



ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ДОНЕЦКИЙ РЕСПУБЛИКАНСКИЙ ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»

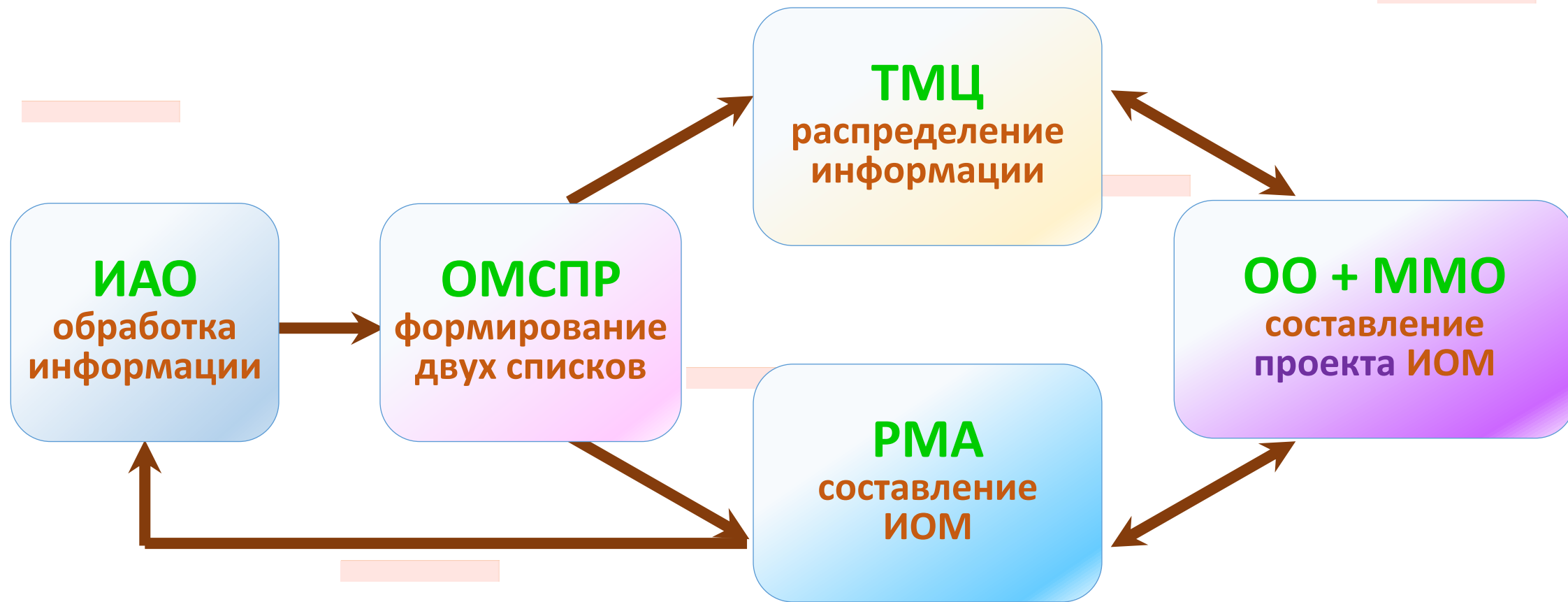


**Построение ИОМ на основе выявленных  
профессиональных дефицитов.  
О координации деятельности  
Стажировочных площадок по расширению  
возможностей непрерывного повышения  
мастерства педагогических работников  
16.04.2026**

