



**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ДУБНА МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
УПРАВЛЕНИЕ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (ГОРУНО)**

П Р И К А З

от 08.08.2022 № 198/1.1 - 05

Об организации работы по
функционированию муниципальной
системы научно-методического
сопровождения педагогических
работников и управленческих кадров
г.Дубны

В целях реализации федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование», -

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемые: Положение о функционировании муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров г.Дубны (Приложение 1 к настоящему приказу); показатели эффективности функционирования муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров г.Дубны.
2. Директору ЦРО Зеленковой И.Е.:
 - обеспечить исполнение показателей;
 - предоставлять 2 раза в год отчет по исполнению показателей А.А.Богоявленской, заместителю начальника Управления народного образования
3. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Начальник Управления народного образования

С.А. Жаленкова

ПОЛОЖЕНИЕ

о создании и функционировании муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров г.Дубны

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о создании и функционировании муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (далее соответственно – Положение, МСНМС) определяет цели и задачи, принципы формирования, структуру, организационные, содержательные и процессуальные основы деятельности существующих и вновь создаваемых в муниципальной системе образования структур и форм научного и методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в целях обеспечения реализации мероприятий федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» в части создания условий для развития кадрового потенциала и профессионального роста педагогических работников и управленческих кадров системы образования г.Дубны.

1.2. Нормативная правовая основа создания и функционирования муниципальной системы научно-методического сопровождения:

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями).
- Указы Президента Российской Федерации «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» № 204 от 07 мая 2018 (с изменениями и дополнениями от 19 июля 2018 г.) и от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».
- Национальный проект Российской Федерации «Образование», федеральный проект «Современная школа».
- Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» (Постановление Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642).
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 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).
- Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 01.02.2021 г. № 37 «Об утверждении методик расчета показателей федеральных проектов национального проекта «Образование».
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 06.08.2020 № Р-76 «Об утверждении Концепции создания федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров».
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 04.02.2021 г. № 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».
- Распоряжение Министерства образования Московской области от 05.08.2022 № Р – 507 «Об организации работы по функционированию региональной системы научно-

- методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Московской области».
- *Иные нормативные правовые акты Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, МОМО, настоящее Положение.*

2. Цель, задачи и принципы формирования муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров

2.1. Целью МСНМС является создание единого научно-методического пространства, являющегося компонентом Единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, обеспечивающего взаимодействие субъектов научно-методической деятельности регионального, муниципального и институционального (ОУ) уровней для осуществления сетевого непрерывного научно-методического сопровождения повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров в соответствии с приоритетными задачами в области образования.

2.2. Задачи МСНМС:

- выстраивание единой муниципальной системы профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров, а также тьюторское сопровождение их индивидуальных образовательных маршрутов, построенных на основе диагностики профессиональных дефицитов, выявленных на базе центров непрерывного повышения профессионального мастерства (далее – ЦНППМ);
- обеспечение наполнения федерального реестра дополнительных профессиональных программ педагогического образования (ФР ДПП) программами переподготовки и повышения квалификации педагогических работников и управленческих кадров, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий, с целью внедрения единых подходов к профессиональному развитию педагогических работников и управленческих кадров, направленного на устранение выявленных профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров;
- развитие сетевого взаимодействия между субъектами научно-методической деятельности для создания единой информационно-методической среды, способствующей профессиональному росту педагогических работников и управленческих кадров, разработки, апробации и внедрения инновационных моделей повышения квалификации (профессиональной переподготовки) на основе объединения и совместного использования ресурсов;
- разработка различных форм поддержки и сопровождения учителей;
- создание условий для овладения педагогическими работниками и управленческими кадрами навыками использования современных технологий, в том числе цифровых;
- внедрение в образовательный процесс современных технологий обучения и воспитания, в том числе проектных форм работы с учащимися;
- создание условий для вовлечения педагогических работников в исследовательскую деятельность;
- создание условий для вовлечения педагогических работников в экспертную деятельность;
- создание единой системы выявления, обобщения, продвижения и внедрения подтвердивших эффективность педагогических и управленческих практик;
- активизация продуктивного взаимодействия в методических объединениях и профессиональных сообществах разных уровней, в том числе для мотивации развития профессионализма педагогических работников, профилактики их профессионального выгорания и диссимилиации передового опыта;
- стимулировании профессионального роста педагогических работников на основе выявления их профессиональных дефицитов и кадровых потребностей города;
- развитие кадрового потенциала образовательных учреждений города;
- стимулирование разработки, апробации и внедрения инновационных форм

методической работы, деятельности профессиональных сообществ, ассоциаций и методических объединений в муниципальной сфере образования, направленных на освоение современных профессиональных компетенций.

