



**АДМИНИСТРАЦИЯ ПЕТРОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО
РАЙОНА САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ПЕТРОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО
РАЙОНА САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
(УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ)**

ПРИКАЗ

30.11.2021г.

№ 326- ОД

г. Петровск, Саратовской области

**Об утверждении Концепции научно-методического
сопровождения педагогических работников
и управленческих кадров Петровского района**

Во исполнение распоряжения Правительства РФ от 31 декабря 2019 г. № 3273 «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста», в соответствии с Методическими рекомендациями для субъектов РФ по созданию и внедрению региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденными 30.04.2021 г., распоряжением министерства образования Саратовской области №184 от 16.07.2021 года «О создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Саратовской области», с целью организации единого научно-методического пространства

П Р И К А З Ы В А Ю

1. Утвердить Концепцию научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Петровского муниципального района (Приложение №1).

2. Руководителю МКУ «Методико-правовой центр» Макаренковой Е.С. довести настоящий приказ до сведения методистов МКУ «Методико-правовой центр» и руководителей общеобразовательных организаций Петровского района.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник управления образования

Н.К. Уханова

**КОНЦЕПЦИЯ
СОЗДАНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ НАУЧНО-
МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ И УПРАВЛЕНЧЕСКИХ
КАДРОВ ПЕТРОВСКОГО РАЙОНА**

Принята на заседании Методического совета
(Протокол от 23 ноября 2021г. № 4)

2021 год

1. Общие положения

Настоящая Концепция создания муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Петровского района (далее – Концепция, Система, система научно-методического сопровождения, МСНМС) определяет методологические, организационные, содержательные и процессуальные основы деятельности и направления модернизации существующих в системе образования Петровского района структур и форм научного и методического сопровождения повышения квалификации, а также переподготовки педагогических работников и управленческих кадров в целях развития кадрового потенциала системы образования Петровского района и обеспечения реализации мероприятий федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование».

Концепция разработана с целью исполнения:

- Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Указа Президента Российской Федерации от 21 июня 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (с изменениями, внесенными распоряжением Правительства Российской Федерации от 7 октября 2029 г. №2580-р).

Концепция разработана на основе положений:

- Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 6 августа 2020 г. №Р-76);
- Методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (утверждены распоряжением Министерства просвещения России от 04 февраля 2021 г. № Р-33);
- Методических рекомендаций для субъектов Российской Федерации по созданию и внедрению региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

- Методических рекомендаций по созданию и обеспечению функционирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

Концепция закрепляет понятие *«районной инфраструктуры методического сопровождения»* под которой понимается совокупность образовательных организаций и общественных институтов, обеспечивающих педагогическим работникам и управленческим кадрам муниципальных образовательных организаций институциональную возможность достижения высоких образовательных результатов в рамках профессионального развития, в том числе через реализацию индивидуальной образовательной траектории, соответствующей профессиональным запросам и потребностям педагогов на дальнейший профессиональный и карьерный рост, а также повышение квалификации и переподготовку.

Концепция определяет роль муниципального казённого учреждения "Методико-правовой центр муниципальных образовательных учреждений Петровского муниципального района Саратовской области" в вопросах обеспечения создания и функционирования муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

Концепция ориентирована на выработку нового подхода к обеспечению вертикально интегрированной системы профессионального развития педагогических и управленческих кадров системы образования, выходящего за рамки существующей системы дополнительного профессионального образования и обладающего потенциально большей эффективностью за счет своей комплексности в сочетании с целевой направленностью на формирование и развитие компетенций, необходимых для решения нестандартных педагогических и управленческих задач, непосредственно вытекающих из целевых ориентиров государственной образовательной политики, поручений Президента Российской Федерации и иных программных документов федерального уровня.

В Концепции используются следующие понятия:

«Горизонтальное обучение» педагогических работников и управленческих кадров – обучение внутри профессиональных сообществ педагогических работников и управленческих кадров.

Диагностика профессиональных (педагогических) компетенций – комплекс оценочных процедур (в том числе в электронном виде), обеспечивающих возможность установления уровня владения педагогическими работниками и управленческими кадрами профессиональными компетенциями.

