



Управление образования
администрации города Березники
**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ЦЕНТР
СОПРОВОЖДЕНИЯ, ОБЕСПЕЧЕНИЯ
И РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»**

ул. Ломоносова, д.60,
г. Березники, Пермский край, 618400
Тел./факс (3424) 23 44 56
E-mail: suhanova_e@berezniki.perm.ru
ОКПО 50267990, ОГРН 1025901709657
ИНН/КПП 5911027912/591101001

12.06.2022 № б/н

На № _____ от _____

Руководителям образовательных
учреждений

**О работе с Концепцией
региональной системы научно-
методического сопровождения
и обеспечения
профессионального развития
педагогических работников и
управленческих кадров
Пермского края**

Уважаемые руководители!

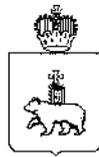
Во исполнении приказа Министерства образования и науки Пермского края от 10.06.2022 № 26-01-06-545 «Об утверждении Концепции региональной системы научно-методического сопровождения и обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров Пермского края» с целью повышения эффективности системы дополнительного профессионального образования для педагогических работников и управленческих кадров, ориентированного на выявление профессиональных дефицитов (запросов), на устранение профессиональных дефицитов, в том числе по предметным компетенциям педагогических работников; осуществления профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности; стимулирования профессионального роста педагогических работников и развитие кадрового потенциала в образовательных организациях;

Е.А.Воронина
8(3424)23-61-84

построения индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников; развития новых форм повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров, включая применение дистанционных образовательных технологий (цифровой образовательной среды), развития сетевого взаимодействия, «горизонтального обучения», стажировок и т.п.; повышения качества методической работы на институциональном уровне, на основе анализа состояния и результатов деятельности методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов; формирования и развития методического актива региона; вовлечения педагогов в экспертную деятельность; развития и поддержки методических объединений, профессиональных сообществ, в том числе организации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов); поддержки молодых педагогов, развития системы наставничества педагогических работников и управленческих кадров руководителям образовательных организаций рекомендуем руководствоваться в работе Концепцией региональной системы научно-методического сопровождения и обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров Пермского края.

Директор

Е.В. Суханова



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ПЕРМСКОГО КРАЯ

П Р И К А З

10.06.2022

№ 26-01-06-545

Об утверждении Концепции региональной системы научно- методического сопровождения и обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров Пермского края

В целях формирования региональной системы научно-методического сопровождения и обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемую Концепцию региональной системы научно-методического сопровождения и обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров Пермского края (далее – Концепция).

2. Руководителям образовательных организаций, подведомственных Министерству образования и науки Пермского края, руководствоваться в работе настоящим приказом.

3. Рекомендовать исполнительно-распорядительным органам муниципальных образований Пермского края, осуществляющим муниципальное управление в сфере образования, использовать Концепцию для развития муниципальных систем научно-методического сопровождения и обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров.

4. Признать утратившими силу:
приказ Министерства образования и науки Пермского края от 7 апреля 2021 г. № 26-01-06-355 «Об утверждении Концепции региональной системы научно-методического сопровождения и обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров Пермского края»;

приказ Министерства образования и науки Пермского края от 22 июля 2021 г. № 26-01-06-776 «О внесении изменений в Концепцию региональной системы научно-методического сопровождения и обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров Пермского края, утвержденную приказом Министерства образования и науки Пермского края от 7 апреля 2021 г. № 26-01-06-355».

5. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя министра образования и науки Пермского края Звереву Н.Е.

Министр



Р.А. Кассина

УТВЕРЖДЕНА

приказом Министерства
образования и науки Пермского
края
от _____ № _____

КОНЦЕПЦИЯ

региональной системы научно-методического сопровождения и обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров Пермского края

I. Основные положения

Настоящая Концепция определяет цели, задачи, принципы формирования, структуру и субъекты региональной системы научно-методического сопровождения и обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров Пермского края (далее – региональная система), методологические, организационные, процессуальные основы деятельности существующих и вновь создаваемых в системе образования Пермского края структур и форм научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в целях создания условий для развития кадрового потенциала, профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров системы образования Пермского края.

Концепция разработана в целях реализации мероприятий федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» для обеспечения непрерывного характера профессионального развития педагогических кадров в условиях системных изменений в сфере образования Российской Федерации.

Правоотношения, возникающие при реализации Концепции, регулируются законодательством Российской Федерации и Пермского края.

Концепция реализуется в трех направлениях:

научно-методическое обеспечение (сопровождение) профессионального развития педагогических и управленческих кадров, включая систему дополнительного профессионального образования;

система методической деятельности, включая поддержку молодых педагогов, реализацию программ наставничества педагогических работников;

развитие кадрового потенциала (кадровое обеспечение) региональной образовательной системы (выявление кадровых потребностей в образовательных организациях региона).

Концепция направлена на решение следующих задач:

повышение эффективности системы дополнительного профессионального образования для педагогических работников и управленческих кадров, ориентированного на выявление профессиональных дефицитов (запросов), на устранение профессиональных дефицитов, в том числе по предметным компетенциям педагогических работников; осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;

стимулирование профессионального роста педагогических работников и развитие кадрового потенциала в образовательных организациях; построение индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников;

развитие новых форм повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров, включая применение дистанционных образовательных технологий (цифровой образовательной среды), развитие сетевого взаимодействия, «горизонтальное обучение», стажировки и т.п.;

повышение качества методической работы на всех уровнях (региональном, муниципальном, институциональном) на основе анализа состояния и результатов деятельности методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов;

формирование и развитие методического актива региона; вовлечение педагогов в экспертную деятельность;

развитие и поддержка методических объединений, профессиональных сообществ, в том числе организация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов);

поддержка молодых педагогов, развитие системы наставничества педагогических работников и управленческих кадров;

развитие кадрового потенциала отрасли образования.

Подходы к построению современной модели профессионального развития, в том числе методической деятельности, постулируются следующими позициями: основным субъектом профессионального развития признается педагог, а его профессиональная мотивация (профессиональные смыслы) – наиболее эффективным фактором профессионального роста. К системе обеспечения профессионального развития предъявляется требование оперативного реагирования на изменяющиеся образовательные потребности отдельных педагогов, педагогических сообществ, образовательных организаций, педагогических систем различного уровня. Подчеркивается значимость общественно-государственных, общественных сетей и сетевых

сообществ инновационно-методического, методического, информационно-методического характера как механизмов обновления содержания образования и одновременно эффективных средств профессионального развития педагогов.

В рамках федерального проекта «Современная школа» создается единая федеральная система научно-методического сопровождения педагогических и управленческих кадров, функция которой – обеспечение повышения качества образования посредством создания условий для эффективного персонифицированного профессионального роста педагогических работников и управленческих кадров. Координатором системы выступает ФГАОУ ДПО «Академия реализации государственной политики и профессионального развития работников образования Министерства просвещения Российской Федерации» (далее – Академия Минпросвещения, Федеральный оператор). На региональном уровне в систему научно-педагогического сопровождения входят организации дополнительного профессионального образования и создаваемые на их базе Центры непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее – ЦНППМПР), Центры оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов (далее – ЦОПМКП), также региональные учебно-методические объединения, методические советы, отделы и прочее.

Деятельность по сопровождению профессионального развития педагогов и руководителей образовательных организаций в межкурсовой период, в том числе связанная с реализацией индивидуального образовательного маршрута (далее – ИОМ), является пространством проектирования в каждом конкретном регионе, с учетом региональной специфики и с опорой на общие принципы развития образования в России:

принцип построения эффективного управления профессиональным развитием, основанным на анализе образовательных результатов обучающихся, профессиональных компетенций педагогов и руководителей, проектировании адекватных средств устранения дефицитов, контроле реализации управленческих решений и их эффективности: уровень профессионального развития педагога и руководителя непосредственно влияет на качество образовательных результатов. Эта зависимость должна найти отражение в механизмах управления, содержания и способах управления профессиональным развитием, его обеспечением, сопровождением на всех уровнях образовательной системы;

принцип учета региональной, муниципальной, институциональной специфики и персонификации: для обеспечения развития образования, являющегося, в первую очередь, самоорганизующейся системой, необходимо учитывать специфику каждого из ее уровней;

принципы вариативности и открытости: система обеспечения профессионального развития должна учитывать разность профессиональных позиций, профессионально-образовательных интересов и предпочтений педагогов и руководителей образовательных организаций (система должна предлагать возможность осуществления профессионального роста за счет использования ресурсов различных уровней, разных форм, содержания и методов деятельности);

принцип построения горизонтальных связей, горизонтальных форм поддержки профессионального развития, в т.ч. обучения и взаимообучения: развитие образовательных инновационно-методических сетей и профессиональных сообществ.

Создание единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников должно осуществляться посредством интеграции ресурсов федерального и регионального уровней, в том числе за счет создания, специализированных федеральных и региональных структур, а также за счет упорядочивания и обновления методической инфраструктуры и содержания методической работы на региональном, муниципальном, институциональном, персональном уровнях.

II. Описание системы профессионального развития педагогических работников в Пермском крае

За последние 15 лет произошла серьезная трансформация региональной системы обеспечения профессионального развития педагогических и управленческих кадров.

Заметно расширился рынок предоставления образовательных услуг дополнительного профессионального образования, изменилось содержание программ дополнительного профессионального образования, формы и форматы их реализации.

Наблюдается тенденция к сокращению объема часов в программах, превращение системно-деятельностных курсов объемом от 72 часов и более в краткосрочные курсы (16-, 24-, 32-, 40-часовые) проблемно-технологической, проектной и информационной направленности; появились инновационные практико-ориентированные программы. Однако при планировании курсовой подготовки все еще преобладает ориентация на тему, процесс, объем, а не на результат и внедрение полученных знаний, навыков и т.п. в педагогическую практику.

Появление инновационных практико-ориентированных программ во многом обусловлено активной инновационной деятельностью, реализуемой в рамках региональных инновационно-методических сетей, центром которых

являются пермские вузы и региональный институт развития образования, где системно обобщается и транслируется опыт в процессе реализации курсовой подготовки, полученный в рамках инновационной и апробационной деятельности (университетские округа при вузах, проект инновационных школ и др.).

Следует отметить, что ведению инновационно-методической работы в регионе способствовало развитие профессиональных сообществ и профессиональных сетей в рамках реализации краевых проектов по созданию Университетских округов, сети апробационных площадок по внедрению ФГОС, сети школ с инновационными образовательными практиками и др.

Появление предметных педагогических сообществ (предметных профессиональных объединений) позволило актуализировать новое предметное содержание образования.

Особую роль в развитии профессионализма педагогов и руководителей образования сыграли негосударственные образовательные организации. Они предлагали образовательным организациям и педагогам многочисленные практики, уже доказавшие свою эффективность в других сферах жизнедеятельности. Перенимая практики построения горизонтальной коммуникации, социально-психологические техники, методы работы в Интернет-сообществе и другое, педагоги адаптировали эти приемы, способы, техники к образовательному процессу школы, получая новые нетрадиционные для нашей школы результаты (социальные и личностные компетенции, умения функциональной грамотности и другое). Активное включение в региональное образовательное пространство некоммерческих организаций с оказанием методической поддержки профессионального развития педагогов оказалось весьма эффективным средством, обеспечивающим открытость и, следовательно, развитие образовательной системы.

На основании анализа тенденций развития системы обеспечения профессионального развития педагогов и управленческих кадров в российской и региональной системах образования можно говорить о том, что происходит модернизация систем ДПО и методической деятельности. Их развитие должно быть сопряжено с вопросами управления качеством образования, а именно с достижением образовательных результатов, указанных в стандартах и являющихся предметом исследования международных мониторингов, с устранением педагогических дефицитов, с удовлетворением педагогического запроса на профессиональное развитие. Система ДПО и система методической работы в регионе должны учитывать специфику (возможности, особенности) разных категорий педагогов, индивидуальные профессиональные запросы, возможности, проблемы, должны обустроиваться содержательно и

технологически таким образом, чтобы мотивировать педагога и руководителя образования на непрерывный профессиональный рост.

Наблюдается увеличение количества педагогов, прошедших оценку и вошедших в методический актив по результатам оценки предметных и методических компетенций учителей по сравнению с 2020 годом. Соответственно, это позволяет сделать вывод о том, что педагоги Пермского края имеют высокий уровень методических компетенций и востребованы в качестве экспертов на федеральном и региональном уровне. Более того, необходимость формирования экспертного сообщества (методического актива) педагогов, который представляет собой пул высококвалифицированных специалистов из числа педагогических работников, имеющих высокий уровень методической компетентности и привлекаемых к осуществлению методической помощи другим педагогическим работникам, а также организация сетевых форм взаимодействия, является важным фактором развития педагогических кадров.

Кроме того, наблюдается положительная динамика количества педагогов, образовательных организаций, для которых был разработан ИОМ в ЦНППМПР, что свидетельствует о развитии системы персонифицированного повышения квалификации в регионе через оказание адресной методической помощи педагогам в проектировании ИОМ.

Основные проблемы, которые должны быть решены в рамках обновленной системы:

- проблема актуализации результатов обучения педагогов по дополнительным профессиональным программам для работодателей;

- проблема повышения эффективности курсов с точки зрения изменения образовательного процесса в организации, его условий и результатов;

- проблема трансформации традиционных представлений о содержании и способах методической деятельности;

- проблема отсутствия специальных механизмов и процедур проведения анализа мониторинговых обследований, существующих в регионе и касающихся диагностики результативности образовательного процесса и сформированности педагогических компетенций, а также механизмов и процедур принятия решений и контроля управленческих решений;

- проблема низкой компетентности методических работников по вопросам сопровождения методической деятельности;

- проблема профессионального выгорания педагогов.

Обновленная система методического сопровождения и обеспечения профессионального развития педагогов должна учитывать:

перераспределение функций обеспечения профессионального развития педагогов и управленцев между государственными/бюджетными методическими структурами и общественно-государственными формами реализации методической деятельности, а также повышения квалификации с учетом участия социальных партнеров (некоммерческих и других организаций);

возможность реализации собственных моделей обеспечения профессионального развития педагогов и управленцев, в т.ч. моделей организации методической деятельности на муниципальном и институциональном уровнях, но с обязательным выполнением региональных требований, обеспечивающих управление качеством образования;

особенности и возможности профессионального роста и его сопровождения для разных групп педагогов;

постепенный переход от тематического принципа формирования содержания курсов и методической работы к проблемному, направленному на получение конкретного результата, улучшение качества образовательной деятельности;

необходимость применения особых форм работы с педагогическим сознанием, мотивацией, примирения интенсивных, коллективно-мыслительных, тренинговых и рефлексивно-проектных форм.