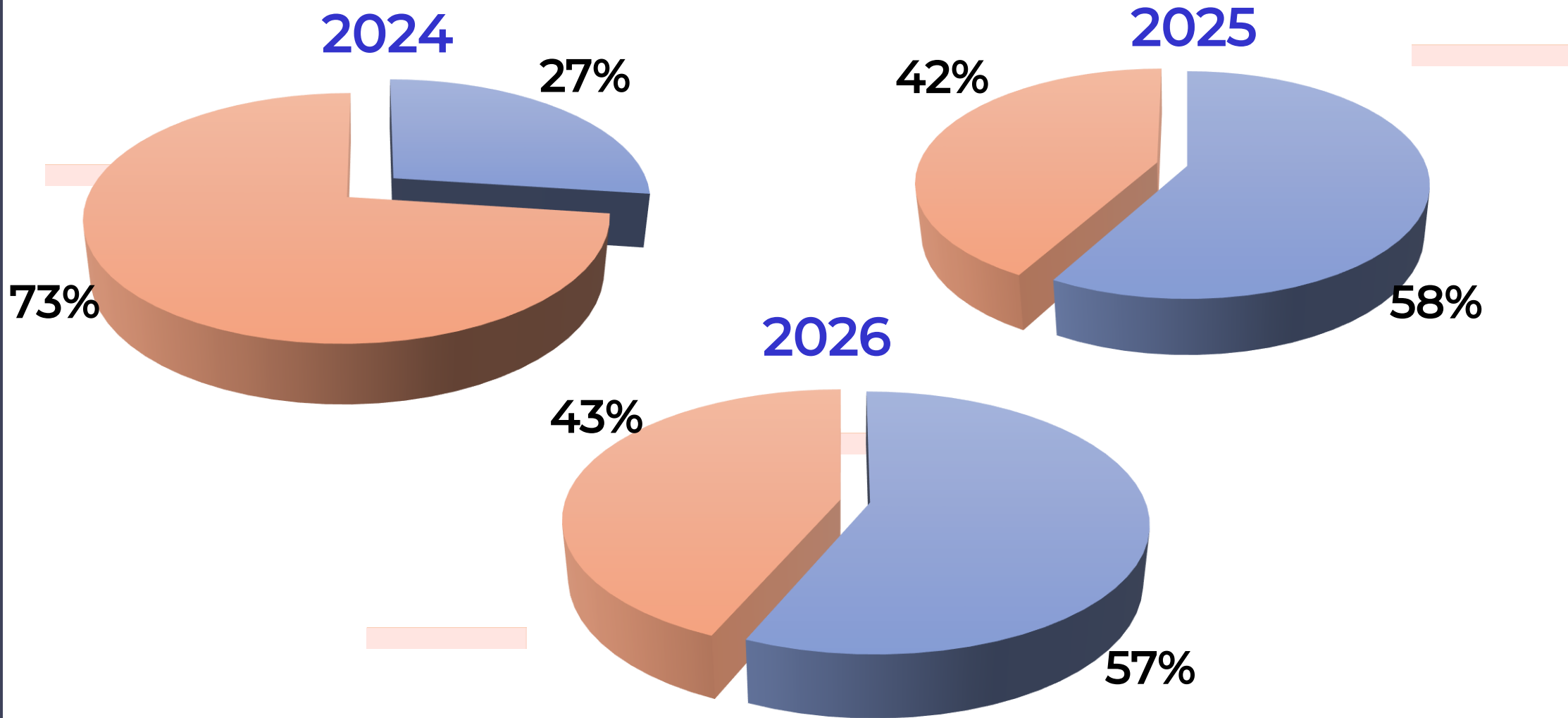
---

**Пасечникова Л.П., директор ЦНППМ**

# Алгоритм разработки ИОМ



# Результаты диагностики

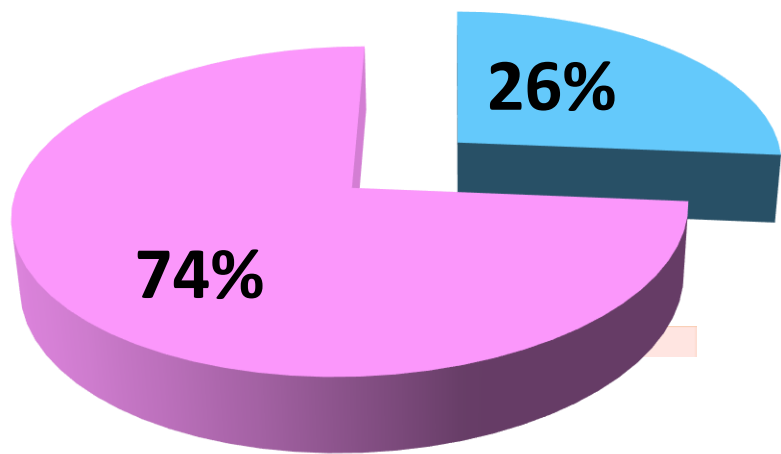


■ подтвердили      ■ не подтвердили  
уровень профессиональных компетенций

# Структура КИМ для диагностики профессиональных компетенций



№ задания	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Средний балл	1,7	1,8	1,9	1,7	1,8	1,7	2,2	1,7	2,0	2,1	1,6	1,0	1,4	1,4	2,0	0,9	1,2	0,5
% ср. балл от макс балла	82,8	88,0	63,3	86,7	89,9	56,7	73,1	56,2	66,4	71,2	78,1	49,7	69,4	47,1	67,9	29,9	40,0	13,7



