЫ СФОРМИРОВАТЬ И (ИЛИ) РАЗВИТЬ ОДИНАКОВЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ?

Не все компетенции совпадают. Так, например, к числу ключевых педагогических компетенций относятся предметные, методические и психолого-педагогические, к числу управленческих компетенций — компетенции в области управления процессами, ресурсами, кадрами и т. д.

3

УСЛОВИЯ УСПЕХА

Серьёзный педагог, желающий честно исполнить свою обязанность по отношению к Родине, не может не идти рука об руку с потребностями времени и народа.

П. Ф. Каптерев

Штатное расписание

3.1.

Единые рекомендации по установлению систем оплаты труда

3.2.

Методические рекомендации по формированию системы оплаты труда

3.3.

Выплаты денежного вознаграждения за классное руководство

3.4.

Снижение документационной нагрузки учителей

3.5.

Земский учитель

3.6.

Единый календарь образовательных событий

3.7.

Библиотека цифрового образовательного контента

3.8.



Модельное штатное расписание образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования

Трудовые отношения — отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Статья 15.
Трудовой кодекс Российской Федерации
от 30.12.2001 № 197-ФЗ

Модельное штатное расписание общеобразовательной организации — документ, который отражает перечень обязательных и факультативных должностей, специальностей, профессий с указанием квалификации и их категории, сведения о минимальном количестве штатных единиц общеобразовательной организации, необходимых для обеспечения реализации её целей и задач в соответствии с Уставом (далее — МШР).

Под **нормативом штатной численности** понимается обоснованная численность работников по группам персонала, необходимая для обеспечения реализации образовательных программ в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, по каждому виду и направленности (профилю) образовательных программ с учётом форм обучения.

В МШР руководитель общеобразовательной организации найдёт необходимые ему инструменты для формирования штатного расписания.

Документ содержит информацию по:

- основным нормативным документам, на которые необходимо ориентироваться при формировании штатного расписания;
- процедуре составления, утверждения и внесения изменений в штатное расписание.

В МШР представлен примерный **перечень должностей работников** с необходимым и (или) рекомендуемым количеством штатных единиц общеобразовательной организации, опираясь на который руководитель может заполнить штатное расписание своей организации. Перечень также содержит примечания, в которых приводится рекомендованный норматив определения количества штатных единиц по отдельным должностям.



ВАЖНО

Руководитель общеобразовательной организации утверждает штатное расписание на текущий учебный год приказом не позднее 1 сентября текущего года.

Отдельно в МШР выделены **наименования должностей** и **количество рекомендуемых штатных единиц** для организаций (в соответствии с нормативом(-ами)):

- реализующих адаптированные общеобразовательные программы;
- реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, в том числе при наличии групп компенсирующей направленности;
- самостоятельно ведущих закупочную деятельность;
- самостоятельно организующих питание обучающихся;
- самостоятельно ведущих бухгалтерский учёт и отчётность;
- в которых есть сложные гидротехнические сооружения (бассейн, крытый каток), лыжные подъёмники.

! ВАЖНО

При формировании штатного расписания не допускается введение в штатное расписание должностей, по которым отсутствуют тарифно-квалификационные характеристики, профессиональные стандарты, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами с выполнением работ по этим должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений.

Штатное расписание составляется по **унифицированной форме № Т-3**, утверждённой постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учётной документации по учёту труда и его оплаты».



Штатное расписание (Унифицированная форма № Т-3, Форма по ОКУД 0301017).
Постановление Госкомстата России от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учётной документации по учёту труда и его оплаты»

МШР в помощь руководителю общеобразовательной организации включает **шаблон штатного расписания** общеобразовательной организации, который руководитель может использовать при формировании штатного расписания своей организации.



ОТВЕТЫ



НА ЧАСТО ЗАДАВАЕМЫЕ ВОПРОСЫ

1 НА КАКИЕ ДОКУМЕНТЫ МОЖНО ОПИРАТЬСЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНО ПРИ ФОРМИРОВАНИИ ШТАТНОГО РАСПИСАНИЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ?

Перечень иных должностей категорий учебно-вспомогательного персонала, а также прочего персонала (включая иной административный персонал), на основании которых заполняется штатное расписание, определяется согласно Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н, Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР, утвержденного постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30, а также рекомендованному к использованию Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденному постановлением Минтруда России от 21.08.1998 г. № 37 «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», в пределах выделенного фонда оплаты труда.

2 ВНОСЯТСЯ ЛИ В ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ ШТАТНЫЕ ЕДИНИЦЫ ПО ДОЛЖНОСТЯМ УБОРЩИКА И СТОРОЖА В СЛУЧАЕ, ЕСЛИ ЗАКЛЮЧЕНЫ ДОГОВОРЫ/КОНТРАКТЫ НА ОКАЗАНИЕ СООТВЕТСТВУЮЩИХ УСЛУГ?

Данные должности и штатные единицы вводятся в штатное расписание только в случае отсутствия договоров/контрактов на оказание соответствующих услуг (на уборку, на осуществление охраны).

3 КАКИМ ОБРАЗОМ ВНОСЯТСЯ ИЗМЕНЕНИЯ В ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ?

Изменения в штатное расписание оформляются следующими способами (по решению руководителя ОО): изданием приказа о внесении изменений в штатное расписание или изданием приказа об утверждении нового штатного расписания.

ЕДИНЫЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО УСТАНОВЛЕНИЮ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА



Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год. Решение Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2022, протокол № 11

Начиная с 2005 года в соответствии со статьёй 135 Трудового кодекса Российской Федерации решением Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений утверждаются **Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений** (далее — Единые рекомендации).

- Единые рекомендации **разрабатываются ежегодно** для обеспечения единых подходов к регулированию зарплаты в бюджетной сфере.
- Единые рекомендации представляют собой **согласованную позицию сторон социального партнёрства** по выработке единых подходов к регулированию заработной платы работников организаций бюджетной сферы.
- Единые рекомендации содержат в том числе **системы оплаты труда** работников государственных и муниципальных учреждений, а также порядок формирования фондов оплаты труда в этих учреждениях.

Отраслевыми разделами Единых рекомендаций на 2023 год рекомендовано провести работу по **совершенствованию систем оплаты труда** государственных и муниципальных учреждений путём перераспределения

средств, предназначенных на оплату труда (без учёта районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), установив размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в структуре заработной платы: **в сфере образования не менее 70%**.