III. Основные концептуальные идеи и механизмы обновления региональной системы

Система обеспечения профессионального развития является одной из подсистем управления качеством образования, а именно управления качеством образовательных результатов и условий реализации образовательного процесса.

Региональная система обеспечения профессионального развития является частью общероссийской системы, в т.ч. национальной системы профессионального роста педагогов, единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических и управленческих работников.

Целью региональной системы является создание единого научно-методического пространства, являющегося компонентом Единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, обеспечивающего взаимодействие субъектов научно-методической деятельности регионального, муниципального и институционального (образовательных организаций) уровней для осуществления сетевого непрерывного научно-методического сопровождения повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников

и управленческих кадров в соответствии с приоритетными задачами в области образования.

Задачи региональной системы:

выстраивание единой региональной системы профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров, а также тьюторское сопровождение их индивидуальных образовательных маршрутов, построенных на основе диагностики профессиональных дефицитов, выявленных как на базе ЦНППМППР, так и на базе ЦОПМКП;

обеспечение наполнения федерального реестра дополнительных профессиональных программ педагогического образования (далее – ФР ДПП) программами переподготовки и повышения квалификации 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, направленного на устранение выявленных профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров;

развитие сетевого взаимодействия между субъектами научно-методической деятельности для создания единой информационно-методической среды, способствующей профессиональному росту педагогических работников и управленческих кадров, разработки, апробации и внедрения инновационных моделей повышения квалификации (профессиональной переподготовки) на основе объединения и совместного использования ресурсов;

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;

стимулирование разработки, апробации и внедрения инновационных форм методической работы, деятельности профессиональных сообществ, ассоциаций и методических объединений в региональной сфере образования, направленных на освоение современных профессиональных компетенций.

Принципами формирования региональной системы являются:

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

соответствие реализуемых в Пермском крае мероприятий по повышению уровня профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров потребностям личностно-профессионального роста педагогических работников и управленческих кадров и их направленность на выявление и ликвидацию профессиональных дефицитов;

консолидация ресурсов региональной 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.

3.1. Интеграция региональной системы дополнительного профессионального педагогического образования в национальную систему профессионального роста педагогов

Обновление региональной системы дополнительного профессионального педагогического образования (далее – ДППО) связано с выполнением требований создания единой национальной системы профессионального роста педагогов и ее компонентов (российская система дополнительного профессионального педагогического образования, единая федеральная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров).

Основными механизмами, обеспечивающими интеграцию Пермского края в национальную систему профессионального роста педагогов, являются:

единые нормативные требования, предъявляемые регионам;

мониторинговые процедуры, в т.ч. мониторинг механизмов управления качеством образования в субъектах Российской Федерации;

инфраструктура обеспечения профессионального развития, основным системообразующим элементом которой в регионе является ЦНППМПР.

Возникает необходимость изменения действующей модели управления и организации системы ДППО в регионе, а именно:

упорядочивание практики, освоение и адаптация единых подходов к организации ДППО всех поставщиков данных услуг;

освоение ЦНППМПР функции методологического, информационного, координационного, отчасти экспертного центра реализации программ ДПО в регионе;

модернизация и достройка региональной Цифровой образовательной среды ДПО, ее включение в единую российскую цифровую образовательную среду;

создание организационных, нормативных условий для сетевой кооперации между учреждениями ДПО, другими поставщиками услуг ДПО в нашем регионе и других субъектах РФ для обеспечения повышения эффективности программ ДПО, разработки и реализации сетевых программ дополнительного профессионального образования, разработка регламентов сетевого взаимодействия организаций, осуществляющих данную образовательную деятельность;

создание эффективных механизмов взаимодействия ЦНППМПР, методических структур муниципального уровня, профессиональных объединений, сетей, учено-методических объединений регионального и муниципального уровней для реализации задач профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров.

Региону предстоит участие в федеральных программах и проектах системы дополнительного профессионального педагогического образования (далее – ДПО), участие в формировании федерального реестра лучших практик, организация участия в процедурах профессионально-общественной экспертизы программ ДПО, апробация механизмов персонификации ДПО, в том числе в вопросах сопровождения ИОМ, участие в формировании онлайн-диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров и т.д.

3.2. Управление системой дополнительного профессионального педагогического образования на основе анализа образовательных результатов обучающихся и профессиональных дефицитов педагогов, изучения запроса на повышение квалификации

В настоящее время перед системой ДПО ставится задача повышения ее эффективности с точки зрения решения проблем и устранения педагогических дефицитов, выявленных на основании анализа разного рода оценочных процедур. Большую значимость приобретают механизмы и процедуры анализа образовательных результатов, обучающихся и принятия управленческих решений о приоритетах в коррекции выявленных дефицитов, а также механизмы и процедуры оценки профессиональных компетенций педагогических работников и управленческих кадров.

Система независимой оценки компетенций педагогов апробируется на разных уровнях, в т.ч. в онлайн-формате. Оценке подлежат методическая, предметная/метапредметная, психолого-педагогическая и коммуникативная компетентность.

На основе анализа образовательных результатов обучающихся, независимой оценки компетенций педагогов может быть сформулирован персональный заказ к системе ДППО от конкретного педагога. Этот заказ станет основой разработки персонифицированной образовательной программы – индивидуального образовательного маршрута (далее – ИОМ). ИОМ работника может быть реализован через участие в мероприятиях, процессах, событиях формального, неформального, информального образования.

Установление зависимости содержания, форм, методов дополнительного профессионального образования от выявленных дефицитов обостряет еще несколько позиций:

ускоряется процесс обновления дополнительных профессиональных программ (система должна быстро и адекватно реагировать на потребности);

повышается уровень инновационности программ (в программы ДПО должны быть введены результаты деятельности, направленной на формирование новых практик, новых условий эффективного достижения проблемных результатов);

повышается значимость научно-методического обеспечения разработки программ и дидактических материалов курсов;

повышается значимость проведения процедур профессионально-общественной экспертизы программ.

Кроме того, требование достижения высокой степени эффективности образовательных программ ДПО приводит к изменению системы оценивания результатов курсовой подготовки, в т.ч. к изменению оценочной деятельности преподавателей, введению процедур взаимооценивания, самооценивания/рефлексии обучающихся педагогических работников, введению при необходимости оценки работодателей (оценка отсроченных результатов).

Новая система оценивания должна строиться на основе компетентностного подхода, предполагать объективированные форматы и процедуры оценивания. Требуется совершенствование регионального мониторинга качества и эффективности ДППО.

Одним из системообразующих элементов модели научно-методического сопровождения работников образования в части изучения профессиональных дефицитов, формирования независимой системы оценивания работников образования на региональном уровне является ЦОПМКП, созданный на базе

АНО Научно-общественное объединение «Капитал развития» (далее – АНО НОО «Капитал развития»).

3.3. Повышение качества системы дополнительного профессионального педагогического образования за счет ее персонификации, вариативности, обновления содержания, форм и методов образовательной деятельности

Методологической основой модернизации системы ДППО в Российской Федерации стал персонифицированный подход, постулирующий понимание обучающегося как субъекта образовательной деятельности и собственного профессионального развития.

Введение данного подхода означает понимание психологических особенностей обучающегося взрослого, учет его мотивации, особенностей, предоставление ему возможности управлять процессом обучения и нести ответственность за полученный результат.

Механизмом реализации персонифицированного подхода в ДППО является ИОМ, наполняемый обучающимся образовательными модулями исходя из своих профессиональных дефицитов и предпочтений.

Такой подход означает построение вариативного, многоуровневого образовательного пространства ДППО, обязательное введение системы навигации, консультирования, тьюторского сопровождения, применение деятельностных, в том числе интерактивных форм обучения, открытость образовательной системы, построение и применение "горизонтальных" совместных, в том числе командных форм обучения, построение сетевых форм взаимодействия для организации обучения и т.д.

Появление образовательного пространства ДППО, обеспечивающего персонифицированный подход в образовании, требует создание комплекса условий:

- создание организационно-правовых, методических основ реализации персонифицированного ДППО в регионе;

- создание механизмов проектирования ДППО с учетом объективной информации о наличии профессиональных дефицитов в деятельности педагогических работников и их индивидуальных образовательных запросов по предметным, методическим, психолого-педагогическим и коммуникативным компетенциям в соответствии с профессиональными стандартами;

- создание тьюторской службы и обучение тьюторов практикам сопровождения педагогов;

- создание цифровой образовательной среды (далее – ЦОС) с доступной навигацией по образовательным ресурсам ДППО, в т.ч. с доступом в Федеральный реестр образовательных программ дополнительного

профессионального образования на Едином федеральном портале дополнительного профессионального педагогического образования (далее – ЕФП ДППО) <https://dppo.edu.ru>,

регламентация форм и технологий стажировки, сетевого взаимодействия, «горизонтального обучения», непрерывного научно-методического сопровождения педагогических работников, формализации и признания результатов обучения, полученных неформальным путем;

установление взаимосвязи между результатами аттестации педагогического работника и последующим повышением его квалификации;

разработку и внедрение эффективных методик планирования объема финансовых затрат на ДППО в регионе в зависимости от результатов диагностических и аттестационных процедур;

осуществление поддержки научно-исследовательской деятельности в ДППО по вопросам персонифицированного повышения квалификации;

проектирование и апробация мониторинговых исследований и диагностических материалов для выявления профессиональных потребностей и дефицитов педагогических работников;

проектирование и разработка программ научно-методического сопровождения инновационных проектов и программ базовых и инновационных площадок, региональных ресурсных центров, стажировочных площадок, профессиональных педагогических сообществ в рамках реализации персонифицированного подхода к профессиональному развитию педагогических работников;

создание единой информационно-методической базы ресурсов, реестров, банков научно-методических материалов и лучших региональных педагогических практик;

создание механизмов использования ресурса образовательных организаций, региональных и муниципальных методических объединений, профессиональных сообществ и сетей для реализации индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников в рамках персонифицированного подхода к повышению квалификации;

разработку и реализацию процедур и регламентов принятия управленческих решений по управлению качеством региональной системы ДППО.

3.4. Развитие цифровой образовательной среды дополнительного профессионального педагогического образования

Цифровая образовательная среда ДППО (далее – ЦОС ДППО) создается с целью обеспечения качественного и доступного профессионального обучения с применением дистанционных образовательных технологий.

ЦОС ДППО является одним из функциональных инструментов поддержки процессов персонификации, инструментом, позволяющим разрабатывать и реализовывать индивидуальные образовательные маршруты обучающихся. Одновременно ЦОС ДППО выполняет обучающую функцию, так как обеспечивает развитие цифровых компетенций педагогов.

В связи с этим возникает необходимость в разработке форм, способов и технологий повышения квалификации педагогических работников, развивающих у них те технологические компетенции, которые обеспечивают эффективность не только преподавания, но и собственного непрерывного профессионального образования, что особенно ценно в современном обществе.

Цифровая образовательная среда ДППО:

позволит конструировать новое, актуальное содержание дополнительных профессиональных программ (далее – ДПП);

обеспечит взаимодействие между различными субъектами системы ДППО, позволит развивать горизонтальные связи, сетевые формы обучения;

решит ряд управленческих и организационных вопросов, связанных с функционированием системы ДППО;

позволит использовать современные дистанционные образовательные технологии для реализации программ ДППО.

ЦОС ДППО должна обладать такими свойствами как насыщенность (наличие достаточного количества информации и ресурсов для удовлетворения потребностей заказчиков и реализации ИОМ), пластичность (способность меняться под воздействием внешних и внутренних факторов), синхронизируемость (согласованность протекающих процессов во времени), целостность (отражение всех необходимых для деятельности структурных и функциональных компонентов), мотивогенность (способность влиять на мотивацию педагогических работников), интерактивность (обеспечение активного взаимодействия педагогических работников и других участников ЦОС).

В перспективе ЦОС ДППО должна стать единым пространством профессиональных коммуникаций, действенным инструментом управления качеством реализации ДПП и оказания адресной методической поддержки педагогов.

IV. Единство научно-методического пространства региона. Структура и субъекты региональной системы

Единство научно-методического пространства региона трактуется как взаимосвязь, система взаимодействия, создающая условия для устойчивого функционирования и развития системы профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров системы образования региона.

Региональная система научно-методического сопровождения и обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров 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.

Структурные элементы региональной системы на региональном уровне:

Региональный орган исполнительной власти Пермского края, осуществляющий государственное управление в сфере образования, – Министерство образования и науки Пермского края.

В соответствии с установленной компетенцией Министерство образования и науки Пермского края выполняет следующие функции:

обеспечивает условия (материально-технические, финансовые, кадровые и иные) для достижения показателей национального проекта «Образование»;

разрабатывает и утверждает паспорт региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (далее – паспорт ДППО) и направляет на согласование Федеральному оператору в сроки, определяемые Федеральным оператором;

обеспечивает заключение трехсторонних соглашений между муниципальными органами управления образованием, Министерством образования и науки Пермского края и ГАУ ДПО «Институт развития образования Пермского края» (далее – ГАУ ДПО ИРО ПК), на базе которого создан и функционирует ЦНППМПР, о взаимодействии и совместной реализации мероприятий, направленных на научно-методическое сопровождение педагогических работников и управленческих кадров;

обеспечивает финансирование системы научно-методического сопровождения и обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров.

Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Пермского края (далее – ЦНППМПР), созданный на базе ГАУ ДПО ИРО ПК.

В соответствии с установленными видами деятельности ЦНППМПР выполняет следующие функции:

обеспечивает комплексное взаимодействие с Федеральным оператором;
обеспечивает формирование и заполнение регионального паспорта ДПО в цифровой экосистеме дополнительного профессионального образования (далее – цифровая экосистема ДПО);

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

обеспечивает ведение реестра работников муниципальных методических служб;

обеспечивает обучение работников муниципальных методических служб (муниципальных тьюторов) в рамках трехстороннего соглашения;

обеспечивает формирование системы методического и содержательного сопровождения освоения программ дополнительного профессионального образования с использованием индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников;

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

обеспечивает тьюторское сопровождение реализации программ повышения квалификации педагогических работников и управленческих кадров с учетом новейших программ ДПО (в том числе из федерального реестра);

организует адресную методическую поддержку/ консультирование/ сопровождение педагогических работников и управленческих кадров;

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

осуществляет отбор стажировочных (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.

ЦНППМПР выступает координатором всей региональной системы научно-методического сопровождения и обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров.

Региональные организации дополнительного профессионального образования педагогических кадров Пермского края (ГАУ ДПО «Институт

развития образования Пермского края», ГБОУ ДПО «Коми-Пермяцкий институт повышения квалификации работников образования»).