Дополнительная профессиональная программа – программа повышения квалификации (профессиональной переподготовки) (далее – программа ДПО).

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

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

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

Индивидуальный образовательный маршрут – персональный путь педагогического работника по повышению уровня профессионального мастерства, реализуемый на основе диагностики профессиональных компетенций.

Управленческое наставничество - инструмент формирования управленческих кадров за счет обмена эффективными практиками между опытными управленческими командами и управленческими командами,

испытывающими затруднения.

Методическая поддержка педагогических работников – вид взаимодействия методической службы и педагогов, ориентированный на совместное выявление, осознание социально-педагогических проблем и оказание помощи в преодолении затруднений педагогов, с опорой на сильные стороны его индивидуальных способностей и возможностей.

Методическая работа – специальный комплекс практических мероприятий, которые базируются на достижениях передового педагогического опыта и направлены на всестороннее повышение компетентности и профессионального мастерства педагогических кадров.

Непрерывное развитие профессионального мастерства педагогических работников – система целенаправленных действий педагогических работников, направленных на совершенствование своих профессиональных компетенций в процессе освоения индивидуальных образовательных маршрутов, составленных на основе диагностики профессиональных дефицитов.

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

Профессиональная ассоциация – добровольное объединение педагогических работников с целью создания условий для профессионального общения в процессе обсуждения актуальных профессиональных проблем.

Профессиональное (педагогическое) сообщество – группа педагогических работников, объединенная общими ценностями, профессиональными ориентирами, нормами мышления, поведения и взаимодействия, формирующими профессиональную среду на уровне организации, муниципалитета, региона, страны.

Профессиональные дефициты – отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических работников, вызывающее типичные затруднения в реализации определенных направлений педагогической деятельности.

Профессиональные компетенции – способность и готовность успешно действовать на основе практического опыта, знаний, умений и навыков при решении профессиональных задач.

Региональная инфраструктура методического сопровождения – совокупность образовательных организаций и общественных институтов,

обеспечивающих педагогическим работникам и управленческим кадрам государственных и муниципальных образовательных организаций институциональную возможность достижения высоких образовательных результатов в рамках профессионального развития, в том числе через реализацию индивидуальной образовательной траектории, соответствующей их профессиональным запросам и потребностям на дальнейший профессиональный и карьерный рост, а также повышение квалификации и переподготовку.

Муниципальная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров – совокупность муниципальных организаций, структур в составе муниципального органа управления образованием или образовательной организации, уполномоченные осуществлять методическое (научно- методическое) сопровождение педагогов, а также лица, ответственные за организацию методической (научно-методической) работы в образовательных организациях, муниципальные органы исполнительной власти, осуществляющие государственное управление в сфере образования.

Сетевое сообщество педагогов – организационная форма социальной структуры, обеспечивающая при помощи компьютерных сетевых средств коммуникацию группы педагогов, ведущих совместную инновационную деятельность. Деятельность сетевых сообществ педагогов направлена на обмен информацией об инновациях, взаимопомощь в преодолении рисков и затруднений при освоении новшества организацию коллективной интеллектуальной деятельности при разработке или модернизации новшества.

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

Федеральный реестр дополнительных профессиональных программ педагогического образования (ФРОП ДППО) – инструмент единого федерального портала дополнительного профессионального педагогического образования, созданный в целях унификации стандартов дополнительного

профессионального образования педагогических работников и управленческих кадров, обеспечения широкого доступа к качественным дополнительным профессиональным образовательным программам, отвечающим современным задачам системы образования, в том числе повышению результатов участия российских обучающихся в международных исследованиях, и диссеминации эффективного опыта субъектов Российской Федерации в этой области.

Цифровая экосистема ДПО – информационно-аналитический ресурс, обеспечивающий единые подходы к представляемым образовательными организациями программам дополнительного профессионального образования, верификации, учету слушателей и анализу их результатов; включающий в себя следующие модули: паспорт региональной системы ДПО; специализированная обучающая среда, федеральный реестр программ дополнительного профессионального педагогического образования.

