



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
Хабаровского края
(Минобрнауки Хабаровского края)

28.06.2012 № 759 **РАСПОРЯЖЕНИЕ**

г. Хабаровск

О создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Хабаровского края в рамках федерального проекта "Современная школа" национального проекта "Образование"

В целях реализации на территории Хабаровского края мероприятий федерального проекта "Современная школа" национального проекта "Образование" по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров:

1. Утвердить прилагаемые:

положение о создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Хабаровского края;

модель региональной научно-методической службы Хабаровского края.

2. Управлению общего образования осуществлять координацию по обеспечению реализации показателей эффективности функционирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Хабаровского края.

3. КГАОУ ДПО ХК ИРО:

1) обеспечить реализацию показателей эффективности функционирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Хабаровского края;

2) обеспечить внедрение и реализацию модели региональной научно-методической службы Хабаровского края.

4. Рекомендовать органам местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования:

1) обеспечивать преемственность научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в рамках функционирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Хабаровского края;

2) координировать методическую работу и формировать методическую инфраструктуру муниципальной системы образования для сопровождения профессиональной деятельности педагогических работников и управленче-

ских кадров, образовательных организаций в соответствии с утвержденной моделью региональной научно-методической службы Хабаровского края.

5. Контроль за выполнением настоящего распоряжения возложить на начальника управления общего образования министерства.

Министр



В.Г. Хлебникова

УТВЕРЖДЕНО
распоряжением
министерства
образования и науки
Хабаровского края
от "28" 06. 2022 г. № 759

ПОЛОЖЕНИЕ

о создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Хабаровского края (далее также – Положение, РСНМС) определяет цели и задачи, принципы формирования, структуру и субъекты РСНМС, организационные, содержательные и процессуальные основы деятельности в региональной системе образования Хабаровского края, структур и форм научного и методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в целях обеспечения реализации мероприятий федерального и регионального проектов "Современная школа" национального проекта "Образование", Комплекса мер по развитию кадрового потенциала системы "Образование" Хабаровского края на 2021 – 2024 годы, краевых проектов в части создания условий для развития кадрового потенциала и профессионального роста педагогических работников и управленческих кадров системы образования Хабаровского края.

1.2. Нормативно-правовая основа создания и функционирования региональной системы научно-методического сопровождения:

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";

Указ Президента Российской Федерации "О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года" № 204 от 7 мая 2018 г.;

Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 "О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года";

Постановление Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642 "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования";

Распоряжение Правительства Российской Федерации 31 декабря 2019 г. № 3273-р "Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста";

Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 1 февраля 2021 г. № 37 "Об утверждении методик расчета показателей федеральных проектов национального проекта "Образование";

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";

Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 27 августа 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";

Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 8 ноября 2021 г. № АЗ-872/08 "О направлении методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров");

Постановление Правительства Хабаровского края от 5 июня 2012 года № 177-пр "О государственной программе Хабаровского края "Развитие образования в Хабаровском крае";

Приказ министерства образования и науки Хабаровского края от 13 мая 2022 г. № 20 "Об инновационной инфраструктуре в сфере образования Хабаровского края";

Распоряжение министерства образования и науки Хабаровского края от 24 августа 2020 г. № 821" Об утверждении региональной целевой модели повышения квалификации и профессионального мастерства руководящих и педагогических работников";

Распоряжение министерства образования и науки Хабаровского края от 10 сентября 2020 г. № 887 "Об утверждении региональной методологии (целевая модель) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования в Хабаровском крае";

Распоряжение министерства образования и науки Хабаровского края от 3 декабря 2021 г. № 1552" Об утверждении Комплекса мер по развитию кадрового ресурса отрасли "Образование" Хабаровского края на 2021 – 2025 годы";

Программа взаимодействия между министерством образования и науки Хабаровского края, образовательными организациями высшего образования,

осуществляющими подготовку педагогических кадров (УГСН 44.00.00 "Образование и педагогические науки") и другими образовательными организациями Хабаровского края на 2021 – 2024 годы, утвержденная 25 января 2021 г.;
иные нормативные правовые акты. Правовые акты Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, министерства образования и науки Хабаровского края, настоящее Положение.

2. Цель и задачи, принципы формирования РСНМС

2.1. Целью РСНМС является создание единого научно-методического пространства, являющегося компонентом единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и руководящих 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 Хабаровского края в соответствии с приоритетными задачами в области образования.

2.2. Задачи РСНМС:

выстраивание единой региональной системы профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров, а также тьюторское сопровождение их индивидуальных образовательных маршрутов (построенных на основе диагностики запросов и выявленных профессиональных дефицитов) на базе структурного подразделения Краевого государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования "Хабаровский краевой институт развития образования" центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Хабаровского края (далее также – КГАОУ ДПО ХК ИРО, ЦНППМ)

обеспечение наполнения федерального и регионального реестров дополнительных профессиональных программ педагогического образования (далее также – ФР ДПП, РР ДПП) программами переподготовки и повышения квалификации педагогических работников и управленческих кадров, реализуемыми в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий, с целью внедрения единых подходов к профессиональному развитию педагогических работников и управленческих кадров, направленному на устранение выявленных профессиональных дефицитов и развитие новых профессиональных компетенций 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;

расширение возможности и повышение значимости неформального и информального образования в персональной образовательной траектории педагогических работников и управленческих кадров, в том числе за счет развития сети профессиональных сообществ, ассоциаций и методических объединений как площадок для саморазвития, повышения уровня профессионального мастерства по принципу "равный учит равного", поддержки системы наставничества для "горизонтального обучения" педагогических работников и управленческих кадров, в том числе молодых специалистов;

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, институтов наставничества в рамках инновационной инфраструктуры в региональной сфере образования, обеспечивающих формирование новых профессиональных позиций педагога, направленных на освоение современных профессиональных компетенций;

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.

3.2. Принципами формирования РСНМС являются:

соответствие целям, задачам, показателям и результатам национального проекта "Образование", региональных и краевых проектов, государственной программы "Развитие образования в Хабаровском крае", Комплекса мер по развитию кадрового потенциала системы "Образование" Хабаровского края на 2021 – 2024 годы в части обеспечения возможности профессионального развития педагогических работников;

консолидация ресурсов системы образования Хабаровского края, в том числе формируемых в рамках национального проекта "Образование", для обеспечения устранения профессиональных дефицитов, развития профессиональных компетенций под новые отраслевые задачи, эффективного повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров;

матричность структуры, позволяющая интегрировать возможности всех форм (традиционных и инновационных, в том числе проектно-программный метод, сетевое взаимодействие) для повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров в проектной и других видах деятельности;

прогнозирование, предполагающие построение научно-методической деятельности субъектов РСНМС "на опережение";

мобильность и адресность, выражающиеся в оперативном реагировании

на изменяющиеся потребности субъектов образовательного пространства на основе изучения запросов педагогов и управленческих кадров, выявления профессиональных дефицитов;

непрерывность, обеспечивающая непрерывную научно-методическую поддержку повышения профессионального уровня педагогов и управленческих кадров на всех этапах профессионального роста: от выявления затруднений и дефицитов до получения ресурсов для их преодоления, от получения новых знаний и практик – до формирования компетенций и устойчивых навыков профессионального действия;

открытость и доступность, включающие своевременное информирование профессионального сообщества о возможностях развития профессионального мастерства педагогов и управленческих кадров на региональном уровне и свободу выбора индивидуальной траектории профессионального развития.

3. Структура и субъекты РСНМС

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

3.2. Структурный компонент регионального уровня РСНМС представляют субъекты:

3.2.1. Министерство образования и науки Хабаровского края.

