

Российская Федерация
КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКЕ
Администрации города

П Р И К А З
г. Моршанск

21.06.2021

№ 268

Об утверждении концепции развития системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров сферы образования города Моршанска на период до 2024 года

С целью создания единого научно-методического пространства профессионального развития педагогических и управленческих кадров в соответствии с приоритетными задачами обеспечения современного качества образования и удовлетворения потребностей и запросов педагогов, устранения их профессиональных дефицитов как условия ликвидации зон низкого качества образования ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Концепцию развития системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров сферы образования города Моршанска на период до 2024 года (Далее – Концепция) согласно приложению.

2. Муниципальному казенному учреждению «Ресурсный центр системы образования г. Моршанска» (Щербакова) обеспечить организационное и методическое сопровождение внедрения системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров сферы образования города Моршанска, координацию деятельности всех субъектов отношений в сфере образования по данному направлению.

3. Контроль за исполнением возложить на заместителя председателя комитета по образованию и молодежной политике администрации города О.А. Гусеву.

Заместитель председателя комитета
по образованию и молодежной политике



О.А. Гусева

Приложение
УТВЕРЖДЕНА
приказом комитета
по образованию
и молодежной политике
от _____ № _____

**Концепция
развития системы научно-методического сопровождения педагогических
работников и управленческих кадров сферы образования
города Моршанска на период до 2024 года**

1. Общие положения

Тенденции развития российского образования, формирование модели «современной школы» требуют соответствия уровня профессиональной компетентности педагогических и руководящих работников вызовам времени, быстрой реакции на происходящие изменения, умения верно определять те характеристики профессиональной деятельности, которые будут ключом к успеху в ближайшем будущем.

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 системе дополнительного профессионального образования (далее 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.

Основаниями для разработки Концепции развития дополнительного профессионального (педагогического) образования выступают: Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»; 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 (с изменениями, внесенными распоряжением Правительства Российской Федерации от 7 октября 2020 года № 2580-р); федеральные проекты «Современная школа», «Цифровая образовательная среда» национального проекта «Образование».

Концепция развития системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров сферы образования города Моршанска на период до 2024 года (далее – Концепция) разработана на основе Концепции создания региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Тамбовской области (далее – Концепция Тамбовской области).

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 понятия, определенные Концепцией Тамбовской области.

2. Цели и задачи системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров

Цель развития кадрового потенциала системы образования города – создание единого научно-методического пространства профессионального развития педагогических и управленческих кадров в соответствии с приоритетными задачами обеспечения современного качества образования и удовлетворение потребностей и запросов педагогов, устранение их профессиональных дефицитов как условие ликвидации зон низкого качества образования.

Реализация данной цели даст возможность достижения конкурентоспособности муниципального образования, формирования системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов, воспитание гармонично развитой и социально активной личности. Это связано с персонифицированным повышением квалификации педагогических работников и управленческих кадров и сопровождением их непрерывного развития на основе выявленных профессиональных дефицитов.

Задачи:

- в условиях взаимодействия с региональной системой ДППО обеспечить внедрение действенных механизмов сопровождения и поддержки профессионального развития педагогических и управленческих кадров в условиях национальной системы профессионального роста и непрерывного повышения профессионального мастерства;
- обеспечить взаимодействие с региональной системой ДППО в рамках деятельности Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее ЦНППМГР);
- организовать работу по созданию условий развития кадрового потенциала педагогических работников;
- использовать различные формы поддержки и сопровождения учителей;

- создать условия для овладения педагогическими работниками и управленческими кадрами навыками использования современных технологий, в том числе цифровых;
- внедрить в образовательный процесс современные технологии обучения и воспитания;
- создать условия для вовлечения педагогических работников в исследовательскую деятельность;
- создать единую систему выявления, обобщения, продвижения и внедрения подтвердивших эффективность педагогических и управленческих практик;
- стимулировать разработку, апробацию и внедрение инновационных форм методической работы, деятельности профессиональных сообществ, ассоциаций и методических объединений в сфере образования, направленных на освоение современных профессиональных компетенций.
- обеспечить внедрение действенных механизмов сопровождения и поддержки профессионального развития педагогических и управленческих кадров в условиях национальной системы профессионального роста и непрерывного повышения профессионального мастерства.

