

УТВЕРЖДЕНА

приказом управления
образования

от 22.08.2022 № 270

МОДЕЛЬ

муниципальной научно-методической службы города Хабаровска

1. Общие положения

1.1. Настоящая Модель муниципальной научно-методической службы города Хабаровска (далее также – Модель, МНМС соответственно) определяет цели и задачи, принципы, структуру и субъекты МНМС, организационные и содержательные основы деятельности существующих и вновь создаваемых в муниципальной 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 города Хабаровска.

1.2. Нормативно-правовая основа разработки и реализации Модели:

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";

Национальный проект Российской Федерации "Образование", федеральный проект "Современная школа";

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

ля 2021 г. № 37 "Об утверждении методик расчета показателей федеральных проектов национального проекта "Образование";

Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 6 августа 2020 г. № Р-76 "Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров";

Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 4 февраля 2021 г. № Р-33 "Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров";

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

Распоряжение министерства образования и науки Хабаровского края от 26 февраля 2021 г. № 166 "О реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в рамках федерального проекта "Современная школа" национального проекта "Образование" в 2021 году";

Приказ министерства образования и науки Хабаровского края от 31 декабря 2010 г. № 2530 "О развитии инновационной инфраструктуры 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 21 июля 2021 г. № 992 «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»;

Муниципальная программа «Обеспечение качественного и общедоступного образования в городском округе «Город Хабаровск» на 2021-2025 годы, утверждённая постановлением администрации города Хабаровска от 30 августа 2018 г. № 3036 (в редакции от 2 марта 2021);

Программа воспитания и социализации обучающихся общеобразовательных учреждений города Хабаровска на 2021-2025 годы, утверждённая приказом управления образования администрации города Хабаровска от 09

апреля 2021 г. № 354;

Программа методического обеспечения образовательной деятельности по реализации ФГОС общего образования и введению обновлённого ФГОС начального общего образования и основного общего образования на 2021-2024 годы, утверждённая приказом муниципального автономного учреждения «Центр развития образования» города Хабаровска от 16 августа 2021 г. № 46/1;

Программа по сопровождению самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся на 2022-2024 годы, утверждённая приказом управления образования администрации города Хабаровска от 17.02.2022 № 238;

Программа по выявлению, поддержке и развитию способностей и талантов детей и молодёжи города Хабаровска на 2022-2024 годы, утверждённая приказом управления образования администрации города Хабаровска от 17.02.2022 № 238;

Программа по повышению качества образования муниципальных общеобразовательных учреждений, показывающих низкие результаты обучения, и школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях на 2022-2024 годы, утверждённая приказом управления образования администрации города Хабаровска от 17.02.2022 № 238;

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

2. Актуальность модернизации муниципальной научно-методической службы города Хабаровска

Дополнительное профессиональное образование является неотъемлемой частью непрерывного образования руководящих и педагогических работников образовательных организаций.

Одним из ключевых факторов эффективности развития муниципальной системы образования города Хабаровска является высокий уровень профессионализма педагогических работников. Кадровая политика отрасли направлена на обеспечение системы образования города руководящими и педагогическими кадрами, обладающих высоким уровнем профессиональных компетенций.

В 2021 году профессиональную деятельность в муниципальной системе образования города осуществляли 624 руководящих и 5749 педагогических работников.

Квалификационную категорию имеют 2479 педагогических работника, что составляет 43,1 % от общего количества: на высшую квалификационную категорию аттестованы 1165 педагогических работника, на первую квалификационную категорию – 1314.

В 2020-2021 учебном году процедуру аттестации на первую и высшую квалификационные категории прошло 1840 педагогических и 105 руководящих работников образовательных учреждений.

По итогам учебного года из 5749 педагогов, работающих в муниципа-

литете, курсовую подготовку прошло 5548 человек, что составило 95,6 % от общего количества, из них 4510 педагогов обучились на бюджетной основе.

С целью формирования кадрового резерва учителей в рамках создания Единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и образовательных организаций, в том числе для решения задач по формированию и сопровождению индивидуальных образовательных маршрутов педагогов ежегодно проводится диагностика предметных и методических компетенций.