2.3. Принципами формирования муниципальной системы научно- методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров являются:

- соответствие целям, задачам, показателям и результатам национального проекта «Образование», региональных проектов и программ отрасли «Образование» в части обеспечения возможности профессионального развития педагогических работников;
- соответствие реализуемых в субъекте Российской Федерации мероприятий по повышению уровня профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров потребностям личностно-профессионального роста педагогических работников и управленческих кадров и их направленность на выявление и ликвидацию профессиональных дефицитов;
- консолидация ресурсов муниципальной системы образования, в том числе формируемой в рамках национального проекта «Образование», для обеспечения устранения профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров и эффективного повышения уровня их профессионального мастерства.

3. Структура и субъекты муниципальной системы научно- методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров

3.1. Муниципальная система научно-методического сопровождения включает структурные компоненты муниципального и институционального уровней и обеспечивает преемственность научно- методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в муниципальной системе образования на всех уровнях.

3.2. Структурно-функциональная модель (далее - Модель) научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров г.Дубны включает совокупность объективно существующих, функционально связанных компонентов, составляющих целостную систему.

3.3. Модель включает в себя целевой, содержательный, процессуальный и контрольно-аналитический компоненты, которые раскрывают внутреннюю организацию и структуру процесса научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров г.Дубны.

3.4. Структурный компонент муниципального уровня МСНМС представляют субъекты:

3.4.1. МБОУ ДПО «Центр развития образования города Дубны Московской области (далее – ЦРО):

- обеспечивает фасилитацию переноса приобретенных в ходе освоения индивидуальных образовательных маршрутов компетенций в реальную педагогическую практику во взаимодействии с ЦНППМ (в формате стажировок, мастер-классов, организации обмена опытом, посещения учебных занятий педагогических работников);
- предоставляет в ЦНППМ информацию о муниципальной системе ДПО для паспорта ДПО;
- обеспечивает изучение запросов и оказание практической помощи педагогическим работникам;
- координирует методическую работу и формирует методическую инфраструктуру муниципальной системы образования для сопровождения профессиональной деятельности педагогических работников и управленческих кадров ОУ.

Работники ЦРО проходят обучение по тьюторскому сопровождению педагогических работников на базе ЦНППМ.

3.4.2. Флагманские школы

- транслирует лучшие практики на муниципальный и региональный уровень по

- тиражированию опыта лучших практик школы-флагмана;
- обеспечивают организацию открытой образовательной среды, обеспечивающей онлайн-трансляцию уроков, в том числе для студентов педагогических ВУЗов и колледжей;
 - осуществляют модераторские функции в работе со школами, имеющими низкие результаты образовательной деятельности;
 - организуют «горизонтальное» взаимодействие с коллегами с молодыми специалистами и педагогами муниципалитета;
 - обеспечивает подготовку муниципальных команд обучающихся к продуктивному участию в региональном этапе ВсОШ.

3.4.3. Стажировочные площадки

- транслирует лучших практик на муниципальный и региональный уровень по тиражированию опыта лучших практик стажировочной площадки;
- обеспечивают организацию открытой образовательной среды, обеспечивающей онлайн-трансляцию уроков, в том числе для студентов педагогических ВУЗов и колледжей;
- выступают в роли экспертов образовательной деятельности ОУ, в том числе отдельных педагогов.

3.4.4. Городские методические объединения

- осуществляют методическую поддержку педагогических работников по наиболее актуальным вопросам обучения и воспитания;
- создают среду для мотивации педагогических работников к непрерывному совершенствованию и саморазвитию.

3.4.5. Методический актив

- осуществляют методическую поддержку слушателям курсов повышения квалификации, в том числе ФР;
- организуют сопровождение реализации индивидуальных образовательных маршрутов;
- принимают участие в экспертной деятельности;
- выступают в роли наставников молодых специалистов, педагогов, имеющих профессиональные дефициты по итогам оценки компетентностей.

3.5. Структурный компонент институционального уровня МСНМС представляют субъекты:

3.5.1. Методический совет ОУ.

- обеспечивает взаимодействие с ЦРО в целях организации повышения профессионального мастерства педагогических работников в соответствии с индивидуальными образовательными маршрутами на основе выявленных профессиональных дефицитов;
- организует и сопровождает деятельность профессиональных объединений педагогических работников ОУ;
- проводит семинары, мастер-классы, стажировки для освоения педагогическими работниками ОУ компетенций, необходимых для повышения их профессионального мастерства;
- обеспечивает условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, в том числе реализующих программы наставничества.

3.5.2. Методические объединения, профессиональные объединения педагогических работников.

