

Методические рекомендации
по определению единых подходов к понятиям «тьютор», «методист»,
«наставник», «эксперт», «куратор», «ментор», «индивидуальный
образовательный маршрут педагога» и применению их в региональной
системе обеспечения и сопровождения профессионального развития
педагогических и руководящих работников образовательных организаций
Челябинской области

Содержание

1. Введение
2. Общие положения
3. Основные понятия
4. Применение понятий
5. Список нормативных источников

1. Введение

Методические рекомендации по определению единых подходов к понятиям «тьютор», «методист», «наставник», «эксперт», «куратор», «ментор», «индивидуальный образовательный маршрут педагога» и применению их в региональной системе обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области (далее – рекомендации) разработаны в рамках мероприятий Дорожной карты по реализации Концепции системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области [14] и носят рекомендательный характер.

Рекомендации составлены в целях формирования единых подходов к обеспечению персонифицированного сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников в рамках единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (далее – ЕФС) [10], включая освоение дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки) с использованием индивидуальных образовательных маршрутов (далее – ИОМ), разработанных по результатам выявленных их профессиональных дефицитов, а также профессиональных потребностей и запросов.

Данные рекомендации подготовлены на основе материалов, предложенных представителями региональных организаций дополнительного профессионального образования и организаций высшего образования в ходе работы межинституциональной рабочей группы (далее – МИРГ) при Координационном совете по оценке качества образования Министерства образования и науки Челябинской области [15].

Рекомендации предназначены для педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области, а также представителей субъектов системы обеспечения и сопровождения профессионального развития.

2. Общие положения

Актуальность системных действий по формированию единых подходов к научно-методическому сопровождению педагогических работников и управленческих кадров определяется значимостью профессиональной деятельности педагогов в достижении приоритетных национальных задач и обеспечении повышения качества образования. Поддержка педагога, способного решать задачи национальной образовательной политики,

становится возможной только в ситуации построения единой и непрерывной вариативной системы адресного научно-методического сопровождения учителя. Решение этой задачи неразрывно связано с персонифицированным повышением квалификации педагогических работников и управленческих кадров и сопровождением их непрерывного развития на основе выявленных профессиональных дефицитов и осуществляется в рамках функционирования ЕФС [1].

Для осуществления такой деятельности в Челябинской области сформирована и функционирует система обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций [14]. Данная система представляет собой совокупность взаимозависимых и регулярно взаимодействующих структур, обеспечивающих условия для повышения эффективности и качества деятельности педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области на всех уровнях (региональном, муниципальном, институциональном).

Становление любой сферы деятельности, основанной на определенной области научного знания, связано с развитием понятий, которые, с одной стороны, устанавливают связи данной области знаний с другими областями, с другой – определяют специфику данной области научного знания. В настоящих рекомендациях представляется совокупность понятий, которая составляет понятийный аппарат представляемой системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников в сфере образования.

Представляемые рекомендации направлены на обеспечение единых подходов к применению понятий: «тьютор», «методист», «наставник», «эксперт», «куратор», «ментор», «индивидуальный образовательный маршрут педагога» в региональной системе обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области.

3. Основные понятия

Ключевыми для данных рекомендаций являются приведенные ниже понятия, актуальные для определения субъектности в ситуации взаимодействия при реализации единой и непрерывной вариативной системы профессионального развития в сфере образования. Представляемые понятия имеют в официальных документах и научно-методических материалах различные трактовки. В связи с этим определение понятий рассматривается

на основе использования контент-анализа с учетом их интерпретации в нормативных документах федерального и регионального уровней (таблица 1).

Таблица 1

Определение понятий с учетом их интерпретации в нормативных документах федерального и регионального уровней

Определение понятия	Источник
Тьютор	
<p><i>Тьютор Центра</i> – штатный или внештатный сотрудник Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, обеспечивающий персональное сопровождение педагогических работников в процессе повышения их квалификации и педагогического мастерства (освоения содержания программ дополнительного профессионального образования (далее – ДПП) при реализации индивидуальных образовательных маршрутов с учетом выявленных дефицитов профессиональных компетенций педагогического работника, обеспечивающий содержательное адресное сопровождение образовательного процесса, работающий по направлениям педагогической деятельности во взаимосвязи с кураторами индивидуальных маршрутов и авторами осваиваемых программ ДПП</p>	<p>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» [1]</p>
<p><i>Тьютор</i> – способствует формированию у обучающихся (студентов, слушателей) способности к самостоятельному действию: оказывает помощь в осознании неопределенности наличной ситуации, планировании шагов по достижению образа будущей профессиональной деятельности, ориентации в существующих информационном и образовательном пространствах в контексте поставленной задачи, выстраивании партнерства и взаимодействия с другими обучающимися (студентами, слушателями) и преподавателями, а также для решения своих задач, анализе и переоценке значимости своих результатов и целей. Помогает обучающимся (студентам, слушателям) в построении индивидуальной образовательной траектории: выборе элективных курсов, тем учебно-научного исследования, осуществляет консультации при подготовке к проведению групповых занятий-практикумов (тьюториалов). Оказывает помощь обучающимся</p>	<p>Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 11.01.2011 № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования» [8]</p>

