


Приложение 3 к решению
Учебно-методического объединения
общего образования Красноярского края
от 07 июня 2022 г., протокол № 11.
Председатель УМО общего образования
Красноярского края

 _____ Н.В. Анохина

ПОЛОЖЕНИЕ
О РЕГИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЕ НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОГО
СОПРОВОЖДЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ И
УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

Красноярск 2022

Оглавление

1. Общие положения	3
2. Цель, задачи, методологическая основа, принципы формирования РСНМС	5
3. Состав, функции и взаимодействие субъектов РСНМС	7
4. Основные формы реализации процесса НМС.....	14
5. Права и обязанности субъектов региональной системы.....	16
6. Оценка эффективности функционирования РСНМС.....	17
Приложение 1	18
Основные понятия, используемые в Положении о региональной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Красноярского края	18
Приложение 2	24
Основные формы научно-методического сопровождения	24
Приложение 3	27
Показатели эффективности функционирования РСНМС	27

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет цель, задачи, принципы функционирования, состав, структуру региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Красноярского края (далее – РСНМС), организационные, содержательные и процессуальные основы деятельности действующих в региональной системе образования структур и форм научного и методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

1.2. РСНМС является составной частью единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

1.3. РСНМС – это совокупность взаимосвязанных и интегрированных между собой субъектов научно-методической деятельности регионального, муниципального и институционального (образовательной организации) уровней, обеспечивающих сопровождение педагогов и управленческих кадров в повышении квалификации, переподготовке, профессиональном развитии, построении новых лидерских практик, в том числе на основе профессиональной рефлексии, оценки компетенций, 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 супервизии и наставничества.

1.4. Координацию деятельности субъектов РСНМС осуществляет учебно-методическое объединение в системе образования Красноярского края.

1.5. Координационные функции по вопросам деятельности субъектов РСНМС в области научно-методического обеспечения реализации основных образовательных программ возложены на Краевое государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования «Красноярский краевой институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования» (далее КК ИПК).

1.6. Функциональные задачи субъектов РСНМС являются гибкими в области развития инновационной педагогической практики. Модификация задач субъектов РСНМС определяется актуальным состоянием развития образования Российской Федерации и Красноярского края.

1.7. Основные понятия, используемые в положении, приведены в приложении 1 к настоящему положению.

1.8. Нормативная правовая основа создания и функционирования РСНМС:

Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Закон Красноярского края от 26.06.2014 № 6-2519 «Об образовании в Красноярском крае»;

Указы Президента Российской Федерации «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» от 07.05.2018 № 204 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», утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642;

Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

Распоряжение Министерства просвещения РФ от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

Распоряжение Министерства Просвещения РФ от 15.11.2021 Р-307 «О признании утратившим силу распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 4 февраля 2021 г. № Р-33»;

Распоряжение Министерства Просвещения РФ от 27.08.2021 № Р-201 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана»;

Письмо Министерства Просвещения РФ от 8.11.2021 № АЗ-872/08 «О направлении методических рекомендаций» (Методические рекомендации по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров на 2022 год);

Письмо Министерства Просвещения РФ от 10.12.2021 № АЗ-1061/08 «О формировании методического актива»;

Положение о Центре непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников краевого государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Красноярский краевой институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования», утвержденное приказом ректора ККИПК от 26.02.2020 № 111/1.

1.9 Настоящее Положение, а также вносимые в него изменения утверждаются правовым актом министерства образования Красноярского края.

2. Цель, задачи, методологическая основа, принципы формирования РСНМС

2.1. Целью функционирования РСНМС является стабильная адресная, персонифицированная поддержка педагогических работников и управленческих кадров, направленная на устранение их профессиональных дефицитов, развитие профессиональных компетенций и качественное изменение педагогической практики для реализации приоритетных задач системы общего образования.

2.2. Задачи РСНМС:

2.2.1. Реализация ключевых процессов научно-методического сопровождения:

– профессиональная рефлексия, оценка профессиональных компетенций и выявление профессиональных дефицитов;

– развитие профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров;

– персонализация и индивидуализация поддержки профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров;

– поддержка инновационной и проектной деятельности, выявление эффективных практик;

– проведение практико-ориентированных исследований.

2.2.2. Развитие единого научно-методического пространства, обеспечивающего разнообразие профессиональных запросов в ликвидации профдефицитов, непрерывном развитии профессионального мастерства и становлении новой педагогической практики.

