



**Отдел образования
Администрации города Зверев**

ПРИКАЗ

от 22.09.2021

№ 255 - ОД

Об утверждении Концепции системы научно-методического сопровождения и обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров в городе Зверев на муниципальном уровне

Во исполнение приказа министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 12.07.2021 г. №645 «Об утверждении комплекса мер по созданию региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Ростовской области», руководствуясь п. 5.14.2 Положения об Отделе образования Администрации города Зверев,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемую Концепцию системы научно-методического сопровождения и обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров в городе Зверев на муниципальном уровне (далее Концепция).

2. Назначить ответственным за координацию работы по реализации Концепции на муниципальном уровне Гавшину Ю.О., инспектора-методиста информационно-методического сектора Отдел образования Администрации города Зверев.

3. Руководителям муниципальных бюджетных образовательных организаций обеспечить участие педагогических работников в реализации Концепции.

4. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Начальник Отдела образования
Администрации города Зверев



И.В. Сергеева

К о н ц е п ц и я **муниципальной системы научно-методического сопровождения и** **обеспечения профессионального развития педагогических работников и** **управленческих кадров в городе Зверево**

1. Основные положения

Настоящая Концепция муниципальной системы научно-методического сопровождения и обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров (далее - Концепция) определяет методологические, организационные, содержательные и процессуальные основы -управления профессиональным развитием педагогических работников и управленческих кадров в городе Зверево.

Концепция реализуется в трех направлениях:

1. научно-методическое обеспечение профессионального развития педагогических и управленческих кадров, включая систему дополнительного профессионального образования;
2. система методической деятельности, включая поддержку молодых педагогов, реализацию программ наставничества педагогических работников;
3. развитие кадрового потенциала (кадровое обеспечение) муниципальной образовательной системы.

Концепция направлена на решение следующих задач:

- повышение эффективности системы дополнительного профессионального образования для педагогических работников и управленческих кадров, ориентированного на выявление профессиональных запросов, на устранение профессиональных дефицитов;
- стимулирование профессионального роста и развития педагогических работников и управленческих кадров;
- развитие новых форм повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров, включая применение дистанционных образовательных технологий, развитие сетевого взаимодействия, «горизонтальное обучение», стажировки и т.п.;
- повышение качества методической работы на всех уровнях (региональном, муниципальном);
- формирование кадрового резерва высококвалифицированных специалистов в сфере образования (руководителей образовательных организаций, методистов, тьюторов, наставников и других специалистов, занимающихся методическим сопровождением и профессиональным развитием педагогов);
- развитие и поддержка методических объединений, профессиональных сообществ;
- 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.

Система научно-методического сопровождения педагогических работников и обеспечения профессионального развития педагогов предполагает построение широкого пространства реализации курсовой подготовки и методической деятельности в различных формах, видах содержания, с учетом ориентации на различные категории педагогов, предоставление возможности педагогам овладеть способами действия, необходимыми для реализации своих профессиональных интересов в педагогической практике.

Федеральные государственные образовательные стандарты, ориентация на достижение высоких показателей рейтинга международных мониторинговых исследований - одна из задач образовательной системы страны. Указание образовательных результатов, которыми должны владеть выпускники каждого уровня, их конкретизация в материалах оценочных и мониторинговых процедур создают условия для целевого управления развитием образовательной системы страны.

Для обеспечения стратегии движения в заданном направлении в России разработан национальный проект «Образование», в рамках которого созданы и реализуются федеральные проекты «Современная школа», «Учитель будущего», «Успех каждого ребенка», «Цифровая образовательная среда», изменяются подходы к аттестации педагогических и руководящих работников.

Создание единой муниципальной 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, персональном уровнях.

2. Описание системы профессионального развития педагогических работников в городе Зверево

Система обеспечения профессионального развития педагогов в городе Зверево традиционно строилась многоуровневой - начиная с педагога,

заканчивая городом. Достаточно долгое время существовали четкие представления о функциях, содержании, видах работ, осуществляемых на каждом уровне, была выстроена система координации деятельности организаций и учреждений, составляющих инфраструктуру обеспечения профессионального роста педагогов.

За последние 5 лет произошла серьезная трансформация муниципальной 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.

Появление инновационных практико-ориентированных программ во многом обусловлено активной инновационной деятельностью, реализуемой в рамках региональных инновационно-методических сетей, центром которых являются региональные вузы и региональный институт развития образования, где системно обобщается и транслируется опыт в процессе реализации курсовой подготовки, полученный в рамках инновационной и апробационной деятельности.

Все еще остается проблемой и вызывает много противоречивых толкований оценка эффективности курсовой подготовки в системе повышения квалификации. Традиционной основой оценки качества дополнительного профессионального образования (далее - ДПО) остается отзыв слушателей курсов о качестве образования.