■ предметная    ■ методическая

не подтвердили уровень компетенций



# Модель индивидуального сопровождения профессионального роста педагога

## Структурные подразделения ГБОУ ДПО «ДОНРИРО»

*Выполняют комплекс взаимодополняющих функций*

## Региональный уровень

### ЦНППМ

*Проводит диагностику проф. дефицитов, осуществляет организацию деятельности*

### Региональные методисты

*Анализируют, корректируют полученные данные и заносят ИОМ в базу*

### ММС

*Координируют деятельность руководителей ММО и школьной методической службы*

### Руководители ММО

*Формируют совместно с педагогом проект ИОМ*

## Муниципальный уровень

### Школьный уровень

#### ШМО

*Планирование шагов по устранению профессиональных дефицитов*

#### Заместитель директора

*Участствует в создании ИОМ, оказывает поддержку педагогу*

**П  
Е  
Д  
А  
Г  
О  
Г**

*Ставит цели, анализирует результаты ИОМ, осуществляет самооценку и рефлексию*

# Нормативная основа

**Концепция  
создания единой  
федеральной  
системы НМС  
педагогических  
работников и  
управленческих  
кадров**

Расп. Минпросвещения РФ  
от 16.12.2020 г. Р-174,  
в ред. от 15.12.2022 № Р-303

**Положение о  
региональной  
системе НМС  
педагогических  
работников и  
управленческих  
кадров ДНР**

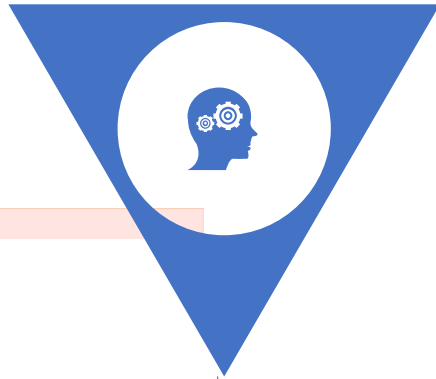
приказ МОН ДНР  
от 21 июня 2024 № 654

**Положение о  
деятельности  
региональных  
стажировочных  
площадок**

приказ  
ГБОУ ДПО «ДОНРИРО» от  
25.09.2025 № 120

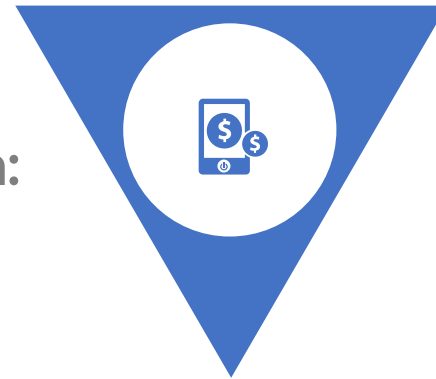


# Ключевые условия создания и функционирования РСП



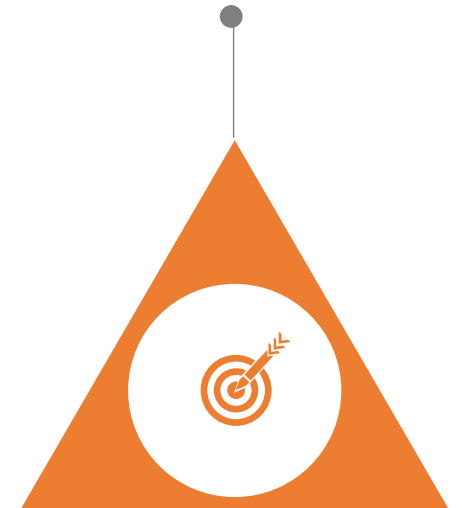
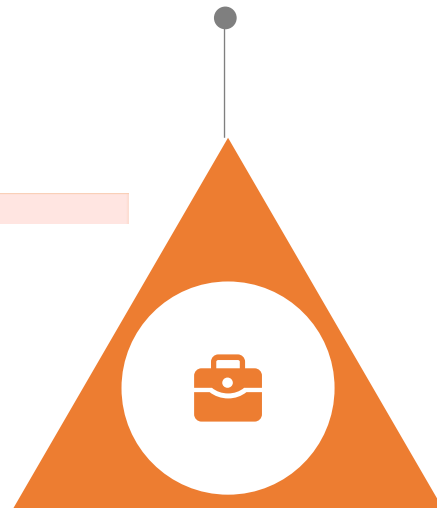
статус РСП  
присваивается на  
заявительной  
основе на период  
одного учебного  
года

критерии отбора:  
высокие  
результаты;  
наличие опыта;  
достаточный  
кадрово-  
ресурсный  
потенциал



