

Отдел образования администрации Московского района Санкт-Петербурга
Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования
Дворец детского (юношеского) творчества Московского района Санкт-Петербурга

«СОГЛАСОВАНО»

Начальник отдела образования
администрации Московского района
Санкт-Петербурга

В.В. Литвинова
«10» _____ 2024 г.



«УТВЕРЖДАЮ»

Директор ГБУ ДО ДД(Ю)Т
Московского района
Санкт-Петербурга

Е.В. Вергизова
«10» _____ 2024 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

**о координационной модели управления профессиональным развитием
специалистов образовательных учреждений
Московского района Санкт-Петербурга**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регламентирует порядок внедрения и реализации координационной модели управления профессиональным развитием специалистов образовательных учреждений Московского района Санкт-Петербурга (далее – МУПР).

1.2. Программа МУПР отражает приоритетные направления развития образования России. Настоящее Положение разработано на основании:

- Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- национального проекта «Образование», федеральных проектов «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего»;
- распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 04.02.2021 № Р-33 «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
- федерального проекта «Школьный театр» (протокол расширенного совещания по созданию и развитию школьных театров в субъектах Российской Федерации № СК-31/06пр от 27.12.2021 г.);
- «Концепция развития наставничества в Российской Федерации» (одобрена Президиумом РАО 29.06.2023).

2. Основные понятия, используемые в Положении

2.1. **Координационная модель управления профессиональным развитием** – система межкурсового практико-ориентированного дополнительного образования педагогических и управленческих кадров при консолидации научно-методических, материально-технических и кадровых ресурсов образовательных учреждений Московского района и города.

2.2. **РУМО** – районные учебно-методические объединения, созданные с целью повышения профессиональной компетентности специалистов системы дополнительного образования ОУ Московского района.

2.3. **Стажёрская площадка** - структура, организованная на базе образовательного учреждения (объединения образовательных учреждений), осуществляющая практико-ориентированную деятельность, направленную на повышение профессиональных компетенций педагогических работников и (или) управленческих кадров.

2.4. **Театрально–педагогическая студия руководителей школьных театров** – структура, осуществляющая практико-ориентированную деятельность, направленную на устранение профессиональных дефицитов и повышение профессиональных компетенций руководителей и педагогов школьных театров.

2.5. **Стажировка** – разновидность повышения профессионального образования, в процессе которого совершенствуются и закрепляются на практике профессиональные знания и умения, осваиваются передовые практики работы для эффективного выполнения обязанностей по должности педагогического или руководящего работника.

2.6. **Стажер (слушатель)** - лицо, проходящее обучение с целью совершенствования и закрепления на практике профессиональных знаний и умений, освоения передовых практик работы, устранения профессиональных дефицитов для эффективного выполнения обязанностей по должности педагогического или руководящего работника.

2.7. **Сессия** – собрание представителей профессионально-педагогических сообществ района и города с целью обмена опытом работы и повышения профессиональных компетенций в рамках реализации программы стажерской площадки.

2.8. **Программа обучения** - комплекс практико-ориентированных обучающих мероприятий, реализуемых в разных формах (семинар, мастер-класс, творческая лаборатория/мастерская, педагогическая студия, лекция, консультация, тренинг, проектная деятельность и пр.).

2.9. **Профессиональный дефицит** — отсутствие или недостаточное развитие **профессиональных** компетенций педагогических работников, вызывающее типичные затруднения в реализации определённых направлений педагогической деятельности.

2.10. **Продукт** – самостоятельная разработанная стажером модель профессиональной деятельности, адаптированная к условиям работы своего образовательного учреждения, на основе сформированных профессиональных компетенций.

2.11. **Сетевое наставничество** - одна из форм реализации **наставничества**, универсальной технологии передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве наставника и наставляемого из разных образовательных организаций.

2.12. **Реверсивное наставничество** - взаимодействие сотрудников образовательной организации как профессионалов разных поколений (в т. ч. педагогов, руководителей образовательных организаций) с целью обмена опытом, взаимной передачи знаний и опыта, совершенствования профессиональных компетенций.

3. Цель и задачи МУПР

Цель – создание условий для профессионального и личного развития педагогических работников и (или) управленческих кадров ОУ Московского района Санкт-Петербурга, путем реализации программы МУПР (программа представляет собой отдельный документ, который разрабатывается и утверждается ежегодно).

3.1. Цель достигается путем реализации следующих **задач**:

- расширение возможностей непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, управленческих кадров посредством их включения в практическую деятельность мероприятий МУПР – носителей эффективной педагогической практики;
- расширение спектра профессиональных компетенций;
- совершенствование/актуализация и закрепление на практике профессиональных знаний и умений, устранение профессиональных дефицитов;
- освоение передовых педагогических практик и технологий, приобретение профессиональных и организаторских навыков для эффективного выполнения обязанностей по должности педагогического или руководящего работника;
- создание условий для обмена профессиональным опытом;
- внедрение педагогическими работниками в профессиональную деятельность прогрессивных педагогических практик и технологий, в том числе **по приоритетным направлениям развития образования**;
- совершенствование ресурсного обеспечения непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников.