<p>(студентам, слушателям) в выполнении аттестационных работ разных типов, проводит их проверку и оценку, помогает в решении академических или личных проблем, связанных с обучением. Оказывает психологическую и педагогическую поддержку обучающимся (студентам, слушателям), проводит профессиональную ориентацию и консультирование по вопросам карьеры, в том числе самоопределения в случае выбора научной карьеры, поступления в аспирантуру и т.д. Оказывает поддержку в дистанционном образовании. Способствует социализации, формированию общей культуры личности, осознанному выбору и последующему освоению профессиональных образовательных программ, используя различные педагогические приемы и технические средства, фиксирует динамику познавательных интересов обучающихся (студентов, слушателей). Участвует в деятельности методических объединений и других формах методической работы</p>	
Методист	
<p><i>Методист (включая старшего)</i> – осуществляет методическую работу в образовательных учреждениях всех типов и видов, мультимедийных библиотеках, методических, учебно-методических кабинетах (центрах) (далее – учреждениях). Анализирует состояние учебно-методической (учебно-тренировочной) и воспитательной работы в учреждениях и разрабатывает предложения по повышению ее эффективности. Принимает участие в разработке методических и информационных материалов, диагностике, прогнозировании и планировании подготовки, переподготовки и повышения квалификации руководителей и специалистов учреждений. Оказывает помощь педагогическим работникам учреждений в определении содержания учебных программ, форм, методов и средств обучения, в организации работы по научно-методическому обеспечению образовательной деятельности учреждений, в разработке рабочих образовательных (предметных) программ (модулей) по дисциплинам и учебным курсам. Организует разработку, рецензирование и подготовку к утверждению учебно-методической документации и пособий по учебным дисциплинам, типовых перечней оборудования, дидактических материалов и т.д. Анализирует и обобщает результаты экспериментальной работы</p>	<p>Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (с изменениями и дополнениями) [9]</p>

<p>учреждений. Обобщает и принимает меры по распространению наиболее результативного опыта педагогических работников. Организует и координирует работу методических объединений педагогических работников, оказывает им консультативную и практическую помощь по соответствующим направлениям деятельности. Участвует в работе организации повышения квалификации и переподготовки работников по соответствующим направлениям их деятельности, по научно-методическому обеспечению содержания образования, в разработке перспективных планов заказа учебников, учебных пособий, методических материалов. Обобщает и распространяет информацию о передовых технологиях обучения и воспитания (в том числе и информационных), передовом отечественном и мировом опыте в сфере образования. Организует и разрабатывает необходимую документацию по проведению конкурсов, выставок, олимпиад, слетов, соревнований и т.д. В учреждениях дополнительного образования участвует в комплектовании учебных групп, кружков и объединений обучающихся. Вносит предложения по совершенствованию образовательного процесса в образовательном учреждении. Участвует в деятельности педагогического и иных советов образовательного учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы. Обеспечивает охрану жизни и здоровья обучающихся, воспитанников во время образовательного процесса. Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности. При выполнении обязанностей старшего методиста наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по должности методиста, осуществляет руководство подчиненными ему исполнителями. Участвует в разработке перспективных планов издания учебных пособий, методических материалов</p>	
<p><i>Методист</i> – сотрудник, выстраивающий индивидуальные маршруты непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников на основе анализа выявленных профессиональных дефицитов педагогических работников; разрабатывающий и реализующие модельные программы формирования компетенций с учетом задачи по улучшению результатов участия российских школьников в международных исследованиях</p>	<p>Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 10.12.2021 № АЗ-1061/08 «О формировании методического актива» [18]</p>