2. Предпосылки и актуальность разработки Концепции создания муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Петровского муниципального района

Российская образовательная система центрирована на профессиональный рост учителя, создание условий для мотивации непрерывного профессионального развития и самосовершенствования педагогов. Актуальной задачей Национальной системы учительского роста является организация продуктивного пространства самоидентификации и готовности педагога к непрерывному личностно- профессиональному развитию, обеспечению доступного и качественного образования, отвечающего задачам инновационного развития всех сфер жизнедеятельности нашего государства.

Ориентация системы образования на новые результаты, связанные с «навыками 21 века», функциональной грамотностью обучающихся и развитием позитивных стратегий поведения в различных ситуациях, во многом будет зависеть от подготовки учителей. Важнейшими характеристиками профессиональной деятельности учителя, выступающими ключом к успеху в области функциональной грамотности и обучения, являются потребность каждого педагога в постоянном и опережающем, перспективном профессиональном развитии, а также когнитивные и креативные умения по решению новых профессиональных задач в условиях высокой неопределенности, быстрых изменений и наступления цифрового мира.

Дефицит квалификации и опыта педагогических кадров, их отставание от сложности профессиональных задач указывают на общую потребность социума, педагогического коллектива, каждого педагога в профессиональном развитии и актуализации его потенциала. Весьма востребованным становится развитие потенциала педагога как его специфической «внутренней опоры», позволяющей создать продуктивные условия реализации профессиональной деятельности, обеспечивать процесс профессионального совершенствования.

В настоящее время профессиональное развитие педагогов и повышение их квалификации – это сферы, нуждающиеся в более тщательной проработке. Профессиональное развитие педагогов в условиях существующей системы формального образования (курсы повышения квалификации, профессиональная переподготовка) в полной мере не решает проблему профессионального развития педагогов в соответствии с потребностями и особенностями отдельной образовательной организации.

Современная школа способна сама выявлять профессиональные дефициты (в зависимости от социокультурной среды), определять индивидуальные запросы и разрабатывать индивидуальную траекторию развития учителя. Однако на практике чаще всего этого не происходит. Следует отметить, что в настоящее время недостаточно используются внутриорганизационные формы профессионального развития педагогов, отсутствует четко организованная каждодневная методическая поддержка педагогов, не в полной мере используются ресурсы сетевого взаимодействия.

Анализ исследований в области профессионального развития педагогов выявил ряд противоречий:

- между возросшими потребностями педагогов в освоении эксклюзивных методов и технологий обучения и ограниченными возможностями системы повышения квалификации к быстрым изменениям по запросам субъектов образовательного процесса;

- необходимостью постоянного профессионального развития учителей школы и отсутствием эффективной модели и педагогических условий профессионального развития учителей в ОУ, содержащих внутриорганизационные формы профессионального развития педагогов;

- между возрастающими требованиями к деятельности педагога и его неподготовленностью к рефлексивному наблюдению за своей профессиональной деятельностью;

- между ростом потребности педагога в самореализации и недостаточной разработанностью механизмов управленческой деятельности, основанной на взаимодействии субъектов образовательного процесса и ориентированной на создание среды становления профессионализма и актуализации потенциала педагога;

- между особенностями и закономерностями непрерывного профессионального развития и готовностью руководителей к реализации модели внутриорганизационной (внутришкольной) системы профессионального роста педагогов.

Востребован обновленный подход, опирающийся на направления государственной политики в отношении системы дополнительного профессионального педагогического образования, задающий основы для изменений учреждений дополнительного профессионального образования (далее - ДПО).

Системе ДПО в современной системе образования в РФ отводится исключительная роль и одновременно определена ответственность за обновление и обогащение кадрового потенциала педагогического сообщества, реализацию непрерывного образования педагогических работников в течение их профессиональной деятельности. Целью непрерывного профессионального развития педагогов является обеспечение глобальной конкурентоспособности отечественного образования и вхождение Российской Федерации в число ведущих стран мира по качеству общего образования, внедрение национальной системы профессионального роста педагогических работников, охватывающей не менее 50 процентов учителей общеобразовательных организаций.

