

**Отдел образования Администрации Обливского района**

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

**Утверждена приказом Отдела образования**

**От 07.09.2021г. № 467**

## **1. Общие положения**

Настоящая Концепция создания муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Обливского района (далее – Концепция) определяет методологические, организационные, содержательные и процессуальные основы деятельности и направления модернизации существующих в системе образования Обливского 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 Обливского 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 2020 г. №2580-р).

Концепция разработана на основе положений Концепции создания региональной системы научно-методического сопровождения педагогических и управленческих кадров Ростовской области (Принята на заседании ученого совета (Протокол от 12 апреля 2021г. № 5).

*Концепция закрепляет понятие «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 Отдела образования Администрации Обливского района 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 и регионального уровней.

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 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 педагогических 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).

*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.

*Муниципальная 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* – структуры 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 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.

*Субъект научно-методической деятельности* – организация, лицо, уполномоченная(ое) выполнять деятельность по повышению квалификации (переподготовке) педагогических работников и управленческих кадров.

*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 образования, осуществляющее непрерывное дополнительное профессиональное образование на основе диагностики профессиональных компетенций, с учетом анализа запросов педагогов 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.

## **2. Предпосылки и актуальность разработки Концепции создания муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Ростовской области**

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 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 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.

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;
- развитие сетевого взаимодействия

- 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, направленных на освоение современных профессиональных компетенций;

**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;
- лично-ориентированный подход, предполагающий ориентацию на личность педагога, 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 проектов и программ отрасли «Образование» в части обеспечения возможности профессионального развития педагогических работников;
- активное сетевое взаимодействие между субъектами научно-методической деятельности;
- ориентация и оперативное реагирование на профессиональные дефициты и запросы педагогических работников в условиях быстрого развития системы образования;
- персонализации ДПО.

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

*Принцип непрерывности* базируется на преемственном взаимодействии всех уровней дополнительного профессионального образования (ДПО) 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 взрослых (конкурсное движение, мастер классы, педагогические фестивали, ассамблеи инноваторов, панорама педагогических идей, педагогические учительские чтения, инновационные педагогические марафоны, научно-образовательные сессии, образовательные ретренинги, видеоуроки, медиа-консультации, корпоративное обучение, школы современного руководителя и т.д.).

Актуальной задачей выступает разработка механизмов интеграции и координации деятельности методических структур, создание единой системы оценки эффективности работы методических служб. Необходимо обеспечить взаимодействие всех субъектов региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, а также лиц, ответственных за организацию методической (научно-методической) работы в образовательных организациях, представителей муниципальных органов управления образованием. В состав Системы входят субъекты научно-методической деятельности на всех уровнях управления системой образования (федеральном, региональном, муниципальном, школьном).

#### Структура Системы

Федеральный уровень		
ФГАОУ ДПО «Академия реализации государственной политики и профессионального развития работников образования Министерства просвещения Российской Федерации» (далее - «Академия		Федеральный координатор Системы – Академия Минпросвещения России – оператор деятельности сети ЦНППМПР и ИПК, создает единое пространство сопровождения повышения квалификации педагогов с учетом перспективных задач и потребностей системы образования, в том числе с учетом глобальной информатизации. Обеспечивает разработку механизмов (правовых, финансовых, организационных) обеспечения возможностей для непрерывного и планомерного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров, в том числе с учетом сетевой и иных форм реализации и обновления содержания программ ДПО, новых моделей повышения квалификации. Сопровождает деятельность единой федеральной

Минпросвещения России», федеральный координатор)	системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров и осуществляет взаимодействие с региональными субъектами научно методического сопровождения работников образования.
Региональный уровень	
Министерство общего и профессионально го образования Ростовской области -региональный орган исполнительной власти, осуществляющий государственное управление в сфере образования	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечивает создание и координацию региональной инфраструктуры системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;</li> <li>- обеспечивает нормативные, организационные и при необходимости финансовые условия для организации сетевого взаимодействия субъектов научно-методической деятельности, систематического использования инфраструктуры, созданной в рамках национального проекта «Образование» для повышения профессионального мастерства педагогических работников;</li> </ul>
Региональные организации, реализующие программы дополнительного профессионально го образования – ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО	<p>Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования Ростовской области «Ростовский институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования» (ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО) – основной субъект Системы, обеспечивающий:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- координацию региональной инфраструктуры системы научно методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;</li> <li>- осуществление диагностики профессиональных затруднений педагогов и управленческих кадров;</li> <li>- создание условий для разработки и реализации индивидуальных образовательных маршрутов;</li> <li>- повышение квалификации педагогических работников и управленческих кадров с учетом выявленных профессиональных дефицитов;</li> </ul>