Региональные организации дополнительного профессионального образования педагогических кадров Пермского края, осуществляя уставную деятельность, выполняют следующие функции:

обеспечивают разработку дополнительных профессиональных программ (далее – ДПП) в соответствии с запросом, сформулированным на основе выявленных у педагогических работников дефицитов;

обеспечивают ФР ДПП программами переподготовки и повышения квалификации педагогических работников и управленческих кадров, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий, отвечающих запросам системы образования;

предоставляют данные о реализуемых ДПП для формирования паспорта ДППО;

осуществляют анализ показателей эффективности функционирования системы, разрабатывает рекомендации по повышению эффективности функционирования системы и предоставляет их в Министерство образования и науки Пермского края;

разрабатывают различные формы поддержки и сопровождения учителей; создают условия (кадровые, материально-технические, методические и иные) для овладения педагогическими работниками и управленческими кадрами навыками использования современных технологий, в том числе цифровых;

осуществляют научно-методическое руководство и сопровождение деятельности региональных инновационных площадок, конкурсов инновационных проектов, сетевых площадок;

организуют и проводят образовательные мероприятия для педагогических работников;

обеспечивают проведение региональных конкурсов профессионального мастерства педагогических работников;

обеспечивают разработку и внедрение нового содержания образования, технологий обучения;

обеспечивают вовлечение профессиональных сообществ в региональную систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

осуществляют обобщение и тиражирование лучших педагогических и управленческих практик, форм организации инновационной деятельности;

осуществляют повышение квалификации педагогических работников и управленческих кадров на основе диагностики профессиональных компетенций

с учетом выявленных профессиональных дефицитов и обновление содержания дополнительного профессионального образования, ориентированного на профессиональные затруднения и с учетом потребностей региональной системы образования;

выполняют иные задачи и функции, возложенные учредителем.

Центр оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов, созданный на базе АНО НОО «Капитал развития» (далее – ЦОПМКП).

ЦОПМКП на основании устава выполняет следующие функции:

внедряет диагностические процедуры среди педагогических работников и руководителей образовательных организаций с целью анализа профессиональных дефицитов и дальнейшего построения индивидуального плана профессионального развития;

проводит оценку профессионального уровня педагогических работников и руководителей образовательных организаций, в том числе перед прохождением ими аттестационных процедур на соответствие занимаемым должностям и (или) при назначении на руководящую должность;

разрабатывает аналитические материалы о результатах диагностических процедур, получение информации о профессиональных дефицитах педагогических работников и руководителей;

представляет методические рекомендации по развитию профессионального мастерства педагогических работников и руководителей на основе результатов проведенных диагностических процедур;

осуществляет подготовку региональной системы образования к проведению независимой оценки квалификации педагогических работников и руководителей образовательных организаций.

Структурные элементы системы научно-методического сопровождения и обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров на муниципальном уровне:

Муниципальная методическая служба (далее – ММС) (муниципальные учреждения дополнительного профессионального образования, структуры или специалисты в составе муниципального органа управления образованием или организации, уполномоченные осуществлять методическое сопровождение педагогов), методические объединения, общественно-профессиональные объединения на муниципальном уровне).

В установленной сфере деятельности ММС выполняет следующие функции:

обеспечивает фасилитацию переноса приобретенных в ходе освоения индивидуальных образовательных маршрутов компетенций в реальную педагогическую практику во взаимодействии с ЦНППМПР (в формате

стажировок, мастер-классов, организации обмена опытом, посещения учебных занятий педагогических работников);

предоставляет в ЦНППМПР информацию о муниципальной системе ДПО для паспорта ДППО;

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;

осуществляет сопровождение персональных траекторий профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров;

разрабатывает адресные рекомендации для педагогических коллективов образовательных организаций, разных категорий педагогов;

осуществляет выявление, сопровождение и развитие творческих педагогических практик организации наставничества, поддержки молодых педагогов;

стимулирует участие педагогических работников в деятельности профессиональных ассоциаций, объединений;

оказывает помощь педагогам в обобщении и транслировании своего педагогического опыта;

создает среду для мотивации педагогических работников к непрерывному совершенствованию и саморазвитию.

Структурные элементы системы научно-методического сопровождения и обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров на институциональном уровне:

Методический (научно-методический) совет образовательной организации.

Локальными нормативными актами установлены следующие функции:

изучает и анализирует состояние преподавания учебного предмета или группы предметов определенной образовательной области для выяснения профессиональных дефицитов, затруднений и принятия управленческих решений на уровне образовательной организации;

осуществляет планирование повышения квалификации педагогов с учетом выявленных профессиональных дефицитов, запросов и требований системы образования и с учетом специфики образовательной организации, индивидуальных программ непрерывного профессионального образования педагогов;

обеспечивает взаимодействие с ММС и ЦНППМПР 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;

оказывает методическую помощь педагогическим и руководящим работникам в разработке индивидуальных образовательных маршрутов, в составлении индивидуального плана профессионального развития педагогов;

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.

Методические объединения, профессиональные объединения педагогических работников.

В соответствии с целями деятельности выполняют 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.

4.1. Основные механизмы формирования и функционирования региональной системы научно-методического сопровождения и обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров

Основными механизмами формирования и функционирования системы научно-методического сопровождения и обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров являются:

правовые акты, обеспечивающие формирование и функционирование системы: распорядительные акты Министерства образования и науки Пермского края, утверждающие Концепцию и (или) Положение о формировании и функционировании системы, проведение мониторинга показателей эффективности функционирования системы, комплекс мер («дорожная карта мер») по формированию и функционированию системы, ответственное лицо от Министерства образования и науки Пермского края за контроль мероприятий по формированию и ведению паспорта ДППО, регламент сетевого взаимодействия организаций, осуществляющих деятельность по повышению квалификации и профессиональной переподготовке работников образования и управленческих кадров, ежегодный план проведения региональных мероприятий, направленных на повышение квалификации и профессиональную переподготовку работников образования, в том числе научно-практических конференций, педагогических чтений и других образовательных мероприятий для педагогических работников и управленческих кадров;

оптимизация расходования финансовых средств бюджета субъекта Российской Федерации на разработку и реализацию дополнительных профессиональных педагогических программ с учетом программ, размещенных в федеральном реестре программ ДПО и реализуемых Федеральным оператором, а также сетевой формы реализации образовательных программ;

формирование и ведение паспорта ДППО;

формирование кадрового состава системы, осуществляющего функции методического, тьюторского сопровождения педагогических работников и управленческих кадров на основе результатов диагностических процедур по определению уровня сформированности предметных и методических компетенций, в том числе проводимых Федеральным оператором;

обеспечение федерального реестра дополнительных профессиональных педагогических программ (ФР ДПП) программами переподготовки и повышения квалификации педагогических работников и управленческих кадров, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий, отвечающих запросам системы образования;

наделение регионального ЦНППМ полномочиями по формированию индивидуальных образовательных маршрутов повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров и агрегированию информации об имеющихся в субъекте Российской Федерации ресурсах для профессионального развития работников системы образования, формированию паспорта ДППО;

применение современных диагностических процедур, в том числе разработанных федеральным оператором, на этапе формирования индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников и при проведении промежуточной и итоговой аттестации в рамках реализации программ ДПО;

использование цифровой экосистемы дополнительного профессионального образования для организации процессов сопровождения профессионального развития педагогических работников и аккумуляции ресурсов дополнительного профессионального педагогического образования Пермского края.

Предметом взаимодействия субъектов системы научно-методического сопровождения и обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров является:

разработка программ ДПО для включения в федеральный реестр дополнительных профессиональных педагогических программ (ФР ДПП);

создание проектных методических команд для освоения педагогическими работниками и управленческими кадрами компетенций, необходимых для реализации системных новшеств;

реализация сетевых программ ДПО;

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.

Основными каналами взаимодействия субъектов системы являются 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 с взаимными обязательствами.

4.2. Проведение мониторинга эффективности функционирования региональной системы научно-методического сопровождения и обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров

Показателями эффективности функционирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров являются:

доля педагогических работников и управленческих кадров, прошедших диагностику профессиональных дефицитов в ЦНППМПР;

доля педагогических работников и управленческих кадров, для которых разработаны индивидуальные образовательные маршруты на основе результатов диагностики профессиональных дефицитов в ЦНППМПР;

доля педагогических работников, освоивших программы дополнительного профессионального образования, вошедшие в ФР ДПП и подобранные с учетом диагностики профессиональных дефицитов, в том числе в ЦНППМПР;

доля управленческих команд образовательных организаций, повысивших свою квалификацию по вопросам эффективности управления качеством образования;

доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые 3 года работы;

доля программ ДППО, размещенных в ФР ДПП, в общем количестве программ ДППО, реализуемых организацией дополнительного профессионального (педагогического) образования.

Методами сбора информации и инструментами оценки являются:

данные мониторинга;

данные официальной статистики;

данные федеральных цифровых информационных систем (в том числе цифровой экосистемы ДПО);

данные официальных сайтов Министерства, ГАУ ДПО ИРО ПК и других организаций дополнительного профессионального образования, муниципальных методических служб, образовательных организаций, единой информационно-аналитической системы «Монитор», сетевого ресурса (портала) «Сетевое сообщество педагогов Пермского края», сайтов ЦНППМПР, ЦОПМКП;

изучение нормативных правовых документов Министерства, ГАУ ДПО ИРО ПК и других организаций дополнительного профессионального образования, муниципальных методических служб, образовательных организаций, ЦНППМПР, ЦОПМКП.

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

V. Поддержка молодых педагогов

Важной составляющей методического сопровождения на каждом уровне (региональном, муниципальном, институциональном) является поддержка молодых педагогов и развитие форм наставничества. Категория «Молодые педагоги» – это работники образовательных организаций, находящиеся на педагогических должностях в первые три года работы в образовательной организации, в возрасте до 35 лет.

Цель работы с молодыми педагогами – создание среды для профессионального их становления и развития, укрепления положительного имиджа современного учителя.

Поддержка молодых педагогов может осуществляться за счет:

организации сетевого взаимодействия государственных и общественных организаций в решении проблем адаптации в профессии, повышения квалификации, реализации общественно значимой деятельности, наставничества молодых педагогических кадров;

поддержки деятельности профессиональных объединений, ассоциаций молодых педагогов;

обеспечения научно-методического сопровождения (экспертного, консультативного) профессиональной деятельности молодых педагогов;

организации и самоорганизации интеллектуального досуга и неформального общения молодых педагогов, в том числе в рамках деятельности объединений молодых педагогов;

организации и самоорганизации общественно значимой деятельности молодых педагогов (например, в молодежном парламенте, координационных советах молодежи, в коллегиях управления образованием, в ассоциациях и иных общественных, профессионально-общественных организациях молодежного движения);

организации институциональных/муниципальных/региональных профессиональных конкурсов;

создания условий непрерывного профессионального образования, в том числе организацию стажировок, обучение по программам ДПО, организацию площадок «обмена опытом», реализацию программ наставничества.

Одним из направлений работы с молодыми педагогами является разработка модели поддержки и сопровождения молодых педагогов и проведение мониторинга эффективности и результативности реализации указанной модели.

VI. Профессиональные сообщества, сети, объединения как механизмы профессионального развития педагогов и методической работы в муниципальных образованиях Пермского края

В рамках профессионального сообщества реализуются такие виды сопровождения профессионального развития педагогов, как наставничество, супервизия, обучение, совместные разработка и/или экспертиза нормативных, методических, дидактических материалов, реализация методических проектов.

Многоуровневые профессиональные сообщества педагогов в регионе оказались хорошим инструментом вертикального управления, создали предпосылки для практических изменений. Предметные профессиональные сообщества педагогов конструируют единое региональное предметное пространство и являются одним из механизмов сопровождения профессионального развития педагогов.

Другой механизм профессионального развития педагогов, сложившийся в регионе, это профессиональные сети. Деятельность их направлена на решение задач модернизации образовательной практики (появление инновационных практик достижения новых образовательных результатов, новых моделей организации образовательного процесса и т.д.).

Важный вопрос, требующий решения в контексте обустройства деятельности профессиональных сетей в регионе, это распространение результатов их деятельности. Речь идет как о тех педагогических средствах (практиках, техниках, методиках, дидактических и методических продуктах), которые появились в рамках сетей и могут быть транслированы другим педагогам для ознакомления и применения в образовательном процессе, так и о профессионально-кадровых ресурсах, выращенных в рамках сети.

Механизмом, обеспечивающим трансляцию педагогических средств, могут стать курсы повышения квалификации (например, стажировочная часть на базе образовательных организаций сети), информационный портал методической деятельности.

Основные задачи общественно-профессиональных объединений:

осуществление методической поддержки педагогических работников и управленческих кадров на местах;

создание среды для мотивации педагогов к непрерывному профессиональному развитию;

участие в экспертизе инновационных проектов, лучших педагогических практик, их внедрении и распространении;

реализация программ наставничества.

VII. Развитие кадрового потенциала

Развитие кадрового потенциала – это одно из направлений кадровой политики, которое отражает совокупность принципов, методов, набор правил и норм в области работы с персоналом. Ее главная цель – обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численности и качественного состава персонала в соответствии с потребностями самой организации, муниципалитета, региона.

Приоритетными задачами кадровой политики являются: повышение статуса педагогического работника, прогнозирование потребностей в кадрах, создание мотивационных механизмов карьерного роста, привлечение молодых педагогов (в том числе выпускников педагогических вузов), обеспечение социальной защиты и поддержки педагогов, проведение мер профилактики профессионального выгорания.

Важно заметить, что сегодня требуется системная подготовка кадрового резерва не только для образования в целом, но и для системы ДППО в частности. Нужны знания и умения работать с большим объемом информации, используя современные методы и технологии. Эта система должна стать гибкой, мобильно реагировать на профессиональные запросы педагогического сообщества, вызовы времени (цифровизация ДППО, дистанционное обучение и др.).

Многие преподаватели ДППО не имеют собственной образовательной практики работы с детьми, опыта инновирования, не владеют необходимыми цифровыми компетенциями. Ресурсом для пополнения кадрового потенциала системы ДППО могут стать победители профессиональных конкурсов, авторы успешных образовательных практик.

Подготовка специалистов ДППО должна носить персонифицированный характер, основными формами обучения для преподавателей ДППО наряду с прикладными практиками, должны стать участие в профессиональном дискурсе, методологических семинарах, участие в прикладных исследованиях и инновационных проектах. Обучение должно носить преимущественно рефлексивно-проектный характер, надстраиваться над преподавательской практикой.

В этом плане система наставничества является взаимовыгодным инструментом. Молодые педагоги могут обучать своего наставника применению информационных и телекоммуникационных ресурсов, новым социальным практикам, наставники могут обучать молодых специалистов/учителей педагогической практике и методике. Такого рода

построение горизонтальных связей позволит мотивировать и развивать обе стороны.