Решение задач по обеспечению глобальной конкурентоспособности российского образования и вхождение в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования, формирование системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов, направленной на самоопределение и профессиональную ориентацию, воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности неразрывно связано с персонифицированным повышением квалификации педагогических работников и управленческих кадров и сопровождением их непрерывного развития.

Среди противоречий, характерных системе ДПО:

- рост значимости повышения квалификации по ДПП с применением электронного обучения (далее – ЭО), дистанционных образовательных технологий (далее – ДОТ) и неготовность цифровой образовательной среды ДПО;

- преобладание традиционных устоявшихся форм организации образовательной деятельности в ДПО и усложнение задач сопровождения профессионального развития педагогических работников в условиях меняющейся системы образования.

Слабой стороной в деятельности ДПО является несформированность

системы диагностики профессиональных потребностей и дефицитов педагогических работников, несоответствие проектируемых дополнительных профессиональных программ (далее – ДПП) индивидуальным потребностям и запросам педагогических работников.

Ориентиры государственной политики в сфере образования, изменения в законодательстве, а также анализ существующих в дополнительном профессиональном педагогическом образовании (далее – ДППО) проблем обуславливают **выбор основных стратегических направлений** деятельности по развитию ДППО:

- модернизация образовательной деятельности;
- развитие кадрового потенциала организаций, реализующих программы ДПО;
- развитие научной и инновационной деятельности;
- развитие социального партнерства;
- совершенствование механизма управления системой ДППО;
- укрепление материально-технической базы организаций, реализующих программы ДПО.

Тактические цели развития ДППО:

- мониторинг основных трендов в системе российского и зарубежного образования, развития науки и практики для опережающего предупреждения возникновения дефицитов педагогических работников;
- отслеживание актуальности содержания ДПП;
- создание гибкой модульной системы, позволяющей выстраивать индивидуальный образовательный маршрут профессионального развития педагогических работников;
- активное внедрение новых образовательных технологий, реализация сетевых и электронных форм повышения квалификации, в том числе на едином федеральном портале ДППО <https://dppo.apkpro.ru/> цифровой образовательной среды ДППО;
- развитие инфраструктуры и технологий сферы ДППО, в том числе для обеспечения личностного и профессионального роста и самореализации педагогических работников;
- повышение качества ДППО, образования и инновационного потенциала общества.

Выявленные противоречия позволяют обосновать **проблему**, сущность которой заключается в определении структуры муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических кадров и

управленческих кадров, содержания деятельности субъектов Системы и специфики управления профессиональным ростом и развитием кадрового потенциала педагогов Петровского муниципального района.

Решение данной проблемы возможно в условиях внедрения идеологии Концепции создания муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Петровского муниципального района, ориентированной на формирование постоянной потребности в непрерывном профессиональном развитии и актуализацию личностного потенциала педагогических работников и управленческих кадров.

Таким образом, эффективность профессионального развития педагогических кадров может быть обеспечена, если:

- разработана Концепция создания муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Петровского муниципального района;

- определены методологические подходы к формированию профессионального роста педагогов и ключевые идеи, связанные с созданием региональной инфраструктуры среды профессионального развития;

- определены структурные компоненты Концепции:

- ✓ Обоснование необходимости Концепции: современное состояние образовательной системы Петровского района, тенденции и факторы ее развития.

- ✓ Целевой блок:

Целью муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров является создание единого научно-методического пространства, являющегося компонентом Единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, обеспечивающего взаимодействие субъектов научно-методической деятельности регионального, муниципального и институционального (образовательных организаций) уровней для осуществления сетевого непрерывного научно-методического сопровождения повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров в соответствии с приоритетными задачами в области образования.

Система предполагает создание единого научно-методического пространства в сфере повышения квалификации, профессиональной переподготовки и непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров в соответствии с приоритетными задачами в области образования.

