



ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
РАСПОРЯЖЕНИЕ

окуд 02512218

29.11.2023

№ 1520-р

**О внесении изменений
в распоряжение Комитета
по образованию от 08.04.2022 № 746-р**

В целях приведения правовых актов Комитета по образованию в соответствие с действующим законодательством Российской Федерации:

1. Внести в распоряжение Комитета по образованию от 08.04.2022 № 746-р «О создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Санкт-Петербурга» (далее – распоряжение) следующие изменения:

1.1. Приложение № 1 к распоряжению изложить в редакции согласно приложению № 1 к настоящему распоряжению.

1.2. Приложение № 2 к распоряжению изложить в редакции согласно приложению № 2 к настоящему распоряжению.

2. Контроль за выполнением распоряжения возложить на заместителя председателя Комитета Розова П.С.

**Временно исполняющий обязанности
председателя Комитета**

Н.В. Сафонова

ПОЛОЖЕНИЕ
о создании и функционировании региональной системы научно-методического
сопровождения педагогических работников и управленческих кадров
Санкт-Петербурга

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Санкт-Петербурга (далее – Положение, РСНМС) определяет, цели и задачи, принципы формирования, структуру и функциональную нагрузку РСНМС, организационные, содержательные и процессуальные основы деятельности существующих и вновь создаваемых в региональной системе образования структур и форм научного и методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, основные направления и системообразующие мероприятия, показатели эффективности в целях обеспечения реализации мероприятий федерального перечня проектов «Современная школа» национального проекта «Образование» в части создания условий для развития кадрового потенциала и профессионального роста педагогических работников и управленческих кадров системы образования Санкт-Петербурга.

1.2. Правовая основа создания и функционирования РСНМС:

Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»;

распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

постановление Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;

национальный проект Российской Федерации «Образование», федеральный проект «Современная школа»;

постановление Правительства Санкт-Петербурга от 04.06.2014 № 453 «О государственной программе Санкт-Петербурга «Развитие образования в Санкт-Петербурге»;

методические рекомендации для субъектов Российской Федерации по созданию и обеспечению функционирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, направленные письмом федерального государственного автономного образовательного учреждения

дополнительного профессионального образования «Академия реализации государственной политики и профессионального развития работников образования Министерства просвещения Российской Федерации от 06.07.2021 № 2163 «О методических рекомендациях»;

методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, направленные совместным письмом Министерства просвещения Российской Федерации и общероссийским Профсоюзом образования от 21.12.2021 № АЗ-1128/08.

2. Понятия и определения, используемые в настоящем положении

Для целей настоящего Положения применяются следующие понятия и определения:

«горизонтальное обучение» педагогических работников и управленческих кадров – обучение внутри профессиональных сообществ педагогических работников и управленческих кадров;

дополнительная профессиональная программа – программа повышения квалификации, программа профессиональной переподготовки;

дефицит профессиональных компетенций – отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических работников и управленческих кадров, различные затруднения в реализации трудовых функций;

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

единая федеральная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров – это совокупность взаимосвязанных и интегрированных между собой субъектов научно-методической деятельности, обеспечивающих сопровождение педагогических работников и управленческих кадров в непрерывном развитии профессионального мастерства, в том числе – в рамках повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки с учетом выявленных профессиональных дефицитов, построения на их основе индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров, а также использования стажировочных площадок и внедрения механизмов наставничества;

единый федеральный портал дополнительного профессионального образования – элемент цифровой образовательной среды, созданный для формирования единого образовательного пространства и развития цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников и управленческих кадров, который консолидирует образовательные возможности участников системы дополнительного профессионального образования, унифицирует подходы к непрерывному развитию профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров, в том числе повышению квалификации и профессиональной переподготовке;

индивидуальный образовательный маршрут – комплекс мероприятий, включающий описание содержания, форм организации, темпа и общего времени освоения педагогическими работниками и управленческими кадрами необходимых знаний, умений, практических навыков и опыта, основанный на персонализированном подходе к организации дополнительного профессионального образования, в том числе учитывающем актуальные дефициты профессиональных компетенций педагогических работников и управленческих кадров, их личностные ресурсы, педагогические и управленческие условия образовательной организации, в которой они работают, а также возможности и ресурсы системы дополнительного профессионального

образования федерального и регионального уровней;

информационно-аналитическая система «Конструктор индивидуальной траектории профессионального роста» – информационная система, обеспечивающая автоматизацию функционирования системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Санкт-Петербурга на основе профессиональной диагностики и построения педагогическими работниками и управленческими кадрами индивидуальных образовательных маршрутов;

инфраструктура методического сопровождения Санкт-Петербурга – совокупность образовательных организаций и общественных институтов, обеспечивающих институциональную возможность достижения высоких образовательных результатов в рамках профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров Санкт-Петербурга, в том числе через реализацию индивидуального образовательного маршрута, построенного с учетом профессиональных запросов работников и потребностей на дальнейший профессиональный и карьерный рост, а также повышение квалификации и переподготовку;

каскадная модель повышения квалификации – научно обоснованная и отвечающая современным нормативным требованиям система организационно-управленческих действий, объединенных в специальные стратегии, которые могут быть предприняты и реализованы для обеспечения доступности педагогическим работникам и управленческим кадрам образовательных организаций оперативной и компетентной поддержки (помощи) в части обеспечения современного качества образования на основе эффективного планирования и использования ресурсов на всех уровнях управления: региональном, районном, институциональном;

методическое объединение педагогических работников – организация деятельности педагогических работников, объединенных предметной или проблемной профессиональной областью, обеспечивающая системное повышение их профессионального мастерства;

методическая работа – комплекс мероприятий, которые базируются на достижениях передового педагогического опыта и направлены на всестороннее развитие профессиональной компетентности и профессионального мастерства педагогических кадров;

методическая служба – совокупность субъектов научно-методической деятельности различных уровней, осуществляющих сопровождение системы методической работы, направленной на преодоление профессиональных дефицитов и развитие профессионального мастерства педагогических работников;

научно-методический центр сопровождения педагогических работников – структурное подразделение образовательных организаций, реализующих образовательные программы высшего образования по укрупненной группе специальностей и направлений подготовки 44.00.00 «Образование и педагогические науки», обладающее потенциалом научного, проектного и методического развития и осуществляющее проведение прикладных исследований образовательных систем, тиражирование образовательных практик, внедрение научных достижений и передовых педагогических технологий в сферу образования;

непрерывное профессиональное развитие педагогических работников и управленческих кадров – комплекс образовательных мероприятий, результатом которых является совершенствование профессиональных компетенций педагогических работников и овладение новыми компетенциями, необходимыми на определенном этапе профессионального развития. Может осуществляться как в процессе повышения квалификации и профессиональной переподготовки, так и в рамках неформального образования педагогических работников и управленческих кадров;

неформальное образование педагогических работников и управленческих кадров – комплекс образовательных мероприятий, не сопровождающихся выдачей

документов об образовании и (или) о квалификации, а также документов об обучении, результатом которых является совершенствование профессиональных компетенций педагогических работников и овладение новыми компетенциями, необходимыми на определенном этапе профессионального развития

педагогический работник – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности. К педагогическим работникам в региональной системе научно-методического сопровождения не относятся педагогические работники образовательных организаций высшего образования;

профессиональное педагогическое сообщество – объединение педагогических работников с общими ценностями, профессиональными ориентирами, нормами мышления, поведения и взаимодействия, формирующими профессиональную среду на уровне образовательной организации, органа местного самоуправления, субъекта Российской Федерации, Российской Федерации;