Особое внимание в рамках реализации региональной системы методического сопровождения и обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров отводится повышению профессиональной компетентности методистов (на всех уровнях), развитию на региональном уровне кадрового резерва методистов, тьюторов и других специалистов, занимающихся методическим сопровождением и обеспечением профессионального развития педагогических и руководящих работников.

VIII. Ожидаемые результаты развития региональной

Ожидаемые результаты:

создание эффективной модели региональной системы научно-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;

создание системы сопровождения и стимулирования инновационной деятельности в сфере образования;

повышение уровня удовлетворенности педагогов и руководителей образовательных организаций работой муниципальных методических служб и ее структурных подразделений;

привлечение молодых педагогов в сфере образования и обеспечение оптимального вхождения их в профессию;

непрерывное повышение профессиональной компетентности, педагогического мастерства и развитие творческого потенциала педагогических работников.



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ПЕРМСКОГО КРАЯ

П Р И К А З

10.04.2023

№ 26-01-06-317

**О внесении изменений приказ
Министерства образования
и науки Пермского края
от 10 июня 2022 г. № 26-01-06-
545 «Об утверждении
Концепции региональной
системы научно-методического
сопровождения и обеспечения
профессионального развития
педагогических работников
и управленческих кадров
Пермского края»**

Во исполнение распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 15 декабря 2022 г. № Р-303 «О внесении изменений в Концепцию создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденную распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 г. № Р-174»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести в приказ Министерства образования и науки Пермского края от 10 июня 2022 г. № 26-01-06-545 «Об утверждении Концепции региональной системы научно-методического сопровождения и обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров Пермского края» (в редакции приказа Министерства образования и науки Пермского края от 21 ноября 2022 г. № 26-01-06-1200) следующие изменения:

- 1.1. в наименовании приказа слова: «и обеспечение профессионального развития» исключить;
- 1.2. в пункте 1 слова: «и обеспечение профессионального развития» исключить;
- 1.3. в пункте 3 слова: «и обеспечение профессионального развития» исключить;



1.4. Концепцию региональной системы научно-методического сопровождения и обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров Пермского края» изложить в редакции согласно приложению к настоящему приказу.

2. Определить Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, структурное подразделение государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Институт развития образования Пермского края» региональным координатором региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Пермского края.

Министр



Р.А. Кассина



Приложение к приказу
Министерства образования
и науки Пермского края
от 10.04.2023 № 26-01-06-317

«УТВЕРЖДЕНА
приказом Министерства
образования и науки
Пермского края
от 10 июня 2022 г № 26-01-
06-545»

КОНЦЕПЦИЯ

создания и функционирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Пермского края

I. Общие положения

1.1. Настоящая Концепция создания и функционирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Пермского края (далее соответственно – Концепция РС НМС) определяет методологические, содержательные и организационные основы совершенствования процессов и достижения результатов непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров.

1.2. Нормативно-правовые основания региональной системы научно-методического сопровождения:

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»;

Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 г. № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров» (в редакции распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 15 декабря 2022 г. № Р-303);

Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 04 февраля 2021 г. № Р-33 «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 01 февраля 2021 г. № 37 «Об утверждении методик расчета показателей федеральных проектов национального проекта «Образование»;

Приказ Министерства образования и науки Пермского края от 10 июня 2022 г. № 26-01-06-545 «Об утверждении Концепции региональной системы научно-методического сопровождения и обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров Пермского края» (в редакции приказа Министерства образования и науки Пермского края от 21 ноября 2022 г. № 26-01-06-1200»;

иные нормативные правовые акты Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, Правительства Пермского края, Министерства образования науки Пермского края и настоящее Положение.

1.3. Понятия, используемые в Концепции РС НМС:

«единая федеральная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров» (далее - ЕФС) – это совокупность взаимосвязанных и интегрированных между собой субъектов научно-методической деятельности, обеспечивающих сопровождение педагогических работников и управленческих кадров в непрерывном развитии профессионального мастерства, в том числе в рамках повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки с учетом выявленных профессиональных дефицитов, построения на их основе индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров, а также использования стажировочных площадок и внедрения механизмов наставничества;

«единый федеральный портал дополнительного профессионального образования» – элемент цифровой образовательной среды, созданный для формирования единого образовательного пространства и развития цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников и управленческих кадров, который консолидирует образовательные возможности участников системы дополнительного профессионального образования, унифицирует подходы к непрерывному развитию профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров, в том числе повышению квалификации и профессиональной переподготовке;

«индивидуальный образовательный маршрут» – комплекс мероприятий, включающий описание содержания, форм организации, технологий, темпа и общего времени освоения педагогическими работниками и управленческими кадрами необходимых знаний, умений, практических навыков и опыта, основанный на персонифицированном подходе к организации дополнительного профессионального образования, в том числе учитывающем

актуальные дефициты профессиональных компетенций педагогических работников и управленческих кадров, их личностные ресурсы, педагогические и управленческие условия образовательной организации, в которой они работают, а также возможности и ресурсы системы дополнительного профессионального образования;

«методическая служба» – совокупность субъектов научно-методической деятельности различных уровней, осуществляющих сопровождение системы методической работы, направленной на преодоление профессиональных дефицитов и развитие профессионального мастерства педагогических работников;

«научно-методический центр сопровождения педагогических работников» (далее – научно-методический центр) – структурное подразделение образовательных организации, реализующих образовательные программы высшего образования по укрупненной группе специальностей и направлений подготовки 44.00.00 «Образование и педагогические науки», обладающее потенциалом научного, проектного и методического развития и осуществляющее проведение прикладных исследований образовательных систем, тиражирование образовательных практик, внедрение научных достижений и передовых педагогических технологий в сферу образования;

«непрерывное профессиональное развитие педагогических работников и управленческих кадров» – комплекс образовательных мероприятий, результатом которых является совершенствование профессиональных компетенций и овладение новыми компетенциями, необходимыми на определенном этапе профессионального развития. Может осуществляться как в процессе повышения квалификации и профессиональной переподготовки, так и в рамках неформального образования педагогических работников и управленческих кадров;

«неформальное образование педагогических работников и управленческих кадров» – комплекс образовательных мероприятий не сопровождающихся выдачей документов об образовании и (или) о квалификации, а также документов об обучении, результатом которых является совершенствование профессиональных компетенции и овладение новыми компетенциями, необходимыми на определенном этапе профессионального развития.

«педагогический работник» – 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. К педагогическим работникам в Концепции РС НМС не относятся педагогические работники образовательных организаций высшего образования.

«профессиональное педагогическое сообщество» – объединение педагогических работников с общими ценностями, профессиональными ориентирами, нормами мышления, поведения и взаимодействия, формирующими профессиональную среду на уровне образовательной организации, органа местного самоуправления, субъекта Российской Федерации, Российской Федерации;

«профессиональные компетенции» – способность и готовность успешно действовать на основе практического опыта, знаний, умений и навыков при решении профессиональных задач;

«региональная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров» (далее – РС НМС) – региональный сегмент ЕФС; совокупность взаимосвязанных и интегрированных между собой, но при этом относительно самостоятельных субъектов научно-методической деятельности регионального уровня, обеспечивающих сопровождение педагогических работников и управленческих кадров в непрерывном развитии профессионального мастерства, в том числе в рамках повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки с учетом выявленных профессиональных дефицитов, построения на их основе индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров, а также использования стажировочных площадок и внедрения механизмов наставничества;

«региональный методист» – педагогический работник, являющийся штатным сотрудником или привлекаемым к работе в по договору гражданско-правового характера и в иных формах сотрудничества, осуществляющий сопровождение непрерывного профессионального развития педагогических работников, в том числе оказывающий адресную методическую поддержку в разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников, обобщающий и распространяющий информацию о передовых технологиях обучения и воспитания, отечественном и мировом опыте в сфере образования;

«региональный методический актив» – объединение региональных методистов, сформированный из числа лиц, прошедших диагностику профессиональных компетенций и повышение квалификации в области методической поддержки педагогических работников;

«стажировочная площадка» – статус, присваиваемый образовательной организацией, осуществляющей деятельность по трансляции позитивного инновационного опыта, эффективных педагогических и управленческих практик, в процессе реализации дополнительных профессиональных программ;

«субъект научно-методической деятельности» – физическое или юридическое лицо, осуществляющее деятельность по научно-методическому сопровождению педагогических работников и управленческих кадров;

«тьютор» – педагогический работник, обеспечивающий освоение содержания программ дополнительного профессионального образования, в том числе из Федерального реестра;

«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 в Концепции РСНМС относятся: руководитель организации, осуществляющей образовательную деятельность, заместитель руководителя организации, осуществляющей образовательную деятельность, руководитель структурного подразделения организации, осуществляющей образовательную деятельность;

«федеральный реестр дополнительных профессиональных программ» (далее – Федеральный реестр) – инструмент единого федерального портала дополнительного профессионального образования, созданный для обеспечения доступа к качественным дополнительным профессиональным программам (далее – программ ДПО), отвечающим современным задачам системы образования;

«центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников» (далее – ЦНППМР) – структурное подразделение организации дополнительного профессионального образования, образовательной организации высшего образования, профессиональной образовательной организации или юридическое лицо, осуществляющее координацию деятельности субъектов РС НМС в области непрерывного развития профессионального мастерства, в том числе в рамках дополнительного профессионального образования педагогических работников и управленческих кадров на основе диагностики профессиональных компетенций, в ходе разработки и сопровождения индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров.

II. Актуальные вызовы и целевые ориентиры развития РС НМС

2.1. За последние 15 лет произошла серьезная трансформация региональной системы обеспечения профессионального развития педагогических и управленческих кадров с использованием возможностей как формального, так и неформального и информального образования.

В плане формального образования следует отметить, что заметно расширился пул образовательных организаций, реализующих программы дополнительного профессионального образования. Помимо государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Институт развития образования Пермского края» (далее – ГАУ ДПО «ИРО ПК») и федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет» (далее – ФГБОУ ВО «ПГГПУ») активно в процесс включились педагогический факультет Регионального института непрерывного образования федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Пермский государственный национальный исследовательский университет», федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Пермский профессионально-педагогический колледж», а также иные (расположенные на территории Пермского края) организации высшего и среднего профессионального образования, реализующие направление подготовки по УГН 44.00.00 «Образование и педагогические науки»; некоммерческие организации, реализующие дополнительные профессиональные программы для педагогических работников и управленческих кадров Пермского края и осуществляющие научно-методическое и методическое обеспечение образовательной деятельности по реализации основной образовательной программы (далее - ООП) в соответствии с обновленными федеральными государственными стандартами (далее - ФГОС) на всех уровнях общего образования.

Существенно изменяется содержание программ дополнительного профессионального образования, формы и способы их реализации. Наблюдается общая тенденция к сокращению объема часов в программах, превращение системно-деятельностных курсов объемом от 72 часов и более в краткосрочные курсы (16-, 24-, 32-, 40-часовые) проблемно-технологической, проектной и информационной направленности; появились инновационные практико-ориентированные программы. Тем не менее при планировании курсовой подготовки все еще преобладает ориентация на тему, процесс, объем, а не на результат и внедрение полученных знаний, навыков, компетенций в педагогическую практику.

Особую роль в развитии профессионализма педагогов и руководителей организаций, осуществляющих образовательную деятельность, играют негосударственные образовательные организации. Они предлагают образовательным организациям и педагогам многочисленные практики, уже доказавшие свою эффективность в других сферах жизнедеятельности. Перенимая практики построения горизонтальной коммуникации, социально-психологические техники, методы работы в Интернет-сообществе и другое, педагоги адаптировали эти приемы, способы, техники к образовательному процессу школы, получая новые нетрадиционные для нашей школы результаты (социальные и личностные компетенции, умения функциональной грамотности и другое). Активное включение в региональное образовательное пространство некоммерческих организаций с оказанием методической поддержки профессионального развития педагогов оказалось весьма эффективным средством, обеспечивающим открытость и, следовательно, развитие образовательной системы.

Возможности неформального образования педагогов расширяются через активную инновационную деятельность, реализуемую в рамках региональных инновационно-методических сетей, центром которых являются пермские вузы и региональный институт развития образования, где системно обобщается и транслируется опыт в процессе реализации курсовой подготовки, полученный в рамках инновационной и апробационной деятельности (университетские округа при вузах, проекты инновационных и стажировочных школ и др.). Неформальное и информальное образование происходит в предметных педагогических объединениях, профессиональных сообществах и профессиональных сетях в рамках реализации краевых проектов по созданию университетских округов, сети школ с инновационными образовательными практиками, сети апробационных площадок по внедрению ФГОС, решения вопросов функциональной грамотности, системной работы со школами с низкими результатами образовательной деятельности и др.

Необходимо отметить, что количество муниципальных методических служб муниципальных и городских округов Пермского края (далее – ММС) и методистов на уровне муниципальных образований в Пермском крае в последнее время значительно сократилось. В 17 (из 43) муниципальных образованиях Пермского края ММС является самостоятельным юридическим лицом. В 8 муниципальных образованиях региона функции информационно-методического сопровождения педагогов выполняют иные организации. В 21 муниципальном образовании Пермского края методическая работа возложена на специалистов муниципального органа управления образованием или органа, уполномоченного осуществлять методическое сопровождение педагогов. Изменился функционал организаций и структур, выполняющих функции

методической работы. Объемы информационной, организационной, контролирующей работы зачастую заменили содержание методической работы. Таким образом, изменились возможности ММС. В сложившихся обстоятельствах установление качественных профессиональных коммуникаций и практики наставничества становится приоритетной тактической задачей на уровне муниципального образования Пермского края.

На основании анализа тенденций развития системы обеспечения профессионального развития педагогов и управленческих кадров в российской и региональной системах образования можно говорить о том, что происходит модернизация систем дополнительного профессионального образования (далее – ДПО) и методической деятельности. Их развитие должно быть сопряжено с вопросами управления качеством образования, а именно с достижением образовательных результатов, указанных в стандартах и являющихся предметом исследования российских мониторингов, с устранением педагогических дефицитов, с удовлетворением педагогического запроса на профессиональное развитие. Поэтому для региональной системы ДПО и системы методической работы необходимы:

учет специфики (возможностей, особенностей) разных категорий педагогов, в том числе индивидуальные профессиональные запросы, возможности, проблемы;

мотивация педагога и руководителя образовательной организации на непрерывный профессиональный рост.

С учетом специфики Пермского края сформирован региональный методический актив (далее – РМА); в разрезе каждого муниципального образования Пермского края, определены муниципальные координаторы РМА.

Наблюдается увеличение количества педагогов, прошедших оценку предметных и методических компетенций, и вошедших в методический актив по результатам оценки предметных и методических компетенций учителей по сравнению с 2020 годом. Соответственно, это позволяет сделать вывод о том, что педагоги Пермского края имеют высокий уровень методических компетенций и востребованы в качестве экспертов на федеральном и региональном уровне.

