

АДМИНИСТРАЦИЯ ПЕТРОВСКОГО РАЙОНА  
ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ

30.06.2021

ПРИКАЗ  
с.Петровское

№ 156

Об утверждении Концепции развития системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров сферы образования Петровского района

В целях исполнения мероприятий «дорожной карты» по реализации Концепции развития системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров сферы образования Тамбовской области до 2024 года, утверждённой приказом управления образования и науки Тамбовской области от 25.03.2021 г № 708 «Об утверждении Концепции развития системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров сферы образования Тамбовской области до 2024 года» научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров сферы образования Петровского района на период до 2024 года (далее — Концепция) согласно приложению № 1.

2. Утвердить план мероприятий («дорожную карту») по реализации Концепции согласно приложению № 2.

3. МКУ «Ресурсный центр обеспечения сферы образования и культуры» (Демидова) обеспечить организационное и методическое сопровождение внедрения системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров сферы образования Петровского района, координацию деятельности всех субъектов отношений в сфере образования по данному направлению.

4. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник отдела образования



О.А.Моисеева

УТВЕРЖДЕНА  
приказом отдела образования  
от 30.06.2021 № 156

**Концепция  
системы научно-методического сопровождения педагогических  
работников и управленческих кадров сферы образования  
Петровского района**

**1. Общие положения**

Настоящая Концепция определяет методологические, организационные, содержательные и процессуальные основы деятельности и направления модернизации существующих в системе образования Петровского района структур и форм методического сопровождения профессионального развития, повышения квалификации и переподготовки педагогических работников и управленческих кадров в целях развития кадрового потенциала системы образования Петровского района и обеспечения реализации мероприятий федеральных проектов «Современная школа» и «Учитель будущего» национального проекта «Образование».

Процессы модернизации образования, новые приоритеты в образовательной политике, изменения концептуальных ориентиров ставят перед системой образования ряд новых задач, обусловленных федеральным проектом «Учитель будущего», которые связаны с совершенствованием и развитием личностно-профессиональных качеств педагогов.

Сегодня востребованы такие педагогические кадры, которые наряду с высокой теоретико-методической подготовкой по преподаваемым предметам, знаниями в области педагогики и психологии обладают ярко выраженными личностными качествами, высоким уровнем профессиональной компетентности, профессионально-педагогической культуры.

Отличительной чертой таких педагогов является готовность к постоянному саморазвитию и самосовершенствованию, способность адаптироваться к условиям быстро развивающегося общества, к изменениям, происходящим в системе образования. Но 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.

Кроме того, 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.

В области профессионального развития педагогов выявлен 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 и отсутствием эффективной модели и педагогических условий профессионального развития учителей в образовательной организации, 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.

Поэтому муниципальной системе методического сопровождения профессионального развития педагогических и управленческих кадров как одному из компонентов федеральной системы отводится исключительная роль и одновременно определяется ответственность за обновление и обогащение кадрового потенциала педагогического сообщества, реализацию непрерывного образования педагогических работников в течение их профессиональной деятельности.

### **Основаниями для разработки Концепции выступают:**

Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

стратегические цели Государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2018 - 2025 годы; стратегические цели национального проекта «Образование» (утвержден президиумом Совета при

Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24 декабря 2018 г. № 16);

основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р;

федеральные проекты «Современная школа», «Цифровая образовательная среда» национального проекта «Образование»;

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).;

Концепции развития системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров сферы образования Тамбовской области на период до 2024 года.

Концепция закрепляет понятие «муниципальной инфраструктуры методического сопровождения», под которой понимается структура, обеспечивающая педагогическим работникам и управленческим кадрам образовательных организаций района 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 методической службы МКУ «Ресурсного центра обеспечения сферы образования и культуры» Петровского района в вопросах создания и функционирования муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

## **2. Используемые термины, определения и сокращения**

В Концепции используются следующие термины, определения и сокращения:

**«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.

**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.

**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.

**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.

**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.

### **3. Цели и задачи системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров**

**Целью системы методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров** (далее – Система) является создание единого научно-методического пространства, являющегося компонентом

Единой региональной и федеральной систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, обеспечивающего взаимодействие субъектов научно-методической деятельности регионального, муниципального уровня и уровня образовательных организаций для осуществления непрерывного сетевого научно-методического сопровождения повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров в соответствии с приоритетными задачами в области образования.

