

Принято на педагогическом совете  
Протокол № 4 от 27.01.2023 г.



## **Модель методического сопровождения непрерывного профессионального развития педагогических работников МАУ ДО ЦДТ «Надежда»**

### **I. Общие положения**

Модель методического сопровождения непрерывного профессионального развития педагогических работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования Центр детского творчества «Надежда» (далее – модель методического сопровождения) разработана в соответствии с:

Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

Концепцией создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174;

Методическими рекомендациями по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденными распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 04 февраля 2021 года № Р-33;

Методическими рекомендациями по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, направленных письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 08 ноября 2021 года № АЗ – 872/08;

Решением коллегии департамента образования Ямало-Ненецкого автономного округа от 27 апреля 2022 года № 1 «Стратегия кадрового обеспечения муниципальной и региональной системы образования»;

Приказом департамента образования Ямало-Ненецкого автономного округа от 22 июля 2022 года № 638 «Об утверждении Положения о формировании и обеспечении функционирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Ямало-

Ненецкого автономного округа»;

Постановлением Администрации города Салехарда от 17 июня 2022 № 1512 «Об утверждении плана первоочередных действий по подготовке к переводу муниципальной системы образования города Салехарда в режим развития»;

Приказом департамента образования города Салехарда от 27 мая 2022 № 497-о «Об итогах проведения муниципальной проблемно-аналитической сессии «Повышение эффективности системы образования Салехарда»;

Приказом департамента образования города Салехарда от 19 сентября 2022 № 760-о «Об итогах ежегодной муниципальной конференции руководителей и педагогических работников «Новые горизонты развития столичного образования»;

Приказом департамента образования города Салехарда от 15 декабря 2022 № 1105-о «Об утверждении модели методического сопровождения непрерывного профессионального развития педагогических работников на муниципальном и институциональном уровнях в муниципальной системе образования города Салехарда».

## **II. Основные понятия, используемые в модели методического сопровождения**

Стажировочная площадка – временная структура, организованная на базе МОО и осуществляющая повышение профессионального мастерства педагогических работников в форме стажировки в процессе непрерывного профессионального развития педагогов.

Стажировка педагогических работников – форма повышения профессионального мастерства педагогических работников, предполагающая обучение педагогических работников в процессе трудовой деятельности.

Проектный офис – форма организации деятельности педагогических работников учреждения, объединенных предметной или проблемной профессиональной областью, обеспечивающая системное повышение их профессионального мастерства.

Сетевое сообщество педагогов – форма организации профессиональной деятельности педагогических работников в сети, работающих в одной предметной или проблемной профессиональной деятельности.

Контактные форматы работы для создания мотивирующей среды – формы взаимосвязи между объектами образовательного пространства.

Кураторская методика – системный подход к внутрицентровскому повышению квалификации педагогов, основанный на постановке ежедневных практических задач в условиях командного взаимодействия и неформальных лидеров коллектива.

Предметные и проблемные методические объединения педагогов – форма организации деятельности педагогических работников, объединенных предметной или проблемной профессиональной областью, обеспечивающая системное повышение их профессионального мастерства.



Методический активист – педагогический работник, обладающий достаточным педагогическим опытом и навыками передачи профессиональных знаний коллегам, лидер общественного мнения педагогов, демонстрирующий высокие результаты своей работы и результаты детей; победитель или призер профессиональных конкурсов; участник регионального проекта по присвоению педагогического статуса «учитель-исследователь», «учитель-методист», «учитель-наставник»; «педагог-эксперт».

Методический актив педагогов – педагоги высшей квалификационной категории, имеющие высшее педагогическое образование и стаж работы по специальности не менее 3 лет, пользующиеся авторитетом и уважением среди коллег, готовые к распространению своего педагогического опыта и передачи профессиональных знаний коллегам.

Метапредметные методические объединения МАУ ДО ЦДТ «Надежда» – форма организации деятельности педагогических работников, объединенных метапредметной профессиональной областью, обеспечивающая системное повышение их профессионального мастерства.

Наставничество – отношения, в которых опытный или более сведущий педагог помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции.

### **III. Цели, задачи, принципы модели методического сопровождения**

Целью модели методического сопровождения является построение гибкой системы поддержки профессионального развития педагогических работников МАУ ДО ЦДТ «Надежда» на институциональном и муниципальном уровнях в соответствии с целями и задачами национального проекта «Образование» за счет мотивирующей среды.