<p>качества образования (PISA, TIMSS, PIRLS); совершенствующий профессиональные компетенции педагогических работников в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов; организующий анализ и интерпретацию результатов процедур оценки качества образования, формирование на их основе и последующую реализацию рекомендаций по совершенствованию методик преподавания. Сотрудник, осуществляющий выявление, отбор и систематизацию современных активных форм, методов, техник, приемов, средств и технологий повышения профессионального мастерства руководящих и педагогических работников</p>	
<i>Наставник</i>	
<p><i>Наставник</i> – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого</p>	<p>Письмо Министерства Просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» [11]</p>
<i>Эксперт</i>	
<p><i>Эксперт</i> – лицо, обладающее специальными знаниями (прошедшее специализированное обучение у оператора целевой модели) в области оценки управленческих компетенций, привлекаемое к процедуре аттестации руководителей общеобразовательных организаций (ОО) и кандидатов на должность руководителя, органами государственной власти субъекта Российской Федерации (ОГВ) или органами местного самоуправления (ОМСУ), ответственными за реализацию государственной политики в сфере общего образования</p>	<p>Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 31.05.2021 N P-117 «Об утверждении Концепции целевой модели аттестации руководителей общеобразовательных организаций» [4]</p>
<p><i>Эксперт</i> организует экспертное и методическое сопровождение исследовательских работ. Осуществляет информационно-аналитические работы с целью нахождения новых, наиболее целесообразных теоретических и практических решений задач. Обеспечивает эффективность и актуальность проводимых исследований и разработок. Разрабатывает и обосновывает направления, цели и задачи исследования, методы его проведения, составляет необходимую отчетную документацию. Координирует деятельность соисполнителей при совместном выполнении работ с другими структурными подразделениями</p>	<p>Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих 4-е издание, дополненное (утв. постановлением Минтруда РФ от 21.08.1998 № 37) (с изменениями и дополнениями), раздел «Общепрофессиональные квалификационные характеристики должностей работников, занятых на предприятиях, в учреждениях и организациях» [7]</p>

<p>организации. Оказывает информационно-аналитическую помощь в процессе реализации заданий. Принимает участие в экспертизе и рецензировании аналитических разработок</p>	
<p><i>Региональный эксперт в сфере образования</i> – специалист в сфере образования, аттестованный или утвержденный в порядке, закрепленном на федеральном или на региональных уровнях соответствующими полномочными органами в целях привлечения к экспертному оцениванию процедур оценки качества образования</p>	<p>Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 05.04.2022 № 01/678 «Об утверждении Порядка формирования и функционирования регионального реестра экспертов в сфере оценки качества образования» [16]</p>
Куратор	
<p><i>Куратор индивидуальных маршрутов (куратор)</i> – штатный или внештатный сотрудник Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, оказывающий адресную методическую поддержку педагогическим работникам в разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов; владеющий знаниями о современных педагогических 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 по направлениям деятельности Центра</p>	<p>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» [1]</p>
<p><i>Куратор</i> – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества</p>	<p>Письмо Министерства Просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» [11]</p>
Ментор*	
<p><i>Менторство</i> – длительная неформальная коммуникация между человеком, который имеет большой профессиональный опыт и знания и человеком, который в них нуждается (протее). Менторство сочетает в себе признаки коучинга и преподавательской деятельности. Также важна обратная связь, но добавляется хорошая теоретическая база. Ментор как руководитель, учитель, наставник, воспитатель сначала рассказывает теорию, потом показывает пример, и только потом обучающийся выполняет задание</p>	<p>Mental Skills — URL: https://www.mental-skills.ru/</p>

и получает обратную связь	
Индивидуальный образовательный маршрут педагога**	
<p><i>Индивидуальный образовательный маршрут педагогического работника</i> – комплекс мероприятий, включающий описание содержания, форм организации, технологий, темпа и общего времени освоения педагогическим работником необходимых знаний, умений, практических навыков и опыта, основанный на персонифицированном подходе к организации дополнительного профессионального образования, в том числе учитывающем актуальные дефициты профессиональных компетенций педагога, его личные ресурсы, педагогический контекст образовательной организации, в которой он работает, а также возможности и ресурсы системы ДПП (федерального и регионального уровня)</p>	<p>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» [1]</p>
<p><i>Индивидуальный образовательный маршрут</i> – персональный путь педагогического работника по повышению уровня профессионального мастерства, реализуемый на основе диагностики профессиональных компетенций в форматах формального, неформального и информального образования</p>	<p>Письмо 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» (Приложение № 3 к методическим рекомендациям для субъектов Российской Федерации по созданию и обеспечению функционирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров – Примерное положение о создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров) [12]</p>
<p><i>Индивидуальный образовательный маршрут</i> – персональный путь профессионального развития педагогического и руководящего работника, сформированный на основе результатов оценочной процедуры, выявившей их профессиональные дефициты</p>	<p>Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 29.06.2021 № 01/1753 «Об утверждении Концепции системы обеспечения и сопровождения профессионального развития</p>

	педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области и Дорожной карты по ее реализации на 2021-2024 гг.» [14]
--	--

*Определение понятия представлено на основе подходов к определению понятия «менторство»

**Ниже (таблица 2) представлена Технологическая карта построения и реализации индивидуального образовательного маршрута (ИОМ) педагога

4. Применение понятий

Единство подходов к применению рассматриваемых понятий в региональной системе обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области предусматривает использование их с учетом условий интеграции и взаимосвязи компонентов системы, с одной стороны, и вариативности построения адресного сопровождения – с другой.