Позитивной тенденцией в отрасли «Образование» является увеличение количества молодых педагогов в образовательных учреждениях. Значение показателя «Рост удельного веса численности учителей в возрасте до 35 лет в общей численности учителей общеобразовательных учреждений» в 2021 году достигло 25,3 % в общеобразовательных учреждениях, в целом в отрасли – 28,98 %.

Актуальность модернизации МНМС 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 и города, 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.

МНМС выступает как ресурс формирования системы непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров города Хабаровска. Переориентация методической работы на муниципальном и институциональном (образовательной организации) уровнях на развитие внутреннего потенциала педагога и руководителя, учет специфики их запросов, разработку адресных программ профессионального развития 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 МНМС, 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 муниципального и институционального (образовательной организации) уровней для осуществления 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 муниципальной научно-методической службы города Хабаровска

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

3.2. Задачи МНМС:

координировать методическую работу и формировать методическую инфраструктуру муниципальной системы образования для сопровождения профессиональной деятельности педагогических работников и управленческих кадров, образовательных организаций;

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

обеспечивать сопровождение педагогов с учётом выявленных дефицитов;

создавать условия для фасилитации переноса приобретённых в ходе освоения индивидуальных образовательных маршрутов компетенций работниками муниципальной методической службы в реальную педагогическую практику (в формате стажировок, мастер-классов, организации обмена опытом, посещения учебных занятий педагогических работников);

обеспечивать адресное тьюторское сопровождение и продвижение персонифицированных инновационных практик, осваиваемых педагогами и командами образовательных организаций;

обеспечивать достижение значений показателей эффективности функционирования единой системы по муниципальному образованию.

3.2. Принципами организации деятельности МНМС 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 муниципальном уровне и свободу выбора педагогом индивидуальной траектории профессионального развития;

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 муниципальной научно-методической службы города Хабаровска

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

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

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 и муниципальных программ отрасли "Образование".

4.2. Структурный компонент муниципального уровня Модели представляют субъекты:

Муниципальное автономное учреждение «Центр развития образования» (далее – МАУ ЦРО) - это структурное подразделение управления образования администрации города Хабаровска, координирующая методическую работу и обеспечивающая условия для сопровождения профессиональной деятельности педагогических работников и управленческих кадров, об-

разовательных организаций, в том числе на сетевой основе.

Система методической работы выстроена в соответствии с профессиональными запросами педагогов направлена на достижение главной цели — содействие процессу профессиональной адаптации учителей в условиях реализации основных направлений концепции модернизации российского образования.

Районные (городские) 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.

Для обеспечения эффективного профессионального взаимодействия по обмену опытом, распространению лучших педагогических идей и методик для повышения качества образования в городе создано и функционируют 43 районных (городских) методических объединений:

1. Учителей русского языка и литературы
2. Учителей ИЗО
3. Учителей ОРКСЭ
4. Учителей музыки
5. Учителей английского языка
6. Учителей французского языка
7. Учителей немецкого языка
8. Учителей восточных языков
9. Учителей математики
10. Учителей биологии
11. Учителей химии
12. Учителей физики
13. Учителей истории, обществознания
14. Учителей географии
15. Учителей технологии
16. Учителей физкультуры
17. Учителей ОБЖ
18. Учителей начальной школы
19. Учителей информатики
20. Социальных педагогов
21. Воспитателей ДОУ
22. Логопедов ДОУ
23. Воспитателей групп раннего возраста
24. Старших воспитателей и зам. заведующего
25. Педагогов, реализующих АООП
26. Логопедов школ
27. Музыкальных руководителей ДОУ
28. Дефектологов и воспитателей коррекционных групп
29. Инструкторов по физической культуре
30. Классных руководителей
31. Методистов учреждений дополнительного образования

32. Педагогов ИЗО и ДПИ учреждений дополнительного образования
33. Музыкальных работников учреждений дополнительного образования детей
34. Руководителей музеев и музейных комнат
35. Педагогов по научно-техническому творчеству учреждений дополнительного образования детей
36. Педагогов по моделированию и конструированию одежды учреждений дополнительного образования детей
37. Руководителей детских общественных объединений
38. Дошкольных педагогов-психологов
39. Школьных педагогов-психологов
40. Школьных медиаторов
41. Педагогов-психологов дополнительного образования
42. Педагогов-наставников
43. Библиотекарей.