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

региональная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров – региональный сегмент единой федеральной системы научно-методического сопровождения; совокупность взаимосвязанных и интегрированных между собой, но при этом относительно самостоятельных субъектов научно-методической деятельности регионального уровня (организации, осуществляющие образовательную деятельность на территории Санкт-Петербурга, имеющие соответствующую лицензию на дополнительное образование (дополнительное профессиональное образование), образовательные организации высшего и среднего профессионального образования по укрупненным группам специальностей «Образование и педагогические науки», структуры в составе органа управления образованием или образовательной организации, уполномоченные осуществлять методическое (научно-методическое) сопровождение педагогических работников и управленческих кадров, а также лица, ответственные за организацию методической (научно-методической) работы в образовательных организациях, региональные органы исполнительной власти, осуществляющие государственное управление в сфере образования, профессиональные педагогические сообщества), обеспечивающих сопровождение педагогических работников и управленческих кадров в непрерывном развитии профессионального мастерства, в том числе – в рамках повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки с учетом выявленных профессиональных дефицитов, построения на их основе индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров, а также использования стажировочных площадок и внедрения механизмов наставничества;

региональный методист – педагогический работник – штатный сотрудник ЦНППМ или привлекаемый к работе в ЦНППМ в иных формах сотрудничества, осуществляющий сопровождение непрерывного профессионального развития педагогических работников, в том числе оказывающий адресную методическую поддержку в разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников, обобщающий и распространяющий в различных формах информацию о передовых технологиях обучения и воспитания, отечественном и мировом опыте в сфере образования;

региональный методический актив – объединение региональных и районных методистов, сформированное из числа лиц, прошедших диагностику профессиональных компетенций и повышение квалификации в области методической поддержки

педагогических работников;

субъект научно-методической деятельности – физическое или юридическое лицо, осуществляющее деятельность по научно-методическому сопровождению педагогических работников и управленческих кадров;

стажировочная площадка – статус, присваиваемый образовательной организации, осуществляющей деятельность по трансляции позитивного инновационного опыта, эффективных педагогических и управленческих практик, в процессе реализации дополнительных профессиональных программ;

стажировка педагогических работников и управленческих кадров – форма непрерывного повышения профессионального мастерства, в том числе в ходе освоения программ дополнительного профессионального образования, предполагающая обучение педагогических работников, управленческих кадров в процессе трудовой деятельности;

тьютор – педагогический работник, обеспечивающий освоение содержания программ дополнительного профессионального образования, в том числе в формате стажировки, программ дополнительного профессионального образования Федерального реестра, обеспечивающий таким образом персонифицированное сопровождение педагогических работников и управленческих кадров в процессе повышения их квалификации и развития профессионального мастерства;

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 в региональной системе научно-методического сопровождения относятся: руководитель организации, осуществляющей образовательную деятельность, заместитель руководителя организации, осуществляющей образовательную деятельность, руководитель структурного подразделения организации, осуществляющей образовательную деятельность;

федеральный реестр дополнительных профессиональных программ – инструмент единого федерального портала дополнительного профессионального образования, созданный для обеспечения доступа к качественным дополнительным профессиональным программам, отвечающим современным задачам системы образования;

центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников – структурное подразделение государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Санкт-Петербургской академии постдипломного педагогического образования, осуществляющее координацию деятельности субъектов региональной системы научно-методического сопровождения в области непрерывного развития профессионального мастерства, в том числе в рамках дополнительного профессионального образования педагогических работников и управленческих кадров на основе диагностики профессиональных компетенций с учетом анализа запросов работников в овладении новыми компетенциями, необходимыми для профессиональной деятельности, в ходе разработки и сопровождения индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров.

3. Актуальные вызовы и целевые ориентиры развития РСНМС

3.1. Анализ результатов функционирования РСНМС предшествующего этапа, выявление и рефлексия существующих проблемных зон позволяют сформулировать

следующий комплекс актуальных вызовов в контексте развития РСНМС в перспективе до 2024 года:

3.1.1. Вызовы в области управления РСНМС:

недостаточная сформированность «гибких» механизмов эффективного управления РСНМС с учетом региональных условий;

недостаточная сформированность сетевого взаимодействия субъектов РСНМС;

недостаточная взаимосвязь процессов и результатов функционирования субъектов РСНМС регионального и районного уровней; рассинхронизация отдельных критериев и индикаторов эффективности функционирования различных субъектов РСНМС регионального и районного уровней;

отсутствие разработанных вариативных процедур и инструментов оценки эффективности функционирования РСНМС с учетом региональных условий.

наличие в системе образования города учреждений дополнительного профессионального образования (далее – ДПО), имеющих лицензию, но реализующих формальный подход к ДПО педагогических работников и управленческих кадров;

отсутствие автоматизированной системы мониторинга региональных систем дополнительного профессионального образования.

3.1.2. Вызовы в области непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров в рамках РСНМС:

недостаточный уровень информационной открытости процессов и результатов в системе дополнительного профессионального образования;

диагностика предметных, методических и иных дефицитов педагогических и управленческих компетенций осуществляется несколькими субъектами РСНМС;

формальный подход педагогических работников и управленческих кадров к реализации индивидуальных образовательных маршрутов;

вызовы в области содержательно-методического сопровождения непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров в рамках РСНМС:

недостаточный уровень технологизации методической деятельности (в части типовых организационно-методических документов, дорожных карт, стандартов операционных процедур);

несформированность системы адресного сопровождения РСНМС, а также научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в рамках освоения ими индивидуальных образовательных маршрутов на основе диагностики профессиональных компетенций;

несистемный характер выявления, анализа и трансляции эффективных практик, в том числе по итогам участия педагогических работников и управленческих кадров в конкурсном движении;

несистемный характер сопровождения и поддержки педагогических работников и управленческих кадров до 35 лет в первые три года работы;

несистемный характер управления РСНМС, в том числе организации методической работы на региональном уровне;

несистемный характер внедрения стажировок по ключевым направлениям развития системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в рамках реализации программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки;

отсутствие разработанных механизмов посткурсового сопровождения программ ДПО;

недостаточность внедрения результатов прикладных исследований в педагогическую и управленческую практику.

3.2. Целью РСНМС является развитие единого научно-методического пространства,

являющегося компонентом единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (далее – ЕФС), для осуществления сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в непрерывном совершенствовании профессионального мастерства в соответствии с приоритетными задачами в области образования, в том числе в рамках повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки с учетом выявленных профессиональных дефицитов, построения на их основе индивидуальных образовательных маршрутов, а также использования ресурсов стажировочных площадок и реализации системы (целевой модели) наставничества.

3.3. Стратегические задачи РСНМС:

3.3.1. В области управления РСНМС:

развитие «гибких» механизмов управления РСНМС;

развитие сетевого взаимодействия между различными субъектами РСНМС в рамках единого научно-методического пространства непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров, разработки, апробации и внедрения форм повышения квалификации (профессиональной переподготовки) на основе объединения и совместного использования ресурсов;

развитие системы «горизонтальных» связей субъектов РСНМС, в том числе – в части обмена эффективными педагогическими и управленческими практиками;

интеграция процессов и результатов деятельности различных субъектов РСНМС регионального и районного уровней в рамках единого научно-методического пространства непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров;

синхронизация критериев и показателей эффективности деятельности различных субъектов РСНМС регионального и районного уровней в рамках единого научно-методического пространства непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров;

внедрение процедур и инструментов оценки эффективности РСНМС с учетом региональных условий;

разработка автоматизированной системы мониторинга региональных систем ДПО, качества работы региональных учреждений ДПО.

3.3.2. В области непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров в рамках РСНМС:

координация работы по пополнению федерального реестра дополнительных профессиональных программ (далее – Федеральный реестр) программами повышения квалификации, программами профессиональной переподготовки педагогических работников и управленческих кадров (далее – программы ДПО), в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий, с целью внедрения единых подходов к профессиональному развитию педагогических работников и управленческих кадров, направленных на устранение выявленных профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров;

обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров с помощью ресурсов неформального образования, реализации актуальных и качественных программ ДПО, стажировок и участия в системе (целевой модели) наставничества;

пополнение информационно-аналитической системы «Конструктор индивидуальной траектории профессионального роста» качественными ресурсами региональной и районной системы ДПО для обеспечения непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров;

совершенствование методического/тьюторского сопровождения разработки и реализации индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников и управленческих кадров;

информирование педагогических работников и управленческих кадров о целях, задачах и результатах обеспечения непрерывного повышения профессионального мастерства;

распределение функций и координация работы субъектов РСНМС, осуществляющих диагностику профессиональных дефицитов;

разработка различных форм поддержки и сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

внедрение современных технологий обучения и воспитания, в том числе проектных форм работы;

создание условий для вовлечения педагогических работников в исследовательскую деятельность.

