

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **О региональном методическом активе Республики Северная Осетия - Алания**

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение определяет цель, задачи, направления деятельности, механизмы формирования, порядок осуществления деятельности регионального методического актива Республики Северная Осетия - Алания.

1.2. Региональный методический актив создается в целях содействия внедрению региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников, оказания адресной методической поддержки педагогическим работникам и управленческим кадрам РСО-Алания.

1.3. Положение разработано в соответствии с

- Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста (с изменениями, внесенными распоряжением Правительства Российской Федерации от 7 октября 2020 года № 2580-р);
- распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 06 августа 2020 года № Р-76 «Об утверждении Концепции создания федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
- распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 27 августа 2021 года № Р-201 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана»;
- приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01 февраля 2021 года № 37 «Об утверждении методик расчета показателей федеральных проектов национального проекта «Образование»;
- методическими рекомендациями для субъектов Российской Федерации по созданию и обеспечению функционирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 06 июля 2021 года № 2163 «О методических рекомендациях»);

- методическими рекомендациями по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров для использования в работе в 2022 году и последующих годах (письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 08 ноября 2021 года № АЗ-872/08 «О направлении методических рекомендаций»);

- письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 10 декабря 2021 года № АЗ-1061/08 «О формировании регионального методического актива»;

- приказом министерства образования и науки Республики Северная Осетия-Алания от 02 июня 2022 года № 552 «О мерах по развитию региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Республики Северная Осетия-Алания».

#### 1.4. Понятия, используемые в Положении:

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

*Дефицит профессиональных компетенций* – отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических работников и управленческих кадров, различные затруднения в реализации трудовых функций.

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

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

*Единая федеральная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческие кадры* – совокупность взаимосвязанных и интегрированных между собой, но при этом относительно самостоятельных субъектов научно-методической деятельности федерального, регионального и муниципального уровней, обеспечивающих сопровождение педагогических работников и управленческих кадров в повышении квалификации, переподготовке, в том числе с учетом выявления профессиональных дефицитов и построения на их основе индивидуальных образовательных маршрутов, а также использования стажировочных площадок, сетевых форм взаимодействия и внедрения механизмов наставничества.

*Индивидуальный образовательный маршрут* – комплекс мероприятий, включающий описание содержания, форм организации, технологий, темпа и общего времени освоения педагогическими работниками и управленческими

кадрами необходимых знаний, умений, практических навыков и опыта, основанный на персонифицированном подходе к организации дополнительного профессионального образования, в том числе учитывающем актуальные дефициты профессиональных компетенций педагогических работников и управленческих кадров, их личностные ресурсы, педагогический и управленческий контекст образовательной организации, в которой они работают, а также возможности и ресурсы системы дополнительного профессионального образования федерального и регионального уровней.

*Куратор индивидуальных образовательных маршрутов (куратор)* – штатный или внештатный сотрудник Центра, оказывающий адресную методическую поддержку педагогическим работникам и управленческим кадрам в разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов; владеющий знаниями о современных педагогических и управленческих технологиях, методах, методиках и приемах преподавания учебных предметов, формирования метапредметных компетенций у обучающихся; владеющий навыками формирования и использования системы методического обеспечения непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров по направлениям деятельности Центра.

*Методическая компетентность* – готовность применять в профессиональной деятельности совокупность имеющихся знаний, умений и навыков о методах и приемах обучения, психологических механизмах усвоения знаний и умений в процессе обучения.

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

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

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

*Наставничество* – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

*Национальная система профессионального роста педагогических*

*работников* – система государственных и общественных институтов, обеспечивающих непрерывное профессиональное (педагогическое) образование и профессиональное развитие педагогических работников с учетом анализа дефицитов их профессиональных компетенций.

*Педагогический коллектив* – коллектив педагогических работников одной образовательной организации, который в своей деятельности руководствуется едиными целью и задачами по воспитанию и обучению, понимает и принимает приоритетные направления развития современного российского образования, несет ответственность за качество образования обучающихся.