Функции:

разрабатывает и утверждает паспорт региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (далее – паспорт ДППО) и направляет на согласование Федеральному государственному автономному образовательному учреждению дополнительного профессионального образования "Академия реализации государственной политики и профессионального развития работников образования Министерства просвещения Российской Федерации" (далее – Федеральный оператор) в сроки, определяемые Федеральным оператором;

обеспечивает заключение трехсторонних соглашений между министерством образования и науки Хабаровского края, муниципальными органами местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования и КГАОУ ДПО ХК ИРО, о взаимодействии и совместной реализации мероприятий, направленных на научно-методическое сопровождение педагогических работников и управленческих кадров;

обеспечивает разработку и утверждение нормативной правовой базы, регламентирующей деятельность РСНМС.

3.2.2. Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Хабаровского края.

Функции:

обеспечивает комплексное взаимодействие с Федеральным координатором; обеспечивает формирование и заполнение паспорта ДПО Хабаровского края 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;

формирует запрос на проведение научных (научно-практических) исследований и направляет его Федеральному оператору для дальнейшей передачи центрам научно-методического сопровождения после согласования с министерством образования и науки края;

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

разрабатывает различные формы поддержки и сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

обеспечивает тьюторское сопровождение реализации программ повышения квалификации педагогических работников и управленческих кадров с учетом новейших программ дополнительного профессионального образования (в том числе из ФР ДПП, РР ДПП);

организует адресную методическую поддержку, консультирование, сопровождение в разработке и реализации ИОМ педагогических работников и управленческих кадров;

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

осуществляет отбор стажировочных (менторских) площадок на базе образовательных организаций, имеющих успешный педагогический и управленческий опыт, имеющих статус в инновационной инфраструктуре в сфере образования Хабаровского края, для обеспечения доступных условий профессионального развития и непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров;

распространяет лучшие муниципальные практики научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

обеспечивает организационно-методическое сопровождение внедрения моделей "горизонтального обучения", наставничества;

координирует методическую (научно-методическую) деятельность общественно-профессиональных объединений и сообществ;

координирует деятельность регионального методического актива.

3.2.3. Краевое государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования "Хабаровский краевой институт развития образования".

Функции:

обеспечивает разработку дополнительных профессиональных программ (далее – ДПП) в соответствии с запросом, сформированным на основе выявленных ЦНППМ дефицитов педагогических работников и управленческих кадров;

разрабатывает и направляет для включения в ФР ДПП программы переподготовки и повышения квалификации педагогических работников и управленческих кадров, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий, отвечающих запросам системы образования края;

формирует РР ДПП новыми программами переподготовки и повышения квалификации педагогических работников и управленческих кадров, под запросы работодателей и учредителей системы образования края, в том числе и программ, направленных для включения в ФР ДПП;

предоставляет данные о реализуемых ДПП для формирования паспорта ДППО Хабаровского края;

транслирует положения государственной и региональной образовательной политики, требования к новому качеству профессиональной деятельности педагогических работников и управленческих кадров, необходимых для реализации целей образовательной политики, национального проекта "Образование";

осуществляет анализ показателей эффективности функционирования РСНМС, разрабатывает рекомендации по повышению эффективности функционирования РСНМС и предоставляет их в министерство образования и науки Хабаровского края;

организует и проводит образовательные мероприятия для педагогических работников и управленческих кадров края и региона;

обеспечивает проведение региональных конкурсов профессионального мастерства педагогических работников;

обеспечивает разработку и внедрение нового содержания образования, технологий обучения;

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

обеспечивает организационно-методическое сопровождение образовательных организаций, педагогических работников и управленческих кадров, других субъектов инновационной деятельности, имеющих статус в инновационной инфраструктуре в сфере образования Хабаровского края.

3.2.4. Образовательные организации высшего образования, структурные подразделения образовательных организаций высшего образования:

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Амурский гуманитарно-педагогический государственный университет";

педагогический институт федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования "Тихоокеанский государственный университет".

Функции:

обеспечивают трансфер научных достижений и передовых педагогических технологий сферы образования края;

обеспечивают научно-методическую поддержку педагогических работников и образовательных организаций в системе допрофессионального педагогического образования края.

3.2.5. Государственно-общественные органы при министерстве образования и науки Хабаровского края:

краевой совет по управлению инновациями;

краевой координационный совет по диссеминации инновационного опыта;

координационный совет по модернизации педагогического образования.

Функции:

формируют краевую инновационную политику, координацию и регулирование деятельности субъектов инновационного процесса края;

содействуют созданию единой системы формирования, обобщения и диссеминации опыта инновационной педагогической (управленческой) деятельности;

обеспечивают взаимодействие субъектов краевых проектов "Практика эффективного управления", "Педкластер27" для объединения в единое образовательное пространство в целях обеспечения системных изменений в подготовке квалифицированных педагогических кадров в условиях непрерывного педагогического образования.

3.2.6. Хабаровское региональное учебно-методическое объединение по общему образованию.

Функции:

координирует деятельность региональных методических объединений педагогических работников по предметам и предметным областям;

проводит профессионально-общественную экспертизу программ ДПП, проектов краевых документов по актуальным вопросам образования;

обеспечивает научно-методическое и учебно-методическое сопровождение реализации федеральных государственных образовательных стандартов общего образования, профессионального совершенствования деятельности педагогических работников.

3.2.7. Профессиональные сообщества педагогических работников Хабаровского края:

региональные отделения Всероссийских ассоциаций учителей-предметников;

краевые сетевые предметные сообщества;

региональные методические объединения педагогических работников по предметам и предметным областям, методические объединения педагогических работников краевых образовательных организаций, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы;

региональный методический актив;

краевой виртуальный методический кабинет.

Функции:

участвуют в реализации командно-сетевых каскадов по обеспечению готовности педагогических работников образовательных организаций к реализации федеральных государственных образовательных стандартов общего образования;

создают условия для горизонтальной коммуникации творческих педагогов-единомышленников по профессиональным вопросам и защите интересов;

создают условия для формирования неформальной среды, необходимой для непрерывного профессионального роста и развития не только членов общества, но и педагогической общественности края в целом.

3.2.8. Добровольные объединения педагогических работников и управленческих кадров Хабаровского края:

профессиональный клуб директоров "Вдохновляющее лидерство: Новосибирск – Хабаровск";

Хабаровская краевая общественная организация лидеров образования "Учитель года";

региональная общественная организация "Ассоциация молодых педагогов Хабаровского края";

краевое педагогическое сообщество "Золотая лига педагогов Хабаровского края".

Функции:

создают условия для формирования единого информационно-методического пространства для саморазвития, повышения уровня профессионального мастерства по принципу "равный учит равного", поддержки системы наставничества для "горизонтального обучения" педагогических работников и управленческих кадров, в том числе молодых специалистов.

3.2.9. Образовательные организации, педагогические работники, имеющие статус в инновационной инфраструктуре в сфере образования Хабаровского края.

Функции:

обеспечивают производство, внедрение, апробацию и распространение новшеств, позволяющих улучшить качество образовательного и воспитательного процесса в образовательных организациях;

действуют в формате стажировочных (менторских) площадок для обеспечения доступных условий профессионального развития и непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров.

3.3. Структурный компонент муниципального уровня РСНМС Хабаровского края представляют субъекты:

3.3.1. Муниципальные методические службы.

Функции:

обеспечивают фасилитацию переноса приобретенных в ходе освоения индивидуальных образовательных маршрутов компетенций в реальную педагогическую практику во взаимодействии с ЦНППМ (в формате стажировок,

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

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

обеспечивают изучение запросов и оказание практической помощи педагогическим работникам и управленческим кадрам;

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

3.3.2. Муниципальные методические объединения.

Функции:

осуществляют методическую поддержку, обмен опытом педагогических работников по наиболее актуальным вопросам обучения и воспитания;

разрабатывают и реализуют сетевые образовательные проекты;

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

3.3.3. Муниципальные методические команды.

Функции:

организуют работу по оперативному и массовому внедрению в муниципальной системе образования педагогических инноваций;

организуют обучение и тьюторское сопровождение школьных методических команд.

3.3.4. Структурные подразделения образовательных организаций (Центры "Точка роста", IT-КУБ, Кванториумы).