Задачи МСНМС:

- выстраивание единой муниципальной системы профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров, а также тьюторское сопровождение их индивидуальных образовательных маршрутов, построенных на основе диагностики профессиональных дефицитов, выявленных на базе Центра непрерывного повышения профессионального мастерства;

- обеспечение наполнения федерального реестра дополнительных профессиональных программ педагогического образования (ФР ДПП) программами переподготовки и повышения квалификации педагогических работников и управленческих кадров, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий, с целью внедрения единых подходов к профессиональному развитию педагогических работников и управленческих кадров, направленного на устранение выявленных профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров;

- развитие сетевого взаимодействия между субъектами научно-методической деятельности для создания единой информационно-методической среды, способствующей профессиональному росту педагогических работников и управленческих кадров;

- разработка различных форм поддержки и сопровождения учителей;

- создание условий для овладения педагогическими работниками и управленческими кадрами навыками использования современных технологий, в том числе цифровых;

- внедрение в образовательный процесс современных технологий обучения и воспитания, в том числе проектных форм работы с учащимися;

- создание условий для вовлечения педагогических работников в исследовательскую деятельность;

- создание единой системы выявления, обобщения, продвижения и внедрения подтвердивших эффективность педагогических и управленческих практик;

- стимулирование разработки, апробации и внедрения инновационных форм методической работы, деятельности профессиональных сообществ, ассоциаций и методических объединений в муниципальной сфере образования, направленных на освоение современных профессиональных компетенций;

- выработка нового подхода к обеспечению вертикально интегрированной системы профессионального развития педагогических и управленческих кадров системы образования Петровского муниципального района, выходящего за рамки существующей системы дополнительного

профессионального образования и обладающего потенциально большей эффективностью за счет своей комплексности в сочетании с целевой направленностью на формирование и развитие компетенций, необходимых для решения нестандартных педагогических и управленческих задач, непосредственно вытекающих из целевых ориентиров государственной образовательной политики, поручений Президента Российской Федерации и иных программных документов федерального уровня.

- ✓ Научно-методические подходы к организации муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Петровского муниципального района.
- ✓ Структура муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Петровского муниципального района.
- ✓ Основные направления деятельности муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Петровского муниципального района.
- ✓ Дорожная карта по созданию муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Петровского муниципального района.

– определены взаимосвязанные компоненты/субъекты системы муниципальной научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Петровского муниципального района, взаимодействующие на различных уровнях функционирования целостной системы, обеспечивающие устойчивые связи:

- ✓ традиционные и новые подходы к повышению квалификации, в том числе неформальные и информальные формы обучения взрослых;

- ✓ научно-методическое сопровождение развития профессиональных компетенций педагогов, осуществляемое на различных уровнях (регионального, муниципального, школьного) в рамках конференций, профессиональных конкурсов, круглых столов, методических публикаций, статей, профессиональных обсуждений, психолого-педагогических, социологических исследований и др.);

- ✓ внутришкольная система профессионального роста и развития профессионального потенциала;

– выявлены, охарактеризованы и апробированы организационно-содержательные условия методического сопровождения педагогов через социальное партнерство с ОУ других районов, регионов и учреждениями ДПО, высшего образования, науки и культуры;

– организована система мониторинга дополнительного профессионального образования педагогических работников Петровского района, а также внутреннего менеджмента качества ДПО и оценки непрерывного педагогического роста и развития, определена их взаимосвязь.

3. Краткое описание, основные принципы и структура Системы

Методологической основой создания Системы являются следующие подходы:

- системный подход, отражающий связи между структурными элементами и функциональными компонентами Системы;
- личностно ориентированный подход, предполагающий ориентацию на личность педагогического работника, а также управленческих кадров как субъектов непрерывного образования;
- ресурсный подход, обосновывающий связи между ресурсами участников

Принципы, лежащие в основе построения Системы:

- соответствие целям, задачам, показателям и результатам национального проекта «Образование», региональных и муниципальных проектов и программ отрасли «Образование» в части обеспечения возможности профессионального развития педагогических работников;
- активное сетевое взаимодействие между субъектами научно-методической деятельности, обеспечивающее синергетический эффект от объединения и использования ресурсов партнеров;
- совместное планирование и принятие решений на муниципальном уровне, т.е. постановка задач и их выполнение на основе составления единого плана работ, согласованного и эффективного использования имеющихся кадровых, инфраструктурных и финансовых ресурсов;
- ориентация и оперативное реагирование на профессиональные дефициты и запросы педагогических работников в условиях быстрого развития системы образования;
- взаимная ответственность и доверие, т.е. все решения между методическими службами принимаются на основе равноправия и взаимности выгод и обязательств;
- координация и интеграция деятельности методических служб разного уровня, консолидация ресурсов муниципальной системы образования, в том числе формируемой в рамках национального проекта «Образование», для обеспечения устранения профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров и эффективного

- повышения уровня их профессионального мастерства;
- непрерывности профессионального развития педагогических работников;
- персонификации ДПО.