*Педагогический работник (педагог)* – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности.

*Предметная компетентность* – готовность применять совокупность имеющихся знаний, умений, опыт деятельности в области преподаваемого предмета.

*Профессиональные компетенции педагогических работников и управленческих кадров* – совокупность профессиональных знаний, умений, навыков и профессиональной позиции, необходимых для успешной профессиональной (педагогической и управленческой) деятельности.

*Профессиональное мастерство* – свойство личности, приобретаемое в процессе собственного опыта и представляющее собой высший уровень овладения профессиональными знаниями, умениями, навыками, обеспечивающими высокий уровень профессиональной деятельности.

*Профессиональное мастерство педагогического работника* – комплекс профессиональных компетенций педагогического работника, подтвержденный достижением высокого уровня результатов профессиональной педагогической деятельности.

*Профессиональное развитие* – достижение более высокого уровня готовности к успешному решению новых, относительно более сложных профессиональных задач, обусловленных комплексом нововведений в сфере образования, а также изменениями в организации педагогической деятельности в соответствии с нормами профессиональных стандартов.

*Профессиональный рост* – изменения в рамках специализированной профессиональной деятельности работника, сопровождаемые приобретением более высокого личностно-профессионального статуса, как в результате карьерного роста, так и за счет профессиональных достижений, имеющих официальное подтверждение и признание профессионального сообщества.

*Профессиональное сообщество* – группа педагогических работников, объединенная общими ценностями, профессиональными ориентирами, нормами мышления, поведения и взаимодействия, формирующими профессиональную среду.

*Региональная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров* - совокупность взаимосвязанных и интегрированных между собой, но при этом относительно самостоятельных субъектов научно-методической деятельности регионального, муниципального и институционального (образовательной организации) уровней, обеспечивающих сопровождение педагогических работников и управленческих кадров в повышении квалификации (профессиональной переподготовке) и профессиональном развитии, в том числе с учётом выявления профессиональных дефицитов и построения на их основе индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства, а также использования стажировочных площадок, сетевых форм взаимодействия и внедрения механизмов наставничества.

*Региональная инфраструктура методического сопровождения* – совокупность образовательных организаций и общественных институтов, обеспечивающих педагогическим работникам и управленческим кадрам государственных и муниципальных образовательных организаций институциональную возможность достижения высоких образовательных результатов в рамках профессионального развития, в том числе через реализацию индивидуальной образовательной траектории, соответствующей их профессиональным запросам и потребностям на дальнейший профессиональный и карьерный рост, а также повышение квалификации и переподготовку.

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

*Стажировка педагогических работников и управленческих кадров* – форма освоения программ ДПП, предполагающая обучение педагогических работников и управленческих кадров в процессе трудовой деятельности.

*Тьютор Центра непрерывного повышения профессионального мастерства* – штатный или внештатный сотрудник Центра, обеспечивающий персональное сопровождение педагогических работников и управленческих кадров в процессе повышения их квалификации и педагогического мастерства (освоения содержания программ ДПП) при реализации индивидуальных образовательных маршрутов с учетом выявленных дефицитов профессиональных компетенций педагогических работников и управленческих кадров, обеспечивающий содержательное адресное сопровождение образовательного процесса, работающий по направлениям педагогической деятельности во взаимосвязи с кураторами

индивидуальных образовательных маршрутов и авторами осваиваемых программ ДПП.

*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 исполнительного органа.

*Учителя-кандидаты в региональный методический актив* – учителя-предметники с высоким уровнем методической компетенции, претендующие на зачисление в экспертное сообщество (методический актив) субъекта Российской Федерации.

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

1.5. Руководство и координация деятельности регионального методического актива осуществляется Центром непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Северо-Осетинский республиканский институт повышения квалификации работников образования» (далее – ЦНППМ)

## **2. Цель, задачи и направления деятельности регионального методического актива**

2.1. Целью регионального методического актива является обеспечение адресной методической поддержки профессионального развития педагогических работников в условиях функционирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в соответствии с приоритетными национальными стратегиями в области образования.