Функции:

создают условия для внедрения новых методов обучения и воспитания, образовательных технологий;

действуют в формате стажировочных площадок для обеспечения доступных условий профессионального развития и непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров;

реализуют краткосрочные обучающие мероприятия (семинары, вебинары, мастер-классы, активности профессиональных ассоциаций и сообществ, обмен опытом и лучшими практиками).

3.3.5. Муниципальный методический актив.

Функции:

обеспечение методического сопровождения индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников.

3.4. Структурный компонент институционального уровня РСНМС Хабаровского края представляют субъекты:

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

Функции:

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

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

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

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

3.4.2. Методические объединения, профессиональные объединения педагогических работников (проектные, творческие команды, временные научно-исследовательские коллективы, годовичные команды учителей, исследовательские лаборатории, профессиональные обучающиеся сообщества).

Функции:

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

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

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

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

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

Функции:

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

4. Основные механизмы формирования и функционирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Хабаровского края.

4.1. Законодательные, нормативные правовые, правовые акты и иные до-

кументы, обеспечивающие формирование и функционирование РСНМС, указанные в пункте 1.2 настоящего положения.

4.2. Оптимизация расходования финансовых средств бюджета Хабаровского края 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.

4.3. Формирование и ведение паспорта ДППО Хабаровского края.

4.4. Формирование кадрового состава РСНМС, 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.

4.5. Обеспечение ФР ДПП, РР ДПП программами переподготовки и повышения квалификации педагогических работников и управленческих кадров, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий, отвечающих запросам системы образования края.

4.6. Наделение ЦНППМ полномочиями по формированию индивидуальных образовательных маршрутов повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров и агрегированию информации об имеющихся в Хабаровском крае ресурсах для профессионального развития работников системы образования, формированию паспорта ДППО Хабаровского края.

4.7. Применение современных диагностических процедур, в том числе разработанных Федеральным оператором, на этапе формирования индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников управленческих кадров при проведении промежуточной и итоговой аттестации в рамках реализации программ ДПО.

4.8. Использование цифровой экосистемы ДПО для организации процессов сопровождения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров и аккумуляции ресурсов дополнительного профессионального педагогического образования Хабаровского края.

5. Механизм взаимодействия субъектов РСНМС.

5.1. Механизм взаимодействия субъектов РСНМС определяется в модели региональной научно-методической службы Хабаровского края.

5.2. Предметом взаимодействия субъектов РСНМС является:
разработка программ ДПО для включения в ФР ДПП, РР 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 краевой и муниципальных систем образования.

5.3. Основные каналы взаимодействия субъектов РСНМС:

цифровая экосистема ДПО;

общедоступные коммуникации (совещания, образовательные мероприятия);

онлайн-каналы (вебинары, размещение информации на официальных сайтах министерства образования и науки края, КГАОУ ДПО ХКИРО, платформах сетевых сообществ, а также официальных сайтах других субъектов РСНМС);

прямые связи, включая заключение соглашений с взаимными обязательствами.

6. Показатели эффективности функционирования РСНМС.

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

6.2. Показатели оцениваются на региональном, муниципальном и институциональном уровнях.

6.3. Перечни показателей эффективности функционирования РСНМС рекомендуются органам местного самоуправления, муниципальным образовательным организациям при осуществлении самооценки (самообследования) качества образовательной деятельности для принятия управленческих решений.

6.4. По результатам достижения показателей принимаются управленческие решения на региональном уровне.

6.5. Показатели эффективности функционирования региональной модели научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Хабаровского края региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Хабаровского края:

№ п/п	Наименование показателя	Уровень показателя	Минимальное значение, в год
1.	Доля педагогических работников и управленческих кадров Хабаровского края, прошедших диагностику профессиональных дефицитов в ЦНППМ	региональный, муниципальный, институциональный	пять процентов в год открытия ЦНППМ, далее 10 процентов
2.	Доля педагогических работников и управленческих кадров Хабаровского края, для которых в ЦНППМ разработаны индивидуальные образовательные маршруты на основе результатов диагностики профессиональных компетенций	региональный, муниципальный, институциональный	10 процентов от общей численности
3.	Доля педагогических работников образовательных организаций Хабаровского края, освоивших программы дополнительного профессионального образования, вошедшие в ФР ДПП и одобренные с учетом диагностики профессиональных дефицитов в ЦНППМ	региональный, муниципальный, институциональный	пять процентов в год открытия ЦНППМ, далее 10 процентов
4.	Доля управленческих команд образовательных организаций Хабаровского края (руководителей и заместителей руководителей), повысивших свою квалификацию по вопросам эффективности управления качеством образования	региональный, муниципальный	10 процентов
5.	Доля педагогических работников образовательных организаций Хабаровского края в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые 3 года работы	региональный, муниципальный, институциональный	пять процентов в год открытия ЦНППМ, далее 10 процентов
6.	Доля программ ДПО, размещенных в ФР ДПП, в общем количестве программ ДПО, реализуемых КГАОУ ДПО ХК ИРО	региональный	три процента в год открытия ЦНППМ, далее пять процентов
7.	Доля общеобразовательных организаций, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников	региональный, муниципальный, институциональный	10 процентов

8.	Доля сотрудников ЦНППМ, прошедших обучение на базе Федерального координатора	региональный	100 процентов от общего количества сотрудников
9.	Количество проведенных мероприятий в рамках функционирования единой региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров	региональный	не менее четырех в год
10.	Доля образовательных организаций субъекта Российской Федерации, принявших участие в программах повышения квалификации управленческих команд (руководителей и заместителей руководителей)	региональный, муниципальный, институциональный	10 процентов
11.	Доля педагогических работников общеобразовательных организаций, прошедших повышение квалификации, в том числе в центрах непрерывного повышения профессионального мастерства	региональный, муниципальный, институциональный	В соответствии с показателем Паспорта федерального проекта "Современная школа"

7. 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 министерства образования и науки Хабаровского края, КГАОУ ДПО ХКИРО, муниципальных органов местного самоуправления, образовательных организаций, а также иных субъектов РСНМС определенных данным положением.

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

Начальник управления
 общего образования



Е.В. Матаржук

УТВЕРЖДЕНА
распоряжением
министерства
образования и науки
Хабаровского края
от "28" 06. 2022 г. № 759

МОДЕЛЬ региональной научно-методической службы Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Настоящая Модель региональной научно-методической службы Хабаровского края (далее также – Модель, РНМС) определяет цели и задачи, принципы, структуру и субъекты РНМС, организационные и содержательные основы деятельности существующих и вновь создаваемых в краевой системе образования структур и форм научного и методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в целях обеспечения реализации мероприятий федерального проекта "Современная школа" национального проекта "Образование" в части создания условий для развития кадрового потенциала и профессионального роста педагогических работников и управленческих кадров системы образования Хабаровского края.

1.2. Понятия, используемые в Модели

"Горизонтальное обучение" педагогических работников и управленческих кадров – обучение внутри профессиональных сообществ педагогических работников и управленческих кадров.

Диагностика профессиональных (педагогических) компетенций – комплекс оценочных процедур (в том числе в электронном виде), обеспечивающих возможность установления уровня владения педагогическими работниками и управленческими кадрами профессиональными компетенциями.

Дополнительная профессиональная программа – программа повышения квалификации (профессиональной переподготовки) (далее – программа ДПО).

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

Информальное образование педагогических работников – индивидуальная познавательная деятельность, направленная на профессионально-личностное развитие педагога за счет его собственной активности и самоопределения в окружающей его культурно-образовательной среде. Может происходить

в различных формах самообразования, взаимодействия и взаимообучения с другими педагогами и не только педагогами в ходе совместной деятельности в рамках культурно-образовательных и социальных событий.

Корпоративное (внутрифирменное) обучение педагогических работников – процесс, организованный и инициированный образовательной организацией, направленный на стимулирование повышения профессионального уровня ее работников, с целью увеличения их вклада в достижение максимальной эффективности деятельности организации.

