



Положение
о службе
научно-методического сопровождения профессионального развития
педагогических работников и управленческих кадров
МОУ СОШ №31

1. Общие положения

1.1. В целях оказания методической поддержки педагогическим работникам и управленческим кадрам в профессиональном развитии, обеспечения профессионального роста в процессе непрерывного образования, разработано Положение о службе научно-методического сопровождения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров МОУ СОШ №31 (далее – Положение НМС МОУ СОШ №31).

1.2. Настоящее положение направлено на обеспечение возможности для выстраивания персональной траектории профессионального развития, определения способов и форм профессионального роста в процессе непрерывного образования педагогических и руководящих работников МОУ СОШ №31 с учетом анализа их потребностей в освоении профессиональных компетенций.

1.3. Положение разработано в соответствии с нормативными документами:

- Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);

- Национальным проектом Российской Федерации «Образование», федеральный проект «Современная школа»;

- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»;

- Постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 № 1642 (ред. от 27.02.2023) «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;

- Перечнем поручений Президента Российской Федерации от 14 октября 2019 г. № Пр-2132 по итогам заседания Совета при Президенте Российской Федерации по реализации государственной политики в сфере защиты семьи и детей 04 июля 2019 г.;

- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» с изменениями на 7 октября 2020 года;

- Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

- Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 27.08.2021 г. № Р-201 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана»;

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

1. Цели и задачи

Цель: Обеспечение непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров, в соответствии с приоритетными задачами в сфере образования.

Обоснование данной цели определяется значимостью профессиональной деятельности педагогов в достижении приоритетных национальных задач и обеспечении повышения качества образования.

Задачи:

1. Создание условий для профессионального роста всех категорий работников образования.
2. Выявление кадровых потребностей и направление педагогов на обучение по программам дополнительной профессиональной переподготовки.
3. Анализ мониторинга результатов педагогов, прошедших диагностику профессиональных компетенций.
4. Разработка адресных рекомендаций по устранению профессиональных дефицитов на основе анализа мониторинга.
5. Формирование системы адресного повышения квалификации управленческих кадров и педагогических работников с учетом всех видов имеющихся ресурсов, а также с учетом привлечения всех ресурсов муниципальной и региональной образовательной системы, в том числе образовательных организаций, получивших статус федеральных, региональных стажировочных площадок.
6. Обеспечение участия в мероприятиях по повышению квалификации и профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров.
7. Поддержка молодых педагогов через реализацию муниципальной программы «Наставничество 2.0».
8. Выстраивание системы научно-методического сопровождения управленческих кадров и педагогических работников.
9. Проведение анализа эффективности принятых мер и управленческих решений.

2. Субъекты НМС

Субъекты регионального уровня:

- Министерство образования Московской области
- Педагогические вузы – ГБОУ ВО МО «Академия социального управления», ФГОУ ВО «Государственный университет просвещения», Институт развития образования, ГОУ ВО МО «Государственный гуманитарно-технологический университет, ГОУ ВО МО «Государственный социально-гуманитарный университет», НОЧУ ВО «Московский финансово-промышленный университет «Синергия»;
- Центр непрерывного повышения профессионального мастерства по модели «стандарт» на базе АСОУ;
- Центр непрерывного повышения профессионального мастерства Подольск;
- Рекрутинг центр;
- Региональный методический актив;
- Ресурсный центр русского языка Московской области (ИРО АСОУ);
- Профессиональные педагогические сообщества (ассоциации, клубы и т.д.), включающие педагогических работников и управленческих кадров.

Субъекты муниципального уровня:

- Органы местного самоуправления;
- Комитет по образованию;
- Городские методические объединения.

На уровне образовательной организации методическое сопровождение педагогических работников осуществляют методические объединения, общественно-профессиональные объединения и т.д.

3. Основные направления деятельности

Направление 1 «Управление системой научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»

- планирование и организация ключевых процессов в рамках школьной службы;
- разработка и внедрение организационно-методической документации, сопровождающей функционирование службы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
- организация и проведение мониторингов эффективности функционирования школьной службы;
- оценка эффективности школьной службы.

Направление 2 «Непрерывное повышение профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров»

- сопровождение прохождения педагогическими работниками и управленческими кадрами диагностики профессиональных компетенций;
- сопровождение прохождения педагогическими работниками и управленческими кадрами индивидуальных образовательных маршрутов на основе диагностики профессиональных компетенций;
- устранение дефицита педагогических кадров;
- внедрение системы наставничества педагогических работников, включая педагогических работников до 35 лет в первые три года работы;
- повышение квалификации педагогических работников и управленческих кадров с учетом выявленных профессиональных дефицитов;
- организация деятельности по совершенствованию профессиональных компетенций педагогических работников;
- осуществление профилактики профессионального выгорания педагогических работников;
- организация взаимодействия и взаимообучения педагогических работников.