Решение данной задачи предполагает: проведение диагностики профессиональных дефицитов педагогических и руководящих работников, в том числе на соответствие требованиям профессиональных стандартов; включение работодателей в процесс повышения профессионального развития педагогических работников в части определения актуальных требований к их профессиональному уровню, разработки совместных программ деятельности и др.; мониторинг профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, в том числе для специалистов, пришедших в образование и не имеющих базового педагогического образования; стимулирование развития всех форм «горизонтального» повышения квалификации (практик взаимобучения школ, кураторства, наставничества, участия в профессионально-общественных объединениях), а также создание насыщенной и доступной среды для саморазвития и самореализации педагогических работников, их профессионального роста; реализацию комплекса мер по поддержке молодых (начинающих) педагогов; внедрению целевой модели наставничества педагогических работников; переход к повышению квалификации и научно-методическому сопровождению управленческих команд образовательных организаций.

3. Краткое описание, основные принципы и структура системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров

Принципы, лежащие в основе построения системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров:

- 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 городе Моршанске практический опыт инновационного методического сопровождения образовательной деятельности.

В состав Системы входят субъекты научно-методической деятельности на всех уровнях управления системой образования (федеральном, региональном, муниципальном, школьном). Новизной системы научно-методического сопровождения является появление новых субъектов: федерального координатора системы - Академии Минпросвещения России, Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников. Структура и функции новых субъектов на федеральном и региональном уровнях описаны в Концепции Тамбовской области. В структуре системы на муниципальном уровне – Комитет по образованию и молодежной политике администрации города Моршанска, Муниципальное казенное учреждение «Ресурсный центр системы образования г. Моршанска» (далее – МКУ РЦСО), городские методические объединения, образовательные организации, работающие в режиме областных инновационных площадок, педагоги – победители конкурса профессионального мастерства. На уровне образовательной организации могут функционировать методические объединения педагогов, «пары педагогов». 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.

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

МКУ РЦСО, городские и школьные методические объединения педагогических работников, 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.
- Методическая работа в образовательной организации, работающей в режиме областной инновационной площадки, 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.

5. Основные механизмы формирования и функционирования системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров на муниципальном уровне.

Управление системой и нормативная правовая основа деятельности: Нормативные правовые документы муниципального уровня, обеспечивающие формирование и функционирование системы – приказы Комитета по образованию и молодежной политике администрации города Моршанска и МКУ РЦСО:

- об организации работы городских методических объединений педагогических работников;
- об утверждении и реализации Концепции системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в городе Моршанске;
- о проведении методических мероприятий на муниципальном уровне.

Общее руководство системой осуществляет Комитет по образованию и молодежной политике администрации города Моршанска и МКУ РЦСО, координируя свою деятельность с Управлением образования и науки Тамбовской области, ТОИПКРО.

Предметом взаимодействия субъектов системы является:

- реализация программ ДПО и инновационных проектов;
- разработка, освоение и внедрение нового содержания образования и технологий обучения;
- взаимодействие методических объединений, профессиональных ассоциаций, сообществ и клубов педагогических работников и управленческих кадров различных уровней.

6. Персонифицированная модель дополнительного профессионального образования

Профессиональные стандарты различных категорий педагогических работников, которые конкретизируют трудовые функции педагогических работников и призваны заменить существующие квалификационные требования к педагогам как устаревшие и затрудняющие развитие системы образования, ставят ряд задач перед системой образования города. Профессиональные стандарты ориентирует педагогов на развитие своих профессиональных качеств, тем самым предоставляя возможность профессионального роста. Основой формирования новых компетенций педагога должно стать развитие по индивидуальной траектории, что органично ложится в практику персонифицированного повышения квалификации.

Персонифицированная модель повышения квалификации как особая форма организации образовательного процесса предполагает свободу выбора педагога в постановке целей своего профессионального развития,

проектировании индивидуального образовательного маршрута, определении темпа и уровня освоения тех или иных элементов образовательной программы, предпочитаемых технологий, форм и методов повышения квалификации с учетом его образовательных потребностей. Необходимо отметить, что реализовать на практике персонализированный процесс непрерывного образования стало возможным только с появлением цифровых технологий.

