



## **Положение о муниципальной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Тербунского муниципального района**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о муниципальной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (далее - Положение) определяет цели и задачи, принципы формирования, структуру, организационные, содержательные основы деятельности существующих и вновь создаваемых в муниципальной системе образования структур и форм методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в целях обеспечения реализации мероприятий федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» в части создания условий для развития кадрового потенциала и профессионального роста педагогических работников и управленческих кадров Тербунского муниципального района.

1.2. Нормативная правовая основа создания и функционирования муниципальной системы научно-методического сопровождения (далее МСПС):

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
- Указы Президента Российской Федерации «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» № 204 от 07 мая 2018 (с изменениями и дополнениями от 19 июля 2018 г.) и от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Национальный проект Российской Федерации «Образование», федеральный проект «Современная школа»;
- Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» (Постановление Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642);
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста (с изменениями, внесенными распоряжением Правительства Российской Федерации от 7 октября 2020 года № 2580-р);
- Приказ УОиН Липецкой области от 13.07.2021г. №955 «Об утверждении Положения о создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Липецкой области»;
- иные нормативные правовые акты Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, органа исполнительной власти Липецкой области, осуществляющего государственное управление в сфере образования - управления образования и науки Липецкой области, настоящее Положение.

### **2. Цели, задачи и принципы работы муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров**

2.1. Целью МСНМС является создание единого методического пространства, являющегося компонентом Единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров для осуществления

сетевого непрерывного научно-методического сопровождения повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров в соответствии с приоритетными задачами в области образования.

## 2.2. Задачи МСНМС:

- выстраивание единой системы профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров, а также тьюторское сопровождение их индивидуальных образовательных маршрутов, построенных на основе диагностики профессиональных дефицитов;
- организация сетевого взаимодействия педагогов на муниципальном уровне
- разработка различных форм поддержки и сопровождения учителей;
- создание условий для овладения педагогическими работниками и управленческими кадрами навыками использования современных технологий, в том числе цифровых;
- внедрение в образовательный процесс современных технологий обучения и воспитания, в том числе проектных форм работы с учащимися;
- создание условий для вовлечения педагогических работников в исследовательскую деятельность;
- создание единой системы выявления, обобщения, продвижения и внедрения подтвердивших эффективность педагогических и управленческих практик.

## 2.3. Принципами работы МСНМС являются:

- соответствие целям, задачам, показателям и результатам национального проекта «Образование», региональных проектов и программ отрасли «Образование» в части обеспечения возможности профессионального развития педагогических работников;
- соответствие реализуемых мероприятий по повышению уровня профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров потребностям лично-профессионального роста педагогических работников и управленческих кадров и их направленность на выявление и ликвидацию профессиональных дефицитов;

## 3. Структура муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров

3.1. Муниципальная система научно-методического сопровождения включает структурные компоненты муниципального и институционального уровней и обеспечивает преемственность методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в муниципальной системе образования на всех уровнях.

3.2. Структурный компонент муниципального уровня представляют субъекты:

3.2.1. Отдел образования администрации Тербунского муниципального района.

Функции:

- обеспечивает условия (материально-технические, финансовые, кадровые и иные) для достижения показателей национального проекта «Образование»;
- разрабатывает и утверждает нормативно-локальные акты;
- организация сетевого взаимодействия педагогов (районные методические объединения, межшкольные методические объединения, профессиональные сообщества педагогов и т.д.) на муниципальном уровне .

3.2.2. Центр развития педагога (далее - ЦРП).

Функции:

- обеспечивает изучение запросов и оказание практической помощи педагогическим работникам;
- координирует методическую работу и формирует методическую инфраструктуру муниципальной системы образования для сопровождения профессиональной деятельности педагогических работников и управленческих кадров, образовательных организаций.
- оказывает информационно-методическое сопровождение деятельности образовательных организаций района;

-разрабатывает адресные мероприятия (рекомендаций) по поддержке образовательных организаций, работающих в сложных социальных условиях, демонстрирующих низкие образовательные результаты;

-осуществляет диссеминацию успешных образовательных практик на базе общеобразовательных организаций.

Работа Центра развития педагога осуществляется по направлениям:

-профессиональное развитие педагогов школ района;

-повышение профессиональной компетентности руководителей школ Тербунского района, школьных команд;

-адресная помощь образовательным организациям в решении выявленных проблем;

-методическое сопровождение педагогов, участвующих в реализации инклюзивного образования в школах района.

- методическое сопровождение педагогов, преподающих русский язык как неродной.

ЦРП выступает базовой площадкой по организации системы методических мероприятий, работы временных творческих коллективов педагогов.

ЦРП формируется из педагогического коллектива МБОУ СОШ с. Тербуны группу педагогов-наставников.

ЦРП аккумулирует диагностическую работу по выявлению профессиональных затруднений педагогов, определяет пути решения проблем (затруднений) и дает методические рекомендации по организации работы школ района.

ЦРП проводит стажировки школьных команд, руководителей по развитию управленческого потенциала и совершенствование управленческих навыков. Осуществляет обучение директоров и заместителей директоров, педагогических работников школ по предметным областям (русский язык, математика и т. д.) из школ с низкими результатами.

Проводит практические семинары, консультации для педагогических работников школ района по предметным областям с целью освоения технологий работы в условиях кадровых, профессиональных дефицитов и образовательных пробелов обучающихся.

Способствует распространению успешного опыта педагогических практик образовательных организаций Тербунского района.

Осуществляет научно-методическое, информационно-методическое сопровождение педагогов.

Организует системную работу с молодыми специалистами.