Методическая поддержка педагогических работников – вид взаимодействия методической службы и педагогов, ориентированный на совместное выявление, осознание социально-педагогических проблем и оказание помощи в преодолении затруднений педагогов, с опорой на сильные стороны его индивидуальных способностей и возможностей.

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

Неформальное образование педагогических работников – любой вид организованной и систематической деятельности, направленной на профессиональное развитие, происходящей вне программ дополнительного профессионального образования, в рамках деятельности профессиональных сообществ, методической работы, корпоративного (внутрифирменного) обучения.

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

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

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

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

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

Сетевое сообщество педагогов – организационная форма социальной

структуры, обеспечивающая при помощи компьютерных сетевых средств коммуникацию группы педагогов, ведущих совместную инновационную деятельность. Деятельность сетевых сообществ педагогов направлена на обмен информацией об инновациях, взаимопомощь в преодолении рисков и затруднений при освоении новшества, организацию коллективной интеллектуальной деятельности при разработке или модернизации новшества.

Субъект научно-методической деятельности – организация, лицо, уполномоченная(ое) выполнять деятельность по повышению квалификации (профессиональной переподготовке) и научно-методическому сопровождению профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров.

Управленческие кадры – физические лица, которые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляют руководство этой организацией, в том числе выполняют функции ее единоличного исполнительного органа. В целях настоящего Положения к управленческим кадрам относятся: руководитель организации, осуществляющей образовательную деятельность, заместитель руководителя организации, осуществляющей образовательную деятельность, руководитель структурного подразделения организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Формальное образование педагогических работников – деятельность по освоению аккредитованных образовательных программ среднего профессионального образования, высшего образования, дополнительного профессионального образования в образовательных организациях или организациях, осуществляющих образовательную деятельность, направленная на получение педагогической профессии или специальности, права ведения нового вида деятельности или повышение профессиональной квалификации.

Федеральный реестр дополнительных профессиональных программ педагогического образования – инструмент единого федерального портала дополнительного профессионального педагогического образования, созданный в целях унификации стандартов дополнительного профессионального образования педагогических работников и управленческих кадров, обеспечения широкого доступа к качественным дополнительным профессиональным образовательным программам, отвечающим современным задачам системы образования, в том числе повышению результатов участия российских обучающихся в международных исследованиях, и диссеминации эффективного опыта субъектов Российской Федерации в этой области.

Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников – структурное подразделение организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам дополнительного профессионального образования, или структурное подразделе-

ние организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования, осуществляющее непрерывное дополнительное профессиональное образование педагогических работников и управленческих кадров на основе диагностики профессиональных компетенций с учетом анализа запросов педагогических работников в овладении новыми компетенциями, необходимыми для профессиональной деятельности, обеспечивающее разработку и сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников.

2. Актуальность создания региональной научно-методической службы Хабаровского края

Приоритетные национальные задачи в системе образования Российской Федерации определены в национальном проекте "Образование", который направлен на обеспечение глобальной конкурентоспособности отечественного образования и вхождение Российской Федерации в число ведущих стран мира по качеству общего образования. Региональные проекты "Современная школа", "Успех каждого ребенка", краевые проекты "Практика эффективного управления", "Образование для будущего", "Эффективная школа", "Ориентир – талант. Khv", "Педкластер 27" составляют ресурсную базу качественного образования в Хабаровском крае.

Актуальность создания РНМС определяется значимостью профессиональной деятельности педагогических работников и управленческих кадров как ключевых фигур в достижении высокого уровня качества образования, призванных направлять усилия на реализацию принципиальных изменений в образовании, обусловленных новыми вызовами государственной образовательной политики, социально-экономического развития края, социального заказа общества и личности на образование. В связи с этим необходима перестройка деятельности педагогических работников и управленческих кадров, корректировка личностных приоритетов и профессиональных позиций, чтобы профессиональное развитие не только подготавливало их к работе в изменяющихся условиях, но и опережало эти изменения. Полноценное выполнение этой задачи невозможно без эффективной системы непрерывного профессионального развития – важного условия обновления профессиональных компетенций, навыков и ценностей, и повышения профессионального уровня педагогов и управленцев.

РНМС выступает как ресурс формирования системы непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров Хабаровского края. Переориентация методической работы на региональном, муниципальном и институциональном (образовательной организации) уровнях на развитие внутреннего потенциала педагога и руководителя, учет специфики их запросов, разработку адресных программ профессионального развития, привлечение ресурсов сетевого взаимодействия позволит

педагогическим и руководящим работникам занять субъектную позицию в своем профессиональном развитии.

В качестве основной функции методических служб становится функция научно-методического сопровождения профессиональной деятельности педагогических работников. В рамках Модели научно-методическое сопровождение рассматривается, с одной стороны, как ведущая функция РНМС, с другой стороны, как реализуемая в многообразных формах и технологиях система взаимосвязанных функций, действий, процедур, методов, техник, мероприятий, обеспечивающих оказание квалифицированной помощи педагогическим работникам и управленческим кадрам в разрешении проблем профессиональной деятельности и развития на протяжении всей профессиональной карьеры.

Целью разработки и внедрения Модели является создание единого коммуникативного методического пространства, способствующего взаимодействию субъектов научно-методической деятельности регионального, муниципального и институционального (образовательной организации) 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.

3. Цель и задачи, принципы деятельности региональной научно-методической службы Хабаровского края

3.1. Целью деятельности РНМС является обеспечение сетевого непрерывного научно-методического сопровождения педагогических и управленческих кадров Хабаровского края на основе мониторинга профессиональных затруднений, личностно-профессионального роста для выстраивания индивидуальных маршрутов освоения новых компетенций, профессиональных позиций и ролей.

3.2. Задачи деятельности РНМС:

обеспечить доступность для педагогических работников и управленческих кадров качественного дополнительного профессионального образования по профилю деятельности с учетом профессиональных дефицитов и интересов, а также требований работодателей на основе единых принципов организации и планирования повышения квалификации;

развивать сетевое взаимодействие 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;

персонифицировать методическое сопровождение педагогических работников и управленческих кадров на основе индивидуального профиля профессиональных компетенций;

расширить возможности и повысить значимость неформального и информального образования в персональной образовательной траектории педагогических работников и управленческих кадров, в том числе за счет развития сети профессиональных сообществ, ассоциаций и методических объединений как площадок для саморазвития, повышения уровня профессионального мастерства по принципу "равный учит равного", поддержки системы наставничества для "горизонтального обучения" педагогических работников и управленческих кадров, в том числе молодых специалистов;

создать единую систему выявления, обобщения, продвижения и внедрения подтвердивших эффективность педагогических и управленческих практик;

стимулировать разработку, апробацию и внедрение инновационных форм методической работы, деятельности профессиональных сообществ, ассоциаций и методических объединений, институтов наставничества в рамках инновационной инфраструктуры в региональной сфере образования, обеспечивающих формирование новых профессиональных позиций педагога, направленных на освоение современных профессиональных компетенций.

3.3. Принципами организации деятельности РНМС являются:

принцип матричной структуры, позволяющий интегрировать возможности всех форм (традиционных и инновационных, в т.ч. проектно-программный метод, сетевое взаимодействие) для повышения профессионального мастерства в проектной и других видах деятельности;

принцип прогнозирования, предполагающий построение методической работы "на опережение";

принцип мобильности и адресности, выражающийся в оперативном реагировании на изменяющиеся потребности субъектов образовательного пространства на основе изучения запросов педагогов, выявления профессиональных дефицитов;

принцип непрерывности, обеспечивающий постоянную методическую поддержку повышения профессионального уровня педагога на всех этапах профессионального роста: от выявления затруднений и дефицитов до получения ресурсов для их преодоления, от получения новых знаний и практик – до формирования компетенций и устойчивых навыков профессионального действия;

принцип открытости и доступности, включающий своевременное информирование профессионального сообщества о возможностях развития профессионального мастерства педагогов на региональном уровне и свободу выбора педагогом индивидуальной траектории профессионального развития;

принцип регионализации, предусматривающий ориентацию на решение целей и задач региональных и краевых проектов, краевых программ отрасли "Образование";

принцип сетевого взаимодействия, когда элементы сети представляют собой ресурсы всех субъектов Модели, благодаря чему формируется единое информационно-методическое пространство для профессионального роста педагогических работников.