2.2.3. Построение сетевого взаимодействия субъектов научно-методического сопровождения.

2.2.4. Обеспечение наполнения ФР ДПП программами переподготовки и повышения квалификации педагогических работников и управленческих

кадров, направленными на устранение выявленных профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий, с целью внедрения единых подходов к профессиональному развитию педагогических работников и управленческих кадров.

2.2.4. Внедрение в практику и совершенствование различных форм (Приложение 2) и технологий научно-методического сопровождения (адресной поддержки) педагогических работников и управленческих кадров с учетом глобальных вызовов и задач развития системы образования.

2.2.5. Развитие кадрового потенциала отрасли образования.

2.3. Методологической основой создания региональной системы являются следующие подходы:

– *системный подход*, отражающий связи между структурными элементами и функциональными компонентами РСНМС;

– *деятельностный подход*, предполагающий необходимость изменения профессиональной практики через активное освоение новых способов деятельности;

– *лично ориентированный подход*, предполагающий ориентацию на личность педагогического работника, а также запрос управленческих кадров как субъектов непрерывного образования, при определении форм и способов в процессе поддержки профессионального развития и повышения профессионального мастерства;

– *ресурсный подход*, обосновывающий связи между ресурсами участников РСНМС и персональными траекториями профессионального развития педагогов и управленческих кадров.

2.4. Принципами функционирования РСНМС являются:

– соответствие целям, задачам, показателям и результатам национального проекта «Образование», региональным проектам и программам отрасли «Образование» в области обеспечения возможности профессионального развития педагогических работников;

– согласованность в постановке задач и планировании между субъектами научно-методического сопровождения регионального, муниципального, институционального уровней;

– соответствие реализуемых в крае мероприятий по повышению уровня профессионального мастерства выявленным профессиональным дефицитам и образовательным потребностям педагогических работников и управленческих кадров;

– взаимная ответственность и доверие, предполагающие принятие решений на основе равноправия и взаимности выгод и обязательств субъектов системы;

– построение эффективного управления профессиональным развитием, основанного на:

- анализе образовательных результатов обучающихся;
- диагностике профессиональных компетенций педагогических работников и управленческих кадров;
- выявлении профессиональных дефицитов;
- проектировании адекватных средств и способов устранения дефицитов;
- контроле реализации управленческих решений;
- прогнозе компетенций педагогических и управленческих кадров, необходимых в краткосрочной и среднесрочной перспективе;

- вариативность и открытость (система научно-методического сопровождения должна учитывать разность профессиональных позиций, интересов и предпочтений педагогических работников и управленческих кадров; также система должна предполагать возможность профессионального развития за счет использования ресурсов различных уровней, разного содержания, форм и методов его освоения);

- построение горизонтальных связей, форм поддержки профессионального развития, в том числе обучения и взаимообучения (развитие образовательных инновационно-методических сетей и профессиональных сообществ).

3. Состав, функции и взаимодействие субъектов РСНМС

3.1. РСНМС включает структурные компоненты регионального, муниципального и институционального уровней и обеспечивает преемственность научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в региональной системе образования на всех уровнях.

3.2. Структурный компонент регионального уровня РСНМС представляют субъекты:

3.2.1. Министерство образования Красноярского края (далее Министерство).

Функции Министерства:

– обеспечивает постановку задач РСНМС на краткосрочную и среднесрочную перспективу исходя из стратегических задач развития системы образования РФ и Красноярского края;

– обеспечивает финансирование деятельности РСНМС в части

ответственности субъектов, являющихся его подведомственными учреждениями.

3.2.2. Учебно-методическое объединение (УМО) в системе общего образования Красноярского края.

Функции УМО: обеспечивает координацию деятельности субъектов РСНМС регионального уровня, согласование региональных планов работ (дорожных карт) по реализации научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

3.2.3. Краевое государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования «Красноярский краевой институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования» (далее – КК ИПК).