Особое внимание должно уделяться принципам непрерывности профессионального развития специалистов сферы образования и персонификации ДПО.

Принцип непрерывности базируется на преемственном взаимодействии всех уровней дополнительного профессионального образования от методического объединения в образовательном учреждении и его методического совета, территориальных инновационных групп модернизации образования при центрах методической службы, разветвленной сети форм методической поддержки, организованной методическими центрами, до целостного комплекса направлений и видов сопровождения профессионального развития педагогов и работников управления сферы образования на региональном уровне всеми участниками региональной системы научно-методического сопровождения.

Принцип персонификации ДПО нацелен на поиск новых подходов к повышению квалификации специалистов образования, в том числе через неформальные формы обучения (конкурсное движение, мастер классы, педагогические фестивали, ассамблеи инноваторов, панорама педагогических идей, педагогические учительские чтения, инновационные педагогические марафоны, научно-образовательные сессии, видеоуроки, медиа-консультации, школы современного руководителя и т.д.).

Концепция опирается на сложившийся в Петровском муниципальном районе практический опыт инновационного методического сопровождения образовательной деятельности через сетевое взаимодействие всех методических служб района.

Муниципальная инфраструктура методического сопровождения представляет собой совокупность взаимосвязанных образовательных организаций, обеспечивающих педагогическим работникам и управленческим кадрам муниципальных образовательных организаций возможность профессионального развития, в том числе через реализацию индивидуальных образовательных траекторий и удовлетворение профессиональных запросов, а также повышение квалификации.

Актуальной задачей выступает разработка механизмов интеграции и координации деятельности методических структур, создание единой системы оценки эффективности работы методических служб.

В состав Системы входят субъекты научно-методической деятельности на всех уровнях управления системой образования.

4. Основные направления деятельности системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров на муниципальном уровне

| Муниципальный уровень | |
|---|---|
| <p>Структуры в составе муниципального органа управления образованием или образовательной организации, уполномоченные осуществлять методическое (научно-методическое) сопровождение педагогов)</p> | <p>МКУ «Методико-правовой центр»:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ фасилитацию переноса приобретенных в ходе освоения индивидуальных образовательных маршрутов компетенций в реальную педагогическую практику во взаимодействии с ЦНППМ (в формате стажировок, мастер-классов, организации обмена опытом, посещения учебных занятий педагогических работников); ✓ предоставляют в ЦНППМ информацию о муниципальной системе ДПО для паспорта ДПО; ✓ обеспечивают изучение запросов и оказание практической помощи педагогическим работникам; ✓ координируют методическую работу и формируют методическую инфраструктуру муниципальной системы образования для сопровождения профессиональной деятельности педагогических работников и управленческих кадров, образовательных организаций; ✓ обеспечивают внедрение моделей наставничества и создание под руководством ЦНППМ распределенной сети муниципальной методической поддержки, муниципальных тьюторов, в том числе в условиях онлайн-коммуникаций. |
| <p>Методические советы, Районные методические объединения</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Осуществляют методическую поддержку педагогических работников по наиболее актуальным вопросам обучения и воспитания ✓ Участвуют: ✓ в подготовке и проведении мероприятий в рамках сопровождения непрерывного профессионального развития работников образования; ✓ в экспертизе дополнительных профессиональных программ педагогического образования, активизируют использование в педагогической практике подтвердивших эффективность методик и технологий; ✓ в изучении запросов педагогов для последующего методического сопровождения и оказания практической помощи педагогическим работникам; ✓ в информировании педагогических работников об инновационных формах обучения; |