работников и управленческих кадров с учетом выявленных профессиональных дефицитов

- разработку программ адресного обучения и опережающего характера с учетом глобальных вызовов, задач развития системы образования, образовательных запросов педагогов, устранения профессиональных дефицитов учителей (с обязательным размещением программ в ФР ДПО);

- методическое и содержательное сопровождение освоения педагогами программ ДПО с использованием персонифицированных образовательных маршрутов на основе выявленных дефицитов профессиональных компетенций, в том числе с применением сетевых форм реализации программ;

- проведение мониторинговых и аналитических исследований (в том числе с участием ЦНППМ), нацеленных на оценку влияния региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, деятельности ЦНППМ, создаваемой в рамках национального проекта «Образование» инфраструктуры, а также реализуемых программ ДПО на совершенствование профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров, а также повышение качества образования;

- разработку программ ДПО, соответствующих актуальным запросам педагогических работников и управленческих кадров в области повышения уровня профессионального мастерства, в том числе на основе выявленных профессиональных дефицитов;

- повышение квалификации педагогических работников и управленческих кадров с учетом выявленных профессиональных дефицитов по дополнительным профессиональным программам педагогического образования, в том числе включенным в федеральный реестр дополнительных профессиональных программ педагогического образования.

ГБУ ДПО РО РИПК и ИПРО:

- осуществляет анализ показателей эффективности функционирования РСНМС, разрабатывает рекомендации по повышению эффективности функционирования РСНМС и предоставляет их в Министерство общего и

	<p>профессионального образования Ростовской области;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организует и проводит образовательные мероприятия для педагогических работников;</li> <li>- обеспечивает проведение региональных конкурсов профессионального мастерства педагогических работников;</li> <li>- обеспечивает разработку и внедрение нового содержания образования, технологий обучения;</li> <li>- обеспечивает вовлечение профессиональных сообществ в региональную систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;</li> <li>- выполняет иные задачи и функции, возложенные учредителем;</li> <li>- осуществляет диагностику профессиональных затруднений педагогов и управленческих кадров, с последующей разработкой и реализацией индивидуальных образовательных маршрутов.</li> </ul>
<p>Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (ЦНППМПР)</p>	<p>ЦНППМПР – структурное подразделение ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО – выполняет функцию регионального оператора и координатора непрерывной вариативной системы адресного научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, региональной инфраструктуры методического сопровождения педагогов на основе анализа данных единого федерального портала дополнительного профессионального педагогического образования в целях управления развитием кадрового потенциала Ростовской области.</p>
<p>Региональные учебно методические объединения</p>	<p>Региональное учебно-методическое объединение (РУМО):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– участие в разработке и экспертизе дополнительных профессиональных программ повышения квалификации педагогов, в подготовке и проведении мероприятий в рамках сопровождения непрерывного профессионального развития работников образования;</li> <li>- активизируют использование в педагогической</li> </ul>

	<p>практике подтвердивших эффективность методик и технологий;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечение условий для профессионального развития педагогов и управленческих кадров на региональном и муниципальном уровнях;</li> <li>- подготовка и проведение мероприятий в рамках сопровождения непрерывного профессионального развития работников образования, в том числе конференций, обучающих семинаров;</li> <li>- оказание содействия использованию в педагогической практике подтвердивших эффективность методик и технологий</li> </ul>
Муниципальный уровень	
<p>Структуры в составе муниципального органа управления образованием или образовательной организации, уполномоченные осуществлять методическое (научно методическое) сопровождение педагогов)</p>	<p>Муниципальные методические службы, представленные муниципальными методическими центрами, муниципальными методическими кабинетами, отделами в муниципальных органах власти:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечивают 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);</li> <li>- предоставляют в ЦНППМ информацию о муниципальной системе ДПО для паспорта ДПО;</li> <li>- обеспечивают изучение запросов и оказание практической помощи педагогическим работникам;</li> <li>- координируют методическую работу и формируют методическую инфраструктуру муниципальной системы образования для сопровождения профессиональной деятельности педагогических работников и управленческих кадров, образовательных организаций.</li> <li>- обеспечивают внедрение моделей наставничества и</li> </ul>