ВАЖНО

Органам государственной власти рекомендуется не допускать разных размеров окладов для должностей одинаковой квалификации для работников с равной сложностью труда. Стимулирующие выплаты руководителям учреждений рекомендуется производить в зависимости от эффективности их работы.

Один из принципов системы оплаты труда работников госучреждений — это обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы. Оно может происходить за счёт индексации в связи с ростом цен и увеличения МРОТ.

Не допускается снижение уровня зарплат, который был достигнут в 2022 году.

Установление и изменение систем оплаты труда должно осуществляться с учётом:

- недопущения в 2024 году снижения показателей оплаты труда посредством в том числе индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, а также в связи с увеличением МРОТ;
- создания условий для оплаты труда в зависимости от результатов и качества работы;
- обеспечения мер, включаемых в систему госгарантий по оплате труда, в том числе с учётом МРОТ и позиций Конституционного Суда РФ о необходимости начисления надбавок за работу в особых климатических условиях сверх МРОТ, за работу в выходные и праздники, за сверхурочную и за работу в ночное время, за совмещение должностей;
- совершенствования структуры зарплаты, в том числе соотношения размеров окладов, ставок заработной платы и выплат компенсационного и стимулирующего характера;



- установления окладов, ставок заработной платы дифференцированно по должностям/профессиям на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп;
- повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- систем нормирования труда.

ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ СФЕРЫ ОБРАЗОВАНИЯ

Система оплаты труда формируется с учётом методических рекомендаций и положений Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021–2023 годы.

ФОНД ОПЛАТЫ ТРУДА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Оплата труда осуществляется на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, так, чтобы на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 % фонда оплаты труда организации.

Предельная доля расходов на оплату административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда образовательных учреждений — не более 40 %.

ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) зависят от должности и (или) специальности педагогических работников с учётом особенностей их труда.

ПРИМЕНЕНИЕ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ

При наличии у работников права на применение повышающих коэффициентов и (или) повышений, установленных в процентах (в абсолютных величинах) по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно без учёта других повышающих коэффициентов и (или) повышений, суммируются и применяются путём умножения образовавшейся величины на размер заработной платы, исчисленный за фактический объём учебной нагрузки и (или) педагогической работы.

ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО И КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

Размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера определяются с учётом фактического объёма учебной нагрузки.

ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ, ИМЕЮЩИХ ПЕРВУЮ ИЛИ ВЫСШУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ КАТЕГОРИЮ, ПРИСВОЕННУЮ (УСТАНОВЛЕННУЮ) НА ТЕРРИТОРИИ БЫВШИХ РЕСПУБЛИК СОЮЗА ССР

При замещении должностей педагогических работников организаций, реализующих основные и дополнительные общеобразовательные программы и основные и дополнительные образовательные программы среднего профессионального образования, лицами, имеющими первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную (установленную) на территории бывших республик Союза ССР, при установлении оплаты их труда имеющиеся квалификационные категории учитываются в течение срока, на который они были присвоены (установлены), но не более чем на 5 лет, а также дают право прохождения аттестации, в том числе на высшую квалификационную категорию, по истечении срока их действия.

ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ В ПЕРИОДЫ КАНИКУЛ И ОТМЕНЫ (ПРИОСТАНОВКИ) ЗАНЯТИЙ

В период каникул для обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности образовательных организаций по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, установленных для режима рабочего времени работников в каникулярное время. При этом за педагогическими работниками и иными работниками сохраняется заработная плата, установленная им до начала указанных периодов.

ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАМЕЩАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ СОВЕТНИКОВ ДИРЕКТОРА ПО ВОСПИТАНИЮ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ С ДЕТСКИМИ ОБЩЕСТВЕННЫМИ ОБЪЕДИНЕНИЯМИ

Оплату труда работников, замещающих должности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, рекомендуется устанавливать на уровне, предусмотренном нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации по должности «учитель».





3.3.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ФОРМИРОВАНИЮ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА



Методические рекомендации по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций. Письмо Минобрнауки России от 29.12.2017 № ВП-1992/02 «О методических рекомендациях»

Методические рекомендации по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций (далее — Методические рекомендации) предусматривают **основополагающие принципы, нормы и условия оплаты труда**, регламентируемые федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, непосредственно связанные с исчислением заработной платы работников общеобразовательных организаций, замещающих должности, включённые в профессиональные квалификационные группы должностей работников образования.

Методические рекомендации направлены на **упорядочение систем оплаты труда** работников общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы.

Система оплаты труда работников организаций (включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), доплат и надбавок стимулирующего характера (систему премирования)) устанавливается **коллективным договором, локальными нормативными актами** в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников организации, принимаются работодателем с учётом мнения представительного органа работников.

Методические рекомендации содержат, в частности, положения:

- о требованиях к локальным нормативным актам работодателей;
- о финансовом обеспечении обязательств по заработной плате и иным выплатам;
- об определении размеров должностных окладов и размеров ставок заработной платы;
- об особенностях оплаты труда отдельных педагогических работников;
- о выплатах компенсационного и стимулирующего характера;
- об условиях оплаты труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров.

Приводится форма тарификационного списка работников на год.



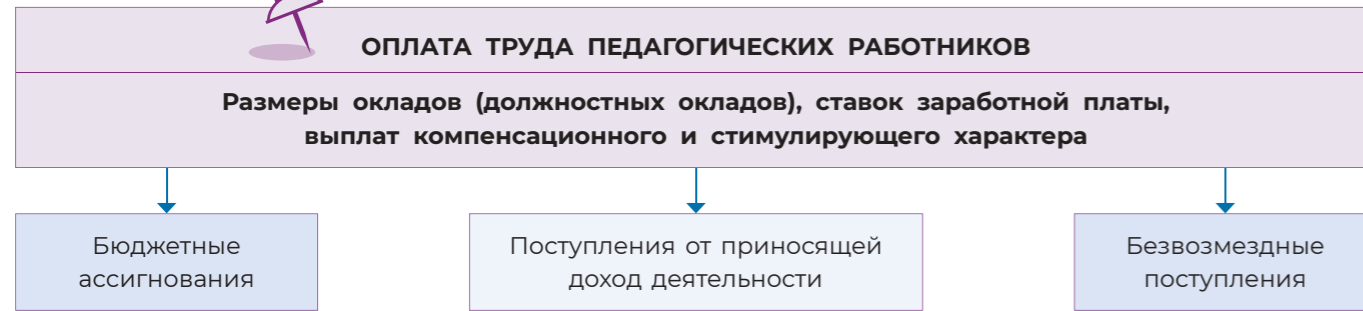
ВАЖНО

Условия оплаты труда, определённые трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами. Условия оплаты труда, определённые коллективным договором, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Цели совершенствования систем оплаты труда педагогических и иных работников организаций:

- обеспечение престижности и привлекательности педагогической профессии;
- обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- недопущение дискриминации — различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами и результатами труда работников, а также результатами деятельности организаций.