Функции КК ИПК:

- организует и проводит комплекс мероприятий, направленных на реализацию задач РСНМС в соответствии с государственным заданием и программой развития;

- обеспечивает планирование и координацию деятельности субъектов РСНМС в составе КК ИПК (ЦНППМ, СМО, РМА, базовых площадок);

- обеспечивает разработку программ ДПП в соответствии с запросом педагогических работников и управленческих кадров, в том числе сформулированным на основе выявленных у педагогических работников дефицитов, и обеспечивает их размещение в ФР ДПП;

- создает условия (кадровые, материально-технические, методические и иные) для овладения педагогическими работниками и управленческими кадрами навыками использования современных технологий, в том числе цифровых;

- способствует внедрению в образовательный процесс современных технологий обучения и воспитания, в том числе проектных форм работы с обучающимися;

- осуществляет анализ показателей эффективности функционирования РСНМС, разрабатывает рекомендации по повышению эффективности функционирования РСНМС и предоставляет их в Министерство, региональное учебно-методическое объединение общего образования Красноярского края;

- обеспечивает разработку и внедрение нового содержания образования, технологий обучения, различных форм поддержки и сопровождения педагогических работников, а также реализацию региональных программ и проектов, направленных на повышение качества образования, развитие научно-методического потенциала системы образования Красноярского края;

- осуществляет сопровождение муниципальных команд по проблеме совершенствования муниципальных механизмов управления качеством образования по направлению «Система обеспечения профессионального развития педагогических работников»;

- осуществляет подготовку материалов регионального мониторинга механизмов управления качеством образования по направлению «Система обеспечения профессионального развития педагогических работников»;

- выполняет иные задачи и функции, возложенные Министерством.

3.2.3.1. ЦНППМ в составе КК ИПК.

Функции ЦНППМ:

- обеспечивает комплексное взаимодействие с Федеральным оператором, Федеральным методическим центром;

- обеспечивает формирование и заполнение регионального паспорта ДПО в цифровой экосистеме ДПО;

- определяет ответственного за работу в цифровой экосистеме ДПО в соответствии с регламентом, устанавливаемым Федеральным оператором;

- обеспечивает формирование системы методического и содержательного сопровождения освоения программ дополнительного профессионального образования с использованием индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников, сформированных на основе выявленных дефицитов профессиональных компетенций, в том числе с применением сетевых форм реализации программ;

- обеспечивает тьюторское и супервизорское сопровождение реализации программ повышения квалификации педагогических работников и управленческих кадров, в том числе из ФР ДПП;

- обеспечивает проведение стажировок педагогических работников и управленческих кадров, в том числе с использованием инфраструктуры, созданной в рамках национального проекта «Образование»;

- осуществляет отбор менторских площадок на базе образовательных организаций, имеющих успешный педагогический и управленческий опыт, для обеспечения доступных условий профессионального развития и непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров;

- реализует программы повышения квалификации и мероприятия, направленные на повышение профессионального мастерства педагогических работников.

3.2.3.2. Региональный методический актив (РМА) в составе КК ИПК.

Функции РМА: осуществляет адресную методическую поддержку, консультирование, сопровождение педагогических работников и управленческих кадров для обеспечения устойчивых изменений в их

деятельности и повышения качества образования совместно со специалистами муниципальных методических служб.

3.2.3.3. Базовые площадки в составе КК ИПК.

Функции базовых площадок: обеспечивают разработку и (или) внедрение опережающих практик, ресурсов; реализуют и тиражируют успешные практики, ресурсы.

Функции базовых стажировочных площадок:

– обеспечивают реализацию программ стажировок для педагогических работников и управленческих кадров, а также для управленческих и педагогических команд;

– создают условия для деятельностного освоения стажерами заявленных в программе трудовых действий, компетенций.

3.2.3.4. Сетевые методические объединения (СМО) в составе КК ИПК.

Функции СМО:

– организуют единое информационно-методическое пространство для профессионального взаимодействия педагогических работников, в том числе дистанционно;

– создают условия для роста профессиональной компетентности и мастерства педагогических работников в соответствии с потребностями развивающейся системы образования,

– обеспечивают взаимодействие членов регионального методического актива, членов проектных (творческих) групп, педагогов, педагогических и управленческих команд на базе платформы «Дистанционное обучение Красноярья».

3.2.4. Автономная некоммерческая организация «Центр оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов» (далее – ЦОПМКП).

Функции ЦОПМКП:

– осуществляет оценку квалификации педагогических работников и управленческих кадров, выявляет профессиональные дефициты и оформляет рекомендации по преодолению выявленных дефицитов;

– организует и проводит работу по оформлению целостных карт профессиональной деятельности, получаемых на пересечении требований соответствующих профессиональных стандартов и региональных решений в части технологий, способов, методов решения производственных задач педагогических работников и управленческих кадров;

– проводит диагностику вновь сформированных в ходе повышения квалификации и профессиональной переподготовки компетенций

педагогических и управленческих кадров с целью обеспечения эффективности деятельности региональной системы;

- осуществляет подготовку и оформление обобщенных аналитических справок по выявленным проблемам профессиональной деятельности как основание для разработки новых актуальных программ ДПП для педагогических работников и управленческих кадров.

