

ПОЛОЖЕНИЕ

о муниципальной системе научно-методического сопровождения
педагогических работников и управленческих кадров

2023 год

I. Общие положения

Положение создания единой муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (далее соответственно Положение МС НМС, МС НМС) определяет методологические, содержательные и организационные основы совершенствования процессов и достижения результатов непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров.

Положение МС НМС отражает преемственность методологических, содержательных и организационных основ формирования единого пространства непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров Сергиево-Посадского городского округа.

Положение МС НМС разработано во исполнение:

- Указа Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. ТЧ 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. ТЫ 3273-р;
- паспорта федерального проекта "Современная школа" национального проекта "Образование", утвержденного президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24 декабря 2018 г. ТЧ 16;
- распоряжения от 15 декабря 2022 г. Р-ЗОЗ «О внесении изменений в Концепцию создания федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденную распоряжением Министерства Просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 г. Р-174;
- распоряжения Министерства образования Московской области от 23.05.2023 № Р-503 "О внесении изменений в 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»".

Понятия, используемые в Положении РСНМС:

-«единая муниципальная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (МС НМС)» - это совокупность взаимосвязанных и интегрированных между собой субъектов научно-методической деятельности, обеспечивающих сопровождение педагогических работников и управленческих кадров в непрерывном развитии профессионального мастерства, в том числе- в рамках повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки с учетом выявленных профессиональных дефицитов, построения на их основе индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров, а также использования стажировочных площадок и внедрения механизмов наставничества;

-«субъект научно-методической деятельности» - физическое или юридическое лицо, осуществляющее деятельность по научно-методическому сопровождению педагогических работников и управленческих кадров;

-«единый федеральный портал дополнительного профессионального образования» - элемент цифровой образовательной среды, созданный для формирования единого

образовательного пространства и развития цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников и управленческих кадров, который консолидирует образовательные возможности участников системы дополнительного профессионального образования, унифицирует подходы к непрерывному развитию профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров - в том числе повышению квалификации и профессиональной переподготовке;

-«федеральный реестр дополнительных профессиональных программ» (далее - Федеральный реестр) - инструмент единого федерального портала дополнительного профессионального образования, созданный для обеспечения доступа к качественным дополнительным профессиональным программам (далее - программ ДПО), отвечающим современным задачам системы образования;

-«научно-методический центр сопровождения педагогических работников» (далее научно-методический центр) структурное подразделение образовательных организаций, реализующих образовательные программы высшего образования по укрупненной группе специальностей и направлений подготовки 44.00.00 "Образование и педагогические науки", обладающее потенциалом научного, проектного и методического развития и осуществляющее проведение прикладных исследований образовательных систем, тиражирование образовательных практик, внедрение научных достижений и передовых педагогических технологий в сферу образования;

-«региональная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров» (далее - РС НМС) - региональный сегмент ЕФС; совокупность взаимосвязанных и интегрированных между собой, но при этом относительно самостоятельных субъектов научно- методической деятельности регионального уровня, обеспечивающих сопровождение педагогических работников и управленческих кадров в непрерывном развитии профессионального мастерства, в том числе - в рамках повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки с учетом выявленных профессиональных дефицитов, построения на их основе индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров, а также использования региональных инновационных площадок и внедрения механизмов наставничества;

-«Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников» (далее - ЦНППМ) - структурное подразделение организации дополнительного профессионального образования, образовательной организации высшего образования, профессиональной образовательной организации или юридическое лицо, осуществляющее координацию деятельности субъектов РС НМС в области непрерывного развития профессионального мастерства, в том числе в рамках дополнительного профессионального образования педагогических работников и управленческих кадров на основе диагностики профессиональных компетенций, в ходе разработки и сопровождения индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров;

-«региональный методист»- педагогический работник - штатный сотрудник ЦНППМ или привлекаемый к работе в ЦНППМ по договору гражданско-правового характера и в иных формах сотрудничества, осуществляющий сопровождение непрерывного профессионального развития педагогических работников, в том числе оказывающий адресную методическую поддержку в разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников, обобщающий и распространяющий информацию о передовых технологиях обучения и воспитания, отечественном и мировом опыте в сфере образования;

-«муниципальный методист» - педагогический работник - штатный сотрудник МБУ ДПО «Учебно-методический центр образования» Сергиево-Посадского городского округа (далее - УМЦО) или в иных формах сотрудничества, осуществляющий сопровождение