	<p>создание под руководством ЦНППМПР распределенной сети муниципальной методической поддержки, муниципальных тьюторов, в том числе в условиях онлайн-коммуникаций (на 01.07.21 года 159 тьюторов методистов в 44 районах Ростовской области успешно прошли независимую оценку предметных и методических компетенций, организованной ФИ ОКО) Работники ММС проходят обучение по тьюторскому сопровождению педагогических работников на базе ЦНППМ.</p>
<p>Методические советы, муниципальные методические объединения</p>	<p>Участвуют:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- в подготовке и проведении мероприятий в рамках сопровождения непрерывного профессионального развития работников образования;</li> <li>- в экспертизе дополнительных профессиональных программ педагогического образования, активизируют использование в педагогической практике подтвердивших эффективность методик и технологий;</li> <li>- в изучении запросов педагогов для последующего методического сопровождения и оказания практической помощи педагогическим работникам;</li> <li>- в информировании педагогических работников об инновационных формах обучения;</li> <li>- 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;</li> <li>- в организации взаимодействия и взаимообучения работников образования;</li> <li>- в оказании помощи педагогам в обобщении и презентации своего опыта работы.</li> </ul>
<p>Областные инновационные</p>	<p>– обеспечивают стажировочные мероприятия по вопросам совершенствования профессионального</p>

<p>образовательные организации (ОБИП),</p>	<p>мастерства педагогов;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- распространяют лучшие педагогические технологии, практики успешной работы;</li> <li>- информируют педагогических работников об инновационных формах обучения;</li> <li>- участвуют в проектировании индивидуальных образовательных маршрутов с учетом результатов независимой диагностики профессиональных компетенций и выявлении профессиональных педагогических и управленческих дефицитов – «точек роста»;</li> <li>- содействуют переносу педагогическими работниками (управленческими командами) приобретенных профессиональных компетенций в практику обучения и воспитания;</li> <li>- стимулируют развитие профессиональных сообществ, ассоциаций педагогов (в том числе метапредметных);</li> <li>- поддерживают развитие экспертного сообщества профессионально- педагогических конкурсов, повышают качество подготовки экспертов;</li> <li>- способствуют созданию региональной системы тьюторского сопровождения, прохождению индивидуальных образовательных маршрутов;</li> <li>- совершенствуют подходы к оценке общих тенденций развития системы оценки профессиональной деятельности педагога.</li> </ul>
<p>Профессиональные объединения, сетевые сообщества, ассоциации</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– обеспечивают тиражирование эффективных педагогических практик и моделей опережающего профессионального развития педагогов в сетевом формате;</li> <li>- участвуют в экспертизе инновационного содержания, лучших практик, их внедрении и распространении;</li> <li>- реализуют программы наставничества;</li> <li>- осуществляют методическую поддержку педагогических работников на местах;</li> <li>- создают среду для мотивации педагогических работников к непрерывному самосовершенствованию; среду для мотивации педагогических работников к непрерывному</li> </ul>

	<p>самосовершенствованию;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- участвуют в экспертизе инновационного содержания, лучших практик, их внедрении и распространении;</li> <li>- реализуют программы наставничества.</li> </ul> <p>Региональные инновационные сообщества: СОФИЯ (Союз филологии, искусства, иностранных языков), «Учитель профильной школы», «Школа эффективного управления» и другие сообщества (сетевые, в том числе). Деятельность сообществ координируется научно-методическими кафедрами ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО в соответствии с предметно-функциональной направленностью.</p>
<p>Методисты и тьюторы муниципального уровня</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- осуществляют адресное сопровождение педагогов в контексте приоритетных задач государственной политики в сфере образования;</li> <li>- сопровождают персональные траектории профессионального развития педагогов;</li> <li>- организуют методическое сопровождение педагогических работников в целях обеспечения их непрерывного профессионального развития;</li> <li>- 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»</li> </ul>
<p>Педагоги победители конкурса на присуждение премий лучшим учителям за достижения в педагогической деятельности на территории Ростовской области</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- участвуют в мероприятиях по обмену педагогическим опытом по реализации авторских индивидуальных моделей развития профессиональных компетенций (открытые уроки, мастер-классы, педагогические мастерские);</li> <li>- участвуют в деятельности общественно-профессиональных сообществ;</li> <li>- участвуют в работе РУМО и других профессиональных экспертных сообществах.</li> </ul>

<b>Учрежденческий уровень</b>	
<p>Методический (научно методический) совет образовательной организации</p>	<p><b>Функции:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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;</li> <li>- 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;</li> <li>- обеспечивает условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, в том числе реализующих программы наставничества;</li> <li>- проводит семинары, мастер-классы, стажировки для освоения педагогическими работниками организации компетенций, необходимых для повышения их профессионального мастерства.</li> </ul>
<p>«Пары» педагогов</p>	<p>«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.</p> <p><b>Функции:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- осуществляют «горизонтальное» обучение педагогических работников на основе обмена опытом, в том числе реализуют программы наставничества.</li> </ul>

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

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.