статус не меняет  
организационно-  
правовую форму  
учреждения и  
не вносится в  
устав

статус  
подтверждается  
сертификатом  
установленного  
образца, который  
выдаёт ГБОУ ДПО  
«ДОНРИРО»



# Распределение функций между ЦНППМ и ОО

Согласование программ и паспортов, разработка макетов сертификатов

Мониторинг деятельности, проведение ИМС с руководителями РСП

Организация семинаров по технологии тьюторского сопровождения

Размещение данных на порталах, ведение реестра лучших практик

Сбор отчётности, анализ результатов, выдача сертификатов

Организационная

Методическая

Кадровая

Информационная

Контрольно-аналитическая

Обеспечение условий функционирования в соответствии с Положением

Назначение тьюторов из числа наиболее компетентных специалистов

Повышение квалификации тьюторов

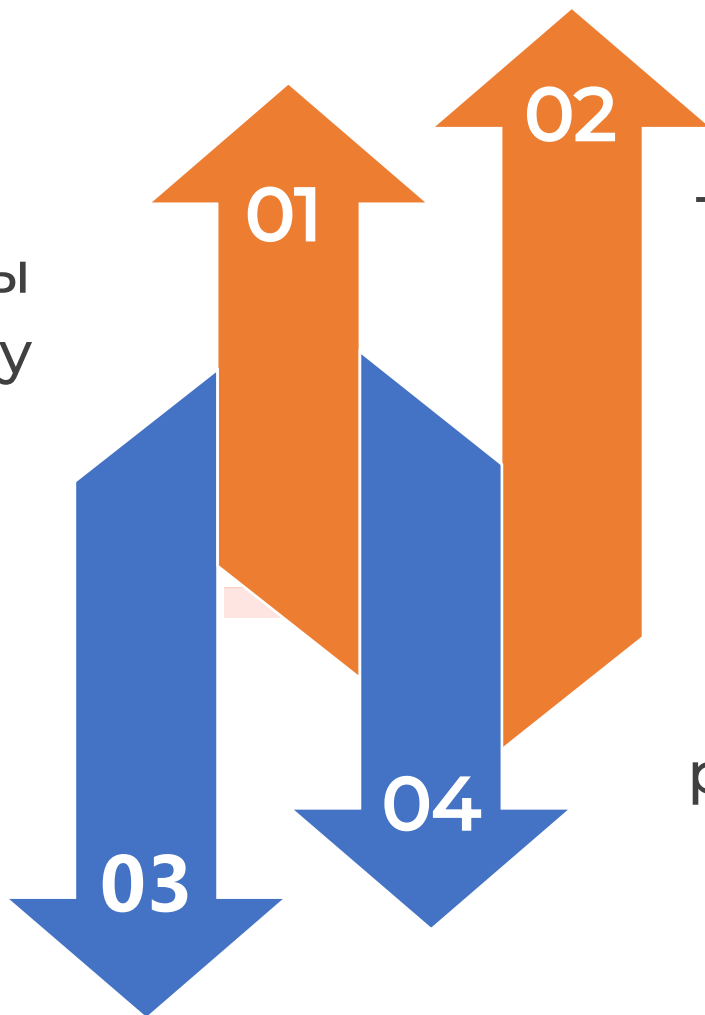
Информирование педагогической общественности о деятельности РСП