3.2.5. Краевые государственные образовательные организации, осуществляющие подготовку педагогических кадров (далее – педагогические колледжи).

Функции педагогических колледжей:

- организуют системную работу по целевому обучению;
- разрабатывают и реализуют программы ДПО, основанные на выявленных дефицитах педагогических работников;
- организуют и проводят обучение по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки из ФР ДПП;
- реализуют мероприятия по освоению педагогическими работниками новых технологий и оборудования в соответствии со стандартами Worldskills;
- оказывают выпускникам педагогических колледжей адресную методическую поддержку, проводят консультирование;
- осуществляют мероприятия по тиражированию лучших практик, проектов по профессиональной ориентации и системному трудоустройству.

3.2.6. Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Красноярский педагогический колледж № 1 им. М. Горького» (далее – КПК № 1).

Функции КПК № 1:

- организует и проводит работу по внедрению Региональной целевой модели наставничества на основе методологии (целевой модели) наставничества;
- реализует программы повышения квалификации и проводит мероприятия для наставников и кураторов программ наставничества;
- обеспечивает внедрение модели наставничества педагогических работников;
- обеспечивает консультационное сопровождение реализации программ наставничества педагогических работников;
- осуществляет отбор стажировочных (менторских) площадок на базе образовательных организаций, имеющих успешный опыт реализации программ наставничества.

3.2.7. Региональные инновационные площадки (РИП).

Функции РИП: обеспечивают распространение и внедрение результатов

инновационных проектов или программ, имеющих существенное значение для обеспечения развития сферы образования с учетом основных направлений социально-экономического развития края, приоритетных направлений государственной политики Российской Федерации в сфере образования.

3.3. Структурные компоненты муниципального уровня РСНМС представляют собой субъекты:

3.3.1. Муниципальные методические службы (далее – ММС).

Функции ММС:

– координируют методическую работу и формируют методическую инфраструктуру муниципальной системы образования для сопровождения профессиональной деятельности педагогических работников и управленческих кадров, образовательных организаций;

– обеспечивают изучение запросов и оказание практической помощи педагогическим работникам, в том числе организуют деятельность по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников во взаимодействии с ЦНППМ, РМА и заместителями руководителей образовательных организаций;

– обеспечивают фасилитацию переноса приобретенных в ходе освоения индивидуальных образовательных маршрутов компетенций в реальную педагогическую практику при взаимодействии с ЦНППМ (в формате стажировок, мастер-классов, организации обмена опытом, посещения учебных занятий педагогических работников);

– обеспечивают проведение комплекса мероприятий, направленных на реализацию задач РСНМС в соответствии с утвержденными на муниципальном уровне программами, планами научно-методического сопровождения;

– предоставляют в ЦНППМ информацию о муниципальной системе ДПО для паспорта ДПО;

– организуют апробацию новых технологий методической работы и их тиражирование.

3.3.2. Районные методические объединения (далее – РМО).

Функции РМО:

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

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

3.4. Структурные компоненты институционального уровня РСНМС представляют собой субъекты:

3.4.1. Методический (научно-методический) совет образовательной организации (далее – методический совет).

Функции методического совета:

– обеспечивает взаимодействие с ММС и ЦНППМ в целях организации повышения профессионального мастерства педагогических работников в соответствии с индивидуальными образовательными маршрутами на основе выявленных профессиональных дефицитов;

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

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

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

– планирует повышение квалификации педагогических работников с учетом выявленных профессиональных дефицитов, затруднений, запросов, а также специфики образовательной организации;

– обеспечивает фасилитацию переноса приобретенных в ходе освоения ДПП компетенций в реальную педагогическую практику;

– организует обобщение педагогического опыта, его трансляцию;

– участвует в апробации новых технологий методической работы и обеспечивает их тиражирование;

– изучает и анализирует состояние преподавания учебных предметов для выявления профессиональных дефицитов и затруднений педагогических работников.

3.4.2. Методические и другие профессиональные объединения педагогических работников.

Функции объединений:

– 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.

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

Функции «пар» педагогов: осуществляют «горизонтальное» обучение педагогических работников на основе обмена опытом, в том числе реализуют программы наставничества.