Работа районных (городских) объединений организовывается по следующим направлениям:

- информационная деятельность;
- организационно-технологическая деятельность;
- экспертная и аналитическая деятельность.

Координация деятельности педагогов осуществляется через школьные методические объединения (ШМО) и районные методические объединения (РМО), главная цель которых – активизация работы педагогов по овладению технологией подготовки нетрадиционных уроков, самоанализом, самоконтролем собственной деятельности, предметной компетенцией.

Формы работы с педагогическими кадрами - семинары, мастер-классы, научно-практические конференции, совещания, собеседования, индивидуальные консультации, которые направлены на создание условий для формирования личностного педагогического опыта учителей, развития их педагогических компетенций, профессионального развития педагогов.

В течение учебного года проводятся индивидуальные и групповые консультации для завучей, педагогов, руководителей РМО, ШМО по вопросам особенностей преподавания предметных дисциплин, выбора УМК, элективных курсов, факультативов, составления рабочих программ и календарно-тематического планирования.

С целью развития и повышения профессиональной компетенции педагогических и руководящих работников функционируют методические школы:

- Школа кадрового резерва
- Школа управленческого мастерства для руководителей образовательных организаций
- Школа заместителя директора по УВР и ВР
- Школа молодого учителя начальных классов
- Школа начинающего педагога ДОУ
- Школа старшего воспитателя ДОУ

- Школа начинающего руководителя ДОУ.

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 города Хабаровска крупных системных инноваций; осуществляет обучение и тьюторское сопровождение школьных методических команд;

На основании приказа управления образования администрации города Хабаровска от 28.09.2021 №1396 «Об утверждении плана мероприятий по формированию функциональной грамотности обучающихся города Хабаровска на 2021-2022 учебный год» создана муниципальная команда по формированию функциональной грамотности обучающихся по шести направлениям:

- читательское направление функциональной грамотности;
- математическое направление функциональной грамотности;
- естественнонаучное направление функциональной грамотности;
- направление по финансовой грамотности;
- направление глобальных компетенций функциональной грамотности;
- направление креативного мышления функциональной грамотности.

Профессиональные сообщества (клуб творческих педагогов муниципальных дошкольных образовательных учреждений «ТОПАЗ», творческие группы, пресс-клуб молодых педагогов) - площадки для систематического неформального повышения квалификации их участников, общественного обсуждения вопросов повышения качества образования.

Приказом управления образования от 29.10.2019 № 1458 создан клуб творческих педагогов муниципальных дошкольных образовательных учреждений «ТОПАЗ» с целью поддержки творческих работников образования, повышения престижа педагогической профессии, распространения педагогического опыта.

Задачи клуба:

- развитие профессионального сообщества педагогов дошкольного образования;
- вовлечение педагогов в творческую профессиональную деятельность;
- сопровождение участников в профессиональном конкурсном движении.

В целях поиска и систематизации инновационных идей и технологий, способствующих повышению качества образования и профессиональной компетенции педагогов в муниципалитете работают три творческие группы по направлениям:

1. Разработка методических рекомендаций для педагогов-психологов по сопровождению детей с ОВЗ в дошкольных образовательных учреждениях.
2. Разработка и реализация методических рекомендаций для педагогов-психологов по работе с детьми с ОВЗ в общеобразовательных учреждениях.
3. Разработка методических рекомендаций по организации деятельности

педагога-психолога в условиях ФГОС ДО.

С целью оперативного распространения информации о мероприятиях для молодых педагогов в отрасли «Образование» функционирует Пресс-клуб молодых педагогов муниципальных образовательных учреждений. Положение о деятельности Пресс-клуба молодых педагогов муниципальных образовательных учреждений города Хабаровска утверждено приказом управления образования от 11.02.2019 года № 80.