## 2.2. Задачи регионального методического актива:

2.2.1. Анализировать результаты диагностики профессиональных компетенций и выявлять профессиональные педагогические и управленческие дефициты, запросы на методическую поддержку.

2.2.2. Выявлять и систематизировать затруднения участников обучающих мероприятий при освоении программ дополнительного профессионального образования для дальнейшей передачи разработчикам названных программ.

2.2.3. Участвовать в проектировании и сопровождении индивидуальных образовательных маршрутов на основе результатов прохождения педагогическими работниками процедур диагностики уровня сформированности профессиональных компетенций.

2.2.4. Участвовать в разработке и проведении образовательных событий, научно-практических, методических и других мероприятий, направленных на профессиональное развитие педагогических работников.

2.2.5. Содействовать популяризации новейших эффективных педагогических практик, методик обучения и воспитания, инструментов управления образовательными организациями и обеспечивать методическое сопровождение переноса педагогическими работниками приобретённых профессиональных компетенций в практику обучения и воспитания.

2.2.6. Участвовать в апробации и внедрении инновационных форм методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

2.2.7. Содействовать внедрению моделей «горизонтального обучения» педагогических работников и управленческих кадров на региональном и муниципальном уровнях.

2.2.8. Консультировать работников муниципальных и иных методических служб, педагогических коллективов и отдельных педагогических работников образовательных организаций по вопросам эффективного методического обеспечения образовательной деятельности.

2.2.9. Проводить экспертизу учебно-методических и методических материалов, образовательных практик, методик обучения и воспитания, программ наставничества и других.

2.2.10. Способствовать развитию эффективного взаимодействия между субъектами региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров с целью согласованной реализации методической и образовательной деятельности.

## 2.3. Направления деятельности регионального методического актива:

1) выявление профессиональных дефицитов педагогических работников;

2) совершенствование профессиональных компетенций педагогических работников;

3) организация анализа и интерпретации результатов процедур оценки качества образования, формирование на их основе и последующая

реализация рекомендаций по совершенствованию методик преподавания;

4) выстраивание индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников;

5) вовлечение педагогов в экспертную деятельность;

6) проведение профилактики профессионального выгорания педагогов;

7) оказание поддержки молодым педагогам и реализация программы наставничества педагогических работников;

8) оказание методической помощи педагогическим работникам школ с низкими образовательными результатами.

### **3. Механизмы формирования регионального методического актива**

3.1. Формирование состава и координация деятельности регионального методического актива осуществляется Центром непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Северо-Осетинский республиканский институт повышения квалификации работников образования» (далее – ЦНППМ).

3.2. Региональный методический актив формируется как профессиональное сообщество высококвалифицированных педагогических работников и руководителей образовательных организаций, наставников, тьюторов, методистов, лидеров общественно-профессиональных педагогических сообществ, ассоциаций, методических объединений и специалистов муниципальных методических служб, ведущих и старших экспертов предметных комиссий ЕГЭ и ОГЭ.

3.3. Количественный состав регионального методического актива определяется по каждому направлению реализуемой деятельности (пункт 2.3. настоящего Положения) на основании обеспечения доступности методического сопровождения для педагогических работников и управленческих кадров в образовательных организациях муниципальных образований, с учетом объема планируемых мероприятий и прогноза численности педагогических работников, которым будет обеспечиваться методическая поддержка.

3.4. В состав регионального методического актива могут быть включены:

– педагогические работники и управленческие кадры образовательных организаций;

– сотрудники Государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Северо-Осетинский республиканский институт повышения квалификации работников образования» (тьюторы, методисты, преподаватели);

– руководители и методисты муниципальных методических служб;



- руководители региональных методических объединений;
- лидеры профессиональных сообществ и ассоциаций;
- победители и лауреаты региональных и всероссийских конкурсов профессионального мастерства, конкурсов на денежное поощрение лучших педагогических работников регионального и федерального уровней.