3.3.3. В области содержательно-методического сопровождения непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров в рамках РСНМС:

развитие системы адресного научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, в том числе педагогов в возрасте до 35 лет в первые три года работы, в ходе непрерывного повышения профессионального мастерства, в том числе способствующего устранению профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров, выявленных на основе диагностики их профессиональных компетенций;

технологизация методической деятельности, формирование единых подходов к работе региональных методистов, оценке их эффективности, а также методической работы в образовательной организации (разработка типовых организационно-методических документов, дорожных карт и др.);

стимулирование разработки, апробации и внедрения эффективных форм методической работы, деятельности профессиональных педагогических сообществ, ассоциаций и методических объединений в региональной сфере образования, направленных на освоение актуальных профессиональных компетенций педагогических работников и управленческих кадров;

построение системы выявления, анализа и трансляции эффективных практик, в том числе по итогам участия педагогических работников и управленческих кадров в конкурсном движении;

развитие системы стажировок по ключевым направлениям развития системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в рамках реализации программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки;

формирование механизмов посткурсового сопровождения программ ДПО;

обеспечение внедрения результатов прикладных исследований в педагогическую и управленческую практику.

3.4. Принципами формирования РСНМС являются:

соответствие деятельности РСНМС приоритетным задачам в сфере образования;

активное сетевое взаимодействие между субъектами РСНМС, обеспечивающее синергетический эффект от объединения и использования ресурсов партнеров для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров;

совместное планирование и принятие решений на федеральном и региональном уровнях, то есть 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 и управленческих кадров в условиях быстрого развития общества и системы образования;

взаимная ответственность и доверие, принятие решений между методическими службами на основе равноправия и взаимности выгод и обязательств;
координация и интеграция деятельности методических служб различных уровней;
консолидация и цифровизация ресурсов системы образования Санкт-Петербурга в том числе формируемой в рамках национального проекта «Образование», для обеспечения непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров.

4. Структура и функциональная нагрузка РСНМС

4.1. В состав РСНМС входят следующие субъекты регионального и районного уровней, которые обеспечивают преемственность научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в системе образования Санкт-Петербурга на всех уровнях.

4.2. Субъекты регионального уровня РСНМС и их функции:

4.2.1. Комитет по образованию:

утверждает комплекс мер («дорожную карту») по созданию РСНМС;

обеспечивает условия (материально-технические, финансовые, кадровые и иные) для достижения показателей функционирования РСНМС;

осуществляет мониторинг эффективности функционирования РСНМС.

4.2.2. Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования Санкт-Петербургская академия постдипломного педагогического образования имени К.Д. Ушинского (далее – СПб АППО):

обеспечивает разработку и реализацию программ ДПО в соответствии с запросом, сформулированным с учетом выявленных профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров;

обеспечивает и координирует пополнение Федерального реестра программами профессиональной переподготовки и повышения квалификации педагогических работников и управленческих кадров, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий, отвечающих запросам системы образования;

организует и проводит образовательные мероприятия для педагогических работников и управленческих кадров Санкт-Петербурга, в том числе в партнерстве с другими субъектами РСНМС;

предоставляет данные о реализуемых программах ДПО и образовательных мероприятиях для внесения в информационно-аналитическую систему «Конструктор индивидуальной траектории профессионального роста»;

обеспечивает разработку и внедрение нового содержания образования, технологий обучения и воспитания;

включает работу стажировочных площадок по ключевым направлениям развития системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в реализацию программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки;

участвует в выявлении, анализе и трансляции эффективных практик, в том числе по итогам участия педагогических работников и управленческих кадров в конкурсном движении;

обеспечивает вовлечение профессиональных педагогических сообществ в РСНМС;

проводит прикладные исследования и обеспечивает внедрение их результатов в педагогическую и управленческую практику;

участвует в формировании механизмов посткурсового сопровождения программ ДПО;

выполняет иные задачи и функции в рамках РСНМС, возложенные Комитетом по образованию.

4.2.3. Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее – ЦНППМ):

координирует РСНМС, в том числе направления методического сопровождения субъектами РСНМС;

взаимодействует с координатором ЕФС, в том числе осуществляет работу на едином федеральном портале ДПО;

осуществляет интеграцию процессов и результатов деятельности различных субъектов РСНМС регионального и районного уровней в рамках единого научно-методического пространства непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров;

участвует в синхронизации критериев и показателей эффективности деятельности различных субъектов РСНМС регионального и районного уровней в рамках единого научно-методического пространства непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров;

участвует во внедрении процедур и инструментов оценки эффективности РСНМС с учетом региональных условий;

развивает сеть методической/тьюторской поддержки и сопровождения педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций (с учетом ресурсов административных районов Санкт-Петербурга), в том числе в ходе реализации программ ДПО из Федерального реестра;

организует процесс выявления профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров;

организует разработку и сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров на основе выявленных дефицитов профессиональных компетенций;

организует разработку, внедрение и развитие различных форм адресной поддержки и сопровождения педагогических работников, в том числе в возрасте до 35 лет в первые три года работы;

организует внедрение и развитие системы (целевой модели) наставничества;

выявляет, систематизирует, организует внедрение и тиражирование лучших инновационных педагогических и управленческих практик на региональном уровне;

создает условия для непрерывной актуализации и расширения профессиональных компетенций педагогических работников на протяжении профессиональной деятельности для удовлетворения актуальных образовательных потребностей и запросов, своевременной адаптации к меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды, подготовки к выполнению новых видов профессиональной деятельности;

координирует методическую (научно-методическую) деятельность региональных общественно-профессиональных объединений, профессиональных педагогических сообществ;

осуществляет отбор стажировочных площадок на базе образовательных организаций, имеющих успешный педагогический и управленческий опыт, для обеспечения непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров;

организует сопровождение стажировочных площадок педагогических работников и управленческих кадров;

организует вовлечение педагогических работников в экспертную деятельность;

обеспечивает организацию образовательных событий субъектами РСНМС, направленных на профилактику профессионального выгорания педагогических работников;

обеспечивает организацию образовательных событий субъектами РСНМС,

направленную на оказание методической помощи работникам общеобразовательных организаций с низкими образовательными результатами;

обеспечивает координацию функционирования региональной системы повышения квалификации районных методических служб;

обеспечивает сопровождение работников районных методических служб;

координирует функционирование информационно-аналитической системы «Конструктор индивидуальной траектории профессионального роста»;

организует информационное и методическое сопровождение деятельности инфраструктуры, созданной в рамках национального проекта «Образование»;

участвует в формировании запроса на проведение научных (научно-практических) исследований;

создает условия (кадровые, материально-технические, методические и иные) для совершенствования профессиональных компетенций педагогических работников и управленческих кадров в вопросах применения современных технологий, в том числе цифровых;

способствует внедрению в образовательный процесс современных технологий обучения и воспитания, в том числе проектных форм;

обеспечивает и сопровождает деятельность регионального методического актива;

участвует в формировании механизмов посткурсового сопровождения программ ДПО;

обеспечивает ведение реестра работников районных методических служб, работников методических служб образовательных организаций Санкт-Петербурга и иных реестров, создаваемых в рамках содержания деятельности;

проводит сбор и анализ информации о результатах деятельности субъектов РСНМС по ключевым показателям эффективности с последующим представлением Комитету по образованию, координатору ЕФС;

осуществляет информирование, консультирование педагогических работников и управленческих кадров в вопросах развития РСНМС.