4. Структура и субъекты модели региональной научно-методической службы Хабаровского края

4.1. Развитие методического потенциала системы образования Хабаровского края является одной из приоритетных задач, направленной на создание единой научно-методической службы.

Модель основывается на интеграции деятельности методических служб регионального, муниципального и институционального (образовательной организации) уровней, что позволяет сформировать единое методическое пространство для обеспечения преемственности и адресности методического сопровождения профессионального роста работников образования края.

Преемственность методического сопровождения обеспечивается единством целей и задач по реализации федеральных государственных образовательных стандартов, профессиональных стандартов педагогических работников, федеральных проектов национального проекта "Образование", региональных и краевых проектов, краевых программ отрасли "Образование".

Модель региональной научно-методической службы Хабаровского края включает структурные компоненты регионального, муниципального и институционального (образовательной организации) уровней (приложение). Муниципальный и институциональный (образовательной организации) уровни научно-методической (методической) службы проектируются на основе модели региональной научно-методической службы.

4.2. Структурный компонент регионального уровня Модели представляют субъекты:

краевое государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования "Хабаровский краевой институт развития образования" (далее – ХК ИРО) – учреждение дополнительного профессионального образования педагогических кадров, которое играет ведущую роль в определении политики в области содержания, организации научно-методического обеспечения непрерывного профессионального образования и развития педагогических работников и управленческих кадров, методического сопровождения муниципальных методических служб и является непосредственным координатором деятельности субъектов РНМС для достижения показателей ее эффективности;

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Амурский гуманитарно-педагогический государственный университет" (далее – АмГПУ), Педагогический институт федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования "Тихоокеанский государственный университет" (далее – ПИТОГУ) – образовательные организации высшего образования, обеспечивающие трансфер научных достижений и передовых педагогических технологий в сферу образования, научно-методическую поддержку педагогических работников и образовательных организаций для работы в системе допрофессионального педагогического образования;

центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников – структурное подразделение ХК ИРО, обеспечивающее систему методического и содержательного сопровождения освоения программ дополнительного профессионального образования (далее – ДПО) с использованием индивидуальных образовательных маршрутов на основе выявленных дефицитов профессиональных компетенций, в том числе с применением сетевых форм реализации программ ДПО;

Хабаровское учебно-методическое объединение по общему образованию, включая секции по направлениям и региональные методические объединения педагогических работников по предметам и предметным областям – экспертное сообщество профессионалов, осуществляющее профессионально-общественную экспертизу программ ДПО, проектов документов по актуальным вопросам образования, обеспечивающее научно-методическое и учебно-методическое сопровождение реализации федеральных государственных образовательных стандартов общего образования, профессионального совершенствования деятельности педагогических работников. Хабаровское учебно-методическое объединение осуществляет координацию деятельности региональных методических объединений педагогических работников по предметам и предметным областям системы образования края;

координационный совет по модернизации педагогического образования – управленческий инструмент, обеспечивающий взаимодействие в краевом проекте "Педкластер27" для объединения всех его субъектов в единое образовательное пространство в целях обеспечения системных изменений в подготовке квалифицированных педагогических кадров в условиях непрерывного педагогического образования;

краевой совет по управлению инновациями – постоянно действующий консультативный орган при министерстве образования и науки Хабаровского края, деятельность которого направлена на формирование краевой инновационной политики, координацию и регулирование деятельности субъектов инновационного процесса;

краевой координационный совет по диссеминации инновационного опыта – структурная единица содействующей подсистемы инновационной инфраструктуры в сфере образования Хабаровского края, предназначенная для создания единой системы формирования, обобщения и диссеминации опыта инновационной педагогической (управленческой) деятельности;

образовательные организации, педагогические работники, имеющие статус в инновационной инфраструктуре в сфере образования Хабаровского края – субъекты краевой инновационной инфраструктуры, обеспечивающие производство, внедрение, апробацию и распространение в образовательных учреждениях новшеств, позволяющих улучшить качество образовательного процесса;

региональные отделения Всероссийских ассоциаций учителей-предметников, краевой виртуальный методический кабинет, краевые сетевые предметные сообщества, методические объединения педагогических работников краевых образовательных организаций, реализующих адаптированные основные

общеобразовательные программ (далее – АООП), профессиональные сообщества педагогических работников, обеспечивающие горизонтальную коммуникацию творческих педагогов-единомышленников по профессиональным вопросам, защите интересов и являющиеся формальной и неформальной средой, необходимой для непрерывного профессионального роста и развития не только членов сообщества, но и педагогической общественности в целом;

кроссфункциональные команды – временные команды из специалистов с различным функциональным опытом, объединяющих усилия для достижения общей цели, работающих над решением конкретной методической проблемы, актуальной для системы образования края;

профессиональный клуб директоров "Вдохновляющее лидерство: Новосибирск-Хабаровск", Хабаровская краевая общественная организация лидеров образования "Учитель года", Региональная общественная организация "Ассоциация молодых педагогов Хабаровского края" - добровольные объединения педагогических работников-носителей инновационного поведения, молодых специалистов, руководителей общеобразовательных организаций, заинтересованных в налаживании горизонтальных коммуникаций, во взаимном профессиональном общении и ориентированных на развитие профессионального мастерства;

региональный методический актив – пул региональных методистов (тьюторов) для обеспечения методического сопровождения индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников.

Функции структурного компонента регионального уровня Модели как основные направления деятельности:

трансляция положений государственной и региональной образовательной политики, требований к новому качеству профессиональной деятельности педагогических работников и управленческих кадров, необходимому для реализации целей образовательной политики, национального проекта "Образование";

методическая поддержка функционирования муниципальных научно-методических служб, деятельности муниципальных методических команд и регионального/муниципального методического актива;

методическая помощь руководителям образовательных организаций в организации корпоративного обучения;

помощь педагогическим работникам в своевременной диагностике профессиональных затруднений, составлении программ самообразования и профессионального роста, решении локальных затруднений;

сопровождение образовательных организаций, педагогических работников и других субъектов инновационной деятельности, имеющих статус в инновационной инфраструктуре в сфере образования Хабаровского края;

помощь педагогическим работникам и управленческим кадрам в навигации по информационным ресурсам для профессионального развития;

распространение лучших муниципальных практик научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

4.3. Структурный компонент муниципального уровня Модели представляют субъекты:

муниципальная методическая служба – организационная структура, координирующая методическую работу и обеспечивающая условия для сопровождения профессиональной деятельности педагогических работников и управленческих кадров, образовательных организаций, в том числе на сетевой основе;

муниципальные методические объединения – профессиональные объединения педагогов одного или нескольких близких профилей, деятельность которых направлена на методическую поддержку педагогических работников по наиболее актуальным вопросам обучения и воспитания;

муниципальная методическая команда – команда муниципальной системы образования, которая создается для организации и реализации модели повышения квалификации педагогических кадров в формате командно-сетевого каскада, ориентированного на обеспечение готовности работников системы общего образования к введению и реализации на территории Хабаровского края крупных системных инноваций; осуществляет обучение и тьюторское сопровождение школьных методических команд;

муниципальный методический актив – пул муниципальных методистов (тьюторов) для обеспечения методического сопровождения индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников;

центры образования цифрового и гуманитарного профилей "Точка роста" – структурные подразделения общеобразовательных организаций, расположенных в сельской местности и малых городах, которые наряду с созданием условий для внедрения новых методов обучения и воспитания, образовательных технологий, обеспечивают непрерывное повышение профессионального мастерства педагогических и управленческих кадров, включая реализацию программ краткосрочных обучающих мероприятий (семинаров, вебинаров, мастер-классов, активностей профессиональных ассоциаций, обмена опытом и лучшими практиками);

профессиональные сообщества (муниципальные отделения ассоциаций учителей-предметников, клубы лидеров образования, советы молодых педагогов, сетевые предметные сообщества и др.) – площадки для систематического неформального повышения квалификации их участников, общественного обсуждения вопросов повышения качества образования.

