



УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГПОУ «Беловский педагогический колледж»  
Н. В. Чиркова  
«10» 09 2022 г.

## Положение о деятельности межмуниципальных методических центров

Белово 2022

## СОДЕРЖАНИЕ

№ ра здела	Наименование раздела	Стра ница
1	Общие положения	3
2	Основные понятия	4
3	Основные цели и задачи	6
4	Организационно-правовая структура ММЦ	6
5	Направления деятельности ММЦ	7
6	Взаимодействие ММЦ	9
7	Заключительные положения	10
8	Приложение	11

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение определяет порядок деятельности межмуниципального методического центра (далее – ММЦ) в вопросах непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров.

1.2. ММЦ в своей деятельности руководствуется:

Концепцией создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (распоряжение Министерства просвещения РФ №Р-174 от 16.12.2020);

Положением о структуре и составе региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Кемеровской области – Кузбасса (приказ Министерства образования Кузбасса №2077 от 23.07.2021);

Другими нормативными и правовыми актами Министерства просвещения РФ, Министерства образования Кузбасса, ГОУ ДПО (ПК) С «Кузбасский региональный институт повышения квалификации и переподготовки работников образования» (далее - КРИПКиПРО).

1.3. Работа ММЦ направлена на обеспечение непрерывного профессионального развития и совершенствование профессиональных компетенций педагогических работников и управленческих кадров на основе выявленных профессиональных дефицитов и потребностей профессионального развития.

## 2. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

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

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

2.3. *Федеральный реестр дополнительных профессиональных программ педагогического образования* (далее ФР ДПП)– инструмент единого федерального портала дополнительного профессионального педагогического образования, созданный в целях унификации стандартов дополнительного профессионального образования педагогических работников и управленческих кадров, обеспечения широкого доступа к качественным дополнительным профессиональным образовательным программам, отвечающим современным задачам системы образования, в том числе повышению результатов участия российских обучающихся в международных исследованиях, и диссеминации эффективного опыта субъектов Российской Федерации в этой области.

2.4. *Региональный методический актив (далее – РМА)* – профессиональное сообщество, состоящее из педагогических работников, обладающих определенным набором профессиональных предметно-методических компетенций, обеспечивающих выполнение функций наставника, тьютора, консультанта, эксперта профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров.

2.5. *Региональный методист* – педагог, член РМА, обладающий высокой предметно-методической компетенцией, осуществляющий методическое сопровождение непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров.

2.6. *Индивидуальный образовательный маршрут (далее - ИОМ)*- 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.

2.3. *Региональная стажировочная площадка* – структурный элемент системы образования муниципалитета или региона, созданный для распространения передового опыта в практике работы образовательной организации, приобретения практических навыков и умений для их эффективного использования в профессиональной деятельности педагогических работников и управленческих кадров, в том числе для закрепления теоретических знаний, полученных при освоении программ профессиональной переподготовки или/и повышения квалификации.

2.4. *Стажировка педагогических работников и управленческих кадров* – деятельность по развитию компетенций, направленных на решение профессиональных задач, овладению практических навыками для внедрения в практику деятельности образовательных организаций.

2.5. *Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее ЦНППМ)* – структурное подразделение организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам дополнительного профессионального образования, либо структурное подразделение организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования, осуществляющее непрерывное дополнительное профессиональное образование педагогических работников на основе диагностики профессиональных компетенций с учетом анализа запросов педагогических работников в овладении новыми компетенциями, необходимыми для профессиональной деятельности, обеспечивающее разработку и сопровожде-

ние индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников.

2.6. *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.

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

2.8. *Индивидуальная траектория профессионального развития* – персональный путь педагогического работника в части дополнительного профессионального образования, реализуемый на основе мотивированного выбора образовательных альтернатив по результатам диагностики профессиональных компетенций.

2.9. *Межмуниципальный методический центр (далее – ММЦ)* – это организационная структура образовательной организации региональной системы образования, координирующая деятельность педагогических и управленческих работников по непрерывному профессиональному развитию в закрепленных муниципальных образованиях.

2.10. *Методист ММЦ* – специалист/педагог, изучающий, анализирующий, транслирующий и разрабатывающий методы преподавания, ответственный за их качественную реализацию в педагогическом коллективе, оказывающий адресную методическую поддержку педагогическим и руководящим кадрам в образовательных организациях.

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

2.12. *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.