4.2.4. Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение педагогический колледж № 1 им. Н.А. Некрасова Санкт-Петербурга:

участвует во внедрении результатов прикладных исследований в педагогическую и управленческую практику;

в рамках сетевого взаимодействия между различными субъектами РСНМС участвует в развитии форм повышения квалификации (профессиональной переподготовки) на основе объединения и совместного использования ресурсов;

участвует в экспертизе и пополнении банка эффективных педагогических и управленческих практик, экспертизе методической продукции;

привлекает ресурсы неформального образования, участвует в развитии системы (целевой модели) наставничества для обеспечения непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров;

разрабатывает и внедряет современные технологии обучения и воспитания;

создает условия для вовлечения педагогических работников в исследовательскую деятельность.

4.2.5. Научно-методический центр сопровождения педагогических работников на базе федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена» (далее – научно-методический центр):

проводит научные и мониторинговые исследования, в том числе по запросу ЦНППМ и участвует во внедрении результатов прикладных исследований в педагогическую и управленческую практику;

в рамках сетевого взаимодействия между различными субъектами РСНМС участвует в развитии форм повышения квалификации (профессиональной переподготовки)

на основе объединения и совместного использования ресурсов;

участвует в экспертизе и пополнении банка эффективных педагогических и управленческих практик, экспертизе методической продукции;

участвует в разработке критериев и показателей эффективности деятельности различных субъектов РСНМС регионального и районного уровней в рамках единого научно-методического пространства непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров;

участвует в отборе процедур и инструментов оценки эффективности РСНМС с учетом региональных условий;

разрабатывает и внедряет современные технологии обучения и воспитания;

создает условия для вовлечения педагогических работников в исследовательскую деятельность.

4.2.6. Организации высшего образования Санкт-Петербурга и Российской Федерации:

проводят совместные с вышеперечисленными субъектами РСНМС научные и мониторинговые исследования;

в рамках сетевого взаимодействия между различными субъектами РСНМС участвуют в образовательных событиях для педагогических работников и управленческих кадров на основе объединения и совместного использования ресурсов;

участвуют в экспертизе методической продукции педагогических работников;

разрабатывают и внедряют современные технологии обучения и воспитания;

разрабатывают и реализуют проекты с иными субъектами РСНМС.

4.2.7. Региональные учебно-методические объединения:

в рамках сетевого взаимодействия между различными субъектами РСНМС участвуют в разработке программ ДПО, развитии форм повышения квалификации (профессиональной переподготовки) на основе объединения и совместного использования ресурсов;

привлекают ресурсы неформального образования для обеспечения непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров;

участвуют в экспертизе и пополнении банка эффективных педагогических и управленческих практик;

участвуют в разработке и распространении единых подходов к работе методистов, оценке их эффективности, а также сопровождении методической работы в образовательной организации (типовых организационно-методических документов, дорожных карт и др.).

4.2.8. Методические советы:

участвуют в подготовке и проведении мероприятий в рамках сопровождения непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров;

участвуют в разработке, апробации и внедрении эффективных форм методической работы, направленных на освоение актуальных профессиональных компетенций педагогических работников и управленческих кадров;

осуществляют адресную методическую поддержку педагогических работников, в том числе педагогических работников до 35 лет в первые три года работы;

участвуют в формировании регионального методического актива;

участвуют в распространении единых подходов к работе методистов, оценке их эффективности, а также методической работы в образовательной организации (типовых организационно-методических документов, дорожных карт и др.);

участвуют в системе (целевой модели) наставничества.

4.2.9. Региональные профессиональные педагогические сообщества (ассоциации, клубы и т.д.):

осуществляют адресную методическую поддержку педагогических работников, в том числе педагогических работников до 35 лет в первые три года работы;

участвуют в формировании регионального методического актива;

создают среду для мотивации педагогических работников к непрерывному самосовершенствованию, привлекают ресурсы неформального образования для обеспечения непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров;

участвуют в разработке, апробации и внедрении эффективных форм деятельности профессиональных педагогических сообществ, ассоциаций и позиционирования их в региональной сфере образования, направленных на освоение актуальных профессиональных компетенций педагогических работников и управленческих кадров;

участвуют в системе (целевой модели) наставничества.

4.2.10. Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Санкт-Петербургский центр оценки качества образования и информационных технологий»:

участвует в формировании регионального методического актива;

проводит мониторинговые исследования в рамках РСНМС;

организует работу по оценке и совершенствованию цифровых компетенций педагогических работников и управленческих кадров.

4.3. Субъекты районного уровня РСНМС и их функции:

4.3.1. Информационно-методические центры администраций районов Санкт-Петербурга:

осуществляют деятельность во взаимодействии с ЦНППМ как субъекты распределенной сети адресной методической поддержки и сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, в том числе педагогических работников до 35 лет в первые три года работы;

создают условия для разработки и реализации индивидуальных образовательных маршрутов посредством заполнения информации о проводимых районом образовательных событиях и реализуемых программах ДПО в информационно-аналитической системе «Конструктор, индивидуальной траектории профессионального роста», а также привлечения ресурсов районной системы образования для сопровождения педагогических работников при проектировании и реализации индивидуальных образовательных маршрутов;

обеспечивают повышение квалификации педагогических работников и управленческих кадров с учетом выявленных профессиональных дефицитов;

обеспечивают перенос приобретенных в ходе освоения индивидуальных образовательных маршрутов компетенций в реальную педагогическую практику посредством адресного методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

изучают, обобщают и распространяют районный эффективный опыт педагогической и управленческой деятельности;

организуют работу по предоставлению информации и сопровождению педагогических работников и управленческих кадров района при реализации программ ДПО Федерального реестра и в рамках каскадной модели обучения;

участвуют в синхронизации критериев и показателей эффективности деятельности различных субъектов РСНМС районного уровня в рамках единого научно-методического пространства непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров;

организуют работу по сбору, обобщению и предоставлению по запросу информации о районной системе дополнительного профессионального образования в рамках мониторинга региональной системы ДПО;

проводят сбор и анализ информации о результатах своей деятельности по ключевым

показателям эффективности в рамках функционирования РСНМС на районном уровне;

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

предоставляют информацию в ЦНППМ о наиболее эффективных управленческих и педагогических практиках, в том числе по итогам участия в профессиональных конкурсах, реализуемых в районе, с целью формирования регионального банка лучших практик;

осуществляют взаимодействие с региональными методистами ЦНППМ по развитию РСНМС;

участвуют в формировании регионального методического актива;

предоставляют информацию в реестр работников районных методических служб, работников методических служб образовательных организаций Санкт-Петербурга;

принимают участие в мероприятиях ЦНППМ по сопровождению работников районных методических служб;

участвуют в распространении единых подходов к работе методистов района, оценке их эффективности, а также методической работы в образовательной организации (типовых организационно-методических документов, дорожных карт и др.);

проводят совместно с ЦНППМ образовательные события регионального, межрегионального и всероссийского уровней в рамках актуальных направлений научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

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

осуществляют информирование, консультирование педагогических работников и управленческих кадров в вопросах развития РСНМС.

4.3.2. Районные методические объединения педагогических работников и управленческих кадров:

осуществляют в районе адресную методическую поддержку педагогических работников, в том числе педагогических работников до 35 лет в первые три года работы, по наиболее актуальным вопросам обучения и воспитания во взаимодействии с иными субъектами РСНМС;

создают в районе среду для мотивации педагогических работников к непрерывному совершенствованию и саморазвитию во взаимодействии с иными субъектами РСНМС;

предоставляют информацию в ЦНППМ о наиболее эффективных управленческих и педагогических практиках, реализуемых районными методическими объединениями с целью формирования регионального банка лучших практик;

участвуют в распространении единых подходов к работе методистов района, оценке их эффективности, а также методической работы в образовательной организации (типовых организационно-методических документов, дорожных карт и др.);

организуют и сопровождают деятельность профессиональных объединений педагогических работников, управленческих кадров, в том числе создают и развивают профессиональные педагогические сообщества района.

