

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
КАРАЧАЕВО-ЧЕРКЕССКАЯ РЕСПУБЛИКА

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ЗЕЛЕНЧУКСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

ПРИКАЗ

23.05.2024г.

ст. Зеленчукская

№ 104

Об утверждении Концепции создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров методического кабинета управления образования администрации Зеленчукского муниципального района

Во исполнение распоряжения Министерства просвещения РФ от 16 декабря 2020 года № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров», приказа Министерства образования и науки Карачаево-Черкесской Республики от 22 декабря 2021 года №1103 « Об утверждении Концепции создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Концепцию создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров методического кабинета управления образования администрации Зеленчукского муниципального района согласно приложения 1 к данному приказу.
2. Работникам методического кабинета управления образования в работе руководствоваться настоящей Концепцией.
3. Разместить Концепцию создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров методического кабинета управления образования администрации Зеленчукского муниципального района на официальном сайте Управления образования администрации Зеленчукского муниципального района.
4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Начальник управления образования
администрации Зеленчукского
муниципального района



В.Г. Лосева

Приложение 1
Утверждено приказом
управления образования
администрации Зеленчукского
муниципального района
от 23 мая 2024 года № 104

Концепция создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров методического кабинета управления образования администрации Зеленчукского муниципального района

I. Общие положения

Создание единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров методического кабинета управления образования администрации Зеленчукского муниципального района исходит из понимания тенденций модернизации, определяемых государственной политикой в сфере образования и организуется с учетом развития инновационной инфраструктуры, расширения общественно-профессионального участия в решении вопросов научно-методического сопровождения педагогических работников.

Настоящая Концепция создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Зеленчукского муниципального района (далее Концепция) определяет методологические, организационные, содержательные и процессуальные основы деятельности и направления модернизации существующих в системе образования Зеленчукского муниципального района структур и форм научно-методического сопровождения и повышения квалификации, а также переподготовки педагогических работников и управленческих кадров в целях развития кадрового потенциала системы образования района и обеспечения реализации мероприятий федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование».

Концепция разработана с целью исполнения:

- Указа Президента Российской Федерации от 21 июня 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019г. №3273-р (с изменениями, внесенными распоряжением Правительства Российской Федерации от 7 октября 2020 года № 2580-р).

Концепция разработана на основе:

- Концепции создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Министерства образования и науки Карачаево-Черкесской республики, утвержденной Приказом

Министерства образования и науки КЧР от 22.12.2021 года №1103;

- Методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (утверждены распоряжением Министерства просвещения России от 04 февраля 2021 г. № Р-33);

- Методических рекомендаций по созданию и обеспечению функционирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (Письмо Министерства просвещения РФ от 06.07.2021 г. №2163).

Концепция определяет роль методического кабинета Управления образования администрации Зеленчукского муниципального района в вопросах обеспечения создания и функционирования муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

Концепция ориентирована на выработку нового подхода к обеспечению вертикально интегрированной системы профессионального развития педагогических и управленческих кадров системы образования, выходящего за рамки существующей системы дополнительного профессионального образования и обладающего потенциально большей эффективностью за счет своей комплексности в сочетании с целевой направленностью на формирование и развитие компетенций, необходимых для решения нестандартных педагогических и управленческих задач, непосредственно вытекающих из целевых ориентиров государственной образовательной политики, поручений Президента Российской Федерации и иных программных документов федерального уровня.

В Концепции используются следующие понятия:

Профессиональные компетенции – способность и готовность успешно действовать на основе практического опыта, знаний, умений и навыков при решении профессиональных задач.

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

Единая федеральная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров – это совокупность взаимосвязанных и интегрированных между собой, но при этом относительно самостоятельных субъектов научно-методической деятельности федерального, регионального и муниципального уровней, обеспечивающих сопровождение педагогов и управленческих кадров в повышении квалификации, переподготовке, в том числе с учетом выявления профессиональных дефицитов, и построения на их основе индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства, а также

использования стажировочных площадок, сетевых форм взаимодействия и внедрения механизмов наставничества.