3.5. Требования, устанавливаемые к педагогическим работникам, отбираемым в состав регионального методического актива:

- высшее педагогическое образование;
- стаж работы по специальности не менее 5 лет;
- наличие высшей квалификационной категории;
- прохождение диагностики методических компетенций ФГБУ «Федеральный институт оценки качества образования»;
- повышение квалификации на базе ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России» или ГБОУ ДПО СОРИПКРО в соответствии с реализуемыми направлениями деятельности.

3.6. Кандидатуры в состав регионального методического актива проходят отбор в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РСО-Алания от 16.06.2022 № 601 «О порядке присвоения статуса учителя-методиста, учителя-наставника в Республике Северная Осетия-Алания»

3.7. По результатам отбора создаётся реестр региональных методистов. Реестр утверждается приказом ГБОУ ДПО СОРИПКРО и размещается на сайте ЦНППМ.

#### **4. Порядок осуществления деятельности регионального методического актива**

4.1. Членами регионального методического актива могут являться штатные сотрудники образовательных организаций (основное место работы) и выполнять функции регионального методиста по совместительству в ЦНППМ либо являться штатными сотрудниками ЦНППМ и осуществлять педагогическую деятельность в качестве совместителя в образовательной организации.

4.2. Деятельность регионального методического актива осуществляется в соответствии со следующими принципами:

- адресность методической поддержки педагогических работников;
- соответствие деятельности приоритетным задачам в сфере развития образования;
- активное сетевое взаимодействие с другими субъектами научно-методической деятельности;
- совместное планирование и принятие решений на региональном и муниципальном уровнях, т.е. постановка задач и их выполнение на основе составления единого плана работ, согласованного и эффективного использования имеющихся кадровых, инфраструктурных и финансовых ресурсов;

– ориентация и оперативное реагирование на профессиональные дефициты и запросы педагогических работников в условиях быстрого развития общества и системы образования.

#### 4.3. Формы методического сопровождения педагогических работников:

- навигация по образовательным ресурсам, которыми располагает система дополнительного профессионального образования республики, а также представленным в цифровом образовательном пространстве в соответствии с запросами педагогических работников;

- тьюторская поддержка педагогических работников для построения оптимальных индивидуальных образовательных маршрутов в соответствии с профессиональными дефицитами;

- консультационная поддержка при возникновении дидактических, методических и иных затруднений;

- система наставничества с целью сопровождения профессионального развития педагогических работников;

- система психологического сопровождения педагогических работников с целью профилактики «профессионального выгорания», снижающего привлекательность стимулов профессионального развития;

- «горизонтальное обучение» педагогических работников, в том числе на основе обмена опытом, обучения на основе формирования и участия в профессиональных ассоциациях, внедрение различных форматов электронного образования, а также обновленное самообразование;

- традиционные формы методической работы, направленные на повышение квалификации и профессионального мастерства педагогических и руководящих работников учреждения образования и получение, обобщение, представление и распространение опыта инновационной деятельности.

4.4. Члены регионального методического актива выполняют деятельность в соответствии с функциональными обязанностями регионального методиста (тьютора, эксперта, наставника).

##### 4.4.1. Функциональные обязанности регионального методиста:

анализирует результаты оценки профессиональных компетенций и выявляет профессиональные дефициты педагогических работников;

проводит мероприятия, направленные на совершенствование предметных и методических компетенций педагогических работников, в том числе в области формирования функциональной грамотности обучающихся;

сопровождает реализацию индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников;

сопровождает педагогических работников в условиях введения обновленных федеральных государственных образовательных стандартов;

вносит предложения по внедрению в процесс профессионального развития педагогических работников программы формирования компетенций с учетом задачи по улучшению результатов участия российских школьников в международных исследованиях качества образования (PISA, TIMSS, PIRLS);

консультирует работников муниципальных и иных методических служб,

педагогических коллективов и отдельных педагогических работников образовательных организаций по вопросам эффективного методического обеспечения образовательной деятельности.