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

2.14. *Непрерывное развитие профессионального мастерства педагогиче-*

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

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

2.16. *Профессиональные компетенции педагогического работника* – совокупность профессиональных знаний, навыков и практического опыта, необходимых для успешной педагогической деятельности.

2.17. *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 учетом 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.

### **3. ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ**

3.1. Цель деятельности ММЦ: совершенствование научно-методического сопровождения непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров в соответствии с приоритетными направлениями развития образования.

3.2. Задачи ММЦ:

- Создание условий для непрерывного профессионального развития педагогических и управленческих работников системы образования Кемеровской области – Кузбасса;

- Обеспечение доступности методической поддержки для всех образовательных организаций, педагогов и управленческих команд;

- Осуществление адресной методической поддержки (консультирование, сопровождение) педагогических работников и управленческих кадров, а также координация методической (научно-методической) деятельности общественно-профессиональных объединений;

- Анализ профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров, выявление их запросов на повышение профессионального ма-

стерства и сопровождение ИОМ педагогических работников и управленческих команд;

- Выявление и тиражирование лучших инновационных педагогических и управленческих практик в образовательных организациях, осуществление на их базе стажировок.

#### **4. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВАЯ СТРУКТУРА ММЦ**

4.1. ММЦ создаются на базе Педагогических колледжей Кемеровской области, в обязанности которых входит:

4.1.1. Трудоустройство методистов;

4.1.2. Оборудование рабочего места методиста;

4.1.3. Заключение соглашений о взаимодействии Педагогического колледжа с КРИПКиПРО и муниципальными образованиями закреплённых территорий.

4.2. Трудовые отношения методиста ММЦ и Педагогического колледжа регулируются трудовым договором (контрактом), условия которого не должны противоречить Трудовому Кодексу Российской Федерации.

4.3. Методисты ММЦ являются штатными работниками Педагогического колледжа, имеют все права, предусмотренные его уставом.

4.4. Методисты ММЦ осуществляют научно-методическое сопровождение деятельности педагогических работников и управленческих кадров закреплённых территорий (Приложение 1).

#### **5. Функции ММЦ**

5.1. Обучающая – создание возможности взаимообучения педагогов образовательных организаций по вопросам подготовки к ГИА, всероссийской олимпиаде школьников, всероссийским проверочным работам; повышение квалификации педагогов в межкурсовый период через разнообразие активных форм работы;

5.2. Методическая – координация методической помощи педагогам, методическим службам, входящим в состав ММЦ;

5.3. Консультационная – оказание консультационной помощи педагогам, методическим службам, входящим в состав ММЦ;

5.4. Инновационная – совершенствование образовательного пространства территорий входящим в состав ММЦ, развитие инновационной деятельности на муниципальном уровне, включение педагогических коллективов в реализацию инновационных проектов, стимулирование к совместной деятельности.

#### **6. НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ММЦ**

6.1. *Аналитическое направление:*

- мониторинг профессиональных дефицитов педагогов муниципальной си-

стемы образования, выявление затруднений;

- анализ результатов диагностики профессиональных компетенций педагогических работников и управленческих кадров.

- участие в экспертизе методических разработок и проектов педагогических работников и образовательных организаций муниципальной системы образования;

- подготовка аналитического отчета о результатах работы ММЦ за учебный год.

#### *6.2. Информационное направление:*

- информирование педагогического сообщества о новых тенденциях развития образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников и управленческих кадров;

- информирование педагогических и управленческих кадров о возможности повышения квалификации по актуальным ДПП, в том числе из ФР ДПП.

#### *6.3. Организационно-методическое направление:*

- мотивация педагогических работников образовательных организаций на повышение профессионального мастерства посредством построения ИОМ;

- сопровождение ИОМ на основе учета результатов прохождения педагогическими работниками процедур независимой диагностики уровня сформированности профессиональных компетенций;

- мотивация педагогических работников и руководителей образовательных организаций на оценку своих профессиональных компетенций;

- обеспечение методического сопровождения переноса педагогическими работниками (управленческими командами) приобретенных профессиональных компетенций в практику обучения, воспитания и управления;

- разработка модульных ДПП, в том числе с применением сетевых форм организации обучения, с последующим размещением в ФР ДПП;

- организационно-методическое сопровождение внедрения моделей «горизонтального обучения» педагогических работников и управленческих кадров;

- сопровождение стажировок педагогических коллективов (отдельных педагогов) и управленческих команд;

- организация образовательных событий по повышению профессионального мастерства педагогических работников и руководителей, удовлетворяющих их потребности и устраняющие их профессиональные дефициты;

- взаимодействие с региональным методическим активом.