ОПЛАТА ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ



Оплата труда педагогических работников складывается из двух частей.

1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы:

фиксированные размеры оплаты труда работников организации **за исполнение должностных обязанностей**, предусмотренных трудовыми договорами, должностными инструкциями, без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы или учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, — без учёта фактического объёма педагогической работы и (или) учебной (преподавательской) работы.

2. Дополнительные оплаты:

оплаты **за выполнение** педагогическими работниками (с письменного согласия) **дополнительных видов работ**:

- классное руководство;
- проверка письменных работ;
- заведование учебными кабинетами;
- другие дополнительные виды работы, не входящие в должностные обязанности, но непосредственно связанные с образовательной деятельностью, с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты. Дополнительные оплаты устанавливаются организацией самостоятельно.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних **каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) для обучающихся**

учебных занятий (деятельности организации по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям **оплату труда** педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, замещающих в течение учебного года должности педагогических работников наряду с работой, определённой трудовым договором, **рекомендуется производить из расчёта заработной платы, установленной на период, предшествующий началу каникул, отмены (приостановки) учебных занятий** (деятельности организации по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми) по указанным основаниям.

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

Виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за выполнение сверхурочных работ;
- оплата за работу в ночное время;
- оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- оплата за выполнение работ различной квалификации;
- оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;
- выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (выплаты за дополнительную работу):
 - выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников, но непосредственно связанную с деятельностью общеобразовательных организаций по реализации образовательных программ: работа по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другая дополнительно оплачиваемая работа, выполняемая с письменного согласия педагогических работников;



- выплаты за особенности и специфику работы в общеобразовательных организациях (классах, группах):
 - работа с обучающимися, воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении; работа в учреждениях: расположенных в сельской местности; для детей и подростков с девиантным поведением; для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; осуществление индивидуального обучения на дому обучающихся, которые по медицинским и психолого-педагогическим показаниям не могут обучаться в общеобразовательных учреждениях на общих основаниях, за осуществление индивидуального и группового обучения детей, длительно находящихся на лечении в стационарном лечебном учреждении.



ВАЖНО

При установлении системы оплаты труда в организации рекомендуется предусмотреть все виды выплат компенсационного характера, предусмотренные законодательством Российской Федерации, применяемые к соответствующей организации.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

Виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж непрерывной работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты, носящие обязательный (постоянный) характер, — за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы, а также иные выплаты стимулирующего характера определяются **на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности** педагогических и иных работников.

Разработку показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника рекомендуется осуществлять с учётом следующих принципов:

- 1) **объективность:** размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- 2) **предсказуемость:** работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- 3) **адекватность:** вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- 4) **своевременность:** вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- 5) **прозрачность:** правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Рекомендуется:

- осуществлять определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени соответствующей комиссией;
- предусматривать право работников на обращение в соответствующий орган с целью представления подтверждения наличия оснований для назначения работнику стимулирующей выплаты, а также возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

Не рекомендуется:

- вводить стимулирующие выплаты, в отношении которых не установлены конкретные измеримые параметры (например, стимулирующие выплаты за добросовестное выполнение обязанностей, интенсивность труда, качество труда и др.), а также в зависимости от формализованных показателей успеваемости обучающихся.

УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ



ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ

Должностной оклад

Выплаты компенсационного характера

Выплаты стимулирующего характера

Должностные оклады устанавливаются руководителям организаций **в зависимости от сложности труда**, в том числе с учётом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости организации.

Должностные оклады **заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров** устанавливаются на 10–30 % ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.



3.4.

ВЫПЛАТЫ ДЕНЕЖНОГО ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЗА КЛАССНОЕ РУКОВОДСТВО



Ближе всего к ученикам — их классные руководители. Такая постоянная каждодневная работа, связанная с обучением, воспитанием детей, — это огромная ответственность, и она, конечно, требует особой подготовки наставников и их особой поддержки. В этой связи считаю необходимым уже с 1 сентября ввести специальную доплату классным руководителям в размере не менее пяти тысяч рублей за счёт средств федерального бюджета. Все действующие региональные выплаты за классное руководство должны быть сохранены, обращаю на это ваше внимание.

Послание Президента Российской Федерации В. В. Путина Федеральному Собранию Российской Федерации

Разъяснения по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций. Письмо Минпросвещения России от 28.05.2020 № ВБ-1159/08 «О направлении разъяснений»



С 1 сентября 2020 года в соответствии с поручениями Президента РФ В. В. Путина осуществляются **выплаты ежемесячного денежного вознаграждения** педагогическим работникам школ за классное руководство в размере **не менее 5000 рублей** с сохранением ранее установленных на муниципальном и региональном уровнях доплат за эту работу.

Постановлением Правительства РФ от 04.04.2020 № 448 утверждены Правила, согласно которым должна осуществляться эта выплата.

Разъяснения разработаны с целью единообразного применения законодательства Российской Федерации при осуществлении выплат денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций для оказания помощи органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органам местного самоуправления, руководителям общеобразовательных организаций, региональным, территориальным и первичным профсоюзным организациям в решении вопросов, возникающих в связи с выплатой вознаграждения за классное руководство.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам — выплата денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам.

Денежное вознаграждение выплачивается в размере **5000 рублей ежемесячно** за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, но **не более двух выплат ежемесячного** денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления **классного руководства в двух и более классах**.



ВАЖНО

Снижение размера выплаты денежного вознаграждения не допускается. Порядок выплаты денежного вознаграждения из бюджета субъекта РФ не должен зависеть от количества обучающихся в классе.

При наличии на соответствующей территории районных коэффициентов, процентных надбавок доплата за классное руководство увеличивается на указанные районные коэффициенты, процентные надбавки.

Не допускается ухудшение ранее установленных условий оплаты труда, снижение размеров индексации заработной платы, отмена либо уменьшение размеров надбавок, коэффициентов, стимулирующих выплат, установленных указанным категориям работников из региональных бюджетов.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам является составной частью заработной платы педагогического работника и:

- выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы;
- учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме;
- учитывается при определении отчислений по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- учитывается для расчёта заработной платы работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях.