3.5. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Красноярский государственный педагогический университет им. В. П. Астафьева (КГПУ) может выступать партнером субъектов регионального уровня РС НМС, действуя в соответствии с Концепцией создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров и/или на основании других нормативных актов Министерства Просвещения Российской Федерации.

4. Основные формы реализации процесса НМС

4.1. Разработка ресурсных карт (РК).

Ресурсные карты являются средством для разработки ИОМ педагогических или управленческих кадров в соответствии с их образовательными потребностями для решения следующих задач:

- организация посткурсового сопровождения слушателей дополнительных профессиональных программ на основе итоговой диагностики уровня сформированности профессиональных знаний и умений (компетенций, трудовых действий), предусмотренных содержанием ДПП;

- восполнение профессиональных дефицитов педагогов по результатам федеральных процедур диагностики профессиональных дефицитов педагогов в предметной области (предметная компетентность, методическая компетентность);

- сопровождение федеральных и региональных проектов.

Разработка ресурсных карт является компетенцией КК ИПК. В их содержание могут быть включены ресурсы цифровой образовательной среды ДПО, субъектов РСНМС.

4.2. Разработка индивидуального образовательного маршрута (ИОМ) педагога/управленца.

Индивидуальный образовательный маршрут представляет собой инструмент реализации персонализированного подхода в ДПО. ИОМ разрабатывается на основе ресурсной карты и представляет собой комплекс мероприятий (с описанием их содержания, формы, места проведения, образовательного, личностного и социального результата). Фиксацией результативности ИОМ является изменение педагогической/управленческой практики вследствие изменения профессиональной деятельности держателя ИОМ.

ИОМ разрабатывается педагогом самостоятельно или в процессе консультирования с завучем/методистом ОО, членом РМА (тьютором), методистом ММС, методистами ИПК, ЦНППМ.

4.3. Супервизия.

Супервизия направлена на оказание адресной помощи педагогическим работникам, реализующим практики формирования функциональной грамотности школьников на основе выявления в процессе наблюдения поведенческих и личностных проблем, связанных с особенностями их развития.

Разработка и реализация технологии супервизии является компетенцией ЦНППМ, членов РМА, специалистов ММС, РМО, членов сетевого сообщества супервизоров.

4.4. Тьюторское сопровождение.

Тьюторское сопровождение осуществляется учителями-методистами РМА. Их основными формами деятельности для сопровождения педагогов являются: диагностика профдефицитов, семинары, мастер-классы, консультации, посещение и проектирование учебных занятий, анализ результатов обучающихся.

Организация деятельности РМА является компетенцией ИПК совместно с ММС.

4.5. Посткурсовое сопровождение.

Посткурсовое сопровождение может быть организовано по окончании курса повышения квалификации в разных формах:

- реализация практико-ориентированного и продуктного модулей в треках ЦНППМ;
- супервизия (по запросу для слушателей треков ЦНППМ);

– реализации специального модуля «Профессиональная проба», в рамках которого осуществляется методическое и методологическое сопровождение пробы самостоятельного проектирования учебного занятия слушателем курса и его реализации в деятельностном подходе.

5. Права и обязанности субъектов региональной системы

5.1. Субъекты региональной системы обязаны:

- содействовать в достижении цели и задач РСНМС;
- принимать активное участие в реализации функциональных задач и мероприятий РСНМС в рамках своей компетенции;
- принимать участие в работе субъектов государственно-общественного управления РСНМС в рамках своих полномочий;
- информировать коллективы о деятельности РСНМС и предоставлять информацию в рамках своих компетенций другим субъектам РСНМС.

5.2. Субъект РСНМС имеет право:

- вносить предложения к планам, программам, проектам и прочим документам (материалам) по реализации задач РСНМС;
- самостоятельно организовывать мероприятия в контексте реализации задач и содержания деятельности РСНМС;
- получать информацию о деятельности РСНМС;
- участвовать в подготовке выносимых на обсуждение вопросов и проектов решений субъектов государственно-общественного управления РСНМС;
- принимать участие в проведении мониторинговых и аналитических исследований, нацеленных на оценку влияния РСНМС на совершенствование профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров, а также на повышение качества регионального образования;
- разрабатывать и вносить предложения по совершенствованию деятельности РСНМС.

5.3. Механизмы взаимодействия субъектов РСНМС.