#### *6.4. Консультационное направление:*

- организация консультационной работы в рамках тьюторского сопровождения разработки и реализации ИОМ профессионального развития педагогических



работников и управленческих кадров;

- консультирование образовательных организаций по вопросам внедрения целевой модели наставничества педагогических работников образовательных организаций;

- популяризация новейших эффективных педагогических практик, методик обучения и воспитания, инструментов управления образовательными организациями;

- консультирование в рамках сетевого взаимодействия с различными организациями системы образования.

## 7. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ММЦ

6.1. В своей работе ММЦ взаимодействует с ЦНППМ, муниципальными методическими службами, образовательными организациями, педагогическими работниками и управленческими кадрами.

6.2. Основные направления взаимодействия *ММЦ с ЦНППМ*:

- диагностика профессиональных компетенций педагогических работников и управленческих кадров;

- разработка ИОМ на основании диагностики профессиональных дефицитов и потребностей педагогических работников и управленческих кадров;

- формирование банка образовательных событий региона (формальное, неформальное образование) для педагогических работников и руководителей;

- участие в разработке ДПП в соответствии с запросами и профессиональными дефицитами педагогических работников и управленческих кадров, определенными по итогам диагностики профессиональных дефицитов и потребностей;

- организация стажировки для педагогических работников и управленческих кадров на базе образовательных организаций, имеющих высокие результаты образования;

- иное взаимодействие, направленное на формирование единого образовательного пространства для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров.

6.3. Основные направления взаимодействия *ММЦ с муниципальными методическими службами*:

- планирование и организация образовательных событий, направленных на преодоление профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров, в том числе с привлечением региональных методистов;

- презентация эффективных практик образования, в том числе организации стажировок на базе образовательных организаций;

- изучение запросов педагогических работников на непрерывное повышение

профессионального мастерства в соответствии с выявленными профессиональными дефицитами и потребностями;

- организация сетевого взаимодействия образовательных организаций с инфраструктурой муниципальной системы образования для организации непрерывного профессионального развития педагогов и руководителей;

- иное взаимодействие обеспечивающее методическое сопровождение непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров.

6.4. Основные направления взаимодействия *ММЦ с образовательными организациями:*

- организация образовательных событий, направленных на преодоление профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров;

- сопровождение стажировки на базе образовательных организаций, имеющих статус региональных стажировочных площадок;

- участие в работе методических объединений;

- выявление профессиональных затруднений педагогов;

- информирует педагогическое сообщество о возможностях повышения профессионального мастерства;

- иное взаимодействие обеспечивающее методическое сопровождение непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров.

6.5. Основные направления взаимодействия *ММЦ с педагогическими работниками:*

- диагностика профессиональных компетенций педагогических работников и управленческих кадров;

- разработка и сопровождение ИОМ педагогических работников и управленческих кадров;

- информирование педагогической общественности о возможностях формального, неформального и информального образования;

- осуществление адресной помощи педагогам по устранению профессиональных дефицитов;

- взаимодействие с региональными методистами в вопросах сопровождения ИОМ педагогов;

- иное взаимодействие обеспечивающее методическое сопровождение непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников.

## 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Настоящее положение подлежит пересмотру в случае изменения законодательства и иных нормативных правовых актов РФ, Кемеровской области – Кузбасса по вопросам регулирования требований к документу установленного образца.

7.2. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение оформляется в письменной форме и считаются неотъемлемой частью Положения.

7.3. Положение, вносимые в него изменения и дополнения вступают в силу с момента их утверждения и действуют до момента их отмены или утверждения нового Положения.

## Приложение 1

Муниципальные образования, закрепленные за ММЦ: Беловский ГО, Беловский МР, Гурьевский МО, Ленинск-Кузнецкий МО, Польшаевский ГО, Ленинск-Кузнецкий ГО

**ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ, ДОПОЛНЕНИЙ И ПРОВЕДЕНИЯ РЕВИЗИИ**

№ п/п	Дата внесения изменения, дополнения или проведения ревизии	Номера листов	Шифр документа	Краткое содержание изменения, отметка о ревизии	Ф.И.О., должность, подпись лица осуществившего изменение документа
1	2	3	4	5	6
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					