ОТВЕТЫ

НА ЧАСТО ЗАДАВАЕМЫЕ ВОПРОСЫ



1 КАК ЧАСТО ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ ВЫПЛАТА ДЕНЕЖНОГО ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЗА КЛАССНОЕ РУКОВОДСТВО?

Денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей выплачивается ежемесячно за полностью отработанное в календарном месяце время. Если осуществление функций классного руководителя возложено на педагогического работника, например, с 15-го числа, то размер денежного вознаграждения будет исчисляться пропорционально отработанному времени.

2 СКОЛЬКО ЕЖЕМЕСЯЧНЫХ ДОПЛАТ ЗА КЛАССНОЕ РУКОВОДСТВО МОЖЕТ ПОЛУЧИТЬ УЧИТЕЛЬ?

Не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах. Из этого следует, что педагогические работники могут осуществлять классное руководство с выплатой соответствующего денежного вознаграждения не более чем в двух классах. При этом деятельность педагогического работника по классному руководству и в одном, и в другом классе осуществляется только с его письменного согласия с установлением денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за каждый из двух классов.

3 ВЛИЯЕТ ЛИ КОЛИЧЕСТВО ОБУЧАЮЩИХСЯ В КЛАССЕ НА РАЗМЕР ДОПЛАТЫ ЗА КЛАССНОЕ РУКОВОДСТВО?

Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

4 К КАКИМ ВЫПЛАТАМ (СТИМУЛИРУЮЩИМ ИЛИ КОМПЕНСАЦИОННЫМ) ОТНОСЯТСЯ ВЫПЛАТЫ ЗА КЛАССНОЕ РУКОВОДСТВО?

Осуществление классного руководства не входит в основные должностные обязанности учителей и других педагогических работников, а является для них дополнительной работой, которая может возлагаться на них только с их письменного согласия и за дополнительную оплату. Выплаты за дополнительную работу, осуществляемую с письменного согласия педагогических работников, рекомендовано относить к выплатам компенсационного характера.

5 МОЖЕТ ЛИ КЛАССНОЕ РУКОВОДСТВО БЫТЬ ВОЗЛОЖЕНО НА ОДНОГО УЧИТЕЛЯ В ДВУХ КЛАССАХ ВРЕМЕННО В СВЯЗИ С ЗАМЕНОЙ ДЛИТЕЛЬНО ОТСУТСТВУЮЩЕГО ДРУГОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА ПО БОЛЕЗНИ, ПРИ НАПРАВЛЕНИИ ЕГО В КОМАНДИРОВКУ, ПРИ ПОЛУЧЕНИИ ИМ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, СОВМЕЩАЮЩЕГО РАБОТУ С ПОЛУЧЕНИЕМ ОБРАЗОВАНИЯ?

Вопрос с оплатой замещения педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения вправе решать сама общеобразовательная организация с учётом имеющихся в её распоряжении средств фонда оплаты труда. Этот вопрос необходимо урегулировать в положении об оплате труда и (или) закрепить в коллективном договоре школы, не допуская при этом возложения на педагогического работника работы по классному руководству и в дополнительном классе, в том числе временно, без дополнительной оплаты.

6 БУДЕТ ЛИ ВЫПЛАЧИВАТЬСЯ ДЕНЕЖНОЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА КЛАССНОЕ РУКОВОДСТВО В ПЕРИОД КАНИКУЛ, А ТАКЖЕ В ПЕРИОД ОТМЕРЫ (ПРИОСТАНОВЛЕНИЯ) ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ЗАНЯТИЙ ПО САНИТАРНО-ЭПИДЕМИОЛОГИЧЕСКИМ, КЛИМАТИЧЕСКИМ И ДРУГИМ ОСНОВАНИЯМ?

Да, за такие периоды денежное вознаграждение выплачиваться будет, так как они являются для работников рабочим временем. Исключение — ежегодные основные удлиненные оплачиваемые и ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.



Денежное вознаграждение за классное руководство учитывается для расчёта среднего заработка в следующих целях:

- для оплаты ежегодных основных удлинённых оплачиваемых отпусков;
- для оплаты ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, в том числе в связи с обучением;
- при выплате компенсации за неиспользованный отпуск;
- при сохранении среднего заработка для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), в других случаях исчисления среднего заработка;
- при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам;
- при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счёт средств работодателя.



ВАЖНО

Осуществление педагогическими работниками классного руководства относится к существенным условиям трудового договора педагогического работника, и при надлежащем его осуществлении внесение каких-либо изменений в трудовой договор без согласия педагогического работника не допускается.

Введение должности классного руководителя взамен суммирования денежного вознаграждения и иных выплат, предназначенных для оплаты классного руководства, не допускается, так как такой должности нет в Номенклатуре должностей, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678, отсутствует регулирование трудовых прав работника по такой должности.

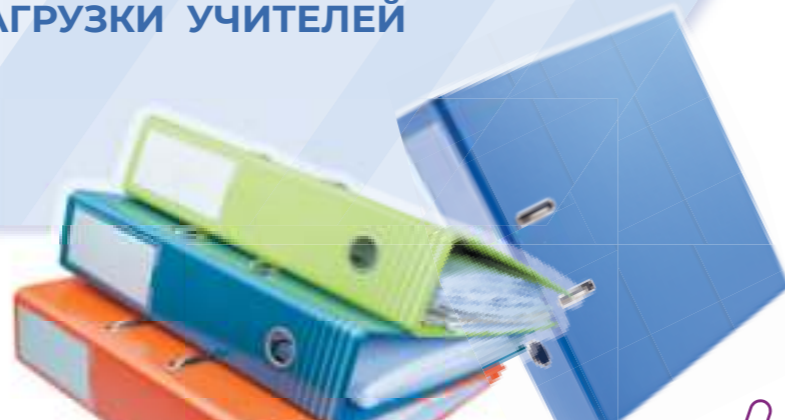
Согласно квалификационным характеристикам (приказ Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н), классное руководство в должностные обязанности педагогических работников, включая учителей, не входит, в связи с чем осуществление классного руководства обеспечивается путём установления педагогическим работникам соответствующих выплат, в том числе в виде денежного вознаграждения в размере 5000 рублей.

При распределении учебной нагрузки на новый учебный год в коллективном договоре могут быть предусмотрены положения, связанные с осуществлением педагогическими работниками классного руководства в классах:

- недопущение в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;
- преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;
- определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах, одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года, с тем чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;
- временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;
- возможность отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.