| | |
|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> ✓ в стимулировании участия педагогических работников в деятельности профессиональных ассоциаций, в сопровождении деятельности объединений педагогов, способствующих их ✓ профессиональному развитию, с учетом конкретной ситуации в образовательной организации для обеспечения возможности каждому педагогу повысить свой профессиональный уровень; ✓ в организации взаимодействия и взаимообучения работников образования; ✓ в оказании помощи педагогам в обобщении и презентации своего опыта работы. ✓ обеспечивают стажировочные мероприятия по вопросам совершенствования профессионального мастерства педагогов; ✓ распространяют лучшие педагогические технологии, практики успешной работы; |
| <p>Профессиональные объединения, сетевые сообщества, ассоциации</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ создают образовательную среду для проявления творческой активности педагогических работников, развития профессиональных компетенций и преодоление профессиональных дефицитов; ✓ обеспечивают тиражирование эффективных педагогических практик и моделей опережающего профессионального развития педагогов в сетевом формате; ✓ участвуют в экспертизе инновационного содержания, лучших практик, их внедрении и распространении; ✓ реализуют программы наставничества; ✓ осуществляют методическую поддержку педагогических работников на местах; ✓ создают среду для мотивации педагогических работников к непрерывному самосовершенствованию; ✓ участвуют в экспертизе инновационного содержания, лучших практик, их внедрении и распространении; ✓ реализуют программы наставничества. |
| <p>Методисты и тьюторы муниципального уровня</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ осуществляют адресное сопровождение педагогов в контексте приоритетных задач государственной политики в сфере образования; ✓ сопровождают персональные траектории профессионального развития педагогов; ✓ организуют методическое сопровождение педагогических работников в целях обеспечения их непрерывного профессионального развития; |

| | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> ✓ участвуют в выполнении всего спектра задач в рамках обеспечения деятельности Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, созданного в рамках реализации мероприятий национального проекта «Образование». |
| Педагоги-победители профессиональных конкурсов | <ul style="list-style-type: none"> ✓ принимают участие в проведении мастер-классов, педагогических мастерских в рамках региональных и муниципальных методических мероприятий, научно-практических конференций; ✓ участвуют в мероприятиях по обмену педагогическим опытом по реализации авторских индивидуальных моделей развития профессиональных компетенций (открытые уроки, мастер-классы, педагогические мастерские); ✓ участвуют в деятельности общественно-профессиональных сообществ; ✓ участвуют в работе РМО и других профессиональных экспертных сообществах. |
| Уровень образовательной организации | |
| Школьные методические объединения | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Функции: ✓ обеспечивает взаимодействие с ММС и РМО в целях организации повышения профессионального мастерства педагогических работников в соответствии с индивидуальными образовательными маршрутами на основе выявленных профессиональных дефицитов; ✓ организует и сопровождает деятельность профессиональных объединений педагогических работников организации, в том числе создает в образовательной организации профессиональные сообщества (самообучающиеся организации) на основе индивидуальных профессиональных профилей каждого педагогического работника; ✓ обеспечивает условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, в том числе реализующих программы наставничества; ✓ проводит семинары, мастер-классы, стажировки для освоения педагогическими работниками организации компетенций, необходимых для повышения их профессионального мастерства. |

Каждый структурный элемент муниципальной системы научно-

методического сопровождения работников образования и управленческих кадров решает конкретные задачи и выполняет на своем уровне определенные функции, общей целью которых является реализация ключевых направлений национального проекта «Образование»: развитие инфраструктуры образования; профессиональное развитие педагогов и управленческих кадров; совершенствование содержания образования и воспитания.

Предметом взаимодействия субъектов Системы является:

- реализация сетевых программ дополнительного профессионального образования;
- реализация сетевых инновационных проектов;
- разработка, освоение и внедрение нового содержания образования и технологий обучения;
- взаимодействие предметных, межпредметных и метапредметных объединений работников образования различных уровней;
- создание цифровых систем для обеспечения непрерывного профессионального развития работников образования и управленческих кадров;
- разработка концепции развития муниципальной системы образования и др.

