

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
РОСТОВСКАЯ ОБЛАСТЬ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ «ТАЦИНСКИЙ РАЙОН»
ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ
ТАЦИНСКОГО РАЙОНА

ПРИКАЗ

30 сентября 2021 г.

№ 261

ст. Тацинская

Об утверждении Концепции муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Тацинского района

На основании приказа Минобразования Ростовской области от 15.07.2021г. № 659 «Об утверждении Концепции создания региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Ростовской области», во исполнение письма ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО от 28.07.2021г. № 24-162/379 «О создании и внедрении региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Концепцию муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Тацинского района (Приложение).
2. Директору МБУ ИМЦ (Кондратовой Н.В.) довести до сведения руководителей общеобразовательных организаций настоящий приказ.
3. Руководителям общеобразовательных учреждений Тацинского района руководствоваться данным приказом при организации методической работы в общеобразовательном учреждении.
4. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Заведующий Отделом образования
Администрации Тацинского района



И.С. Харламова

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
РОСТОВСКАЯ ОБЛАСТЬ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ «ТАЦИНСКИЙ РАЙОН»
ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ
ТАЦИНСКОГО РАЙОНА

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

Принята на заседании Методического совета
(Протокол от 30 сентября 2021г. № 1)

1. Общие положения

Настоящая Концепция создания муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Тацинского района (далее – Концепция, Система, система научно-методического сопровождения, МСНМС) определяет методологические, организационные, содержательные и процессуальные основы деятельности и направления модернизации существующих в системе образования Тацинского 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 Тацинского 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.

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 (утверждены 30.04.2021);

Методических рекомендаций по созданию и обеспечению функционирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (от 06.07.2021 г.).

Концепция закрепляет понятие «районной инфраструктуры методического сопровождения» под которой понимается 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 профессиональным запросам и потребностям педагогов на дальнейший профессиональный и карьерный рост, а также повышение квалификации и переподготовку.

Концепция определяет роль муниципального бюджетного учреждения «Информационно-методический центр Тацинского района» (далее – МБУ ИМЦ) 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 в форматах формального, неформального и информального образования.

Менторство (здесь) – «управленческое наставничество», инструмент формирования управленческих кадров региона 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.

Паспорт региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров – единый федеральный информационно-аналитический ресурс, формируемый посредством заполнения личных кабинетов субъектов Российской Федерации, включающий в себя сведения о кадровом составе, программах ДПО, в том числе включенных в федеральный реестр дополнительных профессиональных педагогических программ (ФР ДПП), региональной инфраструктуре дополнительного профессионального образования, финансовом обеспечении, вовлечении педагогических работников в мероприятия региональной системы

научно-методического сопровождения, информационных ресурсах (сайты организаций, системы дистанционного обучения, базы данных и т.д.), результативности работы системы и корреляции с результатами обучающихся общеобразовательных организаций.

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, руководитель структурного подразделения 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.

Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (ЦНППМ) – структурное подразделение организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам дополнительного профессионального образования, осуществляющее непрерывное дополнительное профессиональное образование педагогических работников на основе диагностики профессиональных компетенций с учетом анализа запросов педагогических работников в овладении новыми компетенциями, необходимыми для профессиональной деятельности, обеспечивающее разработку и сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников. ЦНППМ выполняет функцию регионального оператора Системы – координатора региональной инфраструктуры методического сопровождения.

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 Тацинского 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 (далее – НСУР) 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 4 «К», являются потребность каждого педагога в постоянном и опережающем,

перспективном профессиональном развитии, а также в развитии когнитивных и креативных умений 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 созидать 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;
- развитие научной и инновационной деятельности;
- развитие социального партнерства.

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.edu.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 Тацинского района.

Решение данной проблемы возможно в условиях внедрения идеологии Концепции создания муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Тацинского 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 Тацинского 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 Тацинского 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 региональной 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 реализации федерального реестра дополнительных профессиональных программ педагогического образования (ФР ДПП), программ 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 Тацинского 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 Тацинского района.
- Структура муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Тацинского района.
- Основные направления деятельности региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Тацинского района.