Задачи модели методического сопровождения:

1. Реализовать комплекс решений по развитию вариативных форм повышения профессионального мастерства педагогических работников на муниципальном уровне.
2. Опробовать контактные форматы работы для создания мотивирующей среды для непрерывного профессионального развития педагогических работников на институциональном уровне.
3. Обеспечить обучение методистов МАУ ДО ЦДТ «Надежда» для решения задач по сопровождению профессионального развития педагогических работников в соответствии с целями и задачами национального проекта «Образование».

Модель методического сопровождения основывается на следующих принципах:

☞ добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов, предполагающий приоритет и уважение интересов личности и личностного

развития педагогов, добровольность их участия в предлагаемых форматах методического сопровождения профессионального развития педагогов, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от занимаемой должности;

☞ индивидуализации и персонализации, направленный на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании педагогом собственной траектории развития;

☞ вариативности, предполагающий возможность педагогическим работникам выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы повышения профессионального мастерства педагогических работников на муниципальном уровне;

☞ системности и целостности, предполагающий разработку и реализацию модели методического сопровождения с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на муниципальном и институциональном уровнях и объединения ресурсов всей системы образования города: кадровых, организационных, финансовых;

☞ результативности, предполагающий направленность на обеспечение достижения планируемых показателей;

☞ объективности, предполагающий опору на информацию, основанную на достоверных данных;

☞ информационной открытости, направленный на обеспечение широкого представления общественности и профессиональному сообществу информации о системе методического сопровождения профессионального развития педагогических работников города Салехарда.

#### **IV. Ресурсы и условия для внедрения модели методического сопровождения**

Для эффективного сопровождения профессионального развития педагогов и создание открытой методической площадки модель методического сопровождения на институциональном уровне предполагает объединение условий и ресурсов всей системы образования города: кадровые, организационные, финансовые.

Под условиями понимаются те факторы, элементы и особенности функционирования модели методического сопровождения, которые существенно влияют на различные аспекты ее результативности. Те условия, которые непосредственно задействованы в модели методического сопровождения, являются её ресурсами, необходимыми для сопровождения непрерывного профессионального развития педагогов.

Кадровые условия предполагают наличие в МАУ ДО ЦДТ «Надежда»:

1. руководителя, заместителя руководителя, разделяющих ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;
2. методиста, реализующего модель методического сопровождения на

институциональном уровне в муниципальной системе образования города Салехарда;

3. методического активиста, транслирующего передовой педагогический опыт в рамках трудовой деятельности педагогических работников;

4. наставников – педагогов, имеющих подтвержденные результаты педагогической деятельности; демонстрирующих образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;

5. педагога-психолога, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации модели методического сопровождения на институциональном и муниципальном уровнях включают:

– подготовку нормативных правовых актов на муниципальном и институциональном уровнях, обеспечивающих реализацию модели;

– оказание консультационной и методической помощи участникам модели методического сопровождения на институциональном и муниципальном уровнях;

- наличие стажировочных площадок, сетевых сообществ, сообществ молодых педагогов и наставников, межшкольных лабораторий, городского и институциональных методических активов, экспертного совета, педагогических ассоциаций и т.д.;

- координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении методическим сопровождением непрерывного профессионального развития педагогов;

- осуществление оценки результатов методического сопровождения непрерывного профессионального развития педагогов на институциональном и муниципальном уровнях.

Стимулирование реализации модели методического сопровождения является инструментом мотивации и выполняет три функции - экономическую, социальную и моральную.

Модель методического сопровождения реализуется с использованием механизма финансовой поддержки за счет средств муниципального бюджета наиболее мотивированных к профессиональному развитию педагогов в форме образовательного сертификата на обучение и стажировку, грантов по итогам конкурсных мероприятий.

Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса участников модели (методистов, методических активистов, наставников), публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

☞ методист, методический активист, наставник могут быть рекомендованы



для включения в резерв управленческих кадров различных уровней;

☞ методическая и наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;

☞ награждение методистов, методических активистов, наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте МАУ ДО ЦДТ «Надежда», в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

Способы мотивирования, стимулирования и поощрения методической деятельности педагогических работников носят вариативный характер и зависят от конкретных условий. Если возможности социокультурного окружения не позволяют полноценно мотивировать и стимулировать методическую деятельность, МАУ ДО ЦДТ «Надежда» может принять участие в региональных, федеральных или муниципальных грантовых конкурсах, поддерживающих данную категорию работников.