**Задачи системы:**

- выстраивание единой системы профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров, а также тьюторское сопровождение их индивидуальных образовательных маршрутов, построенных на основе диагностики профессиональных дефицитов;
- сопровождение повышения квалификации и профессиональной переподготовки во взаимодействии с ТОГОАУ ДПО ИПКРО;
- организация профессионального взаимодействия педагогов, в том числе сетевого;
- создание условий для развития «горизонтального обучения» педагогов, системы наставничества;
- разработка различных форм поддержки и сопровождения учителей, в том числе поддержки молодых педагогов со стажем педагогической деятельности до 3 лет,
- 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 педагогических и управленческих практик, подтвердивших свою эффективность;
- стимулирование разработки, апробации и внедрения инновационных форм методической работы, деятельности профессиональных сообществ, ассоциаций и методических объединений в сфере образования, направленных на освоение современных профессиональных компетенций.
- привлечение педагогов к участию в конкурсах профессионального мастерства муниципального, регионального и федерального уровней.

**4. Краткое описание, основные принципы и структура системы.**

В основу построения системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров положены следующие принципы:



- соответствие целям, задачам, показателям и результатам национального проекта «Образование», региональных проектов и программ отрасли «Образование» в части обеспечения возможности профессионального развития педагогических работников;

- 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 структурами принимаются на основе равноправия и взаимности выгод и обязательств;

- 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;

- непрерывность профессионального развития педагогических работников.

Концепция опирается на сложившийся в Петровском районе практический опыт методического сопровождения образовательной деятельности.

Структура системы на муниципальном уровне представлена следующими элементами:

- муниципальная методическая служба МКУ «Ресурсный центр обеспечения сферы образования и культуры»,

- муниципальный Методический совет;

- «Школа молодого специалиста»;

- районные методические объединения;

- учителя-наставники и учителя-методисты, победители конкурсного отбора среди педагогических работников, занимающих должность «учитель», «преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности».

На уровне базовых образовательных организаций функционируют:

- межшкольные методические объединения педагогов, объединяющих учителей базовой школы и филиалов

- методические советы образовательных организаций.

*Схема «Структура системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров сферы образования Петровского района (Приложение к Концепции).*

Каждый структурный элемент муниципальной системы методического сопровождения работников образования 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:

- разработка, освоение и внедрение нового содержания образования и технологий обучения;
- взаимодействие объединений работников образования различных уровней.

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

## **5. Основные направления деятельности системы на муниципальном уровне**

**Муниципальная методическая служба** МКУ «Ресурсный центр обеспечения сферы образования и культуры», муниципальный Методический совет создают условия для профессионального развития педагогических работников, а именно:

- организуют участие педагогических работников в курсах повышения квалификации, профессиональной подготовки на основании плана-заказа на повышение квалификации;
- осуществляют координацию методической (научно-методической) деятельности методических объединений муниципального и школьного уровней;
- осуществляют стимулирование участия педагогических работников в деятельности профессиональных сообществ, в том числе сетевых;
- оказывают адресную методическую поддержку, консультирование, сопровождение педагогических работников;
- организуют работу «Школы молодого специалиста» для педагогов со стажем работы до 3 лет, педагогов в возрасте до 35 лет;
- курируют работу педагогов-наставников с молодыми специалистами;
- обеспечивают стимулирование и методическое сопровождение инновационной деятельности педагогических работников;
- организуют обобщение и распространение лучших педагогических и инновационных практик;
- привлекает педагогов к участию в конкурсах профессионального мастерства, осуществляет их сопровождение.