- Дорожная карта по созданию районной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Тацинского района.
- определены взаимосвязанные компоненты/субъекты системы муниципальной научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Аксайского 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, учреждениями ДПО;
- организована система мониторинга дополнительного профессионального образования педагогических работников Тацинского 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 Системы и персональной траекторией профессионального развития педагога и управленческих кадров.

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.

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

Принцип непрерывности базируется на преемственном взаимодействии всех уровней дополнительного профессионального образования (ДПО) от методического объединения в образовательном учреждении и его методического совета 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.

Концепция опирается на сложившийся в Тацинском 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.

Таблица 1

Структура Системы

	Муниципальный уровень
Структуры в составе муниципального органа управления образованием или образовательной организации, уполномоченные осуществлять методическое (научно-методическое) сопровождение педагогов)	МБУ ИМЦ обеспечивает: - 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); - 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 ЦНППМПР распределенной сети муниципальной методической поддержки, муниципальных тьюторов, в том числе в условиях онлайн-коммуникаций. Работники ММС проходят обучение по тьюторскому сопровождению педагогических работников на базе ЦНППМ.
Методические советы, муниципальные методические объединения	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; - 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.

Областные инновационные образовательные организации (ОБИП), муниципальные методические ресурсные центры (ММРЦ)	- обеспечивают стажировочные мероприятия по вопросам совершенствования профессионального мастерства педагогов; - распространяют лучшие педагогические технологии, практики успешной работы; - информируют педагогических работников об инновационных формах обучения; - участвуют в проектировании индивидуальных образовательных маршрутов с учетом результатов независимой диагностики профессиональных компетенций и выявлении профессиональных педагогических и управленческих дефицитов – «точек роста»; - содействуют переносу педагогическими работниками (управленческими командами) приобретенных профессиональных компетенций в практику обучения и воспитания; - стимулируют развитие профессиональных сообществ, ассоциаций педагогов (в том числе метапредметных); - поддерживают развитие экспертного сообщества профессионально-педагогических конкурсов, повышают качество подготовки экспертов; - способствуют созданию региональной системы тьюторского сопровождения, прохождению индивидуальных образовательных маршрутов; - совершенствуют подходы к оценке общих тенденций развития системы оценки профессиональной деятельности педагога.
Профессиональные объединения, сетевые сообщества, ассоциации	- 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. Деятельность сообществ координируется научно-методическими кафедрами ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО в соответствии с предметно функциональной направленностью.
Методисты и тьюторы муниципального уровня	- 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; - 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 конкурса на присуждение премий лучшим учителям за достижения в педагогической деятельности, конкурса Учитель года на территории Тацинского района	- 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 профессиональных сообществ.
Учрежденческий уровень	
Методический (научно-методический) совет образовательной организации.	Функции: - обеспечивает взаимодействие с ММС и ЦНППМ 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.
«Пары» педагогов	«Пары» педагогов, объединенных на разных основаниях: по предметному принципу, «наставник – молодой специалист», «учитель, владеющий определенной компетенцией, и учитель, которому необходимо сформировать эту компетенцию» и др. Функции: - осуществляют «горизонтальное» обучение педагогических работников на основе обмена опытом, в том числе реализуют программы наставничества.

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 ДППО;
- выработка единого подхода к организации деятельности методических служб на федеральном и региональном уровнях;
- 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 направления деятельности Системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров на муниципальном уровне

Муниципальный уровень

Структуры в составе муниципального органа управления образованием или образовательной организации, уполномоченные осуществлять методическое (научно-методическое) сопровождение педагогов, методические советы осуществляют:

- сопровождение персональных траекторий профессионального развития педагогов;
- информирование педагогических работников об инновационных формах обучения;

- изучение запросов, методическое сопровождение и оказание практической помощи педагогическим работникам;
- стимулирование участия педагогических работников в деятельности профессиональных ассоциаций, сопровождение деятельности объединений педагогов, способствующих их профессиональному развитию, с учетом конкретной ситуации в образовательной организации для обеспечения возможности каждому педагогу повысить свой профессиональный уровень;
- организацию взаимодействия и взаимообучения работников образования;
- помощь педагогам в обобщении и презентации своего опыта работы.