## **V. Структура модели методического сопровождения**

Модель методического сопровождения состоит из двух взаимосвязанных уровней: институционального и муниципального. Каждый уровень решает свои специфические и общие задачи. Общие задачи связаны с выполнением целей и задач национального проекта «Образование».

В МАУ ДО ЦДТ «Надежда» создается мотивирующая среда за счет контактных форматов работы: кураторской методики, направленной на создание новых профессиональных связей для повышения обучающего потенциала занятий; стажировок у лучших педагогов МОО; модернизации деятельности методических объединений на основе индивидуальных образовательных запросов педагогов; усиления роли педагогов с присвоенным статусом, осуществляющих работу индивидуально и в малых группах.

На институциональном уровне создается открытая методическая площадка, объединяющая образовательные ресурсы МАУ ДО ЦДТ «Надежда»: кадровые, организационные, финансовые – для эффективного сопровождения профессионального развития педагогов.

На этом организационном уровне используются механизмы государственно-общественного управления: участие в городских методических объединениях по актуальным направлениям обучения и воспитания детей; курсовые мероприятия, обучение на магистерских программах; стажировки педагогов на базе лидерских площадок муниципалитета, автономного округа и страны; образовательно-педагогические события институциональной, участие в работе сообщества молодых педагогов и наставников, сетевых сообществах педагогов по разным направлениям, площадки «SalekhardTeacherSkills» муниципальной системы образования.

В начале учебного года методическая работа строится на основании ежегодного добровольного опроса педагогов, направленного на выявление индивидуальных образовательных запросов педагогов (потребностей) на профессиональное развитие.

Для организации персональных и групповых образовательных маршрутов ежегодно формируется состав методического актива из числа педагогов - лидеров, педагогов, демонстрирующих высокие результаты своей работы и результаты детей, победителей и призеров профессиональных конкурсов, педагогов-методистов, педагогов-наставников, педагогов-исследователей.

Методические активисты организуют совместную работу методистами и педагогами муниципальной системы образования. Методический активист может возглавлять предметное методическое объединение, обучать других педагогов и быть куратором, наставником.

Институциональный методический актив сформирован из числа участников регионального проекта по присвоению педагогического статуса «учитель-исследователь», «учитель-методист», «учитель-наставник», «педагог-эксперт», лучших педагогов и педагогов-лидеров муниципального общественного мнения. Данные педагоги возглавляют метапредметные институциональные методические объединения.

На уровне МАУ ДО ЦДТ «Надежда» по кураторской методике осуществляется подготовительная работа для объединения коллектива, раскрепощения педагогов, доверительного открытого профессионального общения. Кураторы обучаются организации взаимодействию между двумя педагогами через посещение, обсуждение и анализ уроков/занятий по заданной схеме. Это объединение усилий по повышению качества обучения детей и работе групповым способом.

На институциональном уровне новые форматы педагогического сообщества формируются в соответствии с интересами и запросами педагогов и повышения их активности. Методические объединения институционального уровня отвечают запросам педагогов по предметным затруднениям и ключевым направлениям развития муниципальной системы образования. Ежегодно корректируется состав и направления деятельности объединений в зависимости от меняющихся задач. Это гибкая система, предусматривающая ежегодную корректировку состава педагогов и направлений деятельности.

Для гибкого управления всей системы непрерывного развития педагогов, для постоянной и обратной связи с участниками этого процесса, ведется активная работа в сообществе молодых педагогов и наставников, а также сетевых сообществах педагогов, которые взаимодействует с методическим центром развития образования по ключевым вопросам. Происходит обмен информацией, опытом и выявление проблем, которые обсуждаются и находят варианты решения.

Молодой педагог имеет возможность выбрать наставника из другой МОО. Сообщество способствует адаптации и закреплению молодых педагогов в профессии и овладению профессиональными компетенциями. В сетевые

сообщества входят активные педагоги, работающие в разных предметных областях или проблемной профессиональной деятельности. Сообщества создают доступное единое информационное пространство, формируют и поддерживают мотивирующую профессиональную среду.

Кроме региональных курсов повышения квалификации осуществляется организация повышения квалификации и переподготовка методистов.

Значимой составляющей непрерывного профессионального развития педагогов являются стажировки как внутри отдельной МОО так и в системе образования МО города Салехарда.

Перечень стажировок у лучших педагогов МОО, формируется на основе изучения индивидуальных образовательных потребностей педагогов (запросов), реестров затруднений по итогам мониторинга потребностей и затруднений.