**Районные и межшкольные методические объединения** педагогических и руководящих работников:

- осуществляют методическую поддержку педагогических работников на местах;

- создают среду для мотивации педагогических работников к непрерывному самосовершенствованию;
- участвуют в экспертизе лучших практик, их внедрении и распространении;
- способствуют развитию «горизонтального обучения» через организацию взаимодействия и взаимообучения работников образования.

### **Методическое сопровождение педагогических работников в возрасте до 35 лет и молодых специалистов, стаж работы которых не превышает 3 лет.**

Начальный период вхождения в профессиональную деятельность и образовательную среду характеризуется повышенной напряженностью, поэтому внедрение механизмов профессиональной поддержки и помощи молодым специалистам на первых этапах их самостоятельной профессиональной деятельности является актуальной задачей профессионального педагогического сообщества. Это относится не только к молодым специалистам, но и к сменившим профессию на педагогическую и имеющим небольшой стаж работы (в основном не более 3 лет). Важным ресурсом в оказании поддержки начинающим педагогам выступает их включение в профессиональную среду, развитие профессиональных связей, с целью выработки адекватного самовосприятия и самооценки в профессиональной деятельности.

В каждой образовательной организации должна быть разработана программа по поддержке и методическому сопровождению данной категории педагогических работников, предполагающая решение следующих задач:

- разработка и внедрение в практику вариативной модели сопровождения профессиональной интеграции молодых педагогов на основе оценки их уровня владения профессиональными компетенциями;
- закрепление за молодыми педагогами наставников из числа наиболее квалифицированных и опытных учителей;
- создание условий для продуктивной интеграции молодых педагогов в профессиональную деятельность и жизнедеятельность педагогического коллектива;
- привлечение молодых педагогов к участию в муниципальных и региональных мероприятиях, профессиональных сообществах и объединениях.

### **Деятельность «Школы молодого специалиста»**

На муниципальном уровне начинающие педагогические работники выделяются в отдельную группу с учетом специфики их профессиональных дефицитов, личностных запросов и потребностей.

В качестве основных форм работы с данной категорией педагогов наиболее продуктивной является «Школа молодого специалиста», в рамках которой проводятся:

- инструктивно-методические совещания, индивидуальные беседы;
  - посещение и анализ уроков более опытных педагогов,
  - консультации индивидуальные и групповые, анкетирование и обсуждение результатов анкетирования,
  - оказание теоретической и практической помощи педагогам по вопросам саморазвития и организации образовательного процесса (работа с документацией, образовательными программами;
  - современные подходы к проектированию и проведению занятий;
  - культура анализа и самоанализа занятия, досугового мероприятия;
  - диагностика обученности, реальных способностей обучающихся);
- рефлексия педагогической деятельности и др.
- работа с наставниками/кураторами

Эффективны такие формы работы, как тренинги, мастер-классы, педагогические мастерские. Предусматривается вовлечение начинающих педагогов в сетевое взаимодействие, в педагогическое сотрудничество в рамках открытых образовательных ресурсов. Сетевое обучение, основанное на идеях «горизонтальной» учебной деятельности и взаимного обучения, способствует повышению мотивации молодых педагогов к активному совершенствованию их профессионального мастерства.

Эффективной формой работы с начинающими педагогами выступает наставничество. Наставники выбираются из числа педагогических работников образовательной организации с опытом работы в школе не менее пяти лет и наличием высшей квалификационной категории (преимущественно).

## **6. Основные механизмы формирования и функционирования и управление системой**

Общее руководство системой научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров осуществляет отдел образования администрации Петровского района, координируя свою деятельность с МКУ «РЦОСОК».

Нормативные правовые документы муниципального уровня, обеспечивающие формирование и функционирование системы - приказы отдела образования администрации Петровского района:

- об организации работы районных методических объединений педагогических работников;
- об утверждении и реализации Концепции системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Петровского района;
- о проведении методических мероприятий на муниципальном уровне.