Оказывает методическую помощь учителям в подготовке уроков, подборе дидактических материалов, наглядных пособий, учебников и учебных пособий, дополнительной литературы, а также в выборе форм проведения занятий, контроля знаний.

Обеспечивает и поддерживает информационный ресурс в сети Интернет (новостная лента, информация о планах и деятельности Центра развития педагога, электронные образовательные ресурсы, цифровые образовательные ресурсы).

### 3.3.3. Муниципальные методические объединения (ММО)

Функции:

-осуществляют методическую поддержку педагогических работников по наиболее актуальным вопросам обучения и воспитания;

-создают среду для мотивации педагогических работников к непрерывному совершенствованию и саморазвитию.

3.3. Структурный компонент институционального уровня МСМС представляют субъекты:

#### 3.3.1. Методический совет образовательной организации.

Функции:

- обеспечивает взаимодействие с отделом образования и ЦНППМ в целях организации повышения профессионального мастерства педагогических работников в

соответствии с индивидуальными образовательными маршрутами на основе выявленных профессиональных дефицитов;

- организует и сопровождает деятельность профессиональных объединений педагогических работников организации, в том числе создает в образовательной организации профессиональные сообщества (самообучающиеся организации) на основе индивидуальных профессиональных профилей каждого педагогического работника;

- обеспечивает условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, в том числе реализующих программы наставничества;

- проводит семинары, мастер-классы, стажировки для освоения педагогическими работниками организации компетенций, необходимых для повышения их профессионального мастерства.

3.3.2. Методические объединения, профессиональные объединения педагогических работников.

Функции:

- создают образовательную среду для проявления творческой активности педагогических работников, развития профессиональных компетенций и преодоления профессиональных дефицитов;

- организуют непрерывное внутрикорпоративное обучение в процессе совместного решения актуальных задач организации и возникающих в работе проблем;

- организуют взаимодействие и «горизонтальное» обучение педагогических работников на основе обмена опытом, в том числе реализуют программы наставничества;

- оказывают помощь педагогическим работникам в обобщении и презентации своего опыта работы.

3.3.3. «Пары» педагогов, объединенных на разных основаниях: по предметному принципу, «наставник - молодой специалист», «учитель, владеющий определенной компетенцией, и учитель, которому необходимо сформировать эту компетенцию» и др.

Функции:

- осуществляют «горизонтальное» обучение педагогических работников на основе обмена опытом, в том числе реализуют программы наставничества.

#### **4. Основные механизмы формирования и функционирования муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров**

4.1. Нормативные правовые документы, обеспечивающие формирование и функционирование МСНМС:

- распорядительный акт отдела образования, утверждающий положение о формировании и функционировании МСНМС, включая:

- проведение мониторинга показателей эффективности функционирования МСНМС;

- комплекс мер («дорожная карта мер») по формированию и функционированию МСНМС;

- распорядительный акт отдела образования, утверждающий ежегодный план проведения муниципальных мероприятий, направленных на профессиональный рост педагогических работников и управленческих кадров.

4.2. Формирование кадрового состава МСНМС, осуществляющего функции методического, тьюторского сопровождения педагогических работников и управленческих кадров на основе результатов диагностических процедур по определению уровня сформированности предметных и методических компетенций.

## **5. Механизмы взаимодействия субъектов муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров**

5.1. Предметом взаимодействия субъектов МСНМС является:

- взаимодействие методических объединений (предметных, межпредметных и метапредметных), профессиональных ассоциаций, сообществ и клубов педагогических работников и управленческих кадров различных уровней;

5.2. Основные каналы взаимодействия субъектов МСНМС:

- общедоступные коммуникации (совещания, образовательные мероприятия и др.);  
- онлайн-каналы (вебинары, размещение информации на тематических порталах и др.).

## **6. Показатели эффективности функционирования муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров**

6.1. При разработке показателей эффективности функционирования МСНМС учитываются показатели мотивирующего мониторинга и показатели оценки механизмов управления качеством образования субъектов Российской Федерации в части повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров. При оценке эффективности функционирования системы МСНМС учитываются все субъекты, выполняющие функции по реализации дополнительного профессионального (педагогического) образования и методическому сопровождению педагогических работников и управленческих кадров Тербунского муниципального района

Показатели:

6.1.1. Доля педагогических работников и управленческих кадров, прошедших диагностику профессиональных дефицитов в ЦНППМ.

6.1.2. Доля педагогических работников и управленческих кадров, для которых разработаны индивидуальные образовательные маршруты на основе результатов диагностики профессиональных дефицитов в ЦНППМ.

6.1.3. Доля педагогических работников, освоивших программы дополнительного профессионального образования, вошедшие в ФР ДП и подобранные с учетом диагностики профессиональных дефицитов в ЦНППМ.

6.1.4. Доля управленческих команд образовательных организаций, повысивших свою квалификацию по вопросам эффективности управления качеством образования.

6.1.5. Доля педагогических работников вовлеченных в реализацию сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, межшкольных методических объединений, профессиональных сообществ педагогов и т.д.) на муниципальном уровне.

6.1.6. Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые 3 года работы.

6.2. Методы сбора информации и инструменты оценки:

- данные мониторинга;
- данные официальной статистики;
- данные федеральных цифровых информационных систем;
- данные официальных сайтов УОиН Липецкой области, ГАУДПО ЛО «ИРО», отдела образования администрации Тербунского муниципального района, образовательных организаций (иные информационные ресурсы субъекта Российской Федерации);

- изучение нормативных правовых документов УОиН Липецкой области, ГАУДПО ЛО «ИРО», отдела образования администрации Тербунского муниципального района, образовательных организаций.

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