Для достижения эффективных результатов по данным направлениям необходимо:

- создание единого образовательного пространства, в том числе унификация подходов к повышению квалификации и переподготовке педагогических работников и управленческих кадров;
- обеспечение педагогическим работникам и управленческим кадрам доступа к качественным программам ДПО, в том числе из ФР ДПО;
- выработка единого подхода к организации деятельности методических служб;
- создание условий сетевого взаимодействия организаций, реализующих основные и дополнительные общеобразовательные программы, программы высшего и среднего профессионального образования.

Важнейшим направлением деятельности участников Системы является вовлечение инфраструктуры, созданной в рамках национального проекта «Образование», в непрерывное профессиональное развитие педагогических работников и управленческих кадров.

4. Основные механизмы формирования и функционирования муниципальной

системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

Управление Системой и нормативная правовая основа деятельности.

Субъектами управления Системы являются:

Управление образования Петровского района – постановка стратегических задач и целей развития муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

МКУ «Методико-правовой центр» во взаимодействии с другими муниципальными субъектами научно-методической деятельности – координация муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, реализация плана мероприятий в соответствии со стратегическими целями и задачами.

Предметом взаимодействия субъектов Системы является:

- создание проектных методических команд для освоения педагогическими работниками и управленческими кадрами компетенций, необходимых для реализации системных новшеств;
- реализация сетевых программ ДПО;
- реализация сетевых инновационных проектов;
- разработка, освоение и внедрение нового содержания образования и технологий обучения;
- взаимодействие методических объединений (предметных, межпредметных и метапредметных), профессиональных ассоциаций, сообществ и клубов педагогических работников и управленческих кадров различных уровней;
- создание цифровых систем для обеспечения непрерывного профессионального развития работников образования и управленческих кадров;
- разработка концепций развития региональных систем образования. Основные каналы взаимодействия субъектов РСНМС:
- общедоступные коммуникации (совещания, образовательные мероприятия и др.);
- онлайн-каналы (вебинары, размещение информации на тематических порталах и др.);
- прямые связи, включая заключение соглашений с взаимными обязательствами.
-

5. Показатели эффективности деятельности Системы.

При оценке эффективности функционирования системы МСНМС учитываются все субъекты, выполняющие функции по реализации дополнительного профессионального педагогического образования и научно-методическому сопровождению педагогических работников и управленческих кадров Петровского муниципального района.

Показатели:

1. Доля педагогических работников и управленческих кадров, повысивших квалификацию, прошедших курсы повышения квалификации и профессиональную переподготовку.
2. Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые 3 года работы.
3. Доля педагогических работников и управленческих кадров, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства на различных уровнях.
4. Доля образовательных организаций, принявших участие в профессиональных конкурсах на различных уровнях.
5. Доля образовательных организаций, представивших актуальный опыт деятельности (различные уровни).
6. Доля педагогов-тьюторов, экспертов, членов жюри (различные уровни).

Методы сбора информации и инструменты оценки:

- данные мониторинга;
- данные официальной статистики;
- данные федеральных цифровых информационных систем (в том числе цифровой экосистемы ДПО);
- данные официального сайта министерства образования Саратовской области, ГАУ ДПО «СОИРО», ГАУ СО «РЦОКО», образовательных организаций (по согласованию), иные информационные ресурсы Саратовской области;
- изучение правовых актов министерства образования Саратовской области, ГАУ ДПО «СОИРО», ГАУ СО «РЦОКО», образовательных организаций.

Мониторинг проводится не реже одного раза в год. По результатам мониторингов проводится анализ, разрабатываются адресные рекомендации.

Нормативные документы

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
2. Федеральный закон от 31 июля 2020 г. N 304-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» по вопросам воспитания обучающихся».
3. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. N 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
4. Указ Президента Российской Федерации от 21 мая 2020 г. N 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».
5. Постановление Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. N 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования».
6. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. N 3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста».
7. Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 1 февраля 2021 г. N 37 «Об утверждении методик расчета показателей федеральных проектов национального проекта «Образование».
8. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 6 августа 2020 г. N Р-76 «Об утверждении Концепции создания федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров».
9. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 4 февраля 2021 г. N Р-33 «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров».
10. Паспорт национального проекта «Образование», утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. N 16).
11. Распоряжение министерства образования Саратовской области от 16.07.2021 года № 184 «О создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Саратовской области»