- создают образовательную среду для проявления творческой активности педагогических работников, развития профессиональных компетенций и преодоления профессиональных дефицитов;
- организуют непрерывное внутрикорпоративное обучение в процессе совместного решения актуальных задач организации и возникающих в работе проблем;

- организуют взаимодействие и «горизонтальное» обучение педагогических работников на основе обмена опытом, в том числе реализуют программы наставничества;
- оказывают помощь педагогическим работникам в обобщении и презентации своего опыта работы.

3.4.3. «Пары» педагогов, объединенных на разных основаниях: по предметному принципу, «наставник – молодой специалист», «учитель, владеющий определенной компетенцией, и учитель, которому необходимо сформировать эту компетенцию» и др.

- осуществляют «горизонтальное» обучение педагогических работников на основе обмена опытом, в том числе реализуют программы наставничества.

Данный перечень субъектов институционального (образовательных учреждений) уровня муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров является достаточным, но не избыточным.

4. Основные механизмы формирования и функционирования муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров

4.1. Нормативные правовые документы, обеспечивающие формирование и функционирование МСНМС:

- локальный акт ЦРО, утверждающий положение о формировании и функционировании МСНМС, включая: проведение мониторинга показателей эффективности функционирования МСНМС; комплекс мер («дорожная карта мер») по формированию и функционированию МСНМС;
- локальный акт ЦРО, утверждающий ежегодный план проведения муниципальных мероприятий, направленных на повышение квалификации и профессиональную переподготовку работников образования, в том числе научно-практических конференций, педагогических чтений и других образовательных мероприятий для педагогических работников и управленческих кадров.

4.2. Формирование и ведение паспорта ДППО.

4.3. Формирование кадрового состава МСНМС, осуществляющего функции методического, тьюторского сопровождения педагогических работников и управленческих кадров на основе результатов диагностических процедур по определению уровня сформированности предметных и методических компетенций, в том числе проводимых Федеральным и Региональным оператором.

4.4. Обеспечение федерального реестра дополнительных профессиональных педагогических программ (ФР ДПП) программами переподготовки и повышения квалификации педагогических работников и управленческих кадров, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий, отвечающих запросам системы образования.

4.5. Наделение ЦРО полномочиями по сопровождению ОУ по формированию индивидуальных образовательных маршрутов повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров.

4.6. Применение современных диагностических процедур, в том числе разработанных федеральным оператором, на этапе формирования индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников и при проведении промежуточной и итоговой аттестации в рамках реализации программ ДПО.

4.7. Использование цифровой экосистемы дополнительного профессионального образования для организации процессов сопровождения профессионального развития педагогических работников.

5. Механизмы взаимодействия субъектов муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров

5.1. Предметом взаимодействия субъектов МСНМС является:

- разработка программ ДПО для включения в федеральный реестр дополнительных профессиональных педагогических программ (ФР ДПП);
- создание проектных методических команд для освоения педагогическими работниками и управленческими кадрами компетенций, необходимых для реализации системных новшеств;
- реализация сетевых инновационных проектов;
- разработка, освоение и внедрение нового содержания образования и технологий обучения;
- взаимодействие методических объединений (предметных, межпредметных и метапредметных), профессиональных ассоциаций, сообществ и клубов педагогических работников и управленческих кадров различных уровней;

5.2. Основные каналы взаимодействия субъектов МСНМС:

- общедоступные коммуникации (совещания, образовательные мероприятия и др.);
- онлайн-каналы (вебинары, размещение информации на порталах);
- прямые связи, включая заключение соглашений с взаимными обязательствами.

6. Показатели эффективности функционирования муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров

6.1. При разработке показателей эффективности функционирования МСНМС учитываются показатели мотивирующего мониторинга и показатели оценки механизмов управления качеством образования Московской области в части повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров.

Показатели:

№	Показатель	Значение	Методы сбора информации и инструменты оценки
1	Доля педагогических работников и управленческих кадров, прошедших диагностику профессиональных дефицитов.	не менее 60% высокий, повышенный, базовый уровень	Региональные и федеральные диагностические материалы
2	Доля педагогических работников и управленческих кадров, для которых разработаны индивидуальные образовательные маршруты на основе результатов диагностики профессиональных дефицитов.	не менее 60% педагогов; 80% педагогов успешно реализовали ИОМ	Обобщенная выгрузка данных цифровой формы учета индивидуальных образовательных маршрутов
3	Доля педагогических работников, освоивших программы дополнительного	6% в год от общего числа учителей успешно сдали итоговую аттестацию по итогам курса	Мониторинг по итогам обучения на базе Федерального оператора