Образовательные организации, областные инновационные образовательные организации (ОБИП), муниципальные методические ресурсные центры (ММРЦ)

На уровне образовательной организации необходимо использование эффективных форм методической работы, направленной на адресное научно-методическое сопровождение и всестороннюю помощь педагогу в решении возникающих вопросов профессиональной деятельности. Сопровождение должно быть более индивидуализировано и гибко, учитывать динамику развития как самого профессионала, образовательного учреждения, в котором он работает, так и системы образования в целом, должно позволять постоянно отслеживать заданную траекторию развития, учитывать динамику профессионального роста, иметь опережающий характер предотвращения затруднений педагога. Среди форм методической работы: индивидуальные образовательные маршруты развития, методические марафоны, методический экспресс, формы горизонтального обучения. Востребована кластерная образовательная технология, предполагающая организацию школьных микрокластеров трех групп: методической поддержки, выравнивания и развития.

Методическая работа в образовательной организации со статусом «областная инновационная площадка», «муниципальный методический ресурсный центр» должна быть направлена на обновление содержания образования и внедрение современных технологий обучения, введение новых подходов и инструментария оценки качества образовательных результатов обучающихся, развитие сетевого взаимодействия с субъектами Системы, организацию стажировочных мероприятий, создание среды и внутришкольной системы профессионального роста и развития кадрового потенциала.

Среди ключевых идей создания внутришкольной системы профессионального роста и развития кадрового потенциала:

- профессиональный рост педагога – это, с одной стороны, спонтанное, с другой, - целенаправленное, всегда авторско-личностное самостроение педагога себя самого как профессионала из внутренних качеств и внешних источников, содержащихся или организованных в среде;

- эффективность профессионального роста педагога определяется, прежде всего, качеством сформированности его субъектной позиции и активным поиском в среде необходимых возможностей для удовлетворения потребностей или создания новых возможностей в ходе преобразования самой среды. Организованность и наполненность профессиональной среды образовательной организации ресурсами позволяет педагогу оперативно и своевременно получать помощь (инструментально-методическую, морально-психологическую, эмоциональную) при решении новых для него профессиональных задач (цифровые образовательные ресурсы, инклюзивное образование, формирующее оценивание, функциональная грамотность, расщепление и др.);
- профессиональный рост педагога связан с актуализацией его потенциала и активизацией ресурсов (внутренних и внешних). Ресурсный потенциал педагога, подразделяющийся на актуальный и неактуальный, может быть актуализирован при определенных условиях, а результатом их действия являются разноплановые, разнокачественные изменения;
- организация профессионального пространства и поддерживающей среды, наполненных ресурсами для развития педагога, могут способствовать становлению новых моделей профессионального поведения педагога, а также востребованного функционала тьютора, наставника, коуча, организатора проектного обучения, разработчика образовательных траекторий, координатора образовательной онлайн-платформы, ментора стартапов, игромастера, игропедагога;
- при создании модели внутришкольной системы профессионального роста и развития кадрового потенциала актуально применение аксиологического, ресурсного, средового, коучингового, проблемно - компетентностного и деятельностного подходов, позволяющих выявить теоретические основания построения среды, наполненной внешними ресурсами и выполняющей функции активизации личностных ресурсов учителя, его профессионального роста и поддержки.

Необходимо:

- при формировании индивидуальных образовательных маршрутов опираться на результаты независимой диагностики профессиональных компетенций и выявление профессиональных педагогических и управленческих дефицитов – «точек роста»;
- содействовать переносу педагогическими работниками (управленческими командами) приобретенных профессиональных компетенций в практику обучения и воспитания;
- стимулировать развитие профессиональных сообществ, ассоциаций педагогов (в том числе метапредметных);
- поддерживать развитие экспертного сообщества профессионально-педагогических конкурсов, повышать качество подготовки экспертов;

- способствовать созданию региональной системы тьюторского сопровождения и прохождению индивидуальных образовательных маршрутов;
- совершенствовать подходы к оценке общих тенденций развития системы оценки профессиональной деятельности педагога.