Единый федеральный портал дополнительного профессионального педагогического образования – элемент цифровой образовательной среды, созданный для формирования единого образовательного пространства и развития цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников. Портал консолидирует образовательные возможности участников системы дополнительного профессионального образования, унифицирует подходы к повышению квалификации и переподготовке педагогических работников и управленческих кадров и развитию их профессиональных компетенций.

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.

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.

Методическая работа – специальный комплекс практических мероприятий, которые базируются на достижениях передового педагогического опыта и направлены на всестороннее повышение компетентности и профессионального мастерства педагогических кадров.

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

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

Муниципальная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров – совокупность муниципальных учреждений, структур в составе управления образования администрации ЗМР или образовательным учреждением, уполномоченных осуществлять научно-методическое сопровождение педагогов, а также лица, ответственные за организацию научно-методической работы в образовательных учреждениях.

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

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

Федеральный реестр дополнительных профессиональных программ педагогического образования (ФРОП ДПО) – 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 (ЦНПМ) – структурное подразделение организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам дополнительного профессионального образования, осуществляющее непрерывное дополнительное профессиональное образование педагогических работников 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 совершенствования профессионального мастерства педагогических работников. ЦНПМ выполняет функцию регионального оператора Системы – координатора региональной инфраструктуры методического сопровождения.

Цифровая экосистема ДПО – информационно-аналитический ресурс,

обеспечивающий единые подходы к представляемым образовательными организациями программам дополнительного профессионального образования, верификации, учету слушателей и анализу их результатов; включающий в себя следующие модули: паспорт региональной системы ДПО; специализированная обучающая среда, федеральный реестр программ дополнительного профессионального педагогического образования.

2. Предпосылки и актуальность разработки Концепции создания муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Зеленчукского муниципального района

Современная образовательная система требует постоянного профессионального роста учителя, создания условий для мотивации непрерывного профессионального развития и самосовершенствования педагогов. Сопровождением профессионального развития педагогических и управленческих кадров традиционно занимались муниципальные методические службы. В настоящее время возрастает необходимость создания муниципальной научно-методической системы, как значимого фактора эффективности образовательных реформ и важного звена, обеспечивающего сопровождение реализации государственной кадровой политики в системе образования Российской Федерации.

Актуальной задачей Национальной системы учительского роста является организация продуктивного пространства самоидентификации и готовности педагога к непрерывному личностно- профессиональному развитию, обеспечению доступного и качественного образования, отвечающего задачам инновационного развития всех сфер жизнедеятельности нашего государства.

Дефицит квалификации и опыта педагогических кадров, их отставание от сложности профессиональных задач указывают на общую потребность социума, педагогического коллектива, каждого педагога в профессиональном развитии и актуализации его потенциала. Весьма востребованным становится развитие потенциала педагога как его специфической «внутренней опоры», позволяющей созидать продуктивные условия реализации профессиональной деятельности, обеспечивать процесс профессионального совершенствования.

В настоящее время профессиональное развитие педагогов и повышение их квалификации – это сферы, нуждающиеся в более тщательной проработке. Профессиональное развитие педагогов в условиях существующей системы формального образования (курсы повышения квалификации, профессиональная переподготовка) в полной мере не решает проблему профессионального развития педагогов в соответствии с потребностями и особенностями отдельной образовательной организации.

Анализ исследований в области профессионального развития педагогов

выявил ряд противоречий:

- между возросшими потребностями педагогов в освоении эксклюзивных методов и технологий обучения и ограниченными возможностями системы повышения квалификации к быстрым изменениям по запросам субъектов образовательного процесса;

- необходимостью постоянного профессионального развития учителей школы и отсутствием эффективной модели и педагогических условий профессионального развития учителей в общеобразовательных учреждениях, содержащих внутриорганизационные формы профессионального развития педагогов;

- между возрастающими требованиями к деятельности педагога и его неподготовленностью к рефлексивному наблюдению за своей профессиональной деятельностью;

- между ростом потребности педагога в самореализации и недостаточной разработанностью механизмов управленческой деятельности, основанной на взаимодействии субъектов образовательного процесса и ориентированной на создание среды становления профессионализма и актуализации потенциала педагога;

- между особенностями и закономерностями непрерывного профессионального развития и готовностью руководителей к реализации модели внутриорганизационной (внутри школьной) системы профессионального роста педагогов.