5.3.1. Предметом взаимодействия субъектов РСНМС всех уровней является совместная реализация ключевых процессов функционирования РСНМС (приложение 2 – Схема взаимодействия) и форм научно-методического сопровождения (Приложение 3), в том числе:

- разработка программ ДПО для включения в ФР ДПП;
- создание проектных методических команд для освоения педагогическими работниками и управленческими кадрами компетенций, необходимых для реализации системных новшеств;

- реализация сетевых программ ДПО; сетевых графиков работ;
- реализация сетевых инновационных проектов;
- разработка, освоение и внедрение нового содержания образования и технологий обучения;
- взаимодействие методических объединений (предметных, межпредметных и метапредметных), профессиональных ассоциаций, сообществ и клубов педагогических работников и управленческих кадров различных уровней;
- разработка концепций развития региональных (при необходимости муниципальных) систем образования.

5.3.2. Основные каналы взаимодействия субъектов РСНМС:

- цифровая экосистема ДПО;
- общедоступные коммуникации (совещания, образовательные мероприятия и др.);
- онлайн-каналы (вебинары, размещение информации на тематических порталах и др.);
- прямые связи, включая заключение соглашений со взаимными обязательствами.

5.3.3. Основным ресурсом сетевого взаимодействия субъектов региональной системы научно-методического сопровождения являются официальный сайт КК ИПК (<https://kipk.ru/>) и платформа «Дистанционное обучение Красноярья» (<https://dl.kipk.ru/>).

6. Оценка эффективности функционирования РСНМС

6.1. При разработке показателей эффективности функционирования РСНМС учитываются показатели мотивирующего мониторинга и показатели оценки механизмов управления качеством образования Красноярского края в части повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров. При оценке эффективности функционирования системы РСНМС учитываются все субъекты, выполняющие функции по реализации дополнительного профессионального (педагогического) образования и научно-методическому сопровождению педагогических работников и управленческих кадров Красноярского края.

6.2. Ключевые показатели эффективности деятельности сформированы на основе целей и задач, стоящих перед региональной системой и ее субъектами, и предназначены для регулярного планирования и контроля процесса развития системы регионального образования, реализации мероприятий, определенных федеральным проектом «Современная школа»

национального проекта «Образование». Целевые результаты и планируемые показатели деятельности региональной системы установлены в Приложении 3 к настоящему Положению.

6.3. Методы сбора информации и инструменты оценки:

- данные мониторинга показателей эффективности функционирования РСНМС;
- данные официальной статистики;
- данные федеральных цифровых информационных систем (в том числе цифровой экосистемы ДПО);
- данные официальных сайтов министерства, КК ИПК, ММС, образовательных организаций;
- изучение нормативно-правовых документов Министерства, КК ИПК, ММС, образовательных организаций.

6.4. Мониторинг проводится КК ИПК не реже одного раза в год. По результатам мониторинга осуществляется анализ, разрабатываются адресные рекомендации.

Приложение 1

Основные понятия, используемые в Положении о региональной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Красноярского края

«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).

Индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ) – персональный путь педагогического работника по повышению уровня профессионального мастерства, реализуемый на основе диагностики профессиональных компетенций в рамках формального, неформального и информального образования.

Индивидуализация – процесс создания и реализации индивидуального образовательного маршрута педагога с учетом применения дифференциации дидактических (андрогогических) подходов для достижения стандартизированных результатов обучения.

Менторство – «управленческое наставничество» – инструмент формирования управленческих кадров региона за счет обмена эффективными практиками между управленческими командами: опытными и испытывающими затруднения.

Методическая поддержка педагогических работников – вид взаимодействия методической службы и педагогов, ориентированного 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.

Муниципальная методическая служба – организационная структура в муниципальной системе образования, объединяющая субъектов образовательной деятельности и реализующая функции их методической поддержки, сопровождения в целях обеспечения новых образовательных результатов.

Непрерывное развитие профессионального мастерства педагогических работников – система действий педагогических работников, направленных на совершенствование своих профессиональных компетенций в процессе освоения индивидуальных образовательных маршрутов, составленных на основе диагностики профессиональных дефицитов.

Паспорт ДПО – паспорт РСНМС – единый федеральный информационно-аналитический ресурс, формируемый посредством заполнения личного кабинета Красноярского края, включающий в себя сведения о кадровом составе, программах ДПО, в том числе включенных в федеральный реестр дополнительных профессиональных педагогических программ, а также о региональной инфраструктуре дополнительного профессионального образования, финансовом обеспечении, вовлечении педагогических работников в мероприятия региональной системы научно-методического сопровождения, информационных ресурсах (сайты организаций, системы дистанционного обучения, базы данных и т. д.), результативности работы системы и корреляции с результатами обучающихся общеобразовательных организаций.