3.5.

СНИЖЕНИЕ
ДОКУМЕНТАЦИОННОЙ
НАГРУЗКИ УЧИТЕЛЕЙ

Письмо Министерства просвещения Российской Федерации и Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 1.12.2020 № СК-578/08, 01-350/13-01 «О снижении документационной нагрузки учителей»



Приказ Минпросвещения России от 21.07.022 № 582 «Об утверждении перечня документации, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ»

“ Это очень важный документ, который поможет решить одну из главных проблем современной российской школы. Он позволит освободить время для творческой работы учителя с детьми, развития его педагогического мастерства, совершенствования методов обучения и воспитания. Благодаря таким шагам мы сможем создать условия для формирования новой, комфортной, современной образовательной среды.

С. С. Кравцов

“ Сокращение объёма бумажной работы — давно назревшая мера. Устранив непрофильную для учителей бумажную нагрузку, мы ограничим «самодеятельность» муниципальных и региональных органов управления образованием, директоров школ. У учителя будет больше времени для непосредственной работы с учениками.

А. А. Музаев

В целях **снижения документационной нагрузки учителей** Минпросвещения России совместно с Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки подготовлен **рекомендуемый перечень документов**, разрабатываемых в том числе в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования образовательной организацией, реализующей основные образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования.

Рекомендуемый перечень документов:

- основная образовательная программа для каждого из уровней общего образования;
- журнал учёта успеваемости;
- журнал группы продлённого дня;
- материалы личного дела обучающихся.

Указаны в том числе разработчики соответствующего документа и рекомендуемая периодичность обновления.



ВАЖНО

Виды работ, связанные с ведением иной документации, не входят в непосредственные обязанности учителя (в том числе выполняющего функции классного руководителя) и осуществляются с письменного согласия работника с указанием в трудовом договоре содержания работ, срока их выполнения и размера оплаты (в соответствии с положениями Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённых приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536).



Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»



3.6.

ЗЕМСКИЙ
УЧИТЕЛЬ

Важнейший вопрос — кадры. Предлагаю с 2020 года запустить программу «Земский учитель», по которой единовременную выплату в размере миллиона рублей будут получать педагоги, которые захотят и переезжают работать в сёла и малые города.

В. В. Путин



Методические рекомендации «Об актах субъектов Российской Федерации» с примерными актами субъектов Российской Федерации по осуществлению единовременных компенсационных выплат учителям, прибывшим (переехавшим) на работу в сельские населённые пункты, либо рабочие посёлки, либо посёлки городского типа, либо города с населением до 50 тысяч человек. Письмо Минпросвещения России от 27.09.2019 № ВБ-13/08 «О направлении рекомендаций»



Если в деревне учитель — человек, преисполненный любви, мудрости, с невинной душой; если он человек, обладающий всем, что требуется для его профессии; если он приобрёл доверие юных и старых; если ценит любовь, порядок и умение владеть собой более, чем всякое отличие в собственно знании и учении, и усерднее старается привить их ученикам; если это человек, способный всеобъемлющим взором разглядеть, чем должен стать ребёнок в будущем, когда превратится во взрослого; если он способен с помощью школы твёрдо и любовно повести детей именно к тому, чем они призваны стать, — тогда он своим образом действий становится подлинным отцом деревни.

И. Песталоцци

Рекомендации разработаны во исполнение перечня поручений Правительства Российской Федерации о мерах по реализации Послания Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации от 20 февраля 2019 года в части установления правовых оснований для утверждения и реализации начиная с 2020 года **программы «Земский учитель»**, предусматривающей осуществление единовременной компенсационной выплаты в размере 1 млн рублей учителю, прибывшему (переехавшему) на работу в сельские населённые пункты, либо рабочие посёлки, либо посёлки городского типа, либо города с населением до 50 тысяч человек.

ПОЛОЖЕНИЕ О КОНКУРСНОМ ОТБОРЕ ПРЕТЕНДЕНТОВ НА ПРАВО ПОЛУЧЕНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ КОМПЕНСАЦИОННОЙ ВЫПЛАТЫ

Положение о конкурсном отборе претендентов на право **получения единовременной компенсационной выплаты учителю**, прибывшему (переехавшему) на работу в сельские населённые пункты, либо рабочие посёлки, либо посёлки городского типа, либо города с населением до 50 тысяч человек разработано в целях реализации государственной программы развития образования субъекта Российской Федерации, предусматривающей проведение мероприятий, направленных на **решение кадровых вопросов в образовательных организациях**, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, **расположенных в сельской местности и малых городах** субъектов Российской Федерации, испытывающих проблемы (дефицит) кадрового обеспечения образовательной деятельности.

РАЗДЕЛЫ ПОЛОЖЕНИЯ

- Общие положения.
- Условия предоставления единовременной компенсационной выплаты.
- Формирование перечня вакантных должностей.
- Подача документов претендентов.
- Этапы проведения конкурсного отбора.
- Порядок конкурсного отбора претендентов.
- Результаты конкурсного отбора.

ПОЛОЖЕНИЕ О КОНКУРСНОЙ КОМИССИИ ПО ОТБОРУ ПРЕТЕНДЕНТОВ НА ПРАВО ПОЛУЧЕНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ КОМПЕНСАЦИОННОЙ ВЫПЛАТЫ

Положение о конкурсной комиссии **по отбору претендентов на право получения единовременной компенсационной выплаты** учителю, прибывшему (переехавшему) на работу в сельские населённые пункты, либо рабочие посёлки, либо посёлки городского типа, либо города с населением до 50 тысяч человек **определяет цели создания, функции, порядок деятельности конкурсной комиссии.**

РАЗДЕЛЫ ПОЛОЖЕНИЯ

- Общие положения.
- Цели и задачи конкурсной комиссии.
- Порядок формирования конкурсной комиссии.
- Права и обязанности конкурсной комиссии.
- Организация деятельности конкурсной комиссии.

ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ И РАСХОДОВАНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ КОМПЕНСАЦИОННОЙ ВЫПЛАТЫ

Порядок устанавливает **правила предоставления и расходования единовременной компенсационной выплаты** учителю, прошедшему конкурсный отбор и прибывшему (переехавшему) на работу в сельские населённые пункты, либо рабочие посёлки, либо посёлки городского типа, либо города с населением до 50 тысяч человек (далее — единовременная компенсационная выплата учителю), возврата единовременной компенсационной выплаты.