Востребован обновленный подход, опирающийся на направления государственной политики в отношении системы дополнительного профессионального педагогического образования, задающий основы для изменений учреждений дополнительного профессионального образования (далее - ДПО).

Системе ДПО в современной системе образования в РФ отводится исключительная роль и одновременно определена ответственность за обновление и обогащение кадрового потенциала педагогического сообщества, реализацию непрерывного образования педагогических работников в течение их профессиональной деятельности. Целью непрерывного профессионального развития педагогов является обеспечение глобальной конкурентоспособности отечественного образования и вхождение Российской Федерации в число ведущих стран мира по качеству общего образования, внедрение национальной системы профессионального роста педагогических работников, охватывающей не менее 50 процентов учителей общеобразовательных организаций.

Выявленные противоречия позволяют обосновать проблему, сущность которой заключается в определении структуры муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических кадров и управленческих кадров, содержания деятельности субъектов Системы и

специфики управления профессиональным ростом и развитием кадрового потенциала педагогов Зеленчукского муниципального района.

Решение данной проблемы возможно в условиях внедрения идеологии Концепции создания муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Зеленчукского муниципального района, ориентированной на формирование постоянной потребности в непрерывном профессиональном развитии и актуализацию личностного потенциала педагогических работников и управленческих кадров.

Таким образом, эффективность профессионального развития педагогических кадров может быть обеспечена, если:

- разработана Концепция создания муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Зеленчукского муниципального района;

- определены методологические подходы к формированию профессионального роста педагогов и ключевые идеи, связанные с созданием региональной инфраструктуры среды профессионального развития.

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

Система предполагает создание единого научно-методического пространства в сфере повышения квалификации, профессиональной переподготовки и непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров в соответствии с приоритетными задачами в области образования.

Основные задачи муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Зеленчукского муниципального района:

- выстраивание единой муниципальной системы профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров, а также тьюторское сопровождение их индивидуальных образовательных маршрутов, построенных на основе диагностики профессиональных дефицитов, выявленных на базе Центра непрерывного повышения профессионального мастерства;

- развитие сетевого взаимодействия между субъектами научно-методической деятельности для создания единой информационно-методической среды, способствующей профессиональному росту педагогических работников и управленческих кадров;

- разработка различных форм поддержки и сопровождения учителей;

- создание условий для овладения педагогическими работниками и управленческими кадрами навыками использования современных технологий, в том числе цифровых;

- внедрение в образовательный процесс современных технологий обучения и воспитания;

- создание условий для вовлечения педагогических работников в исследовательскую деятельность;

- создание единой системы выявления, обобщения, продвижения и внедрения подтвердивших эффективность педагогических и управленческих практик;

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

- выработка нового подхода к обеспечению вертикально интегрированной системы профессионального развития педагогических и управленческих кадров системы образования Зеленчукского муниципального района, выходящего за рамки существующей системы дополнительного профессионального образования и обладающего потенциально большей эффективностью за счет своей комплексности в сочетании с целевой направленностью на формирование и развитие компетенций, необходимых для решения нестандартных педагогических и управленческих задач, непосредственно вытекающих из целевых ориентиров государственной образовательной политики, поручений Президента Российской Федерации и иных программных документов федерального уровня.