Структурный компонент муниципального уровня Модели может включать другие субъекты: базовые и опорные школы, муниципальные инновационные площадки.

Функции структурного компонента муниципального уровня Модели как основные направления деятельности:

совершенствование (модернизация) структуры методической службы (научно-методический совет, муниципальный экспертный совет по управлению инновационной деятельностью, совет по управлению проектами, кросс-функциональные команды), в том числе реализация модели распределенной

методической службы с привлечением носителей инновационного опыта в качестве сотрудников методических служб;

разработка и актуализация планов методической работы с учетом задач региональных и краевых проектов в области "Образование", положений настоящей Модели;

формирование методической инфраструктуры муниципальной системы образования для сопровождения профессиональной деятельности педагогических работников, образовательных организаций, в том числе на сетевой основе;

организация работы муниципальной методической команды по оперативному и массовому внедрению в муниципальной системе образования педагогических инноваций;

обеспечение обучения новых субъектов методической поддержки: тьюторов, наставников, сетевых методистов, коучей, игротехников, педагогических дизайнеров и др.;

переход к реализации стратегии методического сопровождения, предполагающей создание условий для профессионального развития и самореализации педагогических работников и управленческих кадров;

межкурсовое сопровождение профессионального роста педагогических работников, в том числе сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников;

создание системы информационной, организационно-методической, экспертно-аналитической и консультационной поддержки педагогических работников, управленческих кадров и образовательных организаций муниципальной системы образования на базе современных сетевых технологий.

4.4. Структурный компонент институционального (образовательной организации) уровня Модели представляют субъекты:

методический (научно-методический совет) – орган управления методической работой образовательной организации, осуществляющий разработку программ развития кадрового потенциала организации в контексте задач образовательной политики, разработку и реализацию стратегии методической работы в образовательной организации, модульных программ корпоративного обучения;

школьная методическая команда – рабочая группа образовательной организации, которая в рамках реализации модели повышения квалификации педагогических кадров в формате командно-сетевого каскада проводит модельные семинары для мобильного освоения компетенций педагогическими работниками организации, необходимых для реализации системных новшеств;

методические объединения – формат методической работы в образовательной организации, создающий образовательную среду для проявления творческой активности педагогов и направленный на преломление общедидактических, психологических и методических положений применительно к образовательной деятельности по тому или иному направлению, развитие

профессиональных компетенций и преодоление профессиональных дефицитов педагогических работников;

профессиональные объединения педагогических работников (методические объединения, проектные, творческие команды, временные научно-исследовательские коллективы, годовые команды учителей, исследовательские лаборатории, профессиональные обучающиеся сообщества и другие формы), созданные под решение актуальных задач организации;

"пары" педагогических работников – объединение педагогов в пары на разных основаниях (по предметному принципу, "наставник – молодой специалист", "учитель, владеющий определенной компетенцией, и учитель, которому необходимо сформировать эту компетенцию") для "горизонтального" обучения на основе обмена опытом.

Структурный компонент институционального (образовательной организации) уровня Модели может включать другие субъекты.

Функции структурного компонента институционального (образовательной организации) уровня Модели как основные направления деятельности:

организация методической работы как системы задач стратегического, тактического и оперативного уровней на основе общей стратегической цели;

перевод методической работы образовательной организации в формат корпоративного обучения с привлечением внешних интеллектуальных ресурсов и накоплением собственной базы знаний;

создание в образовательных организациях профессионального обучающегося сообщества (самообучающейся организации) на основе индивидуальных профессиональных профилей каждого педагога, составления программы индивидуального развития, направленного на развитие организации в целом;

разработка и сопровождение персональных программ профессионального роста педагогических работников и управленческих кадров;

разработка продуктов инновационной деятельности.

5. Содержание и формы профессионального роста педагогических работников и управленческих кадров в рамках региональной научно-методической службы

5.1. Повышение профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров по программам ДПО на базе ХК ИРО.

Задачи:

системное выявление профессиональных профилей педагогических работников и управленческих кадров системы общего и среднего профессионального образования края;

формирование системы эффективного организационного, методического и информационного сопровождения освоения программ дополнительного профессионального образования, в том числе с использованием персонализированных образовательных маршрутов на основе выявленных дефицитов профессиональных компетенций и лучших практик профессиональной элиты (высокопрофессиональных, мотивированных на саморазвитие педагогов);

разработка и реализация механизма выявления, систематизации, продвижения и распространение новых рациональных и эффективных педагогических и управленческих практик, в том числе через развитие профессиональных сообществ.

Приоритетными направлениями и содержанием деятельности по направлениям являются:

аналитическое направление: анализ результатов диагностики профессиональных компетенций и выявление профессиональных педагогических и управленческих дефицитов; выявление запроса педагогических коллективов, управленческих кадров и отдельных педагогических работников на направления повышения квалификации и профессионального развития; выявление и систематизация затруднений слушателей при освоении программ ДПО для дальнейшей передачи разработчикам курсов; изучение и анализ состояния и результатов деятельности муниципальных и иных методических служб, образовательных организаций, профессиональных сообществ, педагогических работников и управленческих кадров для определения направлений совершенствования методической работы;

информационное направление: информирование педагогического сообщества о новых тенденциях развития образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников и управленческих кадров, приоритетных направлениях развития отрасли; информирование педагогических и управленческих кадров о возможности повышения квалификации по актуальным программам из федерального реестра образовательных программ ДПО; формирование банков данных о программах ДПО по определенной тематике, о передовом педагогическом опыте, об авторских методиках обучения, получивших поддержку школьных педагогов, об имеющихся стажировочных площадках, ресурсах неформального и информального образования, включающих профессиональные педагогические сообщества, ассоциации, клубы, научно-практические мероприятия и др.; изучение, обобщение и распространение эффективного опыта педагогической и управленческой деятельности в Хабаровском крае;

организационно-методическое направление: формирование системы комплексного методического сопровождения освоения программ ДПО педагогическими работниками и управленческими кадрами с использованием персонализированных образовательных маршрутов, составленных на основе выявленных дефицитов профессиональных компетенций, включая сетевые формы реализации программ и работу на едином федеральном портале дополнительного профессионального педагогического образования; построение индивидуальных образовательных маршрутов на основе учета потребностей педагогических работников и управленческих кадров и результатов прохождения ими процедур независимой диагностики уровня сформированности профессиональных компетенций; привлечение и подготовка кадрового ресурса методистов и тьюторов в муниципальных образованиях, комплексное сопровождение и координация их деятельности на основе единых методических

подходов; обеспечение методического сопровождения переноса педагогическими работниками и управленческими командами приобретенных профессиональных компетенций в практику обучения и воспитания; разработка модульных программ ДПО, в том числе с применением сетевых форм организации обучения, с последующим размещением в федеральном реестре; организационно-методическое сопровождение внедрения моделей "горизонтального обучения", стажировок педагогических работников и управленческих кадров; организация взаимодействия и координации деятельности ХК ИРО с муниципальными методическими службами и образовательными организациями с целью согласованной реализации методической и образовательной деятельности;

консультационное направление: организация консультационной работы в рамках тьюторского сопровождения разработки и реализации индивидуальных образовательных маршрутов профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров; комплексное методическое консультирование педагогических работников и управленческих кадров в ходе прохождения индивидуальных образовательных маршрутов и освоения программ ДПО; консультирование работников муниципальных и иных методических служб, педагогических коллективов и отдельных педагогических работников образовательных организаций по вопросам эффективного методического сопровождения образовательной деятельности; популяризация новейших эффективных педагогических практик, методик обучения и воспитания, инструментов управления образовательными организациями; консультирование в рамках сетевого взаимодействия с различными организациями системы образования.