Основным направлением деятельности Пресс-клуба является анализ, систематизация и оперативное распространение информации о мероприятиях для молодых педагогов муниципальных образовательных учреждений города Хабаровска в социальной сети Инстаграм edu.pressclubkhv

Основные задачи пресс-клуба:

- создать и пополнять банк данных педагогической информации для молодых педагогов;
- оперативно информировать молодых педагогов муниципальных образовательных учреждений города Хабаровска о мероприятиях отрасли «Образование» для молодых педагогов;
- содействовать процессу профессиональной и социальной адаптации молодых специалистов;
- стимулировать творческие инициативы и новаторство молодых педагогов;
- формировать позитивное общественное мнение о современном молодом педагоге.

В целях координации и развития инновационной деятельности в системе общего и дополнительного образования организован Совет по управлению инновациями города.

Городской Совет по управлению инновациями – постоянно действующий орган, деятельность которого направлена на формирование муниципальной инновационной политики, координацию и регулирование деятельности муниципальных инновационных, стажировочных площадок муниципальной образовательной системы, организацию и проведение внешней экспертизы авторских разработок, предназначенных для использования в образовательных учреждениях города Хабаровска.

В инновационную инфраструктуру города входят 84 образовательных учреждений.

Инновационную инфраструктуру сферы общего и дополнительного образования города Хабаровска составляют:

- Муниципальные инновационные площадки
- Муниципальные стажировочные площадки
- Муниципальные ресурсные центры.

Муниципальные инновационные площадки осуществляют деятельность в сфере общего и дополнительного образования по одному или нескольким направлениям в рамках инновационных проектов (программ), которые имеют существенное значение для обеспечения реализации основных направлений развития образования города Хабаровска.

Муниципальные инновационные площадки созданы по шести направле-

ниям:

1. Организация наставничества (3 ОУ)
2. Организация профориентационной работы (7 ОУ)
3. Организация работы с одарёнными детьми (3 ОУ)
4. Инклюзивное образование и работа с детьми «группы риска» (9 ОУ)
5. Обновление содержания образования (18 ОУ)
6. Развитие дополнительного образования (8 ОУ)

Деятельность муниципальной стажировочной площадки осуществляется в виде очных или дистанционных мероприятий, направленных на создание муниципальной сети совершенствования профессиональной компетентности руководящих работников и молодых педагогов.

Муниципальные стажировочные площадки созданы по пяти направлениям:

1. Сопровождение молодых специалистов, руководящих кадров в процессе аттестации (14 ОУ)
2. Реализация регионального компонента в дошкольном образовании (1 ОУ)
3. Обновление содержания образования и оценка качества образования (3 ОУ)
4. Апробация отечественного цифрового оборудования (2 ОУ)
5. По формированию функциональной грамотности (3 ОУ).

Научно-методический совет – орган коллегиального управления МНМС, который создан с целью разработки и проведения мероприятий по вопросам методического обеспечения образовательного процесса

Муниципальный опорный центр дополнительного образования детей отрасли «Образование» городского округа «Город Хабаровск» (далее – МОЦ).

МОЦ действует на базе муниципального автономного учреждения «Центр развития образования», осуществляющего организационное, методическое, аналитическое сопровождение и мониторинг развития системы дополнительного образования детей отрасли на территории городского округа «Город Хабаровск». Создание МОЦ осуществляется путем присвоения статуса действующему муниципальному учреждению, подведомственному управлению образования, в рамках реализации приоритетного проекта «Доступное дополнительное образование для детей»

Координатором МОЦ является отдел дополнительного образования и воспитательной работы управления образования администрации города.

На период реализации Приоритетного проекта МОЦ осуществляет функции по обеспечению межведомственного взаимодействия в городском округе «Город Хабаровск» учебно-методического, организационного, экспертно-консультационного центра в муниципальной системе дополнительного образования детей, обеспечивающего согласованное развитие дополнительных общеразвивающих программ различной направленности для детей от 5 до 18 лет.