4.3.3. Государственные образовательные организации Санкт-Петербурга:

обеспечивают взаимодействие с информационно-методическими центрами администраций районов Санкт-Петербурга и ЦНППМ в целях организации повышения профессионального мастерства педагогических работников, управленческих кадров образовательной организации в соответствии с индивидуальными образовательными маршрутами на основе выявленных профессиональных дефицитов;

создают условия для разработки и реализации педагогическими работниками и управленческими кадрами индивидуальных образовательных маршрутов в образовательной организации;

участвуют в контроле и мониторинге прохождения педагогическими работниками и управленческими кадрами разработанных индивидуальных образовательных маршрутов в образовательной организации;

осуществляют адресную методическую поддержку педагогических работников, управленческих кадров, педагогических работников до 35 лет в первые три года работы на местах, в том числе при разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов в образовательной организации;

организуют внедрение и развитие системы (целевой модели) наставничества в образовательной организации;

развивают профессиональную и личностную мотивацию педагогических работников образовательной организации посредством организации работы с молодыми педагогами, вовлечения педагогов в профессиональные конкурсы и программы, образовательные события;

создают образовательную среду в своей образовательной организации для проявления творческой активности педагогических работников, управленческих кадров, развития профессиональных компетенций и преодоления профессиональных дефицитов;

организуют взаимодействие и «горизонтальное» обучение педагогических работников на основе обмена опытом на уровне образовательной организации;

принимают участие в повышении квалификации и профессиональной переподготовке в качестве стажировочных площадок;

принимают участие в осуществлении обратной связи в рамках посткурсового сопровождения программ ДПО;

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

5. Основные направления и системообразующие мероприятия РСНМС

5.1. Взаимодействие субъектов РСНМС, нацеленное на повышение эффективности системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Санкт-Петербурга, осуществляется в рамках следующих основных направлений:

5.1.1. Управление системой научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (далее – Направление 1):

стратегическое планирование и организация ключевых процессов в рамках РСНМС;

организация и координация взаимодействия субъектов РСНМС регионального и районного уровней;

организация и координация деятельности региональных методистов, регионального методического актива;

оценка эффективности РСНМС, отдельных субъектов РСНМС.

5.1.1.1. Механизмами взаимодействия субъектов РСНМС в рамках Направления 1 являются:

комплексные планы («дорожные карты») совместных мероприятий;

соглашения (договоры) о совместной деятельности (партнерстве);

создание проектных команд;

семинары-совещания, вебинары;

мониторинговые исследования.

5.1.1.2. Системообразующими мероприятиями в рамках Направления 1 являются:

на региональном уровне:

разработка и внедрение организационно-методической и иной документации, сопровождающей функционирование РСНМС (комплексы мер, «дорожные карты», соглашения (договоры) о сотрудничестве и т.д.);

выстраивание алгоритмов сетевого взаимодействия субъектов РСНМС;
разработка критериев и индикаторов эффективности функционирования РСНМС, отдельных субъектов РСНМС;
организация и проведение мониторингов эффективности функционирования РСНМС, отдельных субъектов РСНМС;
формирование и организация деятельности регионального методического актива.

5.1.2. Непрерывное повышение профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров (далее – Направление 2), включая:

диагностику профессиональных компетенций;
проектирование и сопровождение прохождения педагогическими работниками и управленческими кадрами индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного повышения профессионального мастерства;
совершенствование качества образовательного контента программ ДПО, в том числе представляемых к включению в Федеральный реестр;
реализацию программ ДПО, в том числе в форме стажировок;
внедрение системы наставничества педагогических работников, включая педагогических работников до 35 лет в первые три года работы.

5.1.2.1. Механизмами взаимодействия субъектов РСНМС в рамках Направления 2 являются:

программы ДПО из Федерального реестра;
программы ДПО, реализуемые субъектами РСНМС в сетевой форме;
программы ДПО, реализуемые субъектами РСНМС по каскадной модели повышения квалификации;
программы ДПО, реализуемые субъектами РСНМС;
образовательные мероприятия (в том числе в формате «горизонтального обучения») в рамках индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников и управленческих кадров;
процедуры диагностики предметных, методических, психолого-педагогических, коммуникативных и цифровых компетенций педагогических работников и управленческих кадров;
единый федеральный портал ДПО;
информационно-аналитическая система «Конструктор индивидуальной траектории профессионального роста»;
система (целевая модель) наставничества;
стажировки педагогических работников и управленческих кадров.

5.1.2.2. Системообразующими мероприятиями в рамках Направления 2 являются: на региональном уровне:

повышение квалификации педагогических работников и управленческих кадров с учетом выявленных профессиональных дефицитов;
организация образовательных мероприятий на базе региональных стажировочных площадок (в том числе на базе высокотехнологичной инфраструктуры, созданной в рамках национального проекта «Образование»);
построение индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров на основе диагностики профессиональных компетенций;
организация деятельности по совершенствованию профессиональных компетенций педагогических работников;
осуществление профилактики профессионального выгорания педагогических работников;
на уровне образовательной организации:
разработка совместно с методистом образовательной организации, региональным методистом индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного

профессионального развития педагогических работников;

организация взаимодействия и взаимообучения педагогических работников;

сопровождение в профессиональном становлении педагогических работников до 35 лет в первые три года работы.

5.1.3. Содержательно-методическое обеспечение непрерывного профессионального (педагогического) образования (далее – Направление 3).

5.1.3.1. Механизмами взаимодействия субъектов РСМС в рамках Направления 3 являются:

комплекс типовой организационно-методической документации;

методические рекомендации, указания и т.д. по ключевым процессам непрерывного профессионального (педагогического) образования, деятельности отдельных субъектов РСМС;

региональный методический актив;

создание региональных методических команд;

проекты в сфере образования;

стажировки педагогических работников и управленческих кадров;

реестры (ДПП, реализуемых в Санкт-Петербурге, профессиональных педагогических сообществ, эффективного педагогического и управленческого опыта, стажировочных площадок и т.д.);

информационно-аналитическая система «Конструктор индивидуальной траектории профессионального роста».

5.1.3.2. Системообразующими мероприятиями в рамках Направления 3 являются:

на региональном уровне:

обеспечение педагогических работников и управленческих кадров методическими рекомендациями, материалами (в том числе цифровыми);

ведение региональных реестров (ДПП, реализуемых в Санкт-Петербурге, профессиональных педагогических сообществ, эффективного педагогического и управленческого опыта, стажировочных площадок и т.д.);

информирование профессиональной общественности об основных тенденциях развития образования;

руководство деятельностью по реализации проектов в сфере образования;

на уровне образовательной организации:

методическое обеспечение процессов обучения и воспитания обучающихся;

проектирование индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников;

обеспечение высокого методического уровня проведения всех образовательных мероприятий;

приведение методического обеспечения учебных предметов (курсов, дисциплин (модулей) в соответствии с методическими требованиями, предъявляемыми к документам в сфере образования, учебным планам, программам;

методическое сопровождение педагогических работников, имеющих профессиональные дефициты и затруднения;

выявление, изучение, обобщение и распространение инновационного педагогического и управленческого опыта;

обобщение и презентация педагогическими работниками и управленческими кадрами своего опыта работы;

повышение качества проведения учебных занятий на основе внедрения новых педагогических технологий;

анализ, апробация и внедрение нового методического обеспечения образовательного процесса;

организация взаимодействия с образовательными организациями с целью обмена опытом и передовыми технологиями в сфере образования.