Применение означенных понятий определяется на основании запросов и потребностей Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства образования и науки Челябинской области, педагогических и управленческих работников образовательных учреждений Челябинской области, а также тем, должностная или функциональная характеристика понятий используется.

При использовании должностной характеристики представляемые понятия применяются в организациях, штатным расписанием которых предусмотрены указанные должности, при этом при определении должностных обязанностей необходимо руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (например, в штатном расписании Центров непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников) [10].

При использовании функциональной характеристики применять представляемые понятия возможно независимо от должности согласно функциям, делегированным сотрудникам по усмотрению самой организации. [7].

Применение понятия «индивидуальный образовательный маршрут» педагога рассматривается через использование технологической карты его построения и реализации. Концепция системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области и Дорожной карты по ее реализации на 2021-2024 гг. (приказ Министерства образования и науки

Челябинской области от 29 июня 2021 года № 01/1753) понятие «индивидуальный образовательный маршрут» определяет как персональный путь профессионального развития педагогического и руководящего работника, сформированный на основе результатов оценочной процедуры, выявившей их профессиональные дефициты [14].

В настоящих рекомендациях предлагается формализованный вариант представления ИОМ педагогических работников в виде технологической карты. Здесь процесс формирования и реализации ИОМ рассматривается как совокупность нескольких взаимосвязанных и взаимообусловленных этапов деятельности, каждый из которых характеризуется с точки зрения формы работы, содержания деятельности и результата (таблица 2).

Таблица 2

Технологическая карта построения и реализации индивидуального образовательного маршрута (ИОМ) педагога

№	Этап работы	Форма работы	Содержание деятельности		Результат
			Ответственная организация/специалист	Педагогический работник	
1	Диагностический*	Анкетирование	Подготовка материалов для оценочной процедуры	Участие в анкетировании	Выявление индивидуальных потребностей
		Диагностика	Проведение анкетирования, диагностики	Участие в диагностике	Оценка уровня профессиональных компетенций, выявление дефицитов
2	Проектировочный	Проектирование индивидуального образовательного маршрута (ИОМ)	Формирование / внесение (загрузка) результатов диагностики в технологическую платформу сопровождения профессионального развития**	Выбор и согласование с ответственной организацией дополнительно профессионального образования в ИОМ	Отбор основных направлений / мероприятий / событий ИОМ в соответствии с выявленными дефицитами
			Формирование/актуализация реестра ДПП и образовательных мероприятий / событий по основным направлениям ИОМ***		Сформированный ИОМ, с учетом согласования с выбранной организацией ДПО
			Формирование		

			вариантов ИОМ на основе запросов /потребностей/ выявленных дефицитов в технологической платформе сопровождения профессионального развития или на информационных ресурсах ответственной организации ДПО		
3	Реализационный	Реализация ИОМ	Определение средств и процедур сопровождения по основным направлениям ИОМ****	Участие в ДПП и образовательных событиях в рамках ИОМ в целях устранения выявленных дефицитов	Реализация ИОМ
			в части формального образования (ДПП)		
			в части неформального образования (образовательные события)		
			Сопровождение реализации ДПП и образовательных мероприятий / событий в рамках ИОМ		Динамик развития профессиональной компетентности
4	Рефлексивно-аналитический	Оценка эффективности и построения и реализации ИОМ	Анализ реализации ДПП и образовательных событий в рамках ИОМ	Повторное прохождение диагностики	Оценка уровня профессиональных компетенций, выявление дефицитов
				Рефлексия позитивного опыта и затруднений	Мотивация к дальнейшему развитию деятельности

*При условии наличия диагностического этапа

**Положение о Модуле «Организация ДПО» ГИС «Образование в Челябинской области» – технологической платформе сопровождения профессионального развития педагогов, включая уровни сформированности профессиональных компетенций

***Реестр ДПП и образовательных событий по основным направлениям ИОМ

****Средства и процедуры сопровождения по основным направлениям ИОМ

Технологическое обеспечение формирования и реализации ИОМ педагога предполагает использование модуля «Организация дополнительного профессионального образования» в государственной информационной системе «Образование в Челябинской области» (апробация и внедрение – 2022 год) [17] для конструирования ИОМ в личном кабинете педагога, прохождение которого будет фиксироваться самостоятельно педагогом, а также отслеживаться на региональном уровне в Центрах непрерывного профессионального развития педагогов с целью консультирования и рекомендаций и на институциональном уровне в рамках методического сопровождения.