РАЗДЕЛЫ ПОРЯДКА

- Общие положения.
- Порядок предоставления и расходования единовременной денежной выплаты учителем.
- Порядок возврата единовременной компенсационной выплаты.
- Права и обязанности конкурсной комиссии.
- Организация деятельности конкурсной комиссии.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ «О РАЗМЕЩЕНИИ ИНФОРМАЦИИ ПО ВАКАНСИЯМ В ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ ИНТЕРНЕТ»

Рекомендации содержат разъяснения о работе с сайтом Минпросвещения России, с сайтами регионального и муниципального уровней, а также уровня образовательной организации по размещению информации в открытой информационно-телекоммуникационной сети Интернет:

- о вакансиях учителей в общеобразовательных организациях, участвующих в мероприятии;
- о реализации мероприятия по осуществлению единовременных компенсационных выплат учителям, прибывшим (переехавшим) на работу в сельские населённые пункты, либо рабочие посёлки, либо посёлки городского типа, либо города с населением до 50 тысяч человек («Земский учитель»).

ПОРТАЛ «ЗЕМСКИЙ УЧИТЕЛЬ»

С целью обеспечения эффективной информационной поддержки общеобразовательных организаций, общественности и профессионального сообщества в рамках процессов управления мероприятием, а также автоматизация процессов сбора, обработки и хранения данных о вакансиях, откликах на них и о трудоустроенных по программе учителях разработан и размещен в открытой информационно-коммуникационной сети Интернет **портал «Земский учитель».**



Задачи портала:

- **обеспечение поиска вакансий** для трудоустройства и подачи заявки на участие в программе;
- **повышение информированности граждан**, имеющих среднее профессиональное или высшее образование и отвечающих квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам, **в вопросах трудоустройства** в общеобразовательные организации, расположенные в сельских населённых пунктах, либо рабочих посёлках, либо посёлках городского типа, либо городах с населением до 50 тысяч человек;
- **повышение эффективности управления** в сфере образования на основе информационной поддержки задач прогнозирования потребности общеобразовательных организаций, расположенных в сельских населённых пунктах, либо рабочих посёлках, либо посёлках городского типа, либо городах с населением до 50 тысяч человек, в педагогических кадрах и планирования расходов на реализацию мероприятия, а также контроля за соблюдением государственных гарантий по объёму и качеству выполнения условий мероприятия.



Портал «Земский учитель»



ОТВЕТЫ



НА ЧАСТО ЗАДАВАЕМЫЕ ВОПРОСЫ

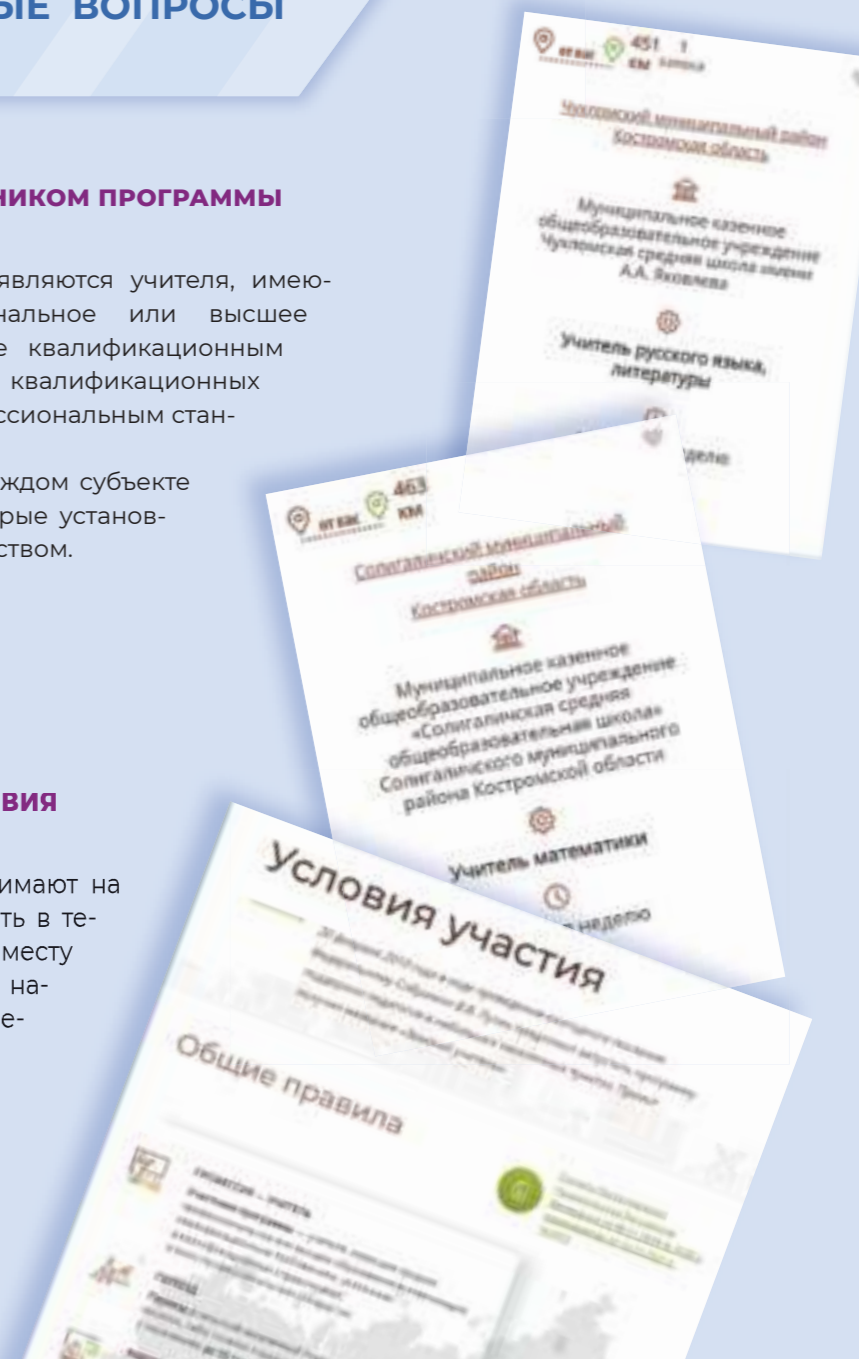
1 КТО МОЖЕТ СТАТЬ УЧАСТНИКОМ ПРОГРАММЫ «ЗЕМСКИЙ УЧИТЕЛЬ»?

Участниками мероприятия являются учителя, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам, в возрасте до 55 лет.