В понятие «методическая деятельность» стали включать все возможные дополнительные задачи. Объемы информационной, организационной, контролирующей и другой работы превысили или заменили методическое сопровождение профессионального развития педагога, целенаправленная работа по коррекции педагогического процесса в связи с выявленными образовательными дефицитами обучающихся или коррекция педагогических затруднений стала вытесняться на задний план. Планирование методической деятельности стало носить преимущественно обобщенно-тематический характер, прослеживалось отсутствие четко сформулированных целей – ожидаемых результатов и показателей, по которым можно было бы оценить динамику продвижения педагога.

Следует отметить, что ведению инновационно-методической работы в городе способствовало развитие профессиональных сообществ и профессиональных сетей в рамках реализации городских проектов.

Муниципальная система обеспечения профессионального развития педагогов и целевое управление профессиональным развитием на персональном, муниципальном уровнях требует «перезагрузки».

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.

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

- перераспределение функций обеспечения профессионального развития педагогов и управленцев между государственными и 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.н. 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.

3. Основные концептуальные идеи и механизмы обновления муниципальной системы научно-методического сопровождения и обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров

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

Муниципальная 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.

Система обеспечения профессионального развития педагогов строится с учетом принципа непрерывности профессионального развития, то есть рассматривается в контексте профессиональной эволюции педагога, осуществляемой за счет его участия в различных процедурах и мероприятиях формального, неформального, инфернального образования, в том числе профессиональной переподготовки, повышения квалификации, участия в проектах, конкурсах профессионального мастерства, образовательных событиях, методических мероприятиях, экспертных процедурах, самообразования и т.д.

Система обеспечения профессионального развития направлена на повышение профессионального уровня конкретного педагогического и руководящего работника, кадрового потенциала образовательных организаций, города.

В силу этого система обеспечения профессионального развития должна строиться с учетом специфики всех трех уровней ее реализации: институционального, муниципального, регионального. При этом базовым уровнем профессионального развития будет персональный уровень конкретного работника образования.

Показателями эффективности муниципальной системы методического сопровождения и обеспечения профессионального развития педагогов должны стать:

- наличие механизмов и условий, обеспечивающих достижение необходимого качества образования, опосредованного качеством системы ДПС), качеством системы методической работы, качеством системы работы с кадрами;
- динамика профессиональных компетенций педагогов и руководителей образовательных организаций, динамика профессионально-педагогических позиций (выявляется также посредством мониторинговых и/или экспертных процедур, в т.ч. методом социологических опросов);
- динамика качества образовательных результатов обучающихся, выявленных по результатам проведения мониторинговых и экспертных процедур.

На первом этапе развития системы именно первый показатель является основным, далее показатель дополняется вторым и третьим. 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 муниципальных 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.

3.1. Интеграции муниципальной системы дополнительного профессионального педагогического образования в национальную систему профессионального роста педагогов

Обновление муниципальной системы дополнительного профессионального педагогического образования (далее - ДППО), в первую

очередь, 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 города Зверево 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.

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

- упорядочивание практики, освоение и адаптация единых подходов к организации ДППО всех поставщиков данных услуг;
- модернизация и достройка муниципальной Цифровой образовательной среды ДПО, ее включение в единую российскую цифровую образовательную среду;
- создание эффективных механизмов взаимодействия ЦНЛПМПР, методических структур муниципального уровня, профессиональных объединений, сетей, учебно- методических объединений регионального и муниципального уровней для реализации задач профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров.

Городу предстоит участие в федеральных программах и проектах системы дополнительного профессионального педагогического образования (далее - ДППО), участие в формировании федерального реестра лучших практик, организация участия в процедурах профессионально-общественной экспертизы программ ДПО.

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 ДППО 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 оценке компетенций педагогов может быть сформулирован персональный заказ к системе ДПО 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 городского мониторинга качества и эффективности ДПО.

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

Методологической основой модернизации системы ДПО 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 ДПО является индивидуальный образовательный маршрут (далее - 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 городе:

- 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 Федеральном реестре 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 муниципальной системы ДПО.

3.4. Развитие цифровой образовательной среды дополнительного профессионального педагогического образования

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

ЦОС ДПО является одним из функциональных инструментов поддержки процессов персонификации, инструментом, позволяющим разрабатывать и реализовывать индивидуальные образовательные маршруты обучающихся. Одновременно ЦОС ДПО 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 технологические компетенции, которые обеспечивают эффективность не только преподавания, но и собственного непрерывного профессионального образования, что особенно ценно в современном обществе.

Цифровая образовательная среда ДПО:

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

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

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

- позволит использовать современные дистанционные образовательные технологии для реализации программ ДПО.

- ЦОС ДПО 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.

4. Единство методического пространства города

Единство методического пространства города трактуется как взаимосвязь, система взаимодействия, создающая условия для устойчивого функционирования, и развития системы профессионального развития педагогов.

Целями системы методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров являются:

- повышение уровня профессионально-педагогической культуры педагогов и руководителей на основе выявленных профессиональных дефицитов и потребностей города;
- обеспечение научно-методического сопровождения образовательного процесса в современных условиях;
- формирование управленческого резерва для учреждений образования города;
- развитие системы наставничества и методической поддержки молодых педагогов.