Ведение учёта посещения и выполнения программ; представление итогового отчёта

# От вызовов к трансформации: решение через практику

Стандартные программы  
не учитывают специфику  
конкретной школы

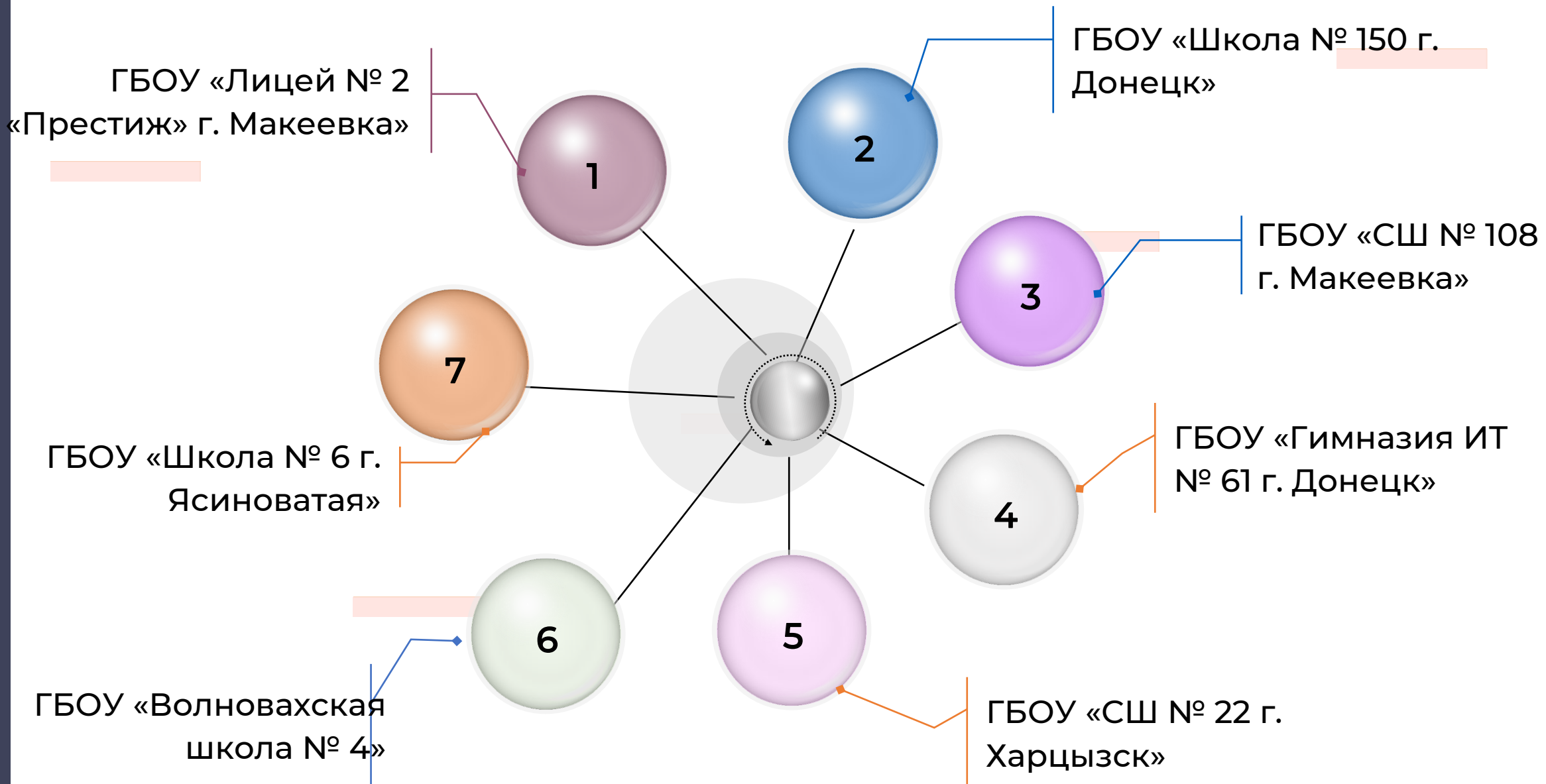
Отсутствие  
профессионального  
сообщества



Наличие разрыва между  
нормативными  
требованиями и реальной  
практикой

Изолированность  
руководителей, отсутствие  
горизонтальных связей  
для обмена опытом

# Реестр площадок



# Карта участников проекта



Количество участников: 118:

- директора ОО – 42 / 35,6%
- заместители директора – 64 / 54,2%
- советники директора – 8 / 6,8%
- методисты, педагоги – 4 / 3,4%

# Трёхэтапная модель стажировки



## Возможные сложности и риски

- 1) Низкий уровень вовлечённости участников.
- 2) Формальное отношение к разработке проектов.
- 3) Технические сложности информационного сопровождения.
- 4) Задержки в мониторинге внедрения практик (отсутствие данных от школ).
- 5) Ограниченность ресурсов ОО для реализации проектов.
- 6) Недостаточная методическая готовность кураторов и наставников к сопровождению проектов.

## Перспективы развития системы РСР:

тиражирование успешных кейсов на межрегиональном уровне;

создание цифровой базы данных «Банк управленческих практик» с открытым доступом для педагогов ДНР;

развитие института наставничества: закрепление кураторов за школами с низкими результатами;

интеграция системы РСР в региональную программу повышения квалификации педагогических и управленческих кадров.

## Ключевыми индикаторами успеха

- $\geq 90\%$  участников завершают программу в установленные сроки;
- $\geq 80\%$  разработанных проектов пилотируются в школах в течение 6 месяцев;
- положительная динамика в оценке компетенций по результатам диагностики;
- включение не менее 50% лучших практик в региональный реестр.