	профессионального образования, вошедшие вФР ДПП и подобранные с учетом диагностики профессиональных дефицитов.		
4	Доля управленческих команд ОУ, повысивших свою квалификацию по вопросам эффективности управления качеством образования.	10% от общего числа образовательных организаций	Мониторинг реализации программ повышения квалификации
5	Доля педагогических работников в возрасте до35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые 3 года работы.	60% от числа педагогических работников в возрасте до 35 лет	Мониторинг деятельности Школы молодого учителя и их наставников
6	Доля педагогических работников ОУ, прошедших повышение квалификации в Центре	10% в год от общего числа педагогических работников успешно сдали итоговую аттестацию по итогам курса	Мониторинг по итогам курсовой подготовки
7	Доля школ, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников	95% от общего числа школ	Мониторинг деятельности Школы молодого учителя и ихнаставников
8	Доля школ, управленческие команды которых вовлечены в систему менторства (стажировочных площадок)	20% от общего числа школ	Мониторинг деятельности стажировочных площадок
9	Доля педагогических работников и управленческих кадров, включенных в деятельность городских методических объединений, профессиональных сообществ и клубов, в том числе сетевых	80% от числа педагогических работников и управленческих кадров	Методический аудит деятельности муниципальной методической службы

6.2. Методы сбора информации и инструменты оценки:

- данные мониторинга;
- данные официальной статистики;
- данные официальных сайтов ЦРО, ОУ;
- изучение нормативных правовых документов ЦРО, муниципальных методических служб ОУ.

Мониторинг проводится не реже одного раза в год. По результатам мониторингов проводится анализ, разрабатываются адресные рекомендации.

Приложение № 2 к положению о создании и функционировании муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров

Понятия, используемые в Положении

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

Диагностика профессиональных (педагогических) 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 (профессиональной переподготовки) (далее – программа ДПО).

Индивидуальный образовательный маршрут – персональный путь педагогического работника по повышению уровня профессионального мастерства, реализуемый на основе диагностики профессиональных компетенций в форматах формального, неформального и информального образования.

Менторство (здесь) – «управленческое наставничество», инструмент формирования управленческих кадров региона за счет обмена эффективными практиками между опытными управленческими командами и управленческими командами, испытывающими затруднения.

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.

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 (за исключением педагогических работников образовательных организаций высшего профессионального образования).

Профессиональная ассоциация – добровольное объединение педагогических работников с целью создания условий для профессионального общения в процессе обсуждения актуальных профессиональных проблем.

Профессиональное сообщество – группа педагогических работников, объединенная общими ценностями, профессиональными ориентирами,

нормами мышления, поведения и взаимодействия, формирующими профессиональную среду на уровне организации, муниципалитета, региона.

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

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

Муниципальная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров – совокупность взаимосвязанных и интегрированных между собой, но при этом относительно самостоятельных субъектов научно-методической деятельности муниципального и институционального 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.

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.

Субъект научно-методической деятельности – организация, лицо, уполномоченная(ое) выполнять деятельность по повышению квалификации (профессиональной переподготовке) и научно-методическому сопровождению профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров.

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. В целях настоящего Положения к управленческим кадрам относятся: руководитель организации, осуществляющей образовательную деятельность, заместитель руководителя организации, осуществляющей образовательную деятельность, руководитель структурного подразделения организации, осуществляющей образовательную деятельность, *Федеральный реестр дополнительных профессиональных программ педагогического образования* – 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.

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.

Цифровая экосистема ДПО – информационно-аналитический ресурс, обеспечивающий единые подходы к представляемым образовательными организациями программам дополнительного профессионального образования, верификации, учету слушателей и анализу их результатов; включающий в себя следующие модули: паспорт муниципальной системы ДПО; специализированная обучающая среда, федеральный реестр программ дополнительного профессионального педагогического образования.

Приложение № 3 к положению о создании и функционировании муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров

Комплекс мер (дорожная карта) по созданию муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров г.Дубны Московской области

№	Наименование мероприятия	Ответственный	Результат	Срок
1	Утверждено Положение о муниципальной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров	ГОРУНО	Приказ ГОРУНО	08 августа 2022года
2	Утверждена дорожная карта по созданию и функционированию муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров на 20... - 20...учебный год	ЦРО	Приказ ЦРО	До 15 августа ежегодно
3	Информирование работников системы образования города о создании и функционировании муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (в формате педсовета, конференции, форума и др.)	ЦРО	Информационно-аналитический отчет с приложением материалов о месте, сроках, формате и количестве участников (в том числе видео-,	1 октября 2022 года

			фотоматериалов, ссылок на муниципальные СМИ)	
4	Разработка ежегодного плана проведения муниципальных мероприятий, направленных на повышение квалификации и профессиональную переподготовку работников образования, в том числе научно- практических конференций, педагогических чтений и других образовательных мероприятий для педагогических работников и управленческих кадров	ЦРО	Приказ ЦРО	до 15 сентября ежегодно