Для реализации приоритетных направлений деятельности по повышению профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров ХК ИРО создает кроссфункциональную команду из сотрудников подразделений данной организации (под руководством директора центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогов (далее – ЦНППМ)).

Деятельность кроссфункциональной команды будет способствовать планомерному повышению профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров, в том числе на основе использования современных цифровых технологий, вовлечения их в деятельность профессиональных ассоциаций, сообществ и объединений, участия в программах обмена опытом и лучшими практиками, привлечения работодателей к дополнительному профессиональному образованию педагогических работников и управленческих кадров, в том числе в форме стажировок.

5.2. Деятельность профессиональных объединений и сообществ.

Профессиональные педагогические сообщества, методические объединения, сетевые сообщества педагогических работников и управленческих кадров имеют большой потенциал для профессионально-личностного развития, обеспечивающего эффективность профессиональной деятельности. В процессе участия в деятельности профессиональных сообществ (методических

объединений, клубов, ассоциаций) происходит не только обогащение деятельности педагога и руководителя необходимыми профессиональными компетенциями, но и согласование потребностей, мотивов, целей, оценок профессиональной деятельности.

В Хабаровском крае получили развитие новые формы профессиональной коммуникации педагогов: сетевые сообщества, формирующиеся не только по предметному принципу, но и по принципу межличностных интересов и не зависящие от географической принадлежности членов сообществ ("КУБ 27", "Мария Ивановна меняет профессию").

Для актуализации деятельности профессиональных сообществ, "усиления" их обучающей функции необходимо решить следующие задачи:

- использовать процесс развития системы профессиональных коммуникаций для изменения условий и качественных результатов профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров;

- перевести из разряда потенциальной в действительную возможность получения квалифицированной методической поддержки посредством сетевых предметных сообществ для большинства педагогических работников;

- трансформировать ведущие виды деятельности в сетевом взаимодействии с потребительских (поиск информации, получение блага) на коллективно-созидательные (совместное создание продукта, содействие, взаимопомощь).

Методическая поддержка развития профессиональных сообществ осуществляется по следующим направлениям:

- просветительская деятельность среди педагогических работников и управленческих кадров, родителей (законных представителей) по описанию преимуществ использования новых видов коммуникаций в образовании;

- организация регулярного повышения квалификации дистанционных педагогов, сетевых модераторов и предметных методистов с учетом особенностей деятельности в сети и частой обновляемости средств и форм взаимодействия;

- повышение информационно-коммуникационной компетентности педагогических работников и управленческих кадров на основе регулярно изменяющихся программ ДПО, учитывающих изменения в формах и средствах профессиональных коммуникаций;

- распространение лучших образцов деятельности профессиональных сообществ;

- привлечение в проекты, реализуемые профессиональными сообществами, родителей (законных представителей);

- разработка механизмов учета решений и результатов деятельности сетевых сообществ в реальном управлении образованием на разных уровнях;

- привлечение к профессиональной коммуникации в новых формах и новыми средствами значительного количества руководящих работников системы образования края.

Реализация федеральных государственных образовательных стандар-

тов, новые требования к профессиональной деятельности педагогов, предъявляемые профессиональными стандартами, актуализируют деятельность методических объединений: предметных, учителей начальных классов, классных руководителей. Новые формы работы (совместное проектирование, исследование, разработка и экспертиза инновационных продуктов) способны повысить эффективность этих профессиональных объединений педагогов.

5.3. Профессиональное развитие молодых педагогов и наставничество

Организация собственной траектории образования на этапе вхождения в профессию – задача очень сложная для начинающего педагога. Одной из технологий, ориентированной на поддержку педагога в реализации собственной траектории образования, является наставничество – современная форма эффективного обучения и всесторонней поддержки специалиста без отрыва от работы.

Наставничество предполагает профессионализацию деятельности молодого специалиста на основе его включения во взаимодействие и особого рода отношения с более опытным работником непосредственно на рабочем месте. Важной особенностью наставнических отношений является то, что они носят более неформальный и личностный характер, позволяющий передавать не только нюансы профессионального мастерства, но и решать сложные задачи индивидуально-психологической адаптации начинающего педагога к требованиям профессиональной среды.

Посредством наставничества можно решить следующие задачи:

- ускорить процесс профессионального становления молодых педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;

- осуществить адаптацию молодых педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности;

- сформировать сплоченный грамотный коллектив за счет включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников, снижение текучести кадров.

Методическая поддержка молодых специалистов и наставничества предполагает расширенный набор возможных траекторий личностно-профессионального роста:

- формальное (педагогическая интернатура, практикоориентированные курсы повышения квалификации) и неформальное (семинары-практикумы, вебинары, тренинги, мастер-классы) обучение молодых специалистов и их наставников;

- организация информационных встреч, создание информационного пространства (сайт, группы в соцсетях);

- поддержка и развитие деятельности региональной общественной организации "Ассоциация молодых педагогов", муниципальных советов молодых педагогов;

- включение молодых педагогов и их наставников в конкурсное профес-

сиональное движение: всероссийский конкурс молодежных авторских проектов в сфере образования "Моя страна – моя Россия", всероссийский конкурс "Лучшие практики наставничества", всероссийский конкурс "Педагогический дебют", краевая олимпиада педагогов-наставников "2 ТТ: от традиций к трендам", краевые конкурсы "Педагогический серфинг" и "Лучшая проектная идея", краевая профессиональная педагогическая игра "Вся власть МоПед Советам!";

организация образовательных событий (форумы, слеты, форсайты).

5.4. Конкурсы профессионального мастерства

Конкурсы профессионального мастерства (далее – КПМ) являются одним из важнейших механизмов профессионального роста педагогических работников, материального и морального поощрения качественного педагогического труда.

КПМ позволяют решать следующие задачи:

стимулировать непрерывное профессиональное развитие и повышение квалификации педагогического работника;

формировать определенные эталоны профессионализма, которые становятся ориентирами для всего педагогического сообщества;

выявлять и тиражировать лучшие педагогические практики, новые технологические решения эффективной реализации федеральных государственных образовательных стандартов;

определять и "вращивать" потенциальные точки профессионального роста;

формировать позитивный имидж педагогического работника в профессиональной среде и в обществе.

Являясь важной частью системы стимулирования активной позиции педагогических работников и педагогических коллективов в предъявлении обществу своих передовых практик, конкурсное движение в крае вместе с тем нуждается в систематизации и модернизации существующих конкурсов профессионального мастерства и организации новых, отвечающих вызовам времени. Особая роль отводится формированию целостной системы КПМ для педагогических работников края.

Цель системы КПМ – развитие конкурсного движения в сфере образования края как ресурса для профессионального роста и повышения престижа профессии педагогического работника.

Задачи:

распространить лучшие практики краевого и муниципального опыта проведения конкурсов, стимулирующих педагогических работников к профессиональному росту;

инициировать учреждение конкурсов для категорий педагогических работников, управленческих кадров, не охваченных конкурсным движением;

разработать меры эффективной поддержки КПМ как инструментов повышения социального статуса педагогических работников, включающие систему предконкурсного и послеконкурсного сопровождения участников КПМ;

создать единые подходы к оцениванию профессиональной компетентности педагогических работников в рамках КПМ.

Методическая поддержка конкурсного движения и его участников осуществляется на всех этапах: предконкурсном, конкурсном и послеконкурсном.