6. Показатели эффективности РСНМС

N п/п	Наименование показателя	Минимальное значение в год			
		2021	2022	2023	2024
Федеральные показатели					
1	Разработан и реализуется комплекс мер («дорожная карта») по созданию и функционированию РСНМС на период до 2024 года	-	-	да	да
2	Разработана с учетом социально-экономических условий субъекта Российской Федерации и реализуется вариативная система мониторинга эффективности РСНМС	-	-	да	да
3	Доля педагогических работников, освоивших программы ДПО, вошедшие в федеральный реестр дополнительных профессиональных программ и подобранные с учетом диагностики профессиональных компетенций, %	В соответствии с показателем паспорта федерального проекта «Современная школа»			
4	Доля управленческих команд, принявших участие в программах повышения квалификации (руководителей и заместителей руководителей), % нарастающим итогом, %	10	20	30	40
5	Количество педагогических работников, закрепленных за 1 региональным методистом для осуществления методического сопровождения (к 2024 году - не более 250 человек)	-	не более 850	не более 750	не более 250
6	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки	-	не менее 10%	не менее 30%	не менее 70%

	и сопровождения в первые три года работы				
7	Доля общеобразовательных организаций, образовательных организаций дополнительного образования и профессиональных образовательных организаций, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников, % нарастающим итогом	10	100%		
Региональные показатели					
8	Доля педагогических работников и управленческих кадров, прошедших диагностику профессиональных дефицитов в ЦНППМ, % нарастающим итогом	10	20	30	40
9	Доля педагогических работников и управленческих кадров, для которых в ЦНППМ разработаны индивидуальные образовательные маршруты на основе результатов диагностики профессиональных компетенций, % нарастающим итогом	10	20	30	40
10	Доля педагогических работников образовательных организаций (за исключением общеобразовательных организаций), прошедших повышение квалификации в ЦНППМ, по образовательным программам ДПО, включенным в ФР ДПППО, с учетом диагностики профессиональных дефицитов, %	В соответствии с показателем паспорта федерального проекта «Современная школа»			
11	Доля сотрудников ЦНППМ, прошедших обучение на базе федерального государственного автономного	50	100		

	образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Академия реализации государственной политики и профессионального развития работников образования Министерства просвещения Российской Федерации», % нарастающим итогом				
12	Количество проведенных мероприятий регионального уровня в рамках функционирования РСНМС, ед.	2	4	4	4

6. Методы сбора информации и инструменты оценки

6.1. Методами сбора информации являются:

данные федеральных цифровых информационных систем;

информационно-аналитическая система «Конструктор индивидуальной траектории профессионального роста»;

данные официальных сайтов исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга, осуществляющих управление в сфере образования, образовательных организаций и иных информационных ресурсов Санкт-Петербурга;

изучение нормативных правовых документов исполнительных органов государственной власти, осуществляющих управление в сфере образования, анализ локальных нормативных актов образовательных организаций.

6.2. Мониторинг эффективности деятельности РСНМС проводится не реже одного раза в год. По результатам мониторинга эффективности деятельности РСНМС проводится анализ эффективности функционирования РСНМС, разрабатываются уполномоченными субъектами РСНМС адресные рекомендации для субъектов РСНМС по совершенствованию деятельности в рамках РСНМС.

ПОЛОЖЕНИЕ **о региональной стажировочной площадке**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет условия создания и порядок функционирования региональной стажировочной площадки, координацию деятельности которой осуществляет центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее - ЦНППМ) государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Санкт-Петербургской академии постдипломного педагогического образования.

1.2. Стажировочные площадки создаются на базе государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга (далее – образовательные организации), реализующих основные общеобразовательные программы (образовательные программы дошкольного образования, образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования), основные профессиональные образовательные программы (образовательные программы среднего профессионального образования – программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена), дополнительные образовательные программы (дополнительные общеобразовательные программы – дополнительные общеразвивающие программы, дополнительные предпрофессиональные программы, дополнительные профессиональные программы – программы повышения квалификации, программы профессиональной переподготовки).

1.3. В своей деятельности руководствуются:

Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

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

приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 23.08.2017 № 816 «Об утверждении Порядка применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ»;

настоящим Положением.

1.4. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

региональная стажировочная площадка – статус, присваиваемый образовательной организации, осуществляющей деятельность по трансляции позитивного инновационного опыта, эффективных педагогических и управленческих практик, в процессе реализации дополнительных профессиональных программ;

стажировка педагогических работников и управленческих кадров – форма непрерывного повышения профессионального мастерства, в том числе в ходе освоения программ ДПО, предполагающая обучение педагогических работников, управленческих

кадров в процессе трудовой деятельности;

стажер - лицо, проходящее обучение с целью закрепления на практике профессиональных знаний, умений и навыков, полученных в результате теоретической подготовки, изучения передового опыта, приобретения профессиональных или организаторских навыков для выполнения обязанностей по занимаемой должности или новой должности.

1.5. Деятельность стажировочной площадки направлена на проектирование стажерами собственных вариативных моделей профессиональной деятельности на основе включенности в практический опыт работы образовательной организации.

1.6. Стажировка педагогических работников и управленческих кадров (далее – стажировка) может проходить в рамках реализации дополнительных профессиональных программ (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) либо в иных форматах непрерывного образования (мастер-классы, тренинги и др.).

1.7. Основной целью стажировки, вне зависимости от формы ее реализации, является формирование и закрепление на практике профессиональных знаний, умений и навыков, полученных в результате теоретической подготовки, а также освоение эффективных практик работы, приобретение профессиональных и организаторских навыков для эффективного выполнения обязанностей по должности педагогического работников или управленческих кадров.

1.8. Стажировка, как форма реализации дополнительных профессиональных программ, может быть организована образовательными организациями, имеющими лицензию на осуществление образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам (программам повышения квалификации, профессиональной переподготовки) либо иными образовательными организациями в рамках договора о сетевой форме реализации дополнительных профессиональных программ.

1.9. Стажировка, как форма повышения профессионального мастерства педагогических работников, может быть организована образовательной организацией (объединениями образовательных организаций) вне содержания дополнительных профессиональных программ, т.е. в форматах непрерывного образования.

1.10. Стажировочная площадка создается по представлению Экспертного совета по рассмотрению заявок и документов на присвоение статуса «Региональная стажировочная площадка» (далее – Экспертный совет), ежегодно создаваемого на базе государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Санкт-Петербургской академии постдипломного педагогического образования имени К.Д. Ушинского (далее – СПб АППО) в соответствии с распоряжением Комитета по образованию.

1.11. Экспертный совет создается ректором СПб АППО по представлению заведующего ЦНППМ.

1.12. В состав Экспертного совета входят представители системы образования Санкт-Петербурга из числа субъектов РСНМС.

Экспертный совет возглавляет председатель.

Делегирование полномочий председателя Экспертного совета другим лицам членами Экспертного совета не допускается.

На первом заседании Экспертного совета избирается секретарь Экспертного совета.

Секретарь Экспертного совета готовит протоколы решений по итогам заседания.

Основной формой деятельности Экспертного совета являются заседания, которые проводятся по мере необходимости. Экспертный совет вправе осуществлять свои полномочия, если на его заседании присутствует не менее 2/3 членов Экспертного совета.

Решения Экспертного совета принимаются простым большинством голосов от числа лиц, входящих в состав Экспертного совета.

При равенстве голосов членов Экспертного совета решающим является голос председательствующего на заседании.

Решения Экспертного совета оформляются протоколами, которые подписываются председателем и секретарем Экспертного совета. В протоколах указывается особое мнение членов Экспертного совета (при его наличии).

Экспертный совет вправе принимать решения путем проведения заочного голосования, осуществляемого при помощи заполнения опросных листов, подписанных членами Экспертного совета собственноручно и направленных в Экспертный совет.

Решение о проведении заочного голосования принимается председателем Экспертного совета или в случае отсутствия председателя – его заместителем по поручению председателя.

В случае проведения заочного голосования члены Экспертного совета уведомляются об этом с указанием срока, до которого они могут в письменной форме представить свою позицию по вопросам, вынесенным на заочное голосование.

1.13. Организация деятельности стажировочной площадки осуществляется на основании договора о сотрудничестве между ЦНППМ и образовательной организацией – стажировочной площадкой. На основании договора ЦНППМ оказывает стажировочной площадке организационно-правовую поддержку, методическое сопровождение и консультативную помощь.