Педагогический работник (педагог) – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности (за исключением педагогических работников образовательных организаций высшего профессионального образования).

Персонализация – процесс создания и реализации индивидуального образовательного маршрута с учетом жизненных личностных целей педагога.

Посткурсовое сопровождение – это система мероприятий, обеспечивающая процесс апробации и внедрения результатов обучения по программам дополнительного профессионального образования (учебного продукта, профессиональных компетенций педагогов) в образовательную практику.

Профессиональная ассоциация – добровольное объединение педагогических работников с целью создания условий для профессионального общения в процессе обсуждения актуальных профессиональных проблем.

Профессиональное сообщество – группа педагогических работников, объединенная общими ценностями, профессиональными ориентирами, нормами мышления, поведения и взаимодействия, формирующими профессиональную среду на уровне организации, муниципалитета, региона.

Профессиональные дефициты – отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических работников, вызывающее типичные затруднения в реализации определенных направлений педагогической деятельности.

Профессиональные компетенции педагогического работника – совокупность профессиональных знаний, навыков и практического опыта, необходимых для успешной педагогической деятельности.

Районное методическое объединение (РМО) – это организованное на муниципальном уровне сообщество педагогических работников, преподающих один предмет или ведущих одно направление педагогической деятельности, либо занимающих одинаковые должности.

Региональный атлас образовательных практик (РАОП) – это электронный инструмент сбора информации о точках развития в региональной системе образования, управления развитием региональной системы образования, который отражает сведения об инновационных и развивающих практиках в системе образования Красноярского края.

Региональная инновационная площадка (РИП) – организация, реализующая инновационные проекты и программы, имеющие

существенное значение для обеспечения развития сферы образования с учетом основных направлений социально-экономического развития Красноярского края, реализации приоритетных направлений государственной политики Российской Федерации в сфере образования; организация, ориентированная на совершенствование научно-педагогического, учебно-методического, организационного, правового, финансово-экономического, кадрового, материально-технического обеспечения в сфере образования.

Региональный методический актив (РМА) – пул региональных учителей-методистов, обеспечивающих оказание адресной методической поддержки/консультирование/сопровождение педагогических работников и управленческих кадров для обеспечения устойчивых изменений в их деятельности и повышения качества образования.

Ресурсная карта (РК) – это сервис для удовлетворения образовательных потребностей педагога, который содержит **избыточный** объем элементов по направлениям: культурно-предметному, социальному, антропологическому. ИОМ педагога (слушателя курсов) формируется на базе ресурсной карты, которая оформляется только под задачу и результат.

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 (профессиональной переподготовке) и научно-методическому сопровождению профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров.

Супервизия – это деятельность по наблюдению за работой педагогов с целью ее усовершенствования.

Учебно-методическое объединение в системе общего образования Красноярского края (УМО) – государственно-общественная организация, созданная министерством образования Красноярского края (приказ министерства образования Красноярского края от 07.12.2015 № 2 651 1-04) в целях участия педагогических, научных работников, представителей работодателей в разработке федеральных государственных образовательных стандартов общего образования, примерных основных

общеобразовательных программ, координации действий организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, в обеспечении качества и развития содержания общего образования.

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. В целях настоящего Положения к управленческим кадрам относятся: руководитель организации, осуществляющей образовательную деятельность, его заместитель, руководитель структурного подразделения этой организации.

Федеральный реестр дополнительных профессиональных программ педагогического образования (ФР 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 краевого государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Красноярский краевой институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования», осуществляющее непрерывное дополнительное профессиональное образование педагогических работников и управленческих кадров на основе диагностики профессиональных компетенций с учетом анализа запросов педагогических работников в овладении новыми компетенциями, необходимыми для профессиональной деятельности, а также обеспечивающее разработку и сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов (ИОМ) непрерывного развития профессионального мастерства педагогически работников.

Цифровая экосистема дополнительного профессионального образования (цифровая экосистема ДПО) – информационно-аналитический ресурс, обеспечивающий единые подходы к представляемым образовательными организациями программам дополнительного профессионального образования, верификации, учету слушателей и анализу их результатов; в данную систему включены следующие модули: паспорт ДПО; специализированная обучающая среда, ФР ДПП.