1) Предконкурсный этап:

создание системы выявления, отбора и подготовки потенциальных участников КПМ, в том числе создание банка данных потенциальных участников КПМ, на институциональном (образовательной организации), муниципальном и региональном уровнях;

разработка инструктивно-методических материалов и материалов организационно-справочного характера;

организация широкой рекламной кампании КПМ в СМИ и сети "Интернет";

проведение обучающих мероприятий в школах будущих конкурсантов;

2) конкурсный этап:

создание системы психолого-педагогической поддержки участников конкурсов;

создание комфортных условий (удобное время, место, расписание конкурсных испытаний);

обеспечение доступности конкурсных мероприятий для участников конкурса, групп поддержки и других заинтересованных лиц;

открытая работа жюри;

организация площадок для неформального общения конкурсантов;

работа со СМИ, формирование информационных поводов, освещение хода и итогов конкурсных мероприятий на официальных сайтах конкурсов, в социальных сетях, с использованием цифровых каналов коммуникации;

3) постконкурсный этап:

создание системы эффективной капитализации и диссеминации наиболее ценного опыта участников конкурсов: оформление продуктов инновационной деятельности участников, размещение материалов участников конкурса на сайтах, организация публикаций в краевых научно-методических журналах, заключение соглашений на открытие мастер-классов, привлечение к участию в курсовой подготовке в качестве лекторов, к штатному и внештатному сотрудничеству с организациями, реализующими программы профессионального и дополнительного профессионального образования, участию в научно-методических мероприятиях краевого уровня;

привлечение участников профессиональных конкурсов к работе в профессиональных общественных объединениях (клубах лидеров образования, советах молодых педагогов, сетевых сообществах краевой информационной среды);

привлечение конкурсантов к участию в масштабных проектировочных событиях, общественных мероприятиях и акциях;

продюсирование победителей конкурса на масштабных образовательных событиях, в СМИ;

послеконкурсное сопровождение участников, не вошедших в число победителей.

Ресурсы: организаторы КПМ в образовательной организации, муниципальной и краевой системе образования; муниципальные методические службы; Хабаровская краевая общественная организация лидеров образования "Учитель года", муниципальные сообщества лидеров образования; сетевые профессиональные сообщества; СМИ.

5.5. Продюсирование (поддержка) лидеров образования, педагогов, демонстрирующих инновационное поведение.

Продюсирование (поддержка) педагогических работников и управленческих кадров, демонстрирующих инновационное поведение, направлено на мотивирование и стимулирование их к профессиональному росту и развитию и заключается в создании условий для реализации траектории профессионального развития.

Направления деятельности методических служб по продюсированию (поддержке) педагогов, демонстрирующих инновационное поведение:

выявление носителей инновационного поведения среди педагогических работников и управленческих кадров на основе анализа качества их участия в образовательных событиях краевого уровня, конкурсах профессионального мастерства муниципального, краевого и всероссийского уровней, курсах повышения квалификации с ориентацией на разработку педагогических инновационных продуктов;

продвижение носителя идеи/автора инновационного продукта в профессиональном сообществе;

разработка индивидуальных траекторий профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров, демонстрирующих инновационное поведение, организация коучинговой поддержки;

организация обучения педагогических работников и управленческих кадров новым видам деятельности (исследование, проектирование, экспертиза, обучение взрослых), практико-ориентированных курсов повышения квалификации, дающих возможность разработать авторский инновационный педагогический продукт, педагогический проект, курсов профессиональной переподготовки;

продвижение авторского инновационного педагогического продукта, проекта в профессиональном сообществе через организацию экспертизы продукта на крупных краевых образовательных событиях, включение педагогов в конкурсное движение, деятельность профессиональных сообществ, участие в грантовых программах, издание/публикацию продуктов, размещение в краевом методическом конструкторе, организацию стажировок;

диссеминация опыта носителя идеи/автора инновационного продукта в профессиональном сообществе;

включение педагогических работников и управленческих кадров в проектные команды муниципального, краевого уровня, в инновационную деятельность, в том числе посредством участия в конкурсах на присвоение статуса в инновационной инфраструктуре в сфере образования Хабаровского

края.

5.6. Самообразование.

Самообразование способствует формированию индивидуального стиля профессиональной деятельности, помогает осмыслению педагогического опыта и собственной самостоятельной деятельности. Необходимость педагогического самообразования обусловлена изменениями, которые постоянно происходят в системе образования и в обществе в целом.

Задача: создать условия для самообразования и самореализации педагогических работников и управленческих кадров.

Методическая поддержка самообразования осуществляется по направлениям:

- разработка инструментов самодиагностики и самоанализа личностно-профессиональных качеств и деятельности педагогических работников и управленческих кадров;

- создание единой информационной научно-методической среды (информация о ресурсах развития: курсах, книгах, статьях, полезных контактах, лучших практиках, "точках роста", IT-КУБах, Кванториумах) для проектирования персональной программы профессионально-личностного развития и самообразования;

- обеспечение консультационной поддержки самообразования;

- создание условий для коммуникации с лидерами образования, носителями инновационного опыта;

- оказание помощи педагогическим работникам и управленческим кадрам в решении конкретной задачи, имеющей практический характер (через разработку и апробацию инновационного продукта);

- сопровождение педагогических работников и управленческих кадров в реализации индивидуального маршрута личностно-профессионального развития;

- обеспечение возможности онлайн, "горизонтального" обучения на основе обмена опытом.

6. Показатели эффективности функционирования региональной научно-методической службы Хабаровского края

Задача повышения качества научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, обеспечения доступности качественного дополнительного профессионального образования с учетом профессиональных дефицитов и интересов на основе индивидуального профиля профессиональных компетенций обуславливает необходимость разработки критериев и показателей эффективности функционирования региональной научно-методической службы Хабаровского края. При разработке показателей эффективности функционирования РНМС учитывались показатели мотивирующего мониторинга и показатели оценки механизмов управления качеством образования субъектов Российской Федерации в части повышения

уровня профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров.

№ п/п	Наименование показателя	Уровень показателя	Характеристика показателя / минимальное значение в год
1	Доля педагогических работников и управленческих кадров Хабаровского края, прошедших диагностику профессиональных дефицитов в ЦНППМ	региональный, муниципальный, институциональный	10 процентов
2	Доля педагогических работников и управленческих кадров Хабаровского края, для которых были разработаны индивидуальные образовательные маршруты на основе результатов диагностики профессиональных дефицитов в ЦНППМ	региональный, муниципальный, институциональный	10 процентов
3	Доля муниципальных систем образования Хабаровского края, в которых созданы и функционируют муниципальные модели методического сопровождения педагогически работников и управленческих кадров	муниципальный	100 процентов
4	Сформирован банк регионального/муниципального методического актива (в расчете не более 100 педагогических работников общеобразовательных организаций на одного представителя муниципального/регионального методического актива)	региональный, муниципальный	сформирован
5	Доля муниципальных систем образования Хабаровского края, в которых функционируют муниципальные методические объединения	муниципальный	не менее 65 процентов
6	Доля муниципальных систем образования Хабаровского края, в которых созданы и функционируют педагогические сообщества лидеров образования, молодых педагогов, сетевые педагогические сообщества	муниципальный	не менее 65 процентов
7	Доля муниципальных систем образования, в которых педагогические работники образовательных организаций вовлечены в красвые конкурсы профессионального мастерства, региональные этапы всероссийских конкурсов профессионального мастерства	региональный, муниципальный	не менее 65 процентов

Перечни показателей эффективности функционирования РНМС рекомендуются для использования органам местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования, краевым и муниципальным образовательным организациям при осуществлении самооценки (самообследования) качества образовательной деятельности.

Методы сбора информации и инструменты оценки показателей:

данные мониторинга;

данные официальной статистики;

обобщенная выгрузка данных цифровых профилей педагогических работников и управленческих кадров на региональном портале;

данные официального сайта министерства образования и науки края, ХК ИРО, ЦНППМ, муниципальных методических служб, образовательных организаций;

изучение нормативно-правовых документов министерства образования и науки края, ХК ИРО, ЦНППМ, муниципальных методических служб, образовательных организаций.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ

к модели региональной научно-методической службы Хабаровского края

МОДЕЛЬ

организации научно-методической службы Хабаровского края, функционально объединяющая структуры, осуществляющие методическое сопровождение и поддержку деятельности педагогических работников и управленческих кадров