Формирование экспертного сообщества (методического актива) педагогов, представляющего собой пул высококвалифицированных специалистов из числа педагогических работников, имеющих высокий уровень методической компетентности и привлекаемых к осуществлению методической помощи другим педагогическим работникам, наряду с организацией сетевых форм взаимодействия, является важным фактором развития педагогических кадров.

Кроме того, наблюдается положительная динамика количества педагогов, образовательных организаций, для которых был разработан индивидуальный

образовательный маршрут (далее - ИОМ) в ЦНППМПР, что свидетельствует о развитии системы персонифицированного повышения квалификации в регионе через оказание адресной методической помощи педагогам в проектировании ИОМ. Тем не менее по-прежнему остаются серьезные проблемы методического сопровождения педагогов, такие как:

проблема актуализации результатов обучения педагогов по дополнительным профессиональным программам для работодателей;

проблема повышения эффективности курсов повышения квалификации с точки зрения изменения образовательного процесса в организации, его условий и результатов;

проблема трансформации традиционных представлений о содержании и способах методической деятельности;

проблема отсутствия специальных механизмов и процедур проведения анализа существующих в регионе следующих мониторинговых обследований:

диагностика результативности образовательного процесса и сформированности педагогических компетенций, а также механизмов и процедур принятия решений, контроль управленческих решений;

проблема низкой компетентности методических работников по актуальным вопросам методического сопровождения образовательной деятельности;

проблема профессионального выгорания педагогов;

проблема актуализации результатов обучения педагогов по дополнительным профессиональным программам для работодателей;

проблема повышения эффективности курсов повышения квалификации с точки зрения изменения образовательного процесса в организации, его условий и результатов;

проблема трансформации традиционных представлений о содержании и способах методической деятельности;

проблема отсутствия специальных механизмов и процедур проведения анализа существующих в регионе следующих мониторинговых обследований:

диагностика результативности образовательного процесса и сформированности педагогических компетенций, а также механизмов и процедур принятия решений, контроль управленческих решений;

проблема низкой компетентности методических работников по актуальным вопросам методического сопровождения образовательной деятельности;

проблема профессионального выгорания педагогов.

Обновленной РС НМС с учетом предшествующего этапа в перспективе до 2024 года необходимо учитывать следующие позиции:

перераспределение функций обеспечения профессионального развития педагогов и управленческих кадров между государственными/бюджетными методическими структурами и общественно-государственными формами реализации методической деятельности, а также повышения квалификации с учетом участия социальных партнеров (некоммерческих и других организаций);

возможность реализации собственных моделей обеспечения профессионального развития педагогов и управленческих кадров, в т.ч. моделей организации методической деятельности на муниципальном и институциональном уровнях, но с обязательным выполнением региональных требований, обеспечивающих управление качеством образования;

особенности и возможности профессионального роста и его сопровождения для разных групп педагогов;

постепенный переход от тематического принципа формирования содержания курсов и методической работы к проблемному, направленному на получение конкретного результата, улучшение качества образовательной деятельности;

необходимость применения особых форм работы с педагогическим сознанием, мотивацией, применения интенсивных, коллективно-мыслительных, тренинговых и рефлексивно-проектных форм.

2.2. Целью РС НМС является создание единого научно-методического пространства как компоненты единой федеральной системы научно-методического сопровождения (далее - ЕФС НМС), обеспечивающего взаимодействие субъектов научно-методической деятельности регионального, муниципального и институционального уровней для осуществления сетевого непрерывного научно-методического сопровождения повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров в соответствии с приоритетными задачами в области образования с использованием возможностей формального, неформального, информального образования.

2.3. Задачи РС НМС:

выстраивание единой региональной системы непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров, а также тьюторское сопровождение их индивидуальных образовательных маршрутов, построенных на основе диагностики профессиональных дефицитов, выявленных как на базе ЦНППМПР, так и на базе Центра оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов, созданный на базе АНО НОО «Капитал развития» (далее – ЦОПМКП);

обеспечение наполнения федерального реестра дополнительных профессиональных программ педагогического образования (далее - ФР ДПП)

программами переподготовки и повышения квалификации 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, направленного на устранение выявленных профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров;

развитие сетевого взаимодействия между субъектами научно-методической деятельности для создания единой информационно-методической среды, способствующей профессиональному росту педагогических работников и управленческих кадров, разработки, апробации и внедрения инновационных моделей повышения квалификации (профессиональной переподготовки) на основе объединения и совместного использования ресурсов;

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;

стимулирование разработки, апробации и внедрения инновационных форм методической работы, деятельности профессиональных сообществ, ассоциаций и методических объединений в региональной сфере образования, направленных на освоение современных профессиональных компетенций.

2.4. Принципами формирования РС НМС являются:

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

направленность реализуемых в Пермском крае мероприятий по повышению уровня профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров на соответствующий результат – личностно-профессиональный рост педагогических работников и управленческих кадров и, в конечном счете – на образовательные достижения учащихся;

создание региональной экосистемы, в том числе формируемой в рамках национального проекта «Образование», для обеспечения эффективного повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров в решении актуальных образовательных проблем;

обеспечение непрерывной поддержки повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров на основе интеграции формального образования (курсовой подготовки) и различных форм неформального и информального образования (методической работы);

использование дефицитарного и ресурсного подходов при диагностике затруднений и дефицитов педагогических работников и управленческих кадров и построение на этой основе эффективных индивидуальных образовательных маршрутов;

создание насыщенной качественной информационно-методической среды (неформального образования) для выбора педагогическими работниками и управленческими кадрами индивидуального пути преодоления возникающих проблем на основе формирования компетенций и устойчивых навыков профессионального действия;

создание условий для расширения и углубления методической работы в Пермском крае за счет расширения числа участников, их подготовки к консультационной, тьюторской, наставнической деятельности, координации и интеграции их усилий на муниципальном уровне, на уровне образовательной организации и в индивидуальном взаимодействии.

III. Структура и функциональная нагрузка РС НМС

3.1. Единство научно-методического пространства региона трактуется как взаимосвязь, система взаимодействия, создающая условия для устойчивого функционирования и развития системы профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров системы образования региона.

Региональная система научно-методического сопровождения и обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров включает структурные компоненты регионального, муниципального и институционального уровней, обеспечивает преемственность научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в региональной системе образования на всех уровнях.

3.2. Структурные элементы региональной системы на региональном уровне

3.2.1. Региональный орган исполнительной власти Пермского края, осуществляющий государственное управление в сфере образования, - Министерство образования и науки Пермского края (далее – РОИВ).

Функции:

обеспечение условий (материально-технических, финансовых, кадровых и иных) для достижения показателей национального проекта «Образование»;

разработка и утверждение паспорта региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (далее – паспорт ДППО) и направление на согласование Федеральному координатору единой федеральной системы – ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России» (далее – Федеральный координатор) в сроки, определяемые Федеральным координатором;

обеспечение заключений трехсторонних соглашений между муниципальными органами управления образованием, Министерством образования и науки Пермского края и государственным автономным учреждением дополнительного профессионального образования «Институт развития образования Пермского края» (далее – ГАУ ДПО «ИРО ПК») о взаимодействии и совместной реализации мероприятий, направленных на научно-методическое сопровождение педагогических работников и управленческих кадров;

обеспечение финансирования РС НМС и обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров.

3.2.2. Координатором РС НМС и обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров является Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Пермского края (далее – ЦНППМПР), созданный на базе ГАУ ДПО «ИРО ПК».

Функции:

обеспечение комплексного взаимодействия с Федеральным координатором;

координация деятельности РС НМС;

формирование и заполнение регионального паспорта дополнительного профессионального образования в цифровой экосистеме дополнительного профессионального образования (далее – цифровая экосистема ДПО);

определение ответственного за работу в цифровой экосистеме ДПО в соответствии с регламентом, устанавливаемым Федеральным координатором;

ведение реестра работников муниципальных методических служб;

организация разработки и сопровождения индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров;

организация разработки и внедрения различных форм адресной поддержки и сопровождения педагогических работников в возрасте до 35 лет и в первые три года работы;

организация внедрения целевой модели наставничества педагогических работников;

организация внедрения и тиражирования лучших инновационных педагогических и управленческих практик;

координация методической (научно-методической) деятельности общественно-профессиональных объединений;

организация обучения педагогических работников и управленческих кадров Пермского края, в том числе по новейшим программам ДПО;

обучение работников муниципальных методических служб (муниципальных тьюторов) в рамках трехстороннего соглашения;

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

отбор стажировочных (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;

организация вовлечения педагогических работников в экспертную деятельность;

адресная методическая поддержка, консультирование, сопровождение педагогических работников и управленческих кадров;

организация образовательных событий субъектами РС НМС, направленных на профилактику профессионального выгорания педагогических работников;

организация образовательных событий субъектами РС НМС, направленных на оказание методической помощи педагогическим работникам общеобразовательных организаций с низкими образовательными результатами;

формирование запроса на проведение научных (научно-практических) исследований и направление его Федеральному оператору для дальнейшей передачи центрам научно-методического сопровождения;

обеспечение формирования системы методического и содержательного сопровождения освоения программ ДПО с использованием индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников, разработанных на основе выявленных дефицитов профессиональных компетенций, в том числе с применением сетевых форм реализации программ.

формирование регионального методического актива (далее – РМА) из педагогических работников высшей квалификационной категории, имеющих высшее педагогическое образование и стаж работы по специальности не менее 5 лет.

3.2.3. Субъектом регионального сегмента научно-методического сопровождения является региональный методический актив (далее – РМА).

РМА осуществляет деятельность по методическому сопровождению педагогических работников и управленческих кадров по следующим направлениям:

- посткурсовое сопровождение программ ДПО;
- реализация программ повышения квалификации на завершающих этапах (в практической части) при каскадной системе повышения квалификации;
- тьюторское сопровождение программ ДПО, включенных в Федеральный реестр;
- выявление профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров;
- построение и сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров;
- организация взаимодействия, взаимопомощи и взаимообучения;
- методическая помощь педагогическим работникам, осуществляющим педагогическую деятельность в школах с низкими образовательными результатами обучающихся;
- оказание консультативной помощи и поддержки педагогическим работникам и управленческим кадрам.

3.2.4. В структуру РС НМС входят региональные организации дополнительного профессионального образования педагогических кадров Пермского края (государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Коми-Пермский институт повышения квалификации работников образования – далее ГБОУ ДПО «КПИПКРО», ГАУ ДПО «ИРО ПК»), а также региональные учебно-методические объединения учителей родного языка и литературы (далее – РУМО учителей родного языка и литературы).

3.2.4.1. Региональные организации дополнительного профессионального образования педагогических кадров Пермского края, осуществляя уставную деятельность, выполняют следующие функции:

- разработка дополнительных профессиональных программ (далее – ДПП) в соответствии с запросом, сформулированным на основе выявленных у педагогических работников дефицитов;

обеспечение Федерального реестра ДПП программами переподготовки и повышения квалификации педагогических работников и управленческих кадров, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий, отвечающих запросам системы образования;

предоставление данных о реализуемых ДПП для формирования паспорта ДППО;

анализ показателей эффективности функционирования РС НМС, разработка рекомендаций по повышению эффективности функционирования системы и предоставление их в Министерство образования и науки Пермского края;

разработка различных форм поддержки и сопровождения учителей;

создание условий (кадровых, материально-технических, методических и иных) для овладения педагогическими работниками и управленческими кадрами навыками использования современных технологий, в том числе цифровых;

осуществление научно-методического руководства и сопровождения деятельности региональных инновационных площадок, конкурсов инновационных проектов, сетевых площадок;

организация и проведение образовательных мероприятий для педагогических работников;

проведение региональных конкурсов профессионального мастерства педагогических работников;

разработка и внедрение нового содержания образования, технологий обучения;

вовлечение профессиональных сообществ в РС НМС педагогических работников и управленческих кадров;

обобщение и тиражирование лучших педагогических и управленческих практик, форм организации инновационной деятельности;

осуществление повышения квалификации педагогических работников и управленческих кадров на основе диагностики профессиональных компетенций с учетом выявленных профессиональных дефицитов и обновление содержания дополнительного профессионального образования, ориентированного на профессиональные затруднения и с учетом потребностей региональной системы образования;

выполнение иных задач и функций, возложенных учредителем.

3.2.4.2. На базе ГБОУ ДПО «ИРО ПК» создается РУМО учителей-предметников, в которое входят на добровольных началах учителя-предметники, имеющие высшую квалификационную категорию, научные работники. РУМО учителей-предметников ориентировано на обеспечение качества реализации требований, обновленных ФГОС общего образования.

Функции:

осуществление методического и научно-методического сопровождения реализации обновленных ФГОС по предметным областям;

обеспечение методического и научно-методического сопровождения реализации концепций по преподаванию учебных предметов (предметных областей);

участие в рассмотрении программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки по вопросам общего образования.

3.2.4.3. На базе ГБОУ ДПО «КПИПКРО» создается РУМО учителей родного языка и литературы, в которое входят на добровольных началах учителя родных языков, имеющие высшую квалификационную категорию, научные работники и другие работники организаций, осуществляющих образовательную деятельность в сфере изучения и преподавания родных языков, и иных организаций, действующих в системе образования, в том числе представители работодателей. РУМО учителей родного языка и литературы ориентировано на обеспечение качества реализации общеобразовательных программ по предметным областям «Родной язык и литература», «Родной язык и литературное чтение на родном языке».

Функции:

осуществление методического сопровождения реализации ФГОС по предметным областям «Родной язык и литературное чтение на родном языке», «Родной язык и родная литература»;

проведение по поручению Министерства образования и науки Пермского края экспертизы учебно-методических комплектов по предметным областям «Родной язык и литература», «Родной язык и литературное чтение на родном языке», рассмотрение концепции по этнокультурному образованию в Пермском крае;

подготовка предложений и направление их в Министерство образования и науки Пермского края по этнокультурному образованию в Пермском крае;

обеспечение научно-методического сопровождения концепции по преподаванию языков народов Российской Федерации;

участие по поручению Министерства образования и науки Пермского края в экспертизе программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки по вопросам этнокультурного образования и предметной области «Родной язык и родная литература»;

участие в проведении конференций, семинаров, круглых столов по актуальным вопросам изучения и преподавания родных языков.

3.2.4.4. На базе ГБОУ ДПО «КПИПКРО» создается Ассоциация учителей родных языков Пермского края – объединение педагогических работников с общими ценностями, профессиональными ориентирами, нормами мышления,

поведения и взаимодействия, формирующими профессиональную среду как на уровне образовательной организации, так и органов местного самоуправления и субъекта Российской Федерации – Пермского края.