Методисты и тьюторы муниципального и регионального уровней

Методисты-тьюторы:

- 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;
- 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 конкурса на присуждение премий лучшим учителям за достижения в педагогической деятельности, конкурса Учитель года на территории Тацинского района

Педагоги-победители конкурса:

- 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.

5. 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:

Муниципальный орган исполнительной власти, осуществляющий государственное управление в сфере образования – постановка стратегических задач и целей развития региональной системы научно-

методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

МБУ ИМЦ 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.

Общее руководство Системой осуществляет МБУ ИМЦ, координируя свою деятельность с Министерством общего и профессионального образования Ростовской области района, ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО, ЦНППМ.

Педагогические работники сопровождаются тьюторами-методистами – участниками регионального методического актива, муниципальными методическими структурами.

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.

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.

6. 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 Тацинского района.

Показатели:

1. Доля педагогических работников и управленческих кадров, повысивших квалификацию 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 методистов-тьюторов, экспертов, членов жюри (различные уровни).

Методы сбора информации и инструменты оценки:

- данные мониторинга;
- данные официальной статистики;

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

Нормативные документы федерального и регионального уровня

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
2. Федеральный закон от 31 июля 2020 г. № 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. № 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. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».
5. Постановление Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования».
6. Постановление Правительства Ростовской области от 17 октября 2018 г. № 646 «Об утверждении государственной программы Ростовской области «Развитие образования» (Действующая редакция с изменениями от 06 сентября 2021 г.).
7. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального

роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста.

8. Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 1 февраля 2021 г. № 37 «Об утверждении методик расчета показателей федеральных проектов национального проекта «Образование».

9. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 6 августа 2020 г. № Р-76 «Об утверждении Концепции создания федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров».

10. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 4 февраля 2021 г. № 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».

11. Паспорт национального проекта «Образование», утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. № 16).

12. Приказ ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО от 14.08.2020 №51 о/д «О создании Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников».

13. Приказ ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО от 01.09.2020 №61 о/д «Об утверждении Положения о центре непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников на территории Ростовской области»

<http://www.rostovipk.ru:99/ripkro/2020/10/79/pologenie.pdf>.

14. Приказ министерства общего и профессионального образования Ростовской области № 645 от 12.07.2021 г. «Об утверждении комплекса мер по созданию РСНМС ПР и УК».

15. Приказ министерства общего и профессионального образования Ростовской области № 659 от 15.07.2021 г. «Об утверждении концепции создания РСНМС ПР и УК».

16. Приказ министерства общего и профессионального образования Ростовской области № 660 от 15.07.2021 г. «Об утверждении концепции мониторинга качества дополнительного профессионального образования педагогических работников РО».

17. Приказ министерства общего и профессионального образования Ростовской области № 661 от 15.07.2021 г. «Об утверждении Положения о РСНМС ПР и УК».

18. «Положение о научно-практическом кластере профессионального развития педагогических и управленческих кадров регионального

образования» принято на заседании ученого совета ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО протокол №4 от 26 февраля 2021 г.

19. «Положение о научно-практической лаборатории развития педагогического творчества государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Ростовской области «Ростовский институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования» (ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО), принято на заседании ученого совета ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО протокол №4 от 26 февраля 2021 г.

20. «Положение о региональном инновационном кластере эффективных образовательных систем», принято на заседании ученого совета ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО протокол №4 от 26 февраля 2021 г.

21. «Положение о стажировочной площадке Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников».

22. Планы проведения региональных мероприятий, направленных на повышение квалификации и профессиональную переподготовку работников образования, в том числе научно-практических конференций, педагогических чтений.

Информационные ресурсы

Сайт Министерства просвещения Российской Федерации: <https://edu.gov.ru/>

Сайт ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России» <https://apipro.ru/>

Сайт ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО

<https://ripkro.ru/svedeniya-ob-institute/struktura-i-organy-upravleniya/tsentry/cnppmpr/>

Сайт Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО

<https://mp-rostov.ru/>