Задачи деятельности МОЦ:

- обеспечивать организационное, информационное, экспертно-консультационное, учебно-методическое сопровождение и мониторинг реализации Приоритетного проекта по отрасли «Образование» в г. Хабаровске;
- осуществлять межведомственное сотрудничество, способствовать развитию

сетевого взаимодействия в сфере дополнительного образования;
 -содействовать внедрению современных управленческих и организационно-экономических механизмов в дополнительном образовании

Функции структурного компонента муниципального уровня Модели как основные направления деятельности:

совершенствование (модернизация) структуры методической службы, 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, коучей, игротехников 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;

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 (лаборатории, кафедры) - 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, разви-

тие профессиональных компетенций и преодоление профессиональных дефицитов педагогических работников;

профессиональные объединения педагогических работников (методические объединения, проектные, творческие команды, временные научно-исследовательские коллективы, годичные 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 муниципальной научно-методической службы

Предметом деятельности МНМС является обеспечение организационно-педагогических, информационно-технологических, аналитических, инновационных и психолого-педагогических условий функционирования и развития муниципальной системы образования городского округа «Город Хабаровск».

5.1. Основными направлениями деятельности МНМС являются:

5.1.1. Организационно-педагогическая деятельность:

1) планирование, организация и проведение городских мероприятий для педагогических работников и педагогических кадров (научно-практические конференции, педагогические чтения, методические выставки, семинары, форумы, творческие и профессиональные конкурсы, общественно-педагогические мероприятия, акции и др.);

2) организация и методическое сопровождение образовательной деятельности по реализации ФГОС начального, основного и среднего общего образования;

3) организация, планирование и научно-методическое сопровождение деятельности городских профессиональных объединений педагогов, ассоциаций, проблемных и творческих групп, научных обществ педагогов, инновационных и стажировочных площадок, ресурсных центров;

4) организация и проведение школьного и муниципального этапов Всероссийской олимпиады школьников, других мероприятий регионального, Всероссийского и международного уровней с участием педагогических и руководящих работников, обучающихся и воспитанников образовательных организаций;

5) развитие муниципальной системы дополнительного образования детей.

5.1.2. Информационно-технологическая деятельность:

1) сбор, обработка и анализ информации, статистических данных, связанных с основными направлениями деятельности учреждения;

2) организация методического и информационного обеспечения развития региональной и муниципальной систем оценки качества образования на территории городского округа «Город Хабаровск» (ЕГЭ, ОГЭ, ВПР др.);

3) информационно-технологическое обеспечение реализации Всероссийских, региональных, муниципальных проектов и программ в образовании;

4) сбор информации, аналитических материалов о результатах деятельности педагогических работников и управленческих кадров городского округа «Город Хабаровск», обеспечение условий доступа к информации участников образовательного процесса;

5) организационно-методическое сопровождение официального сайта Центра развития образования, участие в анализе наполнения официальных сайтов образовательных организаций.

5.1.3. Аналитическая и экспертная деятельность:

1) организация аналитического обеспечения Всероссийских, региональных, муниципальных проектов и программ в образовании;

2) изучение и анализ состояния и результатов учебно-воспитательной и методической работы в образовательных организациях, выявление и распространение продуктивных технологий, методов и средств образовательной деятельности в образовательных организациях;

3) экспертиза продуктов инновационной деятельности образовательных организаций через работу Совета по управлению инновациями;

4) анализ и рецензирование инновационных, исследовательских и конкурсных материалов педагогических работников и руководящих кадров;

5) мониторинг результативности деятельности городских, профессиональных объединений педагогов, ассоциаций, проблемных и творческих групп, научных обществ педагогов, инновационных и стажировочных площадок, ресурсных центров;

6) участие в организации проведении независимой оценке качества работы образовательных организаций, обеспечение общественного участия в процессах развития муниципальной системы образования;

7) анализ и прогнозирование основных направлений развития системы образования городского округа «Город Хабаровск» по распоряжению управления образования администрации города;

5.1.4. Деятельность по повышению квалификации педагогов:

1) обеспечение условий развития и повышения профессиональной компетенции педагогических работников и управленческих кадров городского округа «Город Хабаровск»;

2) обеспечение условий для выявления, изучения, распространения педагогического опыта в системе образования городского округа «Город Хабаровск»;

3) оказание профессионального консультирования для педагогических работников и руководящих кадров по актуальным проблемам образования и вопросам профессиональной переподготовки и повышения квалификации;

4) взаимодействие с Хабаровским краевым институтом развития образования и Центром непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Хабаровского края по организации и проведению курсов повышения квалификации, а также учреждениями высшего профессионального образования по реализации программ переподготовки педагогических и руководящих кадров;

5) взаимодействие с учреждениями среднего, высшего и дополнительного образования по вопросам научно-методического сопровождения педагогических и руководящих работников образовательных организаций.