непрерывного профессионального развития педагогических работников, в том числе оказывающий адресную методическую поддержку в разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников, обобщающий и распространяющий информацию о передовых технологиях обучения и воспитания, отечественном и мировом опыте в сфере образования;

-«региональный методический актив» - объединение региональных методистов, сформированный из числа лиц, прошедших диагностику профессиональных компетенций и повышение квалификации в области методической поддержки педагогических работников;

-«муниципальный методический актив» - объединение муниципальных методистов, сформированный из числа лиц, прошедших диагностику профессиональных компетенций и повышение квалификации в области методического сопровождения педагогических работников;

- «тьютор» - педагогический работник, обеспечивающий освоение содержания программ ДПО, в том числе из Федерального реестра;

-«методическая служба» - совокупность субъектов научно-методической деятельности различных уровней, осуществляющих сопровождение системы методической работы, направленной на преодоление профессиональных дефицитов и развитие профессионального мастерства педагогических работников;

-«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. К педагогическим работникам в Концепции не относятся педагогические работники образовательных организаций высшего образования;

-«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 в Концепции относятся: руководитель организации, осуществляющей образовательную деятельность, заместитель руководителя организации, осуществляющей образовательную деятельность, руководитель структурного подразделения организации, осуществляющей образовательную деятельность;

-«профессиональное педагогическое сообщество» - объединение педагогических работников с общими ценностями, профессиональными ориентирами, нормами мышления, поведения и взаимодействия, формирующими профессиональную среду на уровне образовательной организации, органа местного самоуправления, субъекта Российской Федерации, Российской Федерации;

-«профессиональные компетенции» - способность и готовность успешно действовать на основе практического опыта, знаний, умений и навыков при решении профессиональных задач;

-«индивидуальный образовательный маршрут» - комплекс мероприятий, включающий описание содержания, форм организации, технологий, темпа и общего времени освоения педагогическими работниками и управленческими кадрами необходимых знаний, умений, практических навыков и опыта, основанный на персонифицированном подходе к организации дополнительного профессионального образования, в том числе учитывающем актуальные дефициты профессиональных компетенций педагогических работников и управленческих кадров, их личностные ресурсы, педагогические и управленческие условия образовательной организации, в которой они работают, а также возможности и ресурсы системы дополнительного профессионального образования;

-«стажировочная/инновационная площадка» - статус, присваиваемый образовательной организации, осуществляющей деятельность по трансляции позитивного инновационного опыта, эффективных педагогических и управленческих практик, в процессе реализации дополнительных профессиональных программ;

-«непрерывное профессиональное развитие педагогических работников и управленческих кадров» - комплекс образовательных мероприятий, результатом которых является совершенствование профессиональных компетенций и овладение новыми компетенциями, необходимыми на определенном этапе профессионального развития. Может осуществляться как в процессе повышения квалификации и профессиональной переподготовки, так и в рамках неформального образования педагогических работников и управленческих кадров;

-«неформальное образование педагогических работников и управленческих кадров» - комплекс образовательных мероприятий, не сопровождающихся выдачей документов об образовании и (или) о квалификации, а также документов об обучении, результатом которых является совершенствование профессиональных компетенций и овладение новыми компетенциями, необходимыми на определенном этапе профессионального развития.

II. Методологические основания создания МС НМС

Целью создания МС НМС является формирование единого научно-методического пространства в сфере непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров, в том числе повышения квалификации и профессиональной переподготовки, в соответствии с приоритетными задачами в сфере образования.

Методологической основой создания МС НМС выступили следующие подходы:

-системный подход, отражающий связи между субъектами научно - методической деятельности и их функциональными связями;

-лично-ориентированный подход, предполагающий ориентацию на личность педагогического работника, а также управленческих кадров как субъектов непрерывного профессионального развития;

-ресурсный подход, обосновывающий связи между ресурсами субъектов научно-методической деятельности и индивидуальными образовательными маршрутами непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров.

Принципы создания МС НМС:

-соответствие деятельности МС НМС приоритетным задачам в сфере образования;

-активное сетевое взаимодействие между субъектами научно-методической деятельности, обеспечивающее синергетический эффект от объединения и использования ресурсов партнеров для разработки, апробации и внедрения инновационных моделей повышения квалификации и профессиональной переподготовки;

-совместное планирование и принятие решений на муниципальном уровне, то есть постановка задач и их выполнение на основе составления единого плана работ, согласованного и эффективного использования имеющихся кадровых, инфраструктурных и финансовых ресурсов;

-ориентация и оперативное реагирование на профессиональные дефициты и запросы педагогических работников и управленческих кадров в условиях быстрого развития общества и системы образования;

-взаимная ответственность и доверие, то есть принятие решений между методическими службами на основе равноправия и взаимности выгод и обязательств;

-координация и интеграция деятельности методических служб различных уровней.