4. Функциональное назначение МУПР

4.1. МУПР имеет практико-ориентированный характер и направлена на создание условий для профессионального и личного развития педагогических работников и (или) управленческих кадров на основе включенности в практический опыт работы специалистов образовательных организаций Московского и других районов Санкт-Петербурга и регионов РФ.

4.2. В рамках реализации МУПР транслируется актуальная информация и универсальные образовательные и воспитательные технологии, которые педагогические работники, независимо от предметной области профессиональной деятельности, смогут использовать в своей практике.

4.3. Продуктом деятельности МУПР является проектирование участниками собственных вариативных моделей профессиональной деятельности, адаптированных к условиям работы своего образовательного учреждения, на основе сформированных профессиональных компетенций.

5. Участники МУПР

5.1. Участниками МУПР могут быть все педагогические работники всех типов и видов образовательных учреждений.

5.2. Программа МУПР реализуется с привлечением высококвалифицированных педагогических кадров, получивших общественно-профессиональное признание, из образовательных организаций Московского района и других районов Санкт-Петербурга, а также иных регионов РФ.

6. Организация деятельности МУПР

6.1. Состав специалистов, координирующих деятельность МУПР (координационный совет МУПР) и принимающих участие в реализации Программы, определяется ежегодно и оформляется приказом директора ГБУ ДО ДД(Ю)Т Московского района.

6.2. Функции координационного совета МУПР:

- организует разработку документации, регулирующей деятельность МУПР;
- проводит мониторинг эффективности МУПР;
- осуществляет координационную работу и информационно-методическую поддержку мероприятий, предусмотренных программой МУПР.

6.3. МУПР реализуется в соответствии с Программой мероприятий, эффективность реализации которой обеспечивается за счет привлечения высококвалифицированных педагогических кадров, непрерывной актуализации средств обучения и использования современного оборудования.

6.4. Непосредственную координацию деятельности по организации мероприятий, предусмотренных программой МУПР, обеспечивает ответственный координатор/ координаторы, который назначается приказом директора ГБУ ДО ДД(Ю)Т Московского района.

6.5. Координатор в своей деятельности руководствуется настоящим Положением, перспективным и текущим планированием, выполняет следующие функции:

- определяет оптимальный график работы, состав и объем групп стажеров;
- обеспечивает качественную подготовку сотрудников площадки – специалистов по направлениям деятельности;
- организует и контролирует деятельность по накоплению образовательных ресурсов и их последующей диссеминации;
- координирует деятельность РУМО;

- осуществляет обучение руководителей ОДОД, методистов ОДОД ОУ Московского района;
- осуществляет информационную поддержку деятельности МУПР.

6.6. Информация о деятельности МУПР размещается на официальном сайте ДД(Ю)Т в информационно-телекоммуникационной системе «Интернет» и содержит:

- программы мероприятий и формы их реализации;
- сроки проведения мероприятий программы МУПР;
- электронную форму заявки на участие в мероприятиях МУПР;
- электронную форму анкеты «обратной связи» «Мониторинг удовлетворенностью уровнем реализации программы МУПР»;
- контактные данные лиц, ответственных за реализацию мероприятий;
- контактные данные координатора/координаторов программы МУПР;
- анонсы и пост-релизы по итогам реализации мероприятий МУПР и др.

6.7. Педагогические работники, принимающие участие в реализации мероприятий программы МУПР:

- участвуют в формировании перечня мероприятий, осуществляемых в рамках программы МУПР;
- проводят занятия (мастер-классы, тренинги и пр.) со стажерами по темам мероприятий МУПР;
- участвуют в мониторинге эффективности МУПР.

6.8. По итогам реализации мероприятий МУПР:

- слушателям/стажерам выдается сертификат участника;
- специалистам, принимавшим непосредственное участие в реализации мероприятий программы МУПР, выдается сертификат о представлении профессионального опыта.

7. Варианты реализации МУПР

7.1. Мероприятия, предусмотренные программой МУПР являются формами организации практики слушателей.

7.2. Основными формами организации практики являются:

- учебно-методическое объединение;
- стажерская площадка;
- театрально–педагогическая студия
- реверсивное наставничество, осуществляемое в сетевой форме.

7.3. В рамках программ мероприятий стажер/слушатель знакомится с примером эффективной реализации профессиональной компетенции, а также принимает непосредственное участие в решении профессиональных задач.

7.4. Формат программы мероприятий МУПР позволяет гибко варьировать количество стажеров/слушателей (от 10 до 50 человек), временные сроки реализации программы (от одноразового проведения до многоуровневой работы в течение нескольких дней/в течение учебного года), периодичность сессий (1-2 раза в месяц в течение учебного года) и форму реализации (очная, заочная, гибридная (очно-заочная), дистанционная).

8. Финансирование

8.1. Финансовое обеспечение реализации программы МУПР осуществляется в рамках текущего финансирования.