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

- информирование педагогической общественности об основных тенденциях развития образования;
- обеспечение педагогических работников и управленческих кадров методическими рекомендациями, материалами (в том числе цифровыми);
- изучение запросов, методическое сопровождение и оказание практической помощи педагогическим работникам;
- ведение банка успешных педагогических и управленческих практик;
- сопровождение деятельности объединений педагогов, способствующих их профессиональному развитию, с учетом конкретной ситуации в образовательной организации для обеспечения возможности каждому педагогу повысить свой профессиональный уровень;
- помощь педагогическим работникам в обобщении и презентации своего опыта работы.

4. Целевые показатели

1. Доля педагогических работников и управленческих кадров, прошедших диагностику профессиональных компетенций (не менее 60% выполнивших диагностику на базовый, повышенный и высокий уровни).
2. Доля педагогических работников и управленческих кадров, для которых разработаны индивидуальные образовательные маршруты на основе результатов диагностики профессиональных компетенций (не менее 30% педагогов имеют разработанные ИОМ; 80% педагогов успешно реализовали ИОМ).

3. Доля педагогических работников, освоивших программы ДПО, вошедшие в Федеральный реестр и подобранные с учетом диагностики профессиональных компетенций (30% от общего числа педагогов успешно сдали итоговую аттестацию по итогам курса)
4. Количество управленческих команд, принявших участие в программах повышения квалификации (не менее 40% от общего количества управленческих команд).
5. Доля педагогических работников, освоивших программы дополнительного профессионального образования по работе с одаренными детьми (10%);
6. Доля педагогических работников, освоивших программы профессиональной переподготовки с учетом выявленных кадровых дефицитов (по запросу).
7. Количество педагогических работников прошедших аттестацию на первую и высшую квалификационные категории.
8. Количество педагогических работников, вовлеченных в экспертную деятельность.
9. Количество педагогических и управленческих кадров, принявших участие в профессиональных конкурсах.
10. Количество педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые три года работы (60% от числа педагогических работников в возрасте до 35 лет);
11. Количество руководящих работников, прошедших оценочные процедуры в рекрутинг центре для включения в кадровый резерв Московской области (по запросу).

5. Методы сбора и обработки информации

- внешние мониторинги системы образования;
- Региональная система электронного мониторинга (РСЭМ);
- ЕИС ОКО;
- ведение баз данных МОУ СОШ №31 по педагогическим работникам и управленческим кадрам по направлениям:
повышение квалификации, аттестация, кадры, тестирование, специалисты экспертных групп.
- ведение списков участников мероприятий;
- анкетирование, тестирование руководителей, педагогических работников;
- электронные таблицы, Гугл формы.

6. Периодичность мониторингов показателей

Показатель	Периодичность
Исследование профессиональных компетенций педагогических работников	2 раза в год
Аттестация педагогических работников	1 раз в год
Повышение квалификации, профессиональная переподготовка	1 раз в год
Участие в профессиональных конкурсах	1 раз в год
Сетевое взаимодействие в рамках городских методических объединений	1 раз в год
Прохождение оценочных процедур в рекрутинг центре	1 раз в год
Сохранность контингента молодых специалистов	1 раз в год
Вовлеченность в мероприятия молодых специалистов	1 раз в год

7. Анализ мониторингов

Анализ собранной информации проводится на основе мониторингов по каждому из разработанных показателей, который включает описательную статистику, выявленные дефициты. По итогам анализа разрабатываются адресные рекомендации, принимаются управленческие решения и проводятся мероприятия, направленные на совершенствование каждого направления.

8. Анализ эффективности принятых мер и управленческих решений

По итогам учебного года составляется аналитический отчет о работе по каждому направлению, и определяются цели и задачи на следующий учебный год.

9. Ожидаемые риски:

- синдром профессионального выгорания;
- риск невысокого уровня компьютерной грамотности современных педагогов;
- проблема соответствия уровня реальной готовности педагога к профессиональной деятельности и требований к профессиональной деятельности, предъявляемых профессиональными стандартами.

Возможные мероприятия по минимизации риска:

- психолого-педагогическая поддержка педагогических работников;
- расширение возможностей профессионального роста педагогов за счет создания сетевого партнерского взаимодействия по различным направлениям, организация стажировок и др.
- развитие компетентности педагогических работников в ИКТ технологиях.