5.1.5. Деятельность в сфере социально-психологических практик и сопровождения территориальной психолого-медико-педагогической комиссии:

1) сопровождение территориальной психолого-медико-педагогической комиссии;

2) участие в организации службы ранней помощи детям;

3) сопровождение введения и реализации ФГОС для детей с ограниченными возможностями здоровья;

4) осуществление социально-психологического сопровождения служб школьной медиации;

5) психолого-педагогическая профилактика правонарушений и наркозависимости, экстремистских и асоциальных проявлений среди детей и молодёжи;

6) оказание консультативной помощи работникам образовательных организаций по вопросам воспитания, обучения и коррекции нарушений развития детей с ограниченными возможностями здоровья и девиантным поведением.

5.2. Деятельность профессиональных объединений и сообществ.

Профессиональные педагогические сообщества, методические объединения 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.

Методическая поддержка развития профессиональных сообществ осуще-

ствляется 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 города.

Реализация федеральных государственных образовательных стандартов, 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.

В муниципальных образовательных учреждениях города Хабаровска реализуется целевая модель наставничества. В соответствии с целевой моделью наставничества в образовательных учреждениях города функционируют следующие

щие формы наставнической деятельности: «учитель – учитель» / «педагог – педагог», «учитель – ученик» / «педагог – ученик», «ученик – ученик». С 2022 года началась деятельность по реализации направления «работодатель – студент».

Муниципальным оператором по методическому сопровождению и внедрению Целевой модели является муниципальное автономное учреждение «Центр развития образования»

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 (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 профессиональное 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

Педагогические работники города активно принимают участие в конкурсах профессионального мастерства.

Городской конкурс профессионального мастерства «Педагогический звездопад» проводится с целью развития творческой деятельности педагогических работников по обновлению содержания образования; поддержки новых технологий в организации образовательного процесса; повышения профессионального мастерства педагогических работников. Конкурс проводится по 9 номинациям:

«Лучший учитель года»

«Лучший учитель-дефектолог года»

«Лучший преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности года»

«Лучший педагог-психолог года»

«Лучший педагог-наставник года»

«Лучший воспитатель года»

«Самый «классный» классный»

«Сердце отдаю детям»

«Лучший молодой педагог года»

Городской конкурс молодых педагогов муниципальных образовательных учреждений «Шаг вперед» проводится с целью создания условий для самовыражения творческой и профессиональной индивидуальности, реализации личностного потенциала молодых педагогов.

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 "взрачивать" потенциальные точки профессионального роста; формировать позитивный имидж педагогического работника в профессиональной среде и в обществе.

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

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, 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 муниципального и краевого уровней;

привлечение участников профессиональных конкурсов к работе в профессиональных общественных объединениях;

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.

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 муниципального и краевого уровней, 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 муниципальных образовательных событиях, включение педагогов в конкурсное движение, деятельность профессиональных сообществ, издание/публикацию продуктов, 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 города.

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) 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 муниципальной научно-методической службы города Хабаровска.

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 профес-

сиональных компетенций обуславливает необходимость разработки критериев и показателей эффективности функционирования муниципальной научно-методической службы города Хабаровска. При разработке показателей эффективности функционирования МНМС 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.

Показателями эффективности функционирования МНМС являются показатели эффективности функционирования единой системы (муниципальный и институциональный уровни), описанные в положении о создании и функционировании муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров города Хабаровска.

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, управления образования администрации города Хабаровска, МАУ ЦРО, образовательных организаций;

изучение нормативно-правовых документов министерства образования и науки края, ХК ИРО, ЦНППМ, управления образования администрации города Хабаровска, МАУ ЦРО, образовательных организаций.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ

к модели муниципальной научно-методической службы города Хабаровска

МОДЕЛЬ

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