Приложение 2

Основные формы научно-методического сопровождения

Ключевые процессы	Формы научно-методического сопровождения	Субъекты, которые организует процессы, реализуют формы	Субъекты, в отношении которых осуществляется научно-методическое сопровождение
1. Профессиональная рефлексия, оценка профессиональных компетенций и выявление профессиональных дефицитов	Разработка и обеспечение работы цифровых сервисов фиксации результатов профессиональной рефлексии и диагностики профдефицитов	ККИПК	ММС, педагоги, управленческие работники
	Самооценка	ККИПК, ЦНППМ, ЦОКПМПК, ММС	Педагоги, управленческие работники
	Разработка готовых методик и оценка	ККИПК, ЦНППМ, ЦОКПМПК	Педагоги, управленческие работники
	Оценка ФИОКО	ККИПК, РМА, ЦНППМ, ММС	Педагоги, методисты
	Итоговая аттестация по итогам ПК	ККИПК, ЦНППМ	Педагоги, управленческие работники, методисты
	Экспертная оценка на основе единых согласованных методов	РМА, ММС, заместители директора ОО	Педагог группа педагогов
2. Развитие профессионального мастерства	Повышение квалификации и посткурсовое сопровождение	ККИПК, ЦНППМ, ММС	Педагоги
	Повышение квалификации	ККИПК, педколледжи	Педагоги, управленческие работники, методисты
	Стажировки	ККИПК, площадки стажерских практик, ММС	Педагоги, управленческие работники, методисты,

			педагогические и управленческие команды
	Сетевые программы ПК	ККИПК, ММС, базовые площадки, партнеры ККИПК (федеральный уровень)	Педагоги, управленческие работники, методисты, педагогические и управленческие команды
	Образовательные семинары, вебинары	ККИПК, ЦНППМ, ММС, РМО, ОО	Педагоги, управленческие работники
	Горизонтальное обучение	РМА, РМО	Педагоги
	Обмен опытом: семинары, конференции, фестивали, форумы, краевой календарь мероприятий по развитию кадрового потенциала отрасли	ККИПК, Педколледжи, ММС (МУО), РИП, базовые площадки	Студенты, педагоги, управленческие работники, педагогические и управленческие команды
	Конкурсы, игры, интенсивы	ИПК, СМО, Ассоциация молодых педагогов, ММС, РМО, педколледжи	Студенты, педагоги, педагогические команды
	Наставничество	Педколледж, ЦНППМ	Педагоги, педагогические и управленческие команды школ
	Менторство	ККИПК	Управленческие кадры и команды
3. Персонализация и индивидуализация поддержки профессионального развития	Разработка, корректировка ресурсных карт	ККИПК, ЦНППМ, СМО, ММС,	Педагоги, управленческие работники
	Разработка ИОМ	РМА, ЦНППМ, ММС, заместители директора ОО/методисты, педагоги, управленческие работники	Педагоги, управленческие работники
	Супервизия, проектирование,	РМА, ММС, заместители	Педагоги, управленческие

	пробы новых форм работы, изменения способов деятельности	директора ОО/методисты	работников
	Консультирование, мониторинговые визиты	СМО, РМА, РМО, ККИПК (ЦРПКР)	Педагоги, управленческие команды
	Тьюторское сопровождение	РМА, ММС, заместители директора ОО	Педагоги
	Анализ эффективности реализации ИОМ	ММС, заместители директора ОО	Педагоги, управленческие работники
4. Поддержка инновационной и проектной деятельности, выявление эффективных практик, проведение практико-ориентированных исследований	Выявление, сопровождение и распространение эффективных практик	ККИПК	Субъекты практик РАОП
	Проектирование и апробация новых образовательных практик	РИП, проекты ККИПК,	Управленческие и педагогические команды ОО
	Исследование профдефицитов	ККИПК	Система образования КК
	Исследование влияния социокультурной ситуации на возрастное развитие, специфики процессов профессионального выгорания. Разработки, апробации новых педагогических технологий, исследование эффективности	ККИПК	РСНМС

Приложение 3

Показатели эффективности функционирования РСНМС

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.
6. Доля программ ДПО, размещенных в ФР ДПП, в общем количестве программ ДПО, реализуемых организацией дополнительного профессионального (педагогического) образования.
7. Доля педагогов, прошедших посткурсовое сопровождение от общего числа педагогов, прошедших повышение квалификации по ДПП.
8. Количество членов регионального методического актива.
9. Количество педагогов, сопровождаемых одним членом регионального методического актива.