- ✓ Научно-методические подходы к организации муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Зеленчукского муниципального района.
- ✓ Структура муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Зеленчукского муниципального района.
- ✓ Основные направления деятельности муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Зеленчукского муниципального района.
- ✓ Дорожная карта по созданию районной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Зеленчукского муниципального района.
- определены взаимосвязанные компоненты/субъекты системы

муниципальной научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Зеленчукского муниципального района, взаимодействующие на различных уровнях функционирования целостной системы, обеспечивающие устойчивые связи:

- ✓ традиционные и новые подходы к повышению квалификации;
- ✓ научно-методическое сопровождение развития профессиональных компетенций педагогов, осуществляемое на различных уровнях (регионального, муниципального, школьного) в рамках конференций, профессиональных конкурсов, круглых столов, методических публикаций, статей, профессиональных обсуждений, психолого-педагогических, социологических исследований и др.);
- ✓ внутришкольная система профессионального роста и развития профессионального потенциала.

3. Краткое описание, основные принципы и структура системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров

Система научно-методического сопровождения должна эффективно обеспечивать сопровождение педагогических работников и управленческие кадры в повышении квалификации и непрерывном развитии их профессионального мастерства.

Методологической основой создания Системы являются следующие подходы:

- системный подход, отражающий связи между структурными элементами и функциональными компонентами Системы;
- личностно ориентированный подход, предполагающий ориентацию на личность педагогического работника, а также управленческих кадров как субъектов непрерывного образования;
- ресурсный подход, обосновывающий связи между ресурсами участников Системы и персональной траекторией профессионального развития педагога и управленческих кадров.

Принципы, лежащие в основе построения Системы:

- соответствие целям, задачам, показателям и результатам национального проекта «Образование», региональных и муниципальных проектов и программ отрасли «Образование» в части обеспечения возможности профессионального развития педагогических работников;
- активное сетевое взаимодействие между субъектами научно-методической деятельности, обеспечивающее синергетический эффект от объединения и использования ресурсов партнеров;
- совместное планирование и принятие решений на муниципальном уровне, т.е. постановка задач и их выполнение на основе составления единого плана работ, согласованного и эффективного использования имеющихся кадровых, инфраструктурных и финансовых ресурсов;

- ориентация и оперативное реагирование на профессиональные дефициты и запросы педагогических работников в условиях быстрого развития системы образования;
- взаимная ответственность и доверие, т.е. все решения между методическими службами принимаются на основе равноправия и взаимности выгод и обязательств;
- координация и интеграция деятельности методических служб разного уровня, консолидация ресурсов муниципальной системы образования, в том числе формируемой в рамках национального проекта «Образование», для обеспечения устранения профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров и эффективного повышения уровня их профессионального мастерства.

Особое внимание должно уделяться принципам непрерывности профессионального развития специалистов сферы образования и персонификации ДПО.

Принцип непрерывности базируется на преемственном взаимодействии всех уровней дополнительного профессионального образования (ДПО) от методического объединения в образовательном учреждении и его методического совета, разветвленной сети форм методической поддержки, организованной методическими центрами, до целостного комплекса направлений и видов сопровождения профессионального развития педагогов и работников управления сферы образования на региональном уровне всеми участниками муниципальной системы научно-методического сопровождения.

Принцип персонификации ДПО нацелен на поиск новых подходов к повышению квалификации специалистов образования, в том числе через неформальные формы обучения: конкурсное движение, мастер классы, педагогические фестивали, ассамблеи инноваторов, панорама педагогических идей, педагогические учительские чтения, инновационные педагогические марафоны, научно-образовательные сессии и т.д.).

Муниципальная инфраструктура методического сопровождения представляет собой совокупность взаимосвязанных образовательных организаций, обеспечивающих педагогическим работникам и управленческим кадрам муниципальных образовательных учреждений возможность профессионального развития, в том числе через реализацию индивидуальных образовательных траекторий и удовлетворение профессиональных запросов, а также повышение квалификации.

Актуальной задачей выступает разработка механизмов интеграции и координации деятельности методических структур, создание единой системы оценки эффективности работы методических служб.