Главная задача методического сопровождения - направить и мотивировать педагога к профессиональному саморазвитию и самосовершенствованию, повышению его профессиональной компетентности с учетом возможных прогнозов и трендов развития образования, социально-экономических, демографических, технологических изменений, влияющих на характер педагогической деятельности.

В едином методическом пространстве города выделяются три вида структур, представленных на всех уровнях системы образования (региональном, муниципальном):

На региональном уровне основным структурным элементом системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров является созданный на базе ГБУ ДНО РО «Ростовский институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования», Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее - ГБУ ДПО РО «РИПК и ППРО», ЦНППМПР). ЦНППМПР выступает координатором региональной инфраструктуры и системы научно-методического сопровождения и обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров (далее - система);

- на муниципальном уровне: муниципальные методические службы (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;

Функции структур, осуществляющих методическое сопровождение в городе:

- на региональном уровне (ГБУ ДПО РО «РИПК и НПРО», ЦНППМПР) координация деятельности методических структур и объединений муниципальных уровней;

- проведение мониторинга качества и результатов методической работы, анализ результатов методической работы, представление результатов мониторинга качества методической работы в Минобразование РО»;

- подготовка предложений в адрес Минобразование РО по развитию системы методического сопровождения, по профессиональному развитию педагогических работников и управленческих кадров;

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

- обеспечение педагогов и управленческих кадров методическими рекомендациями, материалами;

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

- организация региональных научно-методических мероприятий, региональных конкурсов профессионального мастерства;

- повышение квалификации педагогических работников и управленческих кадров на основе диагностики профессиональных компетенций, с учетом выявленных профессиональных дефицитов;

- обновление содержания дополнительного Профессионального образования, ориентированного на профессиональные затруднения и с учетом потребностей региональной системы образования.

На муниципальном уровне (ММС):

- изучение профессиональных запросов, профессиональных дефицитов, методическое сопровождение и оказание практической помощи работникам образования;

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

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

- информирование педагогических работников об инновационных формах обучения;

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

- проведение мероприятий, направленных на совершенствование и получение профессиональных компетенций, необходимых для обеспечения качества образования;

- стимулирование участия педагогических работников в деятельности профессиональных ассоциаций, сопровождение деятельности и поддержки

профессиональных объединений, организация взаимодействия и взаимно обучения работников образования в муниципальном образовании;

- помощь педагогам в обобщении и транслировании своего педагогического опыта.

Для этого необходимо разработать механизмы координации деятельности методических структур, распределить полномочия и функции между ними, создать единую систему оценки эффективности методической службы на всех уровнях.

Нормативной основой единства методического пространства города может стать нормативная и методическая база функционирования системы методической работы, регламентирующая механизмы и процедуры управления и организации этой деятельности на всех уровнях (региональном, муниципальном, институциональном).

Содержательно-нормативное методическое единство будет обеспечиваться посредством деятельности информационных сетей и профессиональных сообществ, формирования института муниципальных экспертов, трансляции опыта и результатов деятельности сетей в муниципалитеты и образовательные организации г. Зверево, в т.ч. за счет введения стажировочной части курсов повышения квалификации, формирования ресурсных центров образовательными организациями (активных участников городских инновационно-методических сетей).

Таким образом, обновленная городская система уровневой методической работы позволит существенно повысить качество профессионального развития педагогов в формате непрерывного образования и создать постоянно действующую систему профессионального сопровождения педагогов и руководителей образовательных организаций, ориентированную, с одной стороны, на достижение приоритетных национальных целей, с другой, учитывающую профессиональные интенции и возможности работников образовательных организаций.

5. 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;

- поддержка 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.

Одним из 5 направлений работы с молодыми педагогами является разработка модели поддержки и сопровождения молодых педагогов и проведение мониторинга эффективности и результативности реализации указанной модели.

6. Профессиональные сообщества, сети, объединения как механизмы профессионального развития педагогов и методической работы в образовательных организациях г. Зверев

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

Многоуровневые профессиональные сообщества педагогов в городе оказались хорошим инструментом вертикального управления. создали предпосылки для практических изменений. Предметные профессиональные сообщества педагогов конструируют единое городское предметное пространство и являются одним из механизмов сопровождения профессионального развития педагогов. Другой механизм профессионального развития педагогов, сложившийся в городе, 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 городе - 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.

7. 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, города.

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 муниципальной системы методического сопровождения и обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров отводится повышению профессиональной компетентности методистов (на всех уровнях), развитию на муниципальном уровне кадрового резерва методистов, тьюторов и других специалистов, занимающихся методическим сопровождением и обеспечением профессионального развития педагогических и руководящих работников.

8. Ожидаемые результаты развития муниципальной системы научно-методического сопровождения и обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров в г. Зверево

Ожидаемые результаты:

- создание эффективной модели муниципальной 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.