5. Список нормативных источников

Федеральный уровень

1. 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» – URL: <https://docs.cntd.ru/document/727568525?marker=6560IO> (дата обращения: 07.06.2022)
2. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 21.06.2021 № Р-126 «Об утверждении ведомственной целевой программы «Развитие дополнительного образования детей, выявление и поддержка лиц, проявивших выдающиеся способности» (мероприятия 3.1. Формирование высококвалифицированных педагогических и управленческих кадров <...>) – URL: <https://docs.edu.gov.ru/document/a21dc1dd750423695b02a4d3bdd0c7a6/download/3919/> (дата обращения: 07.06.2022)
3. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 27.08.2021 г. № Р-201 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организации с возможностью получения индивидуального плана» – URL: <https://docs.cntd.ru/document/608717062> (дата обращения: 07.06.2022)
4. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 31.05.2021 N Р-117 «Об утверждении Концепции целевой модели аттестации руководителей общеобразовательных организаций» – URL: <https://docs.cntd.ru/document/607224604> (дата обращения: 07.06.2022)

5. Федеральный проект «Современная школа» национального проекта «Образование» (паспорт проекта утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 № 16), региональный проект «Современная школа» (Челябинская область) – URL: <http://static.government.ru/media/files/UuG1ErcOWtjfOFCsqdLsLxC8oPFDkmBV.pdf> (дата обращения: 07.06.2022)

6. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. N 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» – URL: <https://docs.cntd.ru/document/499053710> (дата обращения: 07.06.2022)

7. Постановление Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. N 37 «Об утверждении квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих (4-е издание, дополненное с изменениями и дополнениями), раздел «Общепрофессиональные квалификационные характеристики должностей работников, занятых на предприятиях, в учреждениях и организациях» – URL: <https://base.garant.ru/180422/> (дата обращения: 07.06.2022)

8. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 11 января 2011 г. N 1н г. Москва «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования») – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_112416/ (дата обращения: 07.06.2022)

9. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. N 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (с изменениями и дополнениями) – URL: <https://legalacts.ru/doc/prikaz-minzdravsotsrazvitija-rf-ot-26082010-n-761n/> (дата обращения: 07.06.2022)

10. Письмо Министерства Просвещения Российской Федерации от 23 января 2021 года № АЗ-872/08 «О направлении методических рекомендаций» – URL: <https://report.apkpro.ru/uploads/share/pismo-ot-08.11.2021.pdf> (дата обращения: 07.06.2022)

11. Письмо Министерства Просвещения Российской Федерации от 08 ноября 2021 года № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» – URL: <https://docs.cntd.ru/document/564445229> (дата обращения: 07.06.2022)

12. Письмо 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 г. № 2163 «О методических рекомендациях» – URL: <https://base.garant.ru/403019626/> (дата обращения: 07.06.2022)

13. Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 декабря 2017 г. N 08-2739 «О модернизации системы дополнительного педагогического образования в Российской Федерации» – URL: <https://tkrfkod.ru/zakonodatelstvo/pismo-minobrnauki-rossii-ot-27122017-n-08-2739/> (дата обращения: 07.06.2022)

Региональный уровень

14. Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 29.06.2021 № 01/1753 «Об утверждении Концепции системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области» – URL: <https://minobr74.ru/documents/doc/12215> (дата обращения: 07.06.2022)

15. Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 18.04.2022 № 880 «Об утверждении межинституциональной рабочей группы по сопровождению профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области» – URL: https://ca74.ru/files/documents/приказ_880_состав_план.pdf (дата обращения: 07.06.2022)

16. Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 05.04.2022 № 01/678 «Об утверждении Порядка формирования и функционирования регионального реестра экспертов в сфере оценки качества образования» – URL: https://rcokio.ru/files/upload/vimp/rrex/prikas_678.pdf (дата обращения: 07.06.2022)

17. Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 26 мая 2022 № 01/1159 «Об утверждении Положения о государственной информационной системе "Образование в Челябинской области"» – URL: <https://minobr74.ru/documents/doc/12907> (дата обращения: 07.06.2022)

18. Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 10 декабря 2021 года № АЗ-1061/08 «О формировании методического актива» – URL: [О формировании методического актива \(АЗ-1061 08 от 10.12.2021\).pdf \(arkpro.ru\)](#) (дата обращения: 07.06.2022)