Структуры, непосредственно осуществляющие методическую

деятельность, создающие условия для профессионального развития педагогов и управленческих кадров на муниципальном уровне:

Методический кабинет Управления образования координирует методическую работу и формирует методическую инфраструктуру для сопровождения профессиональной деятельности педагогических работников и управленческих кадров образовательных учреждений, обеспечивает передачу приобретенных в ходе освоения индивидуальных образовательных маршрутов компетенций в реальную педагогическую практику во взаимодействии с ЦНППМ, в формате мастер-классов, организации обмена опытом, посещения занятий педагогических работников, а так же обеспечивает изучение запросов и оказание практической помощи педагогическим работникам.

Методические советы участвуют в подготовке и проведении мероприятий в рамках сопровождения непрерывного профессионального развития работников образования, в изучении запросов педагогов для последующего методического сопровождения и оказания практической помощи педагогическим работникам, в информировании педагогических работников об инновационных формах обучения.

Педагоги-победители конкурсов на присуждение премий лучшим учителям за достижения в педагогической деятельности участвуют в мероприятиях по обмену педагогическим опытом (открытые уроки, мастер-классы).

Каждый структурный элемент муниципальной системы научно-методического сопровождения работников образования и управленческих кадров решает конкретные задачи и выполняет на своем уровне определенные функции, общей целью которых является реализация ключевых направлений национального проекта «Образование»: развитие инфраструктуры образования; профессиональное развитие педагогов.

4. Основные направления деятельности Системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров на муниципальном уровне.

Основными направлениями деятельности Системы на муниципальном уровне:

- сопровождение персональных траекторий профессионального развития педагогов;
- информирование педагогических работников об инновационных формах обучения;
- изучение запросов, методическое сопровождение и оказание практической помощи педагогическим работникам;
- стимулирование участия педагогических работников в деятельности профессиональных ассоциаций, сопровождение деятельности объединений педагогов, способствующих их профессиональному развитию, с учетом конкретной ситуации в образовательном учреждении для обеспечения возможности каждому педагогу повысить свой профессиональный уровень;
- организация взаимодействия и взаимообучения работников образования;
- помощь педагогам в обобщении и презентации своего опыта работы.

5. Основные механизмы формирования и функционирования муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров. Управление Системой и нормативно-правовая основа деятельности.

Субъектами управления Системы являются:

Муниципальный орган исполнительной власти, осуществляющий государственное управление в сфере образования – постановка стратегических задач и целей развития региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

Методический кабинет управления образования администрации Зеленчукского муниципального района во взаимодействии с другими муниципальными субъектами научно-методической деятельности – координация муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, реализация плана мероприятий в соответствии со стратегическими целями и задачами.

Общее руководство Системой осуществляет методический кабинет управления образования администрации Зеленчукского муниципального района, координируя свою деятельность с Министерством образования и науки Карачаево-Черкесской республики, РГБУ ДПО «Карачаево-Черкесского республиканского института повышения квалификации работников образования (далее РГБУ ДПО КЧРИПКРО), ЦНППМ.

Предметом взаимодействия субъектов Системы является:

- 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;
- создание цифровых систем для обеспечения непрерывного профессионального развития работников образования и управленческих кадров.

Нормативно-правовые документы, обеспечивающие формирование и функционирование муниципальной системы научно-методического сопровождения:

- Приказ Управления образования администрации Зеленчукского

муниципального района, утверждающий ежегодный план проведения муниципальных мероприятий, направленных на повышение квалификации и профессиональную переподготовку работников образования.

6. Показатели эффективности деятельности Системы

При оценке эффективности функционирования муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров учитываются все субъекты, выполняющие функции по реализации дополнительного профессионального (педагогического) образования и научно-методическому сопровождению педагогических работников и управленческих кадров Зеленчукского муниципального района.

Показатели:

1. Доля педагогических работников и управленческих кадров, повысивших квалификацию и профессиональную переподготовку.
2. Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые 3 года работы.
3. Доля педагогических работников и управленческих кадров, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства на различных уровнях.
4. Доля образовательных организаций, принявших участие в профессиональных конкурсах на различных уровнях.
5. Доля образовательных организаций, представивших актуальный опыт деятельности (различные уровни).

Методы сбора информации и инструменты оценки:

- данные мониторинга;
- данные официальной статистики;

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