В целях осуществления экспертной оценки методических продуктов, проектов, конкурсных материалов, программ и инициатив создан экспертный совет, который носит общественный характер. В состав совета входят педагоги-эксперты, заместители руководителей МОО, педагоги, прошедшие обучение на магистерских программах, родительская общественность.

В начале каждого учебного года проводится установочная внутриучрежденческая сессия, целью которой является знакомство слушателей с картой образовательных ресурсов, предлагаемых муниципальной системой образования. Формируются индивидуальные образовательные маршруты, в соответствии с которыми происходит объединение педагогов в группы. В течение года проводятся основные сессии в очном формате, в ходе которых реализуются индивидуально - групповые программы профессионального развития, выстраиваются межучрежденческие профессиональные связи в рамках проектов муниципальной системы образования.

Программа обучения состоит из циклов и опирается на практикоориентированные формы работы: ролевые игры, квизы, исследования, чек – листы и памятки, мини – курсы, мастер – классы, интервью с экспертами. В конце учебного года проводится итоговая рефлексивная сессия, в ходе которой осуществляется экспертиза и самообследование выполнения индивидуальных маршрутов повышения профессиональной компетентности.

В целях создания и развития мотивирующей среды к профессиональному развитию педагогов, формирования положительного имиджа качественных изменений, происходящих в муниципальной системе образования для педагогов, проводятся значимые крупные образовательные события с приглашением педагогов- лидеров, наставников, общественников. Именно эти мероприятия дают возможность оценить результативность и качество проведенной работы.

В модели созданы новые механизмы и подходы по сопровождению непрерывного профессионального развития педагогов.



## VI. Субъекты и объекты модели методического сопровождения

Субъектами Модели являются:

- Структурные подразделения департамента образования;
- Муниципальное казенное учреждение «Методический центр развития образования»;
- МОО, реализующие образовательные программы дошкольного образования, начального общего, основного общего и среднего общего образования, дополнительного образования детей;
- Государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования Ямало-Ненецкого автономного округа «Региональный институт развития образования».

Объектами Модели методического сопровождения выступают:

- ☞ система методического сопровождения профессионального развития педагогических работников МАУ ДООИ ЦДТ «Надежда»;
- ☞ процесс непрерывного профессионального роста и развития педагогических работников;
- ☞ инновационные процессы МОО.

## VII. Показатели модели методического сопровождения

1. МАУ ДООИ ЦДТ «Надежда» получившие статус стажировочной площадки с грантовой поддержкой.

2. Наличие внутрицентровского проектного офиса по конструированию проектов/программ/занятий в соответствии с Концепцией развития дополнительного образования и национального проекта «Образование».

Методика (формула расчета): количество внутрицентровских сконструированных проектов/программ/занятий.

4. Доля педагогов, обладателей образовательного сертификата Главы города Салехарда, прошедших образовательные стажировки в ЯНАО и РФ (ДП<sub>ОС</sub>), %

Методика (формула расчета): отношение фактического количества педагогов, обладателей образовательного сертификата Главы города Салехарда, прошедших образовательные стажировки в Ямало-Ненецком автономном округе и Российской Федерации (ЧП<sub>ОС</sub>) к общей численности педагогических работников МОО (ЧПР<sub>ОО</sub>)

$$ДП_{ОС} = ЧП_{ОС} / ЧПР_{ОО} * 100\%$$

5. Наличие опробованных контактных форматов работы для создания мотивирующей среды для непрерывного профессионального развития педагогических работников на институциональном уровне.

Методика (формула расчета): количество опробованных контактных форматов работы для создания мотивирующей среды для непрерывного профессионального развития педагогических работников на институциональном уровне.

6. Доля методистов, прошедших профессиональную переподготовку в соответствии национальным проектом «Образование» (ДМ<sub>ПП</sub>), %

Методика (формула расчета): отношение численности методистов, прошедших профессиональную переподготовку в соответствии с национальным проектом «Образование» ( $ЧМ_{ПП}$ ) к общей численности методистов в муниципальной системе образования ( $ЧМ$ )

$$ДМ_{ПП} = ЧМ_{ПП} / ЧМ * 100\%$$

7. Доля методистов, прошедших профессиональные стажировки ( $ДМ_{ПС}$ ), %

Методика (формула расчета): отношение численности методистов, прошедших профессиональные стажировки ( $ЧМ_{ПС}$ ) к общей численности методистов в муниципальной системе образования ( $ЧМ$ )

$$ДМ_{ПС} = ЧМ_{ПС} / ЧМ * 100\%$$