1.14. Признание образовательной организации стажировочной площадкой не приводит к изменению организационно-правовой формы и типа образовательной организации и в уставе данной образовательной организации не фиксируется.

1.15. На статус стажировочной площадки может претендовать:

образовательная организация, вошедшая в публикуемую часть рейтингов образовательных организаций Санкт-Петербурга по результатам проведения оценки качества образования;

образовательная организация, в которой работают педагогические работники и управленческие кадры – победители конкурсов профессионального мастерства федерального или регионального уровней;

образовательная организация – победитель городского конкурса инновационных продуктов;

образовательная организация, успешно завершившая инновационную деятельность в статусе федеральной инновационной площадки и/или региональной инновационной площадки по тематике, значимой для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров Санкт-Петербурга.

1.16. Стажировочная площадка организует свою работу по программе стажировки, обеспеченной высококвалифицированными педагогическими кадрами, современными средствами обучения, оборудованием, позволяющим качественно организовать эффективную практику стажеров.

2. Цель и задачи деятельности стажировочной площадки

2.1. Целью деятельности стажировочной площадки является развитие профессиональных компетенций педагогических работников и(или) управленческих кадров Санкт-Петербурга путем реализации программы стажировки.

2.2. Стажировочная площадка способствует реализации следующих задач:

расширение возможностей непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, управленческих кадров посредством их включения в практическую деятельность стажировочной площадки – носителя эффективной педагогической практики;

организация тьюторского сопровождения индивидуальных практик стажеров

по формированию и развитию их профессиональных компетенций;
совершенствование ресурсного обеспечения непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников.

2.3. Продуктом деятельности стажировочной площадки является проектирование стажерами на основе полученных/усовершенствованных профессиональных компетенций собственных вариативных моделей профессиональной деятельности, адаптированных к условиям работы своей образовательной организации.

3. Порядок присвоения статуса стажировочной площадки образовательной организации

3.1. Присвоение статуса стажировочной площадки образовательной организации происходит на срок от 1 до 3 лет, что позволяет обеспечить оперативность реагирования на образовательные запросы педагогических работников, управленческих кадров и актуальность их потребностей с целью достижения высокого качества образования Санкт-Петербурга.

3.2. Ежегодно по итогам мониторинга качества образования в Санкт-Петербурге ЦНППМ формируется примерный перечень актуальных тем программ стажировок.

3.3. Для присвоения статуса стажировочной площадки образовательная организация обращается в ЦНППМ с письменной заявкой, составленной по форме согласно приложению № 1 к настоящему Положению, и копии документов, подтверждающих соответствие образовательной организации критериям, установленным пунктом 1.14 настоящего Положения (далее – заявка и документы), а в случае, когда сведения, подтверждающие соответствие образовательной организации критериям, установленным пунктом 1.14 настоящего Положения, опубликованы в открытом доступе, в заявку включается ссылка на соответствующий источник.

3.4. Заявка и документы на присвоение статуса стажировочной площадки представляются в ЦНППМ лично руководителем образовательной организации либо лицом, действующим на основании доверенности в соответствии со статьей 185 Гражданского кодекса Российской Федерации.

Подача заявки и документов почтовым отправлением не допускается.

3.5. Заявка и документы должны быть вместе прошиты, пронумерованы и заверены путем указания на обороте последнего листа наименования должности лица, уполномоченного на подписание заявки и документов, проставления его собственноручной подписи, расшифровки подписи (инициалов, фамилии), даты заверения и оттиска печати образовательной организации. Первой должна быть прошита опись заявки и документов с указанием страниц, на которых находятся соответствующие заявка и документы.

Документы подаются также в электронном виде в формате .doc или .docx на электронном носителе (флеш-накопитель, CD-диск).

3.6. Сроки подачи документов определяются ЦНППМ и доводятся до сведения образовательных организаций.

3.7. Экспертиза заявки образовательной организации (далее – экспертиза) проводится экспертами, назначаемыми председателем Экспертного совета из числа членов Экспертного совета. По итогам проведения экспертизы оформляется форма экспертной оценки заявки и документов на организацию деятельности стажировочной площадки согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

3.8. Экспертный совет рассматривает экспертные заключения, представленные заявку и документы, принимает решение о рекомендации либо об отказе в рекомендации установления статуса стажировочной площадки образовательной организации.

3.9. Экспертный совет организует:
проведение экспертизы;

подготовку заключений о результатах экспертизы.

Срок проведения экспертизы и подготовки экспертного заключения не может превышать одного месяца со дня регистрации заявки в ЦНППМ.

3.10. Решение Экспертного совета о рекомендации установления образовательной организации статуса стажировочной площадки направляется ЦНППМ на рассмотрение в Комитет по образованию.

3.11. Распоряжением Комитета по образованию образовательной организации присваивается статус региональной стажировочной. Указанное распоряжение может быть основанием для учредителя по планированию вариантов поддержки работы образовательной организации в статусе стажировочной площадки.

3.12. Основаниями для отказа в присвоении статуса стажировочной площадки являются:

отражение в заявке неполной информации, указанной в пункте 3.3 настоящего Положения;

отсутствие документации, подтверждающей эффективность деятельности организации-соискателя по заявленному(ым) направлению(ям) деятельности в соответствии с пунктом 1.15 настоящего Положения;

недостоверность представленной в заявке и прилагаемых документах информации.

4. Организация деятельности стажировочной площадки

4.1. Организационно-методическое сопровождение деятельности стажировочной площадки осуществляет ЦНППМ.

4.2. ЦНППМ:

организует разработку документации, регулирующей деятельность стажировочных площадок по реализации программ стажировок;

согласует программы мероприятий, проводимых на базе стажировочных площадок, с планами мероприятий ЦНППМ, учреждений дополнительного профессионального образования в рамках функционирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Санкт-Петербурга;

проводит инструктивно-методические совещания с руководителями стажировочных площадок;

организует систему семинаров по технологии тьюторского сопровождения для работников стажировочных площадок;

проводит мониторинг деятельности стажировочных площадок;

осуществляет информационно-методическую поддержку стажировочных площадок по использованию информационных технологий и электронных образовательных ресурсов в учебном процессе.

4.3. Руководство деятельностью стажировочной площадки осуществляет руководитель образовательной организации, на базе которой создана стажировочная площадка (далее - руководитель стажировочной площадки). Руководитель стажировочной площадки в своей деятельности руководствуется настоящим Положением, перспективным и текущим планированием работы стажировочной площадки, выполняет следующие функции:

определяет оптимальный график работы, состав и объем групп стажеров, обучающихся по программе стажировки;

обеспечивает качественную подготовку сотрудников стажировочной площадки – специалистов по заявленному направлению деятельности;

назначает наиболее опытных и компетентных по теме стажировки педагогических и(или) управленческих работников, на которых возложены обязанности по выполнению функционала тьюторов для сопровождения стажеров (далее – тьютор);

организует и контролирует деятельность по накоплению образовательных ресурсов

и их диссеминации;

осуществляет информационную поддержку деятельности стажировочной площадки; организует и контролирует деятельность по эффективному использованию ресурсов, выделяемых для функционирования площадки;

несет ответственность за результаты деятельности стажировочной площадки.

4.4. Информация о деятельности стажировочных площадок размещается на официальном сайте ЦНППМ в информационно-телекоммуникационной системе «Интернет» и содержит следующие разделы:

перечень стажировочных площадок;

программы мероприятий стажировочной площадки и формы их проведения;

сроки проведения мероприятий программы стажировки;

способы участия педагогических работников, управленческих кадров в работе стажировочных площадок;

форма подачи заявки на прохождение стажировки;

контактные данные лиц, ответственных за реализацию программы стажировки на базе стажировочной площадки и др.