Основными управленческими механизмами при разработке и внедрении системы научно-методического сопровождения педагогических работников выступают:

- **механизмы планирования**, обеспечивающие разработку «дорожной карты» по реализации Концепции;

- **механизмы стимулирования**, предполагающие эффективное мотивирование субъектов научно-методического сопровождения на активную деятельность;

- **механизмы оценки и контроля** на основе регулярного мониторинга качества научно-методического сопровождения с целью внесения необходимых корректировок.

**Мониторинг качества системы научно-методического сопровождения** педагогических работников и управленческих кадров осуществляется по показателям, в наибольшей степени характеризующим состояние системы обеспечения профессионального развития педагогических кадров:

по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников;

по повышению квалификации педагогов на основе диагностики профессиональных дефицитов;

по учету организаций, реализующих программы ДПО, в которых педагогические работники проходили повышение квалификации;

по выявлению запроса педагогических коллективов, отдельных педагогов на направления повышения квалификации и профессионального развития;

по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;

по осуществлению научно-педагогического сопровождения педагогических работников;

по изучению состояния и результатов деятельности методических объединений педагогов;

по поддержке молодых педагогов, начинающих руководителей, реализации программ наставничества/ педагогических работников/ менторства управленческих кадров;

по организации сетевых форм взаимодействия педагогов на муниципальном уровне;

по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета.

На этапе подготовки мониторингового исследования:

- определяются цели и задачи проведения мониторинга, перечень участников;

- разрабатывается программа мониторинга и план проведения,

- формируется совокупность показателей;

- выбираются методы сбора данных;

- разрабатывается инструментарий для сбора данных (тесты, анкеты и т.д.);

На этапе сбора информации:

- проводится тестирование, анкетирование, собеседования;
  - работа с документами;
  - организуется наблюдение за сбором информации для обеспечения ее достоверности,
  - обеспечивается соблюдение конфиденциальности информации.
- На этапе обработки информации, ее анализа, интерпретации:
- проводится обработка данных мониторинга;
  - проводится анализ данных и интерпретация результатов анализа;
  - готовится заключительный отчет по использованию результатов мониторинга в соответствии с целями его проведения.

### **7. Показатели эффективности деятельности Системы.**

При оценке эффективности функционирования системы учитываются все субъекты, выполняющие функции по реализации научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Петровского района.

В числе показателей эффективности:

- доля педагогических работников и управленческих кадров, прошедших диагностику профессиональных дефицитов;
- доля педагогических работников, освоивших программы ДПО с учетом диагностики профессиональных дефицитов;
- доля педагогических работников, прошедших программы профессиональной переподготовки;
- доля педагогических работников, успешно прошедших аттестацию на квалификационные категории;
- доля педагогов, являющихся участниками сетевых сообществ;
- доля молодых педагогов, охваченных деятельностью «Школы молодого специалиста»;
- доля педагогических и руководящих работников, включенных в систему наставничества/менторства;
- доля руководящих и педагогических работников, ставших участниками конкурсов профессионального мастерства.

#### **В результате реализации системы предполагается:**

- создание эффективной модели муниципальной системы методического сопровождения и обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров;
- создание единого методического пространства, обеспечивающего своевременное обобщение лучшего педагогического опыта, инновационных педагогических технологий и опыта их применения, методических рекомендаций и разработок, способствующих повышению качества образования;
- развитие системы сопровождения и стимулирования инновационной деятельности в сфере образования;

- повышение уровня удовлетворенности педагогов деятельностью методических служб;
- привлечение молодых педагогов в сферу образования и обеспечение их оптимального вхождения в профессию;
- непрерывное повышение профессиональной компетентности, педагогического мастерства и развитие творческого потенциала педагогических работников Петровского района.

## **8. Информационные ресурсы**

1. Воронин А.С. Словарь терминов по общей и социальной педагогике. Екатеринбург: ГОУ ВПО УГТУ-УПИ, 2006.-135 с.

4. Методические рекомендации по реализации мероприятий по формированию и обеспечению единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (утв. Распоряжением Министерства просвещения РФ от 04.02.2021 № Р-33).