Актуально создание электронных диагностических матриц с описанием профессиональных компетенций, работая с которыми педагог может определить свои проблемные области, выбрать мероприятие муниципального или регионального уровня, программу, проект, обеспечивающие профессиональное развитие по выбранному направлению, познакомиться с методическими разработками и педагогическими продуктами, зарегистрироваться и задать вопросы консультанту или специалисту муниципальной методической службы.

***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 научнометодическое 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. 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, моральнопсихологическую, эмоциональную) при решении новых для него профессиональных задач (цифровые образовательные ресурсы, инклюзивное образование, формирующее оценивание, функциональная грамотность, расшкваливание 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, 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 профессиональнопедагогических 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 уровня***

В целях создания на региональном уровне организационной структуры Единой Федеральной системы научно-методического сопровождения педагогов на базе Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ГБУ ДПО РО «Ростовский институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования» и обеспечения деятельности тьюторов-методистов в муниципальных образованиях, комплексного сопровождения и координации деятельности по непрерывному повышению квалификации педагогов на основе единых методических подходов в ходе независимой оценки предметных и методических компетенций определены тьюторы-методисты (79 педагогов в 2020 г., 81 педагог в 2021 г. – 159 тьюторов в 44 районах Ростовской области, приказ Министерства общего и профессионального образования Ростовской области №893 от 05.11.2020 г. «Об утверждении списка тьюторов от Ростовской области, привлекаемых к сопровождению курсов повышения квалификации педагогических работников в рамках федерального проекта «Учитель будущего»; приказ Министерства общего и профессионального образования Ростовской области №141 от 18.02.2021 г. «Об определении тьюторов-методистов»).

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 на территории Ростовской области***

За период с 2017 года по 2021 год в конкурсе на присуждение премий лучшим учителям за достижения в педагогической деятельности принимал участие 12 человек. Победителями стали 3 учителя из МБОУ Обливской СОШ №1, МБОУ «Обливская СОШ №2» и Караичевской ООШ-филиала МБОУ Обливской СОШ №1. Лауреатами премии губернатора стали 2 педагога из МБОУ Обливской СОШ №1 и МБОУ «Обливская СОШ №2» и в конкурсе лучших учителей на присуждение премий за достижения в педагогической деятельности победу одержал 141 учитель.

Педагоги-победители конкурса:

- принимают участие в проведении мастер-классов, педагогических мастерских в рамках муниципальных методических мероприятий,
- 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;

**6. Показатели эффективности деятельности Системы.** При оценке эффективности функционирования системы СНМС учитываются все субъекты, выполняющие функции по реализации дополнительного профессионального (педагогического) образования и научно-методическому сопровождению педагогических работников и управленческих кадров Обливского района.

**Показатели:**

1. Доля педагогических работников и управленческих кадров, прошедших диагностику профессиональных дефицитов в ЦНППМ.
2. Доля педагогических работников и управленческих кадров, для которых разработаны индивидуальные образовательные маршруты на основе результатов диагностики профессиональных дефицитов в ЦНППМ.
3. Доля педагогических работников, освоивших программы дополнительного профессионального образования, вошедшие в ФР ДПП и подобранные с учетом диагностики профессиональных дефицитов в ЦНППМ.
4. Доля управленческих команд образовательных организаций, повысивших свою квалификацию по вопросам эффективности управления качеством образования.
5. Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые 3 года работы.

**Методы сбора информации и инструменты оценки:**

- данные мониторинга;
- данные официальной статистики;
- данные федеральных цифровых информационных систем (в том числе цифровой экосистемы ДПО);
- данные официальных сайтов Министерства общего и профессионального образования, ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО, муниципальных методических служб, образовательных организаций (иных субъектов региональной системы научно-методического сопровождения);
- изучение нормативных правовых документов Министерства общего и профессионального образования, ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО, муниципальных методических служб, образовательных организаций.

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