Программа реализуется в каждом субъекте с учётом особенностей, которые установлены местным законодательством.

2 КАКОВЫ ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ПРОГРАММЫ?

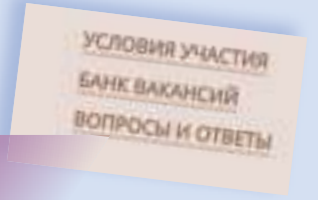
Участники программы принимают на себя обязательство отработать в течение 5 лет по основному месту работы при условии учебной нагрузки не менее 18 часов в неделю за ставку заработной платы в соответствии с трудовым договором.





ОТВЕТЫ

НА ЧАСТО ЗАДАВАЕМЫЕ ВОПРОСЫ



3

ЧТО ТАКОЕ ЕДИНОВРЕМЕННАЯ КОМПЕНСАЦИОННАЯ ВЫПЛАТА УЧИТЕЛЮ?

Единоновременная компенсационная выплата учителю предоставляется на основании заключённого с общеобразовательной организацией трудового договора на работу по должности учителя из Перечня вакантных должностей на срок не менее чем 5 лет с объёмом учебной нагрузки не менее 18 часов в неделю за ставку заработной платы и трёхстороннего договора о предоставлении единовременной компенсационной выплаты. Единовременная компенсационная выплата учителю предоставляется в размере 1 млн рублей. Если учитель уволится из школы раньше, чем через 5 лет, он обязан вернуть полученный миллион в полном объёме независимо от того, сколько лет он уже отработал.

4

ГДЕ НУЖНО РАБОТАТЬ, ЧТОБЫ ПОЛУЧИТЬ КОМПЕНСАЦИЮ?

Образовательная организация должна находиться в сельском населённом пункте, рабочем посёлке, посёлке городского типа или городе с численностью населения до 50 тыс. человек. Список вакансий в школах регионы формируют до конца года, предшествующего году отбора, и отправляют данные на официальный сайт программы «Земский учитель»: <https://zemteacher.apkpro.ru/>.

5

КАК ФОРМИРУЕТСЯ ПЕРЕЧЕНЬ ВАКАНТНЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ?

Перечень вакантных должностей формируется на основании информации, предоставляемой органами местного самоуправления муниципальных районов (городских округов с населением до 50 тыс. человек) в сфере образования субъекта Российской Федерации, заверенной главой муниципального района (городского округа, муниципального округа). При подготовке перечня вакантных должностей учитываются демографические и социально-экономические перспективы населённых пунктов субъекта Российской Федерации.

6

КАК СТАТЬ УЧАСТНИКОМ ПРОГРАММЫ?

Чтобы устроиться на вакантную должность, учителю необходимо пройти конкурсный отбор.

7

КАК ПРОХОДИТ КОНКУРСНЫЙ ОТБОР?

К участию в мероприятии **не допускаются** претенденты, в заявках которых место планируемого переезда соответствует муниципальному образованию или городскому округу, в котором претендент проживает и (или) работает в настоящее время, или место его планируемого переезда находится на расстоянии менее 200 км от места его настоящего проживания и(или) работы.

2

ЭТАП

Приём заявлений и документов, регистрация претендентов на участие в конкурсном отборе.

3

ЭТАП

Проведение экспертной оценки документов, представленных претендентами, в соответствии с утверждёнными критериями, выставление каждому претенденту баллов, подготовка аналитических материалов и формирование рейтинга с указанием баллов по каждому претенденту.

4

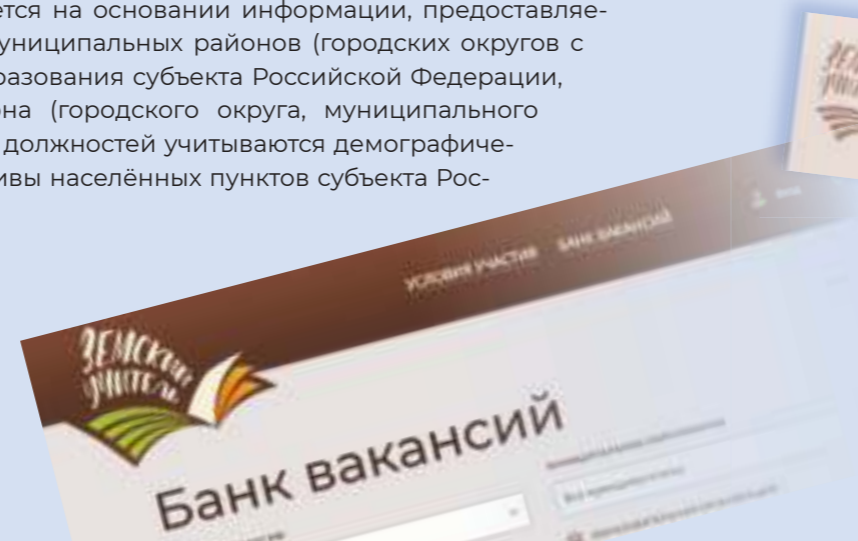
ЭТАП

Выезд (по желанию претендента) в выбранную общеобразовательную организацию с целью знакомства с её администрацией и педагогическим коллективом, а также для решения вопросов, связанных с переездом и трудоустройством; представление в письменной форме согласий на переезд и заключение трудового договора с общеобразовательной организацией на срок не менее 5 лет.

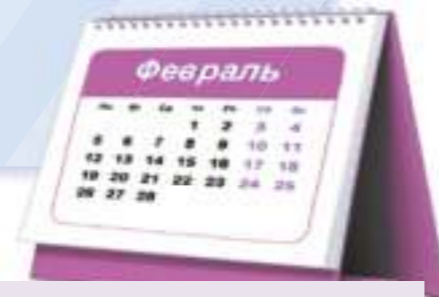
5

ЭТАП

Издание акта уполномоченного органа об утверждении списка победителей конкурсного отбора на право получения единовременной компенсационной выплаты на основании протокола заседания конкурсной комиссии и полученных согласий.



3.7.

ЕДИНЫЙ КАЛЕНДАРЬ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
СОБЫТИЙ

Без поисков и находок, а следовательно, и без напряжения сил немислимы увлечённость, вдохновение.

В. А. Сухомлинский

В 2023/24 учебном году Министерство просвещения Российской Федерации запустило **Единый календарь образовательных событий**. Он размещён в открытом доступе и помогает информировать педагогов и руководителей образовательных организаций о важнейших мероприятиях в сфере образования и воспитания всероссийского, межрегионального и международного уровней.