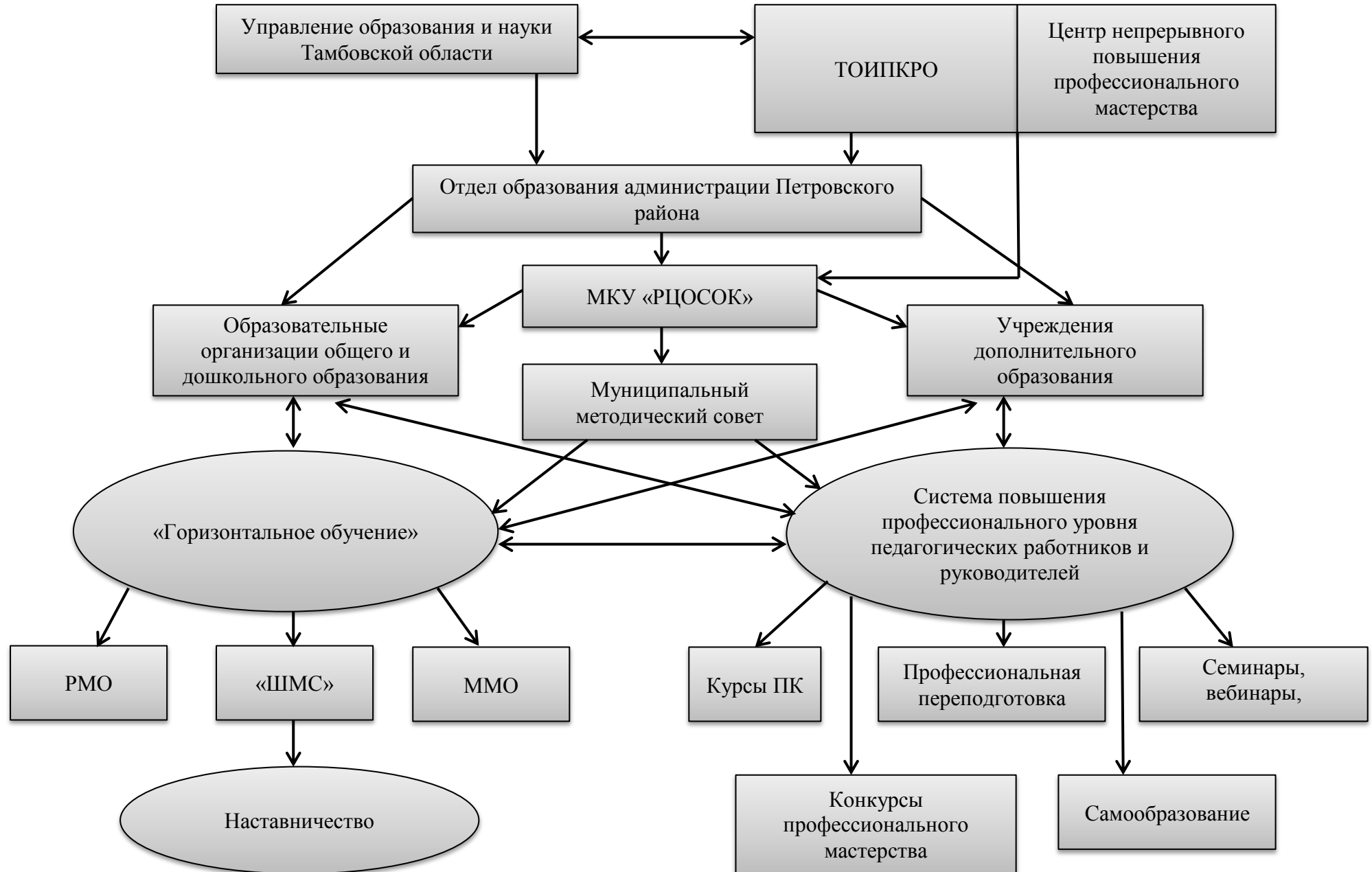
Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 декабря 2017 года № 08-2739 «О модернизации системы дополнительного педагогического образования в Российской Федерации».

Приказ Министерства труда Российской Федерации №544н от 18 октября 2013 года «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог 43 (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».

Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 23 августа 2017 года № 816 «Об утверждении Порядка применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ».

Сайт Министерства просвещения Российской Федерации: <https://edu.gov.ru/> - сайт ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России»  
<https://apkpro.ru>.

**Структура системы научно - методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров сферы образования Петровского района**





УТВЕРЖДЕН  
приказом отдела образования  
от 30.06.2021 № 156

**План мероприятий («дорожная карта»)  
по реализации Концепции развития системы научно-методического сопровождения педагогических  
работников и управленческих кадров сферы образования Петровского района**

№ п/п	Мероприятия	Ответственные	Сроки	Результат
1.	Утверждение Концепции, структуры и положения о системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров сферы образования Петровского района (далее Система)	Чеботарёва Е.Л. Платонова Н.Л.	До 30.06.2021	Приказ отдела образования администрации Петровского района
2	Подготовка нормативной базы функционирования Системы на уровне МКУ «РЦОСОК»	Демидова Т.В.	До 31.08.2021	Приказы МКУ «РЦОСОК»
3	Разработка и утверждение единого плана («дорожной карты») по научно-методическому сопровождению педагогических кадров	Демидова Т.В., методисты МКУ «РЦОСОК»	До 31.08.2021	Единый план («дорожной карты») по научно-методическому сопровождению
4	Разработка методических рекомендаций для ОО по вопросам	Демидова Т.В., методисты МКУ	До 31.08.2021	Методические рекомендации

	организации и содержания деятельности в условиях обновления системы научно-методического сопровождения педагогических кадров	«РЦОСОК»		
6	Организация участия педагогических работников в диагностике профессиональных дефицитов во взаимодействии с ТОГОАУ ДПО ИПКРО	Демидова Т.В.	В соответствии с графиком ТОГОАУ ДПО ИПКРО	Участие педагогических работников в диагностике
7	Обновление форматов работы сетевых профессиональных сообществ	Демидова Т.В., Руководители ОО	До 31.08.2021	
8	Оформление лучших муниципальных педагогических практик для включения в муниципальный банк педагогических практик	Методисты МКУ «РЦОСОК»	В течение всего периода	Муниципальный банк педагогических практик
9	Наполнение муниципального банка информационных образовательных ресурсов	Лисицына В.М.	В течение всего периода	Муниципальный банк информационных образовательных ресурсов
10	Проведение цикла семинаров с руководителями РМО, ММО, педагогическими работниками ОО	Демидова Т.В., методисты МКУ «РЦОСОК»	По отдельному плану	Материалы семинаров
11	Проведение заседаний секций районного методического объединения педагогических работников	Методисты МКУ «РЦОСОК», руководители РМО	По отдельному плану	Протоколы заседаний
12	Проведение образовательных и методических мероприятий для педагогов-наставников	Методисты МКУ «РЦОСОК»	По отдельному плану	

13	Разработка и утверждение критериев оценки эффективности системы научно-методического сопровождения педагогических работников	Чеботарёва Е.Л. Демидова Т.В.	До 31.08.2021	Приказ отдела образования
14	Проведение мониторинга эффективности системы научно-методического сопровождения педагогических работников	Отдел образования	Декабрь 2021, 2022, 2023, 2024	Программа мониторинга Аналитические справки
15	Обеспечение взаимодействия с ТОГОАУ ДПО по вопросам разработки индивидуальных маршрутов профессионального развития педагогических работников	Демидова Т.В.	До 31.12.2021	
16	Анализ потребности педагогических и руководящих работников ОО в повышении квалификации в рамках курсов	Методисты МКУ «РЦОСОК», образовательные организации	Ежегодно, август-сентябрь	Аналитические материалы
17	Составление и утверждение плана-заказа на курсы повышения квалификации	Демидова Т.В.	Ежегодно до 30.09.	Приказ отдела образования
18	Подготовка запросов в ТОИПКРО по открытию востребованных программ ДПО	Демидова Т.В.	Ежегодно до 30.09.	Запросы