В целях организации взаимодействия образовательных организаций города с региональным ЦППИПР необходимо проведение систематических мониторингов выявления персонализированных запросов и потребностей на повышение квалификации педагогических и руководящих работников, проведение анализа и формирование план-заказа на курсы повышения квалификации по индивидуальной образовательной программе.

7. Персонализированная модель повышения квалификации руководителей образовательных организаций.

Запрос на обновление моделей подготовки и повышения квалификации управленческих кадров системы образования обусловлен появлением принципиально новых задач, которые должны решать образовательные организации в соответствии с приоритетами государственной политики в области образования. Значительная часть этих задач является следствием общих изменений условий деятельности образовательной организации: обновление содержания образования и внедрение современных технологий обучения, введение новых подходов и инструментария оценки качества образовательных результатов обучающихся, модернизация сети образовательных организаций, развитие их сетевого взаимодействия.

Кроме того, цели, задачи и мероприятия различных инновационных проектов, прежде всего в рамках национального проекта «Образование», напрямую адресованы образовательным организациям. Формулировки мероприятий федеральных проектов и их результатов позволяют без труда увидеть абсолютно инновационные задачи, которые должны решать руководители образовательных организаций в связи со стратегическими целями.

8. Модель повышения квалификации педагогических работников в возрасте до 35 лет и/или стаж работы которых не превышает 3 лет.

В результате проведенного анализа причин оттока молодых специалистов из сферы образования установлено, что не всегда причиной

является неудовлетворенность заработной платой. На первом месте находятся проблемы, связанные с особенностями взаимодействия, стилем общения с коллегами, большим объемом времени, который затрачивается на ведение документации и другую бумажную работу, 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. Результатом подобной поддержки выступает осознание собственных сильных и слабых сторон профессиональной деятельности, развитие умения эффективно использовать личностные и профессиональные ресурсы, определение собственного стиля педагогической деятельности.

В работе с молодыми специалистами наиболее важен «ближний круг» – система сопровождения и поддержки в образовательной организации, обеспечивающая стимулирование личностно-профессионального роста и творческой активности начинающих педагогов. В каждой образовательной организации необходимо разработать программу («дорожную карту») 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.

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). В качестве основных форм работы с данной категорией педагогов наиболее продуктивными являются: «Школа начинающего педагога», 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.

В рамках реализации «дорожной карты» необходимо предусмотреть следующие формы работы с начинающими педагогами: дискуссионные площадки, проектировочные мастерские, мастер-классы от участников конкурсов профессионального мастерства, работа с наставниками – победителями конкурсного отбора среди педагогических работников в номинациях "учитель-наставник", "учитель-методист", 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 (т. е. учения и обучения по модели «равный равному»), способствует повышению мотивации молодых педагогов к активному совершенствованию своего профессионального мастерства.

9. Показатели эффективности деятельности Системы.

При оценке эффективности функционирования системы учитываются все субъекты, выполняющие функции по реализации ДПО и научно-методическому сопровождению педагогических работников и управленческих кадров города Моршанска.

В числе показателей эффективности:

- доля педагогических работников и управленческих кадров, прошедших диагностику профессиональных дефицитов в ЦНППМ;
- доля педагогических работников, освоивших программы ДПО, вошедшие в федеральный реестр дополнительных профессиональных педагогических программ и подобранные с учетом диагностики профессиональных дефицитов в ЦНППМ;

- доля педагогических работников, успешно прошедших аттестацию на квалификационные категории;

- 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 города Моршанска.

Нормативные документы федерального и регионального уровня представлены в Концепции Тамбовской области.

Информационные ресурсы:

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

- сайт ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России»
<https://apkprou.ru/>

- сайт Управления образования и науки Тамбовской области:
<https://obraz.umbreg.ru/>

- сайт Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Тамбовской области
<https://ipk.68edu.ru/index.php/professional-development>

- сайт комитета по образованию и молодежной политике администрации города Моршанска: <http://morshkomitet.68edu.ru/>