Для регулярного обновления информации отбор образовательных событий будет проводиться ежеквартально.



Положение о Порядке формирования Единого календаря образовательных событий.
Утверждено Минпросвещения России 10.07.2023

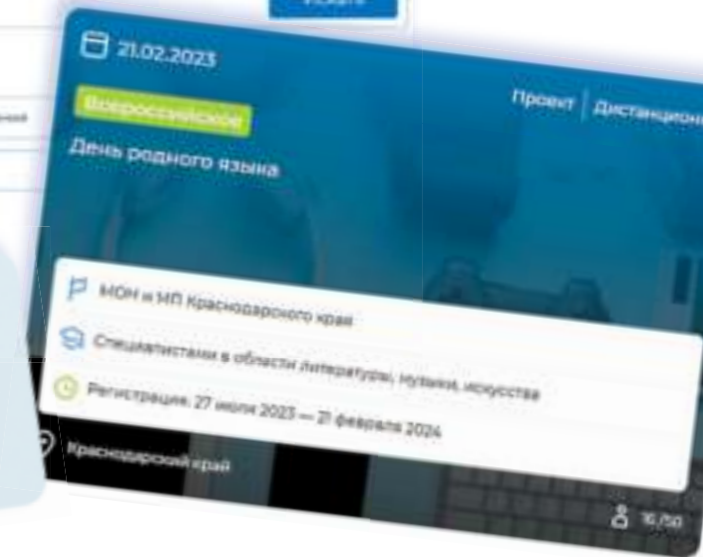
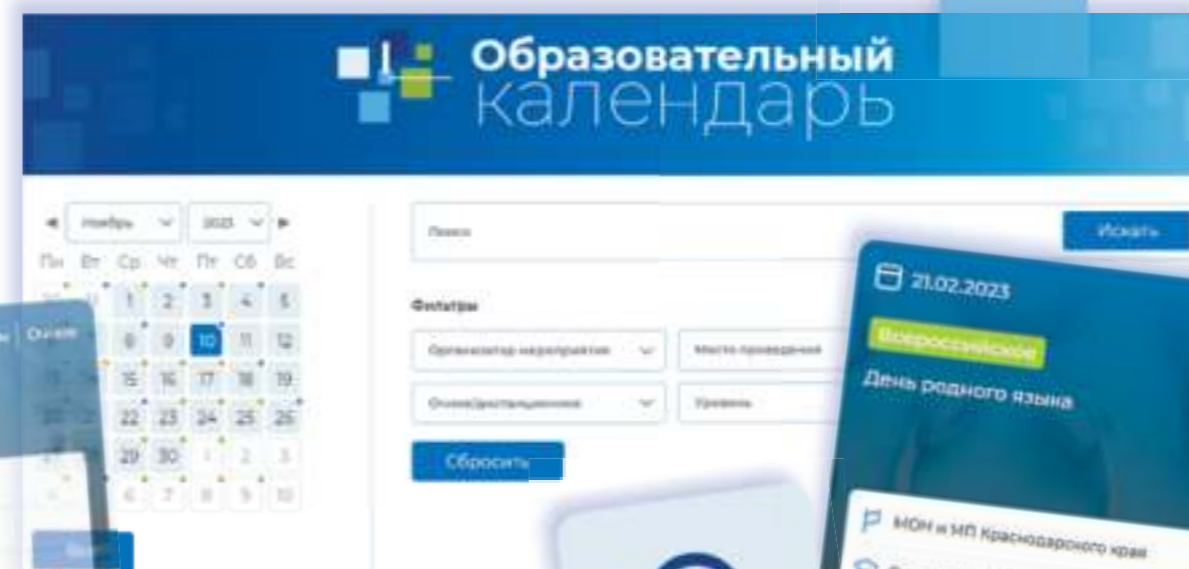


Единый календарь образовательных событий

Образовательный календарь представляет собой **цифровой сервис**, включающий образовательные события (мероприятия) межрегионального, всероссийского или международного уровней.

Образовательный календарь **формируется и ежеквартально обновляется** в течение всего года.

Информация об Образовательном календаре на учебный год и о вносимых в него изменениях публикуется **на сайтах Минпросвещения России и оператора Академии Минпросвещения России**.



3.8.

БИБЛИОТЕКА ЦИФРОВОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО КОНТЕНТА



Библиотека цифрового образовательного контента — масштабная база знаний, созданная по всем предметам и темам школьной программы в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом и универсальным тематическим классификатором с использованием самых современных способов визуализации материала.

Это действительно уникальный для отечественной системы образования и по-настоящему современный инструмент, который включает в себя **готовые уроки по всем предметам и темам школьной программы**. Библиотека цифрового образовательного контента — это надёжный и полностью бесплатный государственный ресурс, который создаётся в рамках федерального проекта **«Цифровая образовательная среда»**, чтобы помочь учителю в его ответственном повседневном труде.



Библиотека цифрового образовательного контента

В основе Библиотеки лежат **принципы классической отечественной педагогики**, многократно апробированной и зарекомендовавшей себя в качестве одной из лучших. Учитель может спроектировать урок из материалов, которые представлены в Библиотеке, с учётом тех или иных особенностей каждого из классов, самостоятельно определив, какие элементы использовать.



ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Роль современного учителя требует научного и социального осмысления. Но уже очевидно, что в ситуации распространения в мире деструктивной идеологии, требующей принятия неотложных мер по защите традиционных ценностей, российский учитель является гарантом сохранения и укрепления традиционных духовно-нравственных ценностей, мировоззренческого суверенитета.

В российском учителе в разные времена хотели видеть и учёного, и наставника, и общественного деятеля. Современные **требования к учителю** в части профессиональной компетентности, личностного становления, гражданской позиции — не только отголоски исторического и культурного опыта, накопленного за десятилетия развития системы российского образования, но и **векторы для непрерывного профессионального развития** как условия успешной профессиональной состоятельности.

Учитель — не только носитель предметных знаний. Это развивающаяся личность, эрудированная, интересная всем участникам образовательного процесса, обладающая собственной выраженной гражданской позицией.

Способствовать решению задачи **возвращения учителю статуса авторитетной фигуры**, воплощающей связь с национальными традициями и оправдывающей кредит доверия со стороны государства и общества, может формат командной работы. Народная пословица «Один в поле не воин» как нельзя лучше отражает суть современной системы образования: сила учителя — в сообществе единомышленников в образовательной организации, в регионе, во всей стране.