4.5. Работники образовательной организации – стажировочной площадки, ответственные за реализацию программы стажировки:

участвуют в формировании перечня мероприятий, осуществляемых в рамках программы стажировочной площадки;

проводят занятия по темам стажировочной площадки;

участвуют в мониторинге результатов деятельности стажировочной площадки;

осуществляют тьюторское сопровождение стажеров;

повышают свою квалификацию по направлениям деятельности стажировочной площадки.

5. Структура и варианты реализации программы стажировки

5.1. Программа стажировки является формой организации практики слушателей на базе образовательной организации. В рамках программы стажировки стажер знакомится с примером эффективной реализации профессиональной компетенции, а также принимает непосредственное участие в решении профессиональных задач.

5.2. Для организации стажировки руководителем стажировочной площадки назначаются тьюторы стажеров.

Тьюторы обеспечивают организацию работы стажеров по этапам согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

5.3. Методическое обеспечение реализации программы стажировки:

система кейсов, описывающих ситуации применения профессиональной компетенции педагогическими работниками и управленческими кадрами;

диагностические материалы, позволяющие обеспечить проведение мониторинга уровня развития профессиональной компетенции стажера;

наличие подготовленного тьютора, организующего работу стажера по развитию профессиональной компетенции.

6. Финансирование стажировочной площадки

6.1. Финансирование деятельности стажировочной площадки осуществляется в рамках текущего финансирования.

6.2. Стажировочная площадка может использовать дополнительные средства, добровольно выделяемые юридическими и физическими лицами на осуществление деятельности стажировочной площадки.

7. Закрытие стажировочной площадки

7.1. Основаниями для закрытия стажировочной площадки являются:

заявление стажировочной площадки;

завершение программы деятельности стажировочной площадки;

утрата актуальности направления деятельности площадки, его перспективности для обеспечения непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров;

изменения в кадровом составе образовательной организации, являющейся стажировочной площадкой, влияющие на работу стажировочной площадки;

невостребованность программы стажировки педагогическими работниками и управленческими кадрами;

возникновение непредвиденных обстоятельств (форс-мажор), препятствующих продолжению деятельности стажировочной площадки в течение 1 года.

7.2. Решение о закрытии стажировочной площадки вступает в силу со дня издания соответствующего распоряжения Комитета по образованию о закрытии стажировочной площадки.

**ЗАЯВКА
на организацию деятельности стажировочной площадки**

Тема стажировочной площадки _____

1. Наименование и информация об образовательной организации (нескольких образовательных организаций), претендующем(-их) на статус стажировочной площадки:

наименование образовательной организации;

контактные данные руководителя (ей) образовательной (ых) организации (й);

краткое описание эффективной образовательной практики образовательной организации;

подтверждение результативности эффективной образовательной практики.

2. Данные о специалистах, ответственных за деятельность стажировочной площадки:

Фамилия, имя, отчество ответственных специалистов, должность, контактные данные;

описание опыта работы специалистов по предложенной теме, публикации, участие в конференциях, конкурсах профессионального мастерства.

3. Обоснование актуальности и значимости заявленной темы стажировочной площадки для развития системы образования Санкт-Петербурга.

4. Описание компетенции, которую предстоит сформировать в процессе стажировки:

Трудовое действие и/или необходимое умение	Профессиональная компетенция стажера (необходимое умение с опорой на знания)	Профессиональные дефициты стажера, которые предстоит устранить в ходе стажировки	Показатели оценки профессиональной компетенции (для входного и итогового тестирования)

5. Программа стажировки:

цель, задачи, сроки и целевая группа программы стажировки;

описание этапов стажировки с указанием необходимых учебно-методических материалов.

Этап стажировки	Количество часов	Фамилия, имя, отчество педагога-тьютора	Учебно-методические материалы

6. Диагностический инструментарий мониторинга результатов реализации программы стажировки.

7. Организационно-педагогические условия реализации программы стажировки:
частота проведения мероприятий программы стажировки, возможное количество стажеров, сроки реализации программы, фамилия, имя, отчество тьютора программы и др.;

сотрудничество в нескольких образовательных организациях – стажировочных площадках;

сотрудничество с учреждениями дополнительного профессионального образования;
возможность включения программы стажировки в качестве модуля дополнительной профессиональной программы – программы повышения квалификации и(или) профессиональной переподготовки.

ФОРМА
экспертной оценки заявки и документов на организацию деятельности
стажировочной площадки

Наименование образовательной организации _____

Наименование темы стажировочной площадки _____

Критерии оценки		Показатели экспертной оценки		Оценка эксперта
Соответствие качества работы образовательной организации целям деятельности стажировочной площадки (да/нет с кратким обоснованием)				
1	Актуальность и значимость программы стажировки для повышения качества образования	1.1	Содержание программы стажировки соответствует направлениям развития системы образования Санкт-Петербурга	2
		1.2	Цели и содержание программы стажировки частично соответствуют направлениям развития системы образования Санкт-Петербурга	1
		1.3	Цели и содержание программы стажировки не соответствуют направлениям развития системы образования Санкт-Петербурга	0
2	Актуальность заявленных для формирования профессиональных компетенций	2.1	Заявленные для формирования профессиональные компетенции соответствуют актуальным направлениям государственной политики в сфере образования, полностью соответствуют профессиональному стандарту	2
		2.2	Заявленные для формирования профессиональные компетенции частично соответствуют актуальным направлениям государственной политики в сфере образования, частично соответствуют профессиональному стандарту	1
		2.3	Заявленные для формирования	0

			профессиональные компетенции не соответствуют актуальным направлениям государственной политики в сфере образования, профессиональному стандарту	
3	Практикоориентированный характер реализации программы стажировки	3.1	Программа стажировки обеспечивает достижение заявленных целей в формате практической профессиональной работы слушателей по развитию профессиональных компетенций и устранению актуальных профессиональных дефицитов	2
3.2		Программа стажировки реализуется с использованием тренингов, интерактивных технологий, деловых игр и в других интерактивных формах	1	
3.3		Программа стажировки реализуется с использованием форматов лекций, семинаров и выполнения заданий репродуктивного характера	0	
4	Обеспеченность Программы стажировки тьюторами и методическим обеспечением	4.1	Реализация программы стажировки обеспечена наличием базы практики (с участием подготовленных тьюторов стажировочной площадки, методических и оценочных материалов, электронного индивидуального сопровождения)	2
4.2		Для реализации программы стажировки подготовлены тьюторы стажировочной площадки, раздаточные методические и диагностические материалы	1	
4.3		Для реализации программы стажировки подготовлены только тьюторы стажировочной площадки	0	
5	Мониторинг результатов реализации программы стажировки	5.1	Мониторинг результатов реализации программы стажировки проводится в форме экспертной оценки динамики профессионального развития стажера	2
5.2		Мониторинг результативности программы стажировки проводится как сравнение результатов входной, промежуточной и итоговой диагностики	1	
5.3		Мониторинг результатов реализации	0	

			программы стажировки проводится как самооценка стажером результативности своего профессионального развития	

Особое мнение эксперта (до 5 баллов)

**Общая оценка заявки и документов
на организацию деятельности стажировочной площадки: _____
(максимально - 15 баллов)**

_____ / _____ /

Подпись эксперта

Расшифровка

Дата проведения экспертизы _____

**Примерное содержание
этапов стажировки**

Этап стажировки	Содержание работы стажера	Форма стажировки	Инструмент контроля результативности
Освоение практики профессиональной деятельности	Посещение и анализ открытых занятий, наблюдение за практикой работы тьютора и другие формы работы	Самоанализ профессиональных дефицитов в процессе заполнения карт анализа открытых занятий, практики работы тьютора. Совместное с тьютором решение кейсов профессиональной деятельности, участие в тренингах, помощь тьютору в проведении мероприятий	Самоконтроль уровня сформированности профессиональной компетенции. Текущий контроль формирования профессиональной компетенции
Демонстрация владения практикой профессиональной деятельности	Проведение стажером открытого мероприятия с демонстрацией владения профессиональной компетенцией	Анализ проведенного стажером мероприятия	Итоговый контроль - внешняя оценка тьютором уровня сформированности профессиональной компетенции