Функции:

осуществление горизонтальной методической поддержки учителей родных языков Пермского края;

распространение инновационного опыта учителей родных языков региона через различные формы и ресурсы;

реализация программ наставничества для учителей родных языков региона;

организация общественно значимых образовательных событий (конкурсы, фестивали, мастер-классы и др.) для учителей родных языков Пермского края.

3.2.5. В структуру РС НМС включен ЦОПМКП.

Функции:

разработка и внедрение диагностических процедур среди педагогических работников и руководителей образовательных организаций с целью анализа профессиональных дефицитов и дальнейшего построения индивидуального плана профессионального развития;

проведение оценки профессионального уровня педагогических работников и руководителей образовательных организаций, в том числе перед прохождением ими аттестационных процедур, на соответствие занимаемым должностям и (или) при назначении на руководящую должность;

разработка аналитических материалов о результатах диагностических процедур, получение информации о профессиональных дефицитах педагогических работников и руководителей;

разработка и представление методических рекомендаций по развитию профессионального мастерства педагогических работников и руководителей на основе результатов проведенных диагностических процедур;

подготовка региональной системы образования к проведению независимой оценки квалификации педагогических работников и руководителей образовательных организаций.

3.2.6. В структуру РС НМС входят профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего и среднего профессионального образования (далее – ОО ВО и ОО СПО, соответственно), реализующие образовательные программы по укрупненной группе специальностей (направлений) подготовки 44.00.00. «Образование и педагогические науки», некоммерческие организации, реализующие дополнительные профессиональные программы для педагогических работников и управленческих кадров.

К ОО ВО и ОО СПО, входящим в РС НМС, относятся: федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет», педагогический факультет Регионального института непрерывного образования федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Пермский государственный национальный исследовательский университет», федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», Пермский филиал Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Пермский профессионально-педагогический колледж», а также иные (расположенные на территории Пермского края) организации высшего и среднего профессионального образования, реализующие направление подготовки по УГН 44.00.00 «Образование и педагогические науки»; некоммерческие организации, реализующие дополнительные профессиональные программы для педагогических работников и управленческих кадров Пермского края и осуществляющие научно-методическое и методическое обеспечение образовательной деятельности по реализации ООП в соответствии с обновленными ФГОС на всех уровнях общего образования, в т.ч. Образовательный центр «Каменный город».

Эти организации в соответствии с уставными видами деятельности осуществляют следующие функции:

участие в разработке и реализации программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников и управленческих кадров;

обеспечение Федерального реестра ДПП программами переподготовки и повышения квалификации педагогических работников и управленческих кадров, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий, отвечающих запросам системы образования;

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

научно-методическое и методическое обеспечение образовательной деятельности по реализации основных общеобразовательных программ в соответствии с требованиями обновленных федеральных государственных образовательных стандартов общего образования;

организация и проведение образовательных мероприятий для педагогических работников и управленческих кадров, в том числе проведение конференций, форумов, семинаров, круглых столов по актуальным

вопросам реализации обновленных ФГОС и функционирования РС НМС педагогических работников и управленческих кадров;

проведение региональных конкурсов профессионального мастерства педагогических работников;

разработка и внедрение нового содержания образования, технологий обучения;

обобщение и тиражирование лучших педагогических и управленческих практик, форм организации инновационной деятельности.

Региональное учебно-методические объединение ОО СПО, входящее в состав РС НМС, участвует в разработке и внедрении нового содержания образования, технологий обучения, а также в обобщении и тиражировании лучших педагогических и управленческих практик, форм организации инновационной деятельности, координации действий организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, обеспечении качества и развитии содержания среднего профессионального образования.

3.2.7. В структуру РС НМС входят региональные профессиональные методические сообщества (в том числе сетевые), созданные и уже функционирующие на территории Пермского края, деятельность которых направлена на организацию профессионального взаимодействия работников системы образования с целью профессионального обсуждения, обмена мнениями и опытом, публикаций материалов (разработок), поддержки образовательных инициатив, распространения успешных педагогических практик.

3.3. Структурными компонентами РС НМС муниципального уровня являются ММС и муниципальные методические команды (далее – ММК).

3.3.1. ММС муниципальных и городских округов Пермского края выполняют следующие функции:

фасилитация переноса приобретенных в ходе освоения индивидуальных образовательных маршрутов компетенций в реальную педагогическую практику во взаимодействии с ЦНППМПР (в формате стажировок, мастер-классов, организации обмена опытом, посещения учебных занятий педагогических работников);

предоставление в ЦНППМПР информации о муниципальной системе ДПО для паспорта ДПО;

изучение запросов и оказание практической помощи педагогическим работникам;

координация методической работы и формирование методической инфраструктуры муниципальной системы образования для сопровождения

профессиональной деятельности педагогических работников и управленческих кадров, образовательных организаций;

сопровождение персональных траекторий профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров;

разработка адресных рекомендаций для педагогических коллективов образовательных организаций, разных категорий педагогов;

выявление, сопровождение и развитие творческих педагогических практик организации наставничества, поддержки молодых педагогов;

стимулирование участия педагогических работников в деятельности профессиональных ассоциаций, объединений;

оказание помощи педагогам в обобщении и транслировании своего педагогического опыта;

создание среды для мотивации педагогических работников к непрерывному совершенствованию и саморазвитию.

3.3.2. ММК как составные части регионального методического актива осуществляет деятельность по методическому сопровождению педагогических работников по следующим направлениям:

посткурсовое сопровождение программ ДПО;

реализация программ повышения квалификации на завершающих этапах (в практической части) при каскадной системе повышения квалификации;

тьюторское сопровождение программ ДПО, включенных в Федеральный реестр;

выявление профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров;

построение и сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников

и управленческих кадров;

организация взаимодействия, взаимопомощи и взаимообучения;

методическая помощь педагогическим работникам, осуществляющим педагогическую деятельность в школах с низкими образовательными результатами обучающихся;

оказание консультативной помощи и поддержки педагогическим работникам и управленческим кадрам.

3.4. Структурными элементами системы научно-методического сопровождения и обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров на институциональном уровне являются методические (научно-методические) советы организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее – методические (научно-методические) советы образовательных организаций) и методические объединения педагогов.

3.4.1. Для методического (научно-методического) совета образовательной организации локальными нормативными актами установлены следующие функции:

изучение и анализ состояния преподавания учебного предмета или группы предметов определенной образовательной области для выяснения профессиональных дефицитов, затруднений и принятия управленческих решений на уровне образовательной организации;

планирование повышения квалификации педагогов с учетом выявленных профессиональных дефицитов, запросов и требований системы образования и с учетом специфики образовательной организации, индивидуальных программ непрерывного профессионального образования педагогов;

обеспечение взаимодействия с ММС и ЦНППМПР в целях организации повышения профессионального мастерства педагогических работников в соответствии с индивидуальными образовательными маршрутами на основе выявленных профессиональных дефицитов;

организация и сопровождение деятельности профессиональных объединений педагогических работников организации, в том числе создание в образовательной организации профессиональных сообществ (самообучающиеся организации) на основе индивидуальных профессиональных профилей каждого педагогического работника;

оказание методической помощи педагогическим и руководящим работникам в разработке индивидуальных образовательных маршрутов, в составлении индивидуального плана профессионального развития педагогов;

обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, в том числе реализующих программы наставничества;

проведение семинаров, мастер-классов, стажировок для освоения педагогическими работниками организации компетенций, необходимых для повышения их профессионального мастерства.

3.4.2. Методические объединения, профессиональные объединения педагогических работников в соответствии с целями деятельности выполняют функции:

создание образовательной среды для проявления творческой активности педагогических работников, развития профессиональных компетенций и преодоления профессиональных дефицитов;

организация непрерывного внутрикорпоративного обучения в процессе совместного решения актуальных задач организации и возникающих в работе проблем;

организация взаимодействия и «горизонтального» обучения педагогических работников на основе обмена опытом, в том числе реализуют программы наставничества;

разработка совместно с региональным методистом индивидуальных образовательных маршрутов педагогов;

организация взаимодействия и взаимообучения педагогов;

сопровождение в профессиональном становлении педагогов до 35 лет в первые три года работы;

разработка учебных, научно-методических и дидактических материалов;

обеспечение высокого методического уровня проведения всех видов занятий;

приведение методического обеспечения учебных предметов (курсов, дисциплин (модулей) в соответствие с методическими требованиями к документам в сфере образования;

методическое сопровождение педагогов, имеющих профессиональные дефициты и затруднения;

выявление, изучение, обобщение и распространение передового педагогического опыта;

помощь педагогическим работникам в обобщении и презентации своего опыта работы;

повышение качества проведения занятий на основе внедрения новых педагогических технологий;

анализ, апробация и внедрение нового методического обеспечения образовательного процесса;

организация взаимодействия с другими организациями, осуществляющими образовательную деятельность, с целью обмена опытом и передовыми технологиями.

IV. Основные направления и системообразующие мероприятия

Взаимодействие субъектов РС НМС, нацеленное на повышение эффективности системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, осуществляется в рамках следующих основных направлений:

4.1. Направление 1 «Управление системой научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров» (далее – Направление 1), включая:

стратегическое планирование и организацию ключевых процессов в рамках РС НМС;

координацию взаимодействия субъектов РС НМС регионального уровня с федеральным уровнем;

координацию взаимодействия субъектов РС НМС, деятельности региональных методистов;

оценку эффективности РС НМС, отдельных субъектов РС НМС.

Механизмами взаимодействия субъектов РС НМС в рамках Направления 1 являются:

Концепция региональной системы научно-методического сопровождения и обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров Пермского края;

план мероприятий («дорожная карта») по реализации Концепции региональной системы научно-методического сопровождения и обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров Пермского края на 2021-2024 гг.;

трехсторонние Соглашения между Министерством образования и науки Пермского края, ЦНППМПР ГАУ ДПО «ИРО ПК» и муниципальными образованиями Пермского края о взаимодействии и совместной реализации мероприятий, направленных на создание региональной системы научно-методического сопровождения обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров Пермского края, семинары-совещания, вебинары, мониторинговые исследования.

Системообразующие мероприятия в рамках Направления 1 на региональном уровне:

разработка и внедрение организационно-методической и иной документации, сопровождающей функционирование РС НМС (комплексы мер «дорожные карты», соглашения (договоры) о сотрудничестве и т.д.);

разработка критериев и индикаторов эффективности функционирования РС НМС, отдельных субъектов РС НМС;

организация и проведение мониторингов эффективности функционирования РС НМС, отдельных субъектов РС НМС;

формирование и организация деятельности РМА.

4.2. Направление 2 «Непрерывное повышение профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров» (далее – Направление 2), включая:

диагностику профессиональных компетенций;

проектирование и сопровождение прохождения педагогическими работниками и управленческими кадрами индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного повышения профессионального мастерства;

совершенствование качества образовательного контента программ ДПО, в том числе представляемых к включению в Федеральный реестр;

реализацию программ ДПО, в том числе в форме стажировок;
внедрение системы наставничества педагогических работников, включая педагогических работников до 35 лет в первые три года работы.

4.2.1. Механизмами взаимодействия субъектов РС НМС в рамках Направления 2 являются:

программы ДПО из Федерального реестра;
программы ДПО, реализуемые в сетевой форме;
программы ДПО, реализуемые по каскадной модели повышения квалификации;

иные мероприятия (в том числе в формате «горизонтального обучения») в рамках индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников и управленческих кадров;

процедуры диагностики предметных, методических, психолого-педагогических, коммуникативных и ИТ-компетенций педагогических работников и управленческих кадров;

единый федеральный портал дополнительного профессионального образования.

4.2.2. Системообразующие мероприятия в рамках Направления 2 на региональном уровне:

разработка программ ДПО по повышению квалификации и профессиональной переподготовке педагогических работников и управленческих кадров с последующей заявкой для включения в Федеральный реестр;

повышение квалификации педагогических работников и управленческих кадров с учетом выявленных профессиональных дефицитов;

организация стажировок, в том числе на базе высокотехнологичной инфраструктуры, созданной, созданной в рамках национального проекта «Образование»;

построение индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров на основе диагностики профессиональных компетенций;

организация деятельности по совершенствованию профессиональных компетенций педагогических работников;

осуществление профилактики профессионального выгорания педагогических работников.

4.2.3. Системообразующие мероприятия в рамках Направления 2 на уровне образовательной организации:

разработка совместно с региональным методистом индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников;

организация взаимодействия и взаимообучения педагогических работников;

сопровождение в профессиональном становлении педагогических работников до 35 лет в первые три года работы.

4.3. Направление 3 «Содержательно-методическое обеспечение непрерывного профессионального (педагогического) образования».

4.3.1. Механизмами взаимодействия субъектов РС НМС в рамках Направления 3 являются

комплекс типовой организационно-методической документации;

методические рекомендации, указания и т.д. по ключевым процессам непрерывного профессионального (педагогического) образования, деятельности отдельных субъектов ЕФС;

аннотированный каталог научно-методических разработок;

инновационные проекты (площадки);

научно-практические конференции, форумы и т.д.

4.3.2. Системообразующие мероприятия в рамках Направления 3 на региональном уровне:

подготовка и проведение региональных и межрегиональных научно-практических конференций, форумов и других форм обмена педагогическим опытом в целях продвижения достижений и ценностей системы образования Пермского края;

обеспечение педагогических работников и управленческих кадров методическими рекомендациями, материалами (в том числе цифровыми);

ведение регионального банка успешных педагогических и управленческих практик (базы данных ДПП, реализуемых в Пермском крае, профессиональных педагогических сообществ, передового педагогического опыта, реестры стажировочных площадок и т.д.);

информирование педагогической общественности об основных тенденциях развития образования;

руководство деятельностью инновационных площадок по реализации проектов.

4.3.3. Системообразующие мероприятия в рамках Направления 3 на уровне образовательной организации:

методическое обеспечение процессов обучения и воспитания;

разработка учебных, научно-методических и дидактических материалов;

обеспечение высокого методического уровня проведения всех видов занятий;

приведение методического обеспечения учебных предметов (курсов, дисциплин (модулей) в соответствие с методическими требованиями,

предъявляемыми к документам в сфере образования, учебным планам, программам;

методическое сопровождение педагогических работников, имеющих профессиональные дефициты и затруднения;

выявление, изучение, обобщение, распространение передового педагогического опыта;

помощь педагогическим работникам в обобщении и презентации своего опыта работы;

повышение качества проведения учебных занятий на основе внедрения новых педагогических технологий;

анализ, апробация и внедрение нового методического обеспечения образовательного процесса;

организация взаимодействия с образовательными организациями с целью обмена опытом и передовыми технологиями в сфере образования.