#### 4.4.2. Функциональные обязанности тьютора:

изучает запросы педагогических работников на адресное повышение квалификации;

сопровождает педагогических работников при прохождении индивидуального образовательного маршрута в условиях реализации дополнительных профессиональных программ педагогической направленности;

сопровождает перенесение приобретенных компетенций в практическую деятельность (через совместное планирование, посещение (взаимопосещение) уроков, разработку дидактических материалов, в том числе цифровых);

информирует педагогических работников об инновационных формах повышения квалификации и повышения профессионального мастерства;

#### 4.4.3. Функциональные обязанности эксперта:

анализирует результаты процедур оценки качества образования, формирует на их основе рекомендации по совершенствованию методик преподавания;

участвует в составлении аналитических справок по результатам мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников и адресных рекомендаций;

проводит экспертизу учебно-методических и методических материалов, образовательных практик, методик обучения и воспитания, программ наставничества, дополнительных профессиональных программ, реализуемых ЦНППМ и другими структурными подразделениями ГБОУ ДПО СОРИПКРО.

Содержание функциональных обязанностей может уточняться и конкретизироваться условиями договора, заключаемого с членом регионального методического актива, в зависимости от направления научно-методического сопровождения, а для штатного сотрудника ЦНППМ – должностной инструкцией.

#### 4.4.4. Функциональные обязанности наставника:

- выявляет профессиональные дефициты педагогических работников;

- проводит обучающие мероприятия для наставляемых лиц, посещает образовательные мероприятия наставляемых лиц;

- проводит консультации для наставляемых лиц по вопросам подготовки к организации образовательной деятельности;

- организует и проводит семинары (заседания творческих лабораторий, профессиональных клубов) для наставляемых лиц;

- вносит предложения и рекомендации по совершенствованию профессиональной деятельности наставляемого, его участия в системе непрерывного образования, стимулирования, прохождения аттестации;

- обеспечивает сопровождение наставляемого лица при подготовке к участию в конкурсах профессионального мастерства разного уровня, а также

иных профессиональных мероприятиях, направленных на представление педагогических опыта и практики.

- участвует в выстраивании индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников;

- оказывает методическую помощь учителям с низкими результатами обучения.

4.5. Деятельность регионального методического актива в едином научно-методическом пространстве осуществляется с использованием региональных ресурсов образовательной инфраструктуры, в том числе созданной в ходе реализации нацпроекта «Образование» (центров образования «Точка роста», детских технопарков «Кванториум» и «IT-кубов», а также центров опережающей профессиональной подготовки).

4.6. Члены регионального методического актива обязаны:

- содействовать достижению цели и задач региональной системы научно-методического сопровождения (РС НМС);

- принимать активное участие в реализации функциональных направлений и мероприятий РС НМС); в рамках своей компетенции;

- обеспечивать эффективность адресного методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров РСО-Алания;

- предоставлять информацию о результатах своей деятельности в ЦНППМ (дважды в год - июнь, декабрь).

4.7. Деятельность региональных методистов - штатных сотрудников ЦНППМ и сотрудников, работающих в ЦНППМ по совместительству, оплачивается в соответствии с установленными тарифными ставками и нормами оплаты труда; деятельность региональных методистов, привлеченных к работе по договору возмездного оказания услуг, оплачивается в соответствии с индивидуальными условиями договора и локальными актами ГБОУ ДПО СОРИПКРО.

Оплата труда региональных методистов может осуществляться за счет бюджетных и внебюджетных средств.

## **5. Заключительные положения**

Настоящее Положение может изменяться и дополняться в соответствии с изменениями законодательства Российской Федерации, нормативными актами Министерства просвещения Российской Федерации, министерства образования и науки Республики Северная Осетия-Алания.