V. Показатели эффективности создания и развития РС НМС

5.1. Показатели эффективности создания и развития РС НМС в области управления системой и научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров:

разработан и реализуется комплекс мер («дорожная карта») по созданию и функционированию РС НМС на период до 2024 года;

разработана с учетом социально-экономических условий Пермского края и реализуется вариативная система мониторинга эффективности РС НМС.

5.2. Показатели эффективности создания и развития РС НМС в области непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров:

доля педагогических работников, освоивших программы ДПО, вошедшие в Федеральный реестр и подобранные с учетом диагностики профессиональных компетенций;

количество управленческих команд, принявших участие в программах повышения квалификации.

5.3. Показатели создания и развития РС НМС в области содержательно-методического обеспечения непрерывного профессионального (педагогического) образования:

количество педагогических работников, закрепленных за одним региональным методистом для осуществления методического сопровождения;

доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые три года работы.

5.4. Региональные показатели эффективности создания и развития РС НМС:

наличие утвержденных в установленном порядке нормативно-правовых актов, регламентирующих внедрение РС НМС профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров Пермского края;

наличие утвержденного в установленном порядке плана-графика проведения мониторинга внедрения и обеспечения РС НМС;

доля организаций разных форм собственности, реализующих программы ДПО, участвующих в РС НМС ПК и соответствующих выработанным региональным требованиям, от общего числа субъектов дополнительного профессионального образования в регионе;

количество мероприятий, проведенных субъектами регионального уровня РС НМС ПК в рамках функционирования системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

количество мероприятий регионального уровня, проведенных субъектами муниципального уровня в рамках функционирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

наличие результатов мониторинговых исследований качества образования по ДПП (с анализом отсроченных результатов обученных);

системность методических мероприятий в рамках посткурсового сопровождения ДПП: от ИОМа к результату;

количество региональных инновационных и стажировочных площадок;

количество индивидуальных/групповых программ стажировки для педагогических работников и управленческих кадров Пермского края;

количество обученных, освоивших программы стажировок в регионе;

системность представления деятельности РС НМС в средствах массовой информации, продвижения и популяризации образовательных мероприятий РС НМС.

5.5. Методы сбора информации и инструменты оценки:

данные мониторинга;

данные официальной статистики;

данные федеральных цифровых информационных систем (в том числе цифровой экосистемы ДПО);

данные официальных сайтов РОИВ, ГАУ ДПО «ИРО ПК», ЦНППМПР, ММС, организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

изучение нормативных правовых документов РОИВ, ГАУ ДПО «ИРО ПК», ММС, организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

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



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ПЕРМСКОГО КРАЯ

П Р И К А З

19.04.2023

№ 26-01-06-351

**Об утверждении комплекса мер¹
(«дорожной карты»)
по созданию и функционированию
региональной системы научно-
методического сопровождения
педагогических работников
и управленческих кадров Пермского
края на 2023-2024 гг.
и признании утратившим силу приказа
Министерства образования и науки
Пермского края от 18 июня 2021 г.
№ 26-01-06-679**

В целях создания и функционирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Пермского края, во исполнение реализации Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 г. № Р-174, приказа Министерства образования и науки Пермского края от 10 июня 2022 г. №26-01-06-545 «Об утверждении Концепции создания и функционирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Пермского края»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемый комплекс мер («дорожную карту») по созданию и функционированию региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Пермского края на 2023-2024 гг. (далее – дорожная карта).

2. Директору государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Институт развития образования Пермского края» Шубину С.В.:

2.1. обеспечить реализацию дорожной карты в установленные сроки;

2.2. осуществлять координацию деятельности ответственных исполнителей по реализации дорожной карты.



3. Рекомендовать руководителям исполнительно-распорядительных органов муниципальных образований Пермского края, осуществляющим муниципальное управление в сфере образования, руководствоваться настоящим приказом.

4. Признать утратившими силу:

приказ Министерства образования и науки Пермского края от 18 июня 2021 г. № 26-01-06-679 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») по реализации Концепции региональной системы научно-методического сопровождения и обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров Пермского края на 2021-2024 гг.»;

приказ Министерства образования и науки Пермского края от 22 июля 2021 г. № 26-01-06-778 «О внесении изменений в План мероприятий («дорожную карту») по реализации Концепции региональной системы научно-методического сопровождения и обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров Пермского края на 2021-2024 гг., утвержденный приказом Министерства образования и науки Пермского края от 18 июня 2018 г. № 26-01-06-679»;

приказ Министерства образования и науки Пермского края от 08 июля 2022 г. № 26-01-06-651 «О внесении изменений в приказ Министерства образования и науки Пермского края от 18 июня 2021 г. № 26-01-06-679 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») по реализации Концепции региональной системы научно-методического сопровождения и обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров Пермского края на 2021-2024 гг.».

5. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя министра образования и науки Пермского края Звереву Н.Е.

И.о. министра



Н.Е.Зверева

**Комплекс мер («дорожная карта»)
по созданию и функционированию региональной системы научно-методического сопровождения
педагогических работников и управленческих кадров Пермского края на 2023 - 2024 гг.**

**Субъекты региональной системы
научно-методического сопровождения (далее - РС НМС)**

МОН ПК	Министерство образования и науки Пермского края
ГАУ ДПО «ИРО ПК»	Государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования Пермского края»
ГБОУ ДПО «КПИПКРО»	Государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Коми-Пермяцкий институт повышения квалификации работников образования»
ЦНППМПР	Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ГАУ ДПО «Институт развития образования Пермского края»
ЦОПМКП	«Центр оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов» Автономной некоммерческой организации Научно-общественного объединения «Капитал развития»
ПГГПУ	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»
РИНО ПГНИУ	педагогический факультет Регионального института непрерывного образования федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Пермский государственный национальный исследовательский университет»
ПППК	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Пермский профессионально-педагогический колледж»
РУМО по УГС 44.00.00	Региональное учебно-методическое объединение по укрупненной группе специальностей 44.00.00 Образование и педагогические науки

В региональную систему научно-методического сопровождения также входят следующие образовательные организации высшего образования, профессиональные образовательные организации, реализующие образовательные программы по направлениям подготовки УГН 44.00.00 «Образование и педагогические науки», некоммерческая организация, реализующая дополнительные профессиональные программы для педагогических работников и управленческих кадров Пермского края, включенные в Перечень организаций, осуществляющих научно-методическое и методическое обеспечение образовательной деятельности по реализации основных общеобразовательных программ в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования, утвержденный приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 28 февраля 2022 г. № 96, и осуществляющие научно-методическое и методическое обеспечение образовательной деятельности:

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Пермский национальный исследовательский политехнический университет»;

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (Пермский филиал);

Автономная некоммерческая организация дополнительного профессионального образования «Образовательный центр для муниципальной сферы Каменный город» - далее – иные субъекты РС НМС.

Принятые сокращения:

ДПП	Дополнительная профессиональная программа
ДПО	Дополнительное профессиональное образование
ЕФС НМС	Единая федеральная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров
ИОМ	Индивидуальный образовательный маршрут
ММС	Муниципальная методическая служба
НПА	Нормативно-правовые акты
ОО	Образовательные организации
ПОО ПК	Профессиональные образовательные организации Пермского края
РС НМС	Региональная система научно-методического сопровождения педагогических работников

	и управленческих кадров
РУМО	Региональное учебно-методическое объединение
РМА	Региональный методический актив
ФГОС	Федеральный государственный образовательный стандарт
ФР ДПП	Федеральный реестр дополнительных профессиональных программ
ШНОР	Школы с низкими образовательными результатами обучающихся
ЭПОС	Электронная Пермская образовательная система

Комплекс мер	Наименование мероприятий	Ответственный субъект РС НМС	Ответственный исполнитель (соисполнители)	Срок	Результат выполнения мероприятия
1	2	3	4	5	6
Направление 1					
«Управление системой научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»					
1. Разработка и внедрение организационно-методической и иной документации, сопровождающей функционирование РС НМС	Анализ имеющихся региональных НПА, регламентирующих организацию научно-методического сопровождения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров Пермского края	ГАУ ДПО «ИРО ПК» ГБОУ ДПО «КПИПКРО»	ЦНППМПР	Февраль 2023 г.	Служебная записка по результатам проведенного анализа
	Разработка и утверждение НПА, регламентирующих внедрение РС НМС профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров Пермского края, актуализация имеющихся НПА	МОН ПК ГАУ ДПО «ИРО ПК» ГБОУ ДПО «КПИПКРО»	ЦНППМПР	Февраль - апрель 2023 г.	Положение о региональных инновационных и стажировочных площадках. Положение о региональных

					методических объединениях учителей-предметников. Соответствующие «дорожные карты» (при необходимости). Перечень утвержденных региональных инновационных и стажировочных площадок
	Внедрение РС НМС для обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров Пермского края	ЦНППМПР	ГАУ ДПО «ИРО ПК» ГБОУ ДПО «КПИПКРО» ПГГПУ РИНО ПГНИУ ПППК Иные субъекты РС НМС	Ежегодно	Ежегодный план мероприятий по внедрению РС НМС
2. Разработка критериев и индикаторов эффективности функционирования РС НМС, отдельных субъектов РС НМС	Анализ критериев и индикаторов ЕФС	МОН ПК ЦНППМПР	ГАУ ДПО «ИРО ПК» ГБОУ ДПО «КПИПКРО»	Февраль 2023 г.	Утвержденные критерии и Индикаторы эффективности РС НМС
	Разработка и обсуждение критериев эффективности РС НМС	ЦНППМПР	ГАУ ДПО «ИРО ПК»	Февраль 2023 г.	

			ГБОУ ДПО «КПИПКРО» ПГГПУ РИНО ПГНИУ ПППК Иные субъекты РС НМС		
3. Организация и проведение мониторингов эффективности функционирования РС НМС, отдельных субъектов РС НМС	Подготовка плана-графика проведения мониторинга внедрения и обеспечения РС НМС (Мониторинг)	МОН ПК ЦНППМПР		1 раз в полгода	Утвержденный план-график Мониторинга
	Мониторинговое исследование эффективности функционирования РС НМС Пермского края	МОН ПК ЦНППМПР	ГАУ ДПО «ИРО ПК» ГБОУ ДПО «КПИПКРО» ПГГПУ РИНО ПГНИУ ПППК Иные субъекты РС НМС	1 раз в полгода	Внесение результатов в базу данных
	Подготовка отчета о результатах мониторинга РС НМС	МОН ПК ЦНППМПР	ГАУ ДПО «ИРО ПК» ГБОУ ДПО «КПИПКРО» ПГГПУ	Ежегодно, ноябрь-декабрь	Отчет о результатах мониторинга РС НМС



			РИНО ПГНИУ ПППК Иные субъекты РС НМС		
4. Формирование и организация деятельности регионального методического актива (РМА)	Изучение региональных и муниципальных возможностей Пермского края для деятельности РМА	МОН ПК ЦНППМПР	ЦНППМПР	Февраль-март 2023 г.	Утвержденный список РМА. Актуализированный план мероприятий («дорожная карта») деятельности РМА
	Рассмотрение возможности о создании РУМО учителей-предметников, в т.ч. из числа РМА	МОН ПК ГБОУ ДПО «КПИПКРО» ГАУ ДПО «ИРО ПК»	ЦНППМПР	Март-апрель 2023 г.	Рабочее совещание по вопросу создания РУМО учителей-предметников, в т.ч. из числа РМА
	Создание и организация работы РУМО учителей родного языка и литературы	МОН ПК ГБОУ ДПО «КПИПКРО»	МОН ПК ГБОУ ДПО «КПИПКРО»	Апрель 2023 г.	Утвержденный состав РУМО. План работы РУМО
	Создание и организация работы ассоциации учителей родного языка и литературы	ГБОУ ДПО «КПИПКРО»	ГБОУ ДПО «КПИПКРО»	Февраль 2023 г.	Утвержденный состав ассоциации. План работы ассоциации
	Организация и проведение методических мероприятий в рамках посткурсового сопровождения ДПП: от ИОМа к результату	ЦНППМПР	ГБОУ ДПО «КПИПКРО» РМА	Ежегодно	Методические мероприятия

			ММС		
Направление 2					
«Непрерывное повышение профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров»					
1. Повышение квалификации педагогических работников и управленческих кадров с учетом выявленных профессиональных дефицитов	Разработка и актуализация диагностических материалов для выявления профессиональных дефицитов и профессионального уровня педагогических работников и руководителей образовательных организаций	ЦОПМКП	ГАУ ДПО «ИРО ПК» ЦНППМПР ГБОУ ДПО «КПИПКРО» ПГГПУ РИНО ПГНИУ ПППК Иные субъекты РС НМС	Ежегодно	ФОС для процедуры диагностики профессиональных компетенций педагогических работников и руководителей образовательных организаций
	Проведение диагностических процедур среди педагогических работников и руководителей образовательных организаций с целью анализа профессиональных дефицитов для дальнейшего построения индивидуального образовательного маршрута	МОН ПК ЦОПМКП	ЦОПМКП	Ежегодно	База данных по результатам проведения
	Подготовка аналитических материалов (справки) о результатах диагностических процедур, о выявленных профессиональных дефицитах педагогических работников и руководителей образовательных организаций	ЦОПМКП	ЦОПМКП	Ежегодно	Аналитический отчет. Методические рекомендации по развитию профессионального мастерства педагогических работников и руководителей

					образовательных организаций
Совершенствование и разработка ДПП повышения квалификации и профессиональной переподготовки с учетом основных тенденций системы развития образования, выявленных профессиональных дефицитов и потребностей ОО	ЦНППМПР ГБОУ ДПО «КПИПКРО» ПГГПУ РИНО ПГНИУ	Иные субъекты РС НМС	Ежегодно	Формирование актуальной тематики повышения квалификации и профессиональной переподготовки	
	МОН ПК ГАУ ДПО «ИРО ПК»	ГАУ ДПО «ИРО ПК»	Ежегодно	Утвержденный в установленном порядке план курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников и управленческих кадров	
	Разработка ДПП для включения в ФР ДПП	ГАУ ДПО «ИРО ПК»	ЦНППМПР ГБОУ ДПО «КПИПКРО» ПГГПУ РИНО ПГНИУ ПППК Иные субъекты РС НМС	Ежегодно	Перечень ДПП, утвержденных и размещенных в ФР ДПП

	Реализация ДПП повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников и управленческих кадров	ГАУ ДПО «ИРО ПК» ЦНППМПР ГБОУ ДПО «КПИПКРО» ПГГПУ РИНО ПГНИУ	Иные субъекты РС НМС	Ежегодно	Статистические данные по количеству обученных, освоивших программы ДПО
	Актуализация инструментария оценки качества образовательных услуг по ДПП (отсроченные результаты в посткурсовой период)	ГАУ ДПО «ИРО ПК» ГБОУ ДПО «КПИПКРО» ПГГПУ	ГАУ ДПО «ИРО ПК» ГБОУ ДПО «КПИПКРО» ПГГПУ	По мере необходимости	Автоматизированная форма для заполнения: руководителем, зам. руководителя/методистом/РМА/педагогом
	Мониторинговое исследование качества образовательных услуг по ДПП (отсроченные результаты обученных)	ГБОУ ДПО «КПИПКРО» ГАУ ДПО «ИРО ПК»	ЦНППМПР ПГГПУ РИНО ПГНИУ Иные субъекты РС НМС	Ежегодно	База данных результатов
	Анализ и обобщение результатов мониторинга	ГАУ ДПО «ИРО ПК» ГБОУ ДПО «КПИПКРО»	ЦНППМПР ПГГПУ РИНО ПГНИУ Иные субъекты РС НМС	Ежегодно	Аналитический отчет
2. Организация стажировок (в том числе на базе высокотехнологичной	Формирование региональной экосистемы ОО (Точки роста, IT-куб), обладающих инновационным опытом применения	ПГГПУ		2023 г.	Региональная экосистема



инфраструктуры, созданной в рамках национального проекта «Образование»)	высокотехнологического оборудования				
	Разработка и реализация индивидуальных/групповых программ стажировки для педагогов	ГАУ ДПО «ИРО ПК» ГБОУ ДПО «КПИПКРО» ПГГПУ	ПГГПУ РИНО ПГНИУ ГБПОУ «ППК» Иные субъекты РС НМС	Ежегодно	Программы стажировок
	Проведение стажировок по освоению современных технологий в области медиаобразования, экспериментальной и проектной деятельности, междисциплинарной практической подготовки	ПГГПУ		Ежегодно	Статистические данные, освоивших программы стажировок
3. Построение индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров на основе диагностики профессиональных компетенций	Разработка и утверждение НПА, регулирующей разработку и реализацию ИОМ педагогических работников и управленческих кадров в Пермском крае	ЦНППМПР	ЦНППМПР	Февраль 2023 г.	Положение об ИОМ педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Пермского края
	Создание и обеспечение функционирования ресурсного сервиса «Интерактивное поле» для разработки ИОМ педагогических работников и управленческих кадров	ЦНППМПР ЦОПМКП	ГАУ ДПО «ИРО ПК» ГБОУ ДПО «КПИПКРО» ПГГПУ РИНО ПГНИУ Иные субъекты	Сентябрь 2023 г.	Функционирование ресурсного сервиса «Интерактивное поле»



			РС НМС		
	Консультационно-методическое сопровождение педагогических работников и управленческих кадров в процессе разработки ИОМ, в т.ч. ШНОР, по потребности (индивидуальной, институциональной, муниципальной)	ЦНППМПР	ГБОУ ДПО «КПИПКРО» РМА ММС	Ежегодно	Реестр запросов на оказание консультационно-методического сопровождения. Реестр ИОМ
	Реализация ИОМ педагогическими работниками и управленческими кадрами	ЦНППМПР ММС РМА		Ежегодно	Реестр ИОМ
	Организация и проведение экспертного круглого стола по результатам реализации ИОМ на муниципальном и региональном уровнях	ЦНППМПР	ММС РМА	Ежегодно	Положение об экспертном круглом столе. ТОП-ведущих тематик ИОМ
	Трансляция опыта и лучших практик по реализации и сопровождению ИОМ	ЦНППМПР РМА ММС	ГАУ ДПО «ИРО ПК» ГБОУ ДПО «КПИПКРО» ПГГПУ РИНО ПГНИУ ПППК Иные субъекты РС НМС	2024 г.	Кейс ИОМ
	Разработка вариативных механизмов получения педагогическими работниками и управленческим кадрами адресной методической помощи	ЦНППМПР		2023 г.	Презентация вариативных механизмов получения методической помощи

	Разработка и реализация плана оказания адресной методической помощи педагогическим работникам и управленческим кадрам (неформальное и информальное образование)	ЦНППМПР ГАУ ДПО «ИРО ПК»	ГАУ ДПО «ИРО ПК» ГБОУ ДПО «КПИПКРО» ПГГПУ РИНО ПГНИУ ПППК Иные субъекты РС НМС	Ежегодно	План оказания адресной методической помощи педагогическим работникам и управленческим кадрам (план проведения образовательных вебинаров, семинаров, мастер-классов, тренингов и др.)
4. Организация деятельности по совершенствованию профессиональных компетенций педагогических работников	Организация и проведение стратегической сессии по развитию регионально-управленческой и методической инфраструктуры внедрения ЕФС НМС педагогических работников и управленческих кадров	ПГГПУ	ГАУ ДПО «ИРО ПК» РИНО ПГНИУ	Февраль-ноябрь 2023	Программа стратегической сессии
	Внедрение и тиражирование лучших инновационных педагогических и управленческих практик (конкурсы профмастерства, мастер-классы, экспертные сессии и др.)	МОН ПК ГАУ ДПО «ИРО ПК» ГБОУ ДПО «КПИПКРО»	ЦНППМПР ПГГПУ РИНО ПГНИУ ППП Иные субъекты РС НМС	Ежегодно	Публикации и тиражирование лучших инновационных педагогических и управленческих практик в журналах «Пермский педагогический журнал», «Вестник образования Пермского края»

					и др.
Проведение открытого кейс-чемпионата по экстремальной педагогике «Уважать человеческое достоинство в любой ситуации»	ПГГПУ	ПГГПУ	Ежегодно		Кейсы педагогических ситуаций
Проведение краевой научно-практической конференции «Наставничество как драйвер профессионального развития педагога»	РИНО ПГНИУ ПГНИУ	РИНО ПГНИУ	Ежегодно		Программа конференции. Материалы научно-практической конференции
Проведение краевого экспресс-конкурса педагогического мастерства	РИНО ПГНИУ	РИНО ПГНИУ	Ежегодно		Трансляция лучших практик
Организация и проведение регионального этапа Всероссийского конкурса «Учитель года России» (Конкурс)	МОН ПК ГАУ ДПО «ИРО ПК»	МОН ПК ГАУ ДПО «ИРО ПК»	Ежегодно, февраль - апрель,		Положение о Конкурсе. Сборник материалов финалистов конкурса
Организация и проведение мероприятий плана Года педагога и наставника	МОН ПК ГАУ ДПО «ИРО ПК»	ЦНППМПР » ГБОУ ДПО «КПИПКРО» ПГГПУ РИНО ПГНИУ	2023 год, согласно плану		Выявление лучших практик наставничества.
Организация и проведение Форума молодых педагогов	ГАУ ДПО «ИРО ПК»	Общероссийский Профсоюз образования	Ежегодно, май		Программа и материалы форума
Организация и проведение Летней педагогической школы #НовоеПермское	ГАУ ДПО «ИРО ПК»		Ежегодно, июль		Программа и материалы Летней педагогической школы

Организация и проведение Зимней экспедиционной школы молодых педагогов	ГАУ ДПО «ИРО ПК»	Общероссийский Профсоюз образования	Ежегодно, ноябрь	Трансляция лучших практик наставничества
Организация и проведение Чемпионата муниципальных команд наставничества	ГАУ ДПО «ИРО ПК»		Ежегодно, декабрь	Трансляция лучших практик воспитания в работе классного руководителя
Реализация краевого проекта «Дружим классами – действуем сообща»	ГАУ ДПО «ИРО ПК»	Общероссийский Профсоюз образования	Ежегодно	
Организация и проведение Методической недели «Активные практики воспитания в работе классного руководителя»	ГАУ ДПО «ИРО ПК»	ГАУ ДПО «ИРО ПК»	Ежегодно, март	Трансляция лучших практик воспитания в работе классного руководителя
Организация и проведение Регионального этапа Всероссийского конкурса среди классных руководителей на лучшие методические разработки воспитательных мероприятий	ГАУ ДПО «ИРО ПК»	ГАУ ДПО «ИРО ПК»	Ежегодно, июль-сентябрь	Методические разработки классных руководителей
Разработка и проведение мониторинга состояния психологического благополучия, симптоматики профессионального выгорания педагогов	ПГГПУ	ПГГПУ	Ежегодно	Базы данных (количественные и качественные показатели: возрастной, гендерный портрет учителя, характеристика категории и уровня образования в разрезе предметного содержания и муниципалитетов в регионе)

	Анализ результатов мониторинга	ПГГПУ		Ежегодно	Аналитический отчет по результатам мониторинга
	Организация и проведение ежегодного цикла мероприятий «Августовская коллаборация»	ГАУ ДПО «ИРО ПК» ГБОУ ДПО «КПИПКРО»	ЦНППМПР ПГГПУ РИНО ПГНИУ	Ежегодно, август - сентябрь	Цикл мероприятий «Августовская коллаборация»
5. Осуществление профилактики профессионального выгорания педагогических работников	Разработка и реализация ДПП повышения квалификации по проблемам саморегуляции и саморазвития педагогов, выявленным в ходе мониторинга	ПГГПУ	ПГГПУ	Ежегодно	ДПП по проблемам саморегуляции и саморазвития. Совершенствование психолого-педагогических компетенций педагогов
	Разработка плана по профилактике преодоления симптомов выгорания и профессиональной деформации, включение их в план мероприятий РС НМС, реализация плана	ПГГПУ ГАУ ДПО «ИРО ПК» ГБОУ ДПО «КПИПКРО»	РИНО ПГНИУ	Ежегодно	План РС НМС с мероприятиями, направленными на профилактику преодоления симптомов выгорания и профессиональной деформации педагогов
	Создание дистанционного образовательного контента здоровьесберегающих восстановительных технологий саморегуляции для самостоятельного использования педагогами	ПГГПУ	ПГГПУ	Ежегодно	Дистанционный образовательный контент



Направление 3					
«Содержательно-методическое обеспечение непрерывного профессионального (педагогического) образования»					
1. Обеспечение педагогических работников и управленческих кадров методическими рекомендациями, материалами (в том числе – цифровыми)	Разработка методических рекомендаций и материалов для педагогических работников и управленческих кадров по ключевым аспектам профессиональной деятельности (в части предметной области «Родной язык и родная литература»)	ГБОУ ДПО «КПИПКРО»	ГБОУ ДПО «КПИПКРО»	2024 г.	Методические рекомендации
	Разработка методических рекомендаций и материалов для разработки ИОМ педагогическими работниками и управленческими кадрами образовательных организаций	ЦНППМПР	ЦНППМПР	Сентябрь 2023 г.	Методические рекомендации по разработке ИОМ педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций
	Разработка адресных методических рекомендаций для исполнительно-распорядительных органов муниципальных образований Пермского края, осуществляющих муниципальное управление в сфере образования по развитию профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров на основе результатов проведенных диагностических процедур с целью анализа профессиональных дефицитов и профессионального уровня	МОН ПК ЦОПМКП	ЦОПМКП	2024 г.	Адресные методические рекомендации
2. Ведение	Ведение региональной базы	ГАУ ДПО	ГАУ ДПО	Ежегодно	Единый банк



регионального банка успешных педагогических и управленческих практик (базы данных ДПП, реализуемых в Пермском крае, профессиональных педагогических сообществ, передового педагогического опыта, реестры стажировочных площадок и т.д.)	данных ДПП	«ИРО ПК»	«ИРО ПК»		дополнительных профессиональных программ Пермского края
	Ведение регионального ресурса для профессионального общения и развития работников системы образования	ГАУ ДПО «ИРО ПК»	ГАУ ДПО «ИРО ПК»	Ежегодно	Сетевое сообщество педагогов Пермского края
	Ведение регионального ресурса электронных обучающих материалов для обучающихся и педагогов	ГАУ ДПО «ИРО ПК»	ГАУ ДПО «ИРО ПК»	Ежегодно	Библиотека ЭПОС
	Создание и ведение региональной информационной базы наставников и наставляемых образовательных организаций Пермского края	ГАУ ДПО «ИРО ПК»	ГАУ ДПО «ИРО ПК»	2023, ежегодно	Единая информационная база наставников и наставляемых
	Формирование и ведение реестра региональных инновационных и стажировочных площадок	ГАУ ДПО «ИРО ПК» ГБОУ ДПО «КПИПКРО»	ПГГПУ РИНО ПГНИУ	2023, ежегодно	Реестр региональных инновационных и стажировочных площадок
	Создание и функционирование единого ресурсного консультационно-методического сервиса	МОН ПК ГАУ ДПО «ИРО ПК»	ЦНППМПР	2024 г.	Функционирование сервиса «Цифровой методист»
3. Информирование педагогической общественности об основных тенденциях развития образования	Информационное сопровождение и популяризация образовательных мероприятий РС НМС	МОН ПК ЦНППМПР ГАУ ДПО «ИРО ПК»	ГАУ ДПО «ИРО ПК» ГБОУ ДПО «КПИПКРО»	Ежегодно	Публикации в СМИ/ Информация на сайтах
	Информационное сопровождение и популяризация деятельности региональных инновационных и стажировочных площадок региона	ГАУ ДПО «ИРО ПК» ГБОУ ДПО «КПИПКРО»	ПГГПУ РИНО ПГНИУ ЦНППМПР	2023 г., ежегодно	Утвержденный перечень региональных инновационных площадок и план

					работы на период до 2024 г.
	Информационное сопровождение и популяризация приоритетных проектов системы образования	ГАУ ДПО «ИРО ПК» ГБОУ ДПО «КПИПКРО» ЦНППМПР	ПГГПУ РИНО ПГНИУ ПППК Иные субъекты РС НМС	Ежегодно	публикации в СМИ/ Информация на сайтах
	Проведение круглого стола «Инновационные практики наставничества»	РУМО Образование и педагогические науки (УГС 44.00.00) ГБПОУ «ПППК»	ПОО ПК	Октябрь 2023 г.	Публикация материалов по итогам проведения мероприятия на сайте ГБПОУ «ПППК»/РУМО
	Круглый стол «Методический мост: Обмен передовым педагогическим опытом, распространение инновационных технологий обучения и воспитания»	РУМО Образование и педагогические науки (УГС 44.00.00) ГБПОУ «ПППК»	ПОО ПК	Декабрь 2023 г.	Публикация материалов по итогам проведения мероприятия на сайте ГБПОУ «ПППК»/РУМО
4. Руководство деятельностью инновационных площадок по реализации проектов	Реализация федерального научного проекта «Формирование функциональной грамотности обучающихся в рамках образовательных программ начального и основного общего образования» в образовательный процесс ОО	ПГГПУ	ПГГПУ	2023-2024 гг.	Сборники/статьи / материалы/публикации на сайте Продвижение инновационных продуктов и результатов