Комплексная методологическая, содержательная и организационная трансформация системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров осуществляется по трем ключевым направлениям:

- формирование механизмов управления инфраструктурами научно - методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
- актуализация содержания, форм и методов непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров;
- развитие кадрового потенциала системы дополнительного профессионального образования.

Комплекс первоочередных мероприятий в рамках указанных направлений позволяет достичь следующих наиболее значимых результатов на этапе институционального и функционального оформления МС НМС:

- на территории Сергиево-Посадского г.о. формируется единое научно - методическое пространство сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, состоящее из субъектов научно-методической деятельности регионального, муниципального уровней и уровня образовательной организации;
- на территории Сергиево-Посадского г.о. формируется сеть муниципальных методических активностей, осуществляющих адресное методическое сопровождение педагогических работников и управленческих кадров, в том числе - в формате индивидуальных образовательных маршрутов;
- организовано участие педагогических работников и управленческих кадров Сергиево-Посадского г.о. в федеральных и региональных диагностиках предметных и методических компетенций.

III. Структура и функциональная нагрузка субъектов МС НМС

В составе МС НМС выделяются субъекты различных уровней.

МБУ ДПО «Учебно-методический центр образования» (далее – ММС):

Функции:

- 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, образовательных организаций. Работники ММС проходят обучение по тьюторскому сопровождению педагогических работников на базе ЦНППМ.

Флагманские школы:

Функции:

- транслируют лучшие практики на муниципальном и региональном уровнях 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 в работе с молодыми специалистами и педагогами муниципалитета;

-обеспечивают подготовку муниципальных команд обучающихся к продуктивному участию в региональном этапе Всероссийской олимпиады школьников.

Стажировочные/инновационные площадки:

Функции:

-транслируют лучшие практики на муниципальном и региональном уровнях 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 образовательных организаций, в том числе отдельных педагогов.

Муниципальный методический актив

Основу муниципального методического актива составляют педагогические работники высшей квалификационной категории, имеющие высшее педагогическое образование и стаж работы по специальности не менее 5 лет, а также члены регионального методического актива. В состав муниципального методического актива включаются педагогические работники, осуществляющие педагогическую деятельность в образовательной организации, реализующей основные общеобразовательные программы. В состав муниципального методического актива могут войти руководители методических объединений, советов, ведущие и старшие эксперты предметных комиссий ОГЭ, ЕГЭ, тьюторы и наставники, лидеры профессиональных педагогических сообществ, педагогические работники, учащиеся которых демонстрируют стабильно высокие результаты. Муниципальный методический актив осуществляет деятельность по методическому сопровождению педагогических работников и управленческих кадров по следующим направлениям:

-послекурсовое сопровождение программ ДПО;

-реализация программ повышения квалификации на завершающих этапах (в практической части) при каскадной системе повышения квалификации;

-выявление профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров;

-построение и сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров; организация взаимодействия, взаимопомощи и взаимообучения;

-методическая помощь педагогическим работникам, осуществляющим педагогическую деятельность в школах с низкими образовательными результатами обучающихся;

-оказание консультативной помощи и поддержки педагогическим работникам и управленческим кадрам.

Образовательные учреждения.

Функции:

-методическое сопровождение педагогических работников через деятельность методических

структуры (методические объединения, кафедры, методические советы и т.п.), общественно-профессиональные объединения и т.д.

IV. Актуальные вызовы и целевые ориентиры развития МС НМС

Важнейшим элементом МС НМС является учитель, обладающий ключевыми и профессиональными компетенциями, владеющий актуальными образовательными технологиями и вовлеченный в активный процесс единый государственный экзамен (далее — ЕГЭ); основной государственный экзамен (далее — ОГЭ); национальные исследования качества образования (далее — НКО); всероссийские проверочные работы (далее — ВПР); всероссийские сравнительные исследования качества образования.

На муниципальном уровне этот комплекс дополняется централизованным мониторингом по достижению обучающимися планируемых метапредметных и предметных результатов освоения основной образовательной программы начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования в форме региональных диагностических работ (предметных и метапредметных), состав и содержание которых ежегодно определяется в соответствии с приоритетными целями и задачами системы образования Московской области и утверждается распорядительным актом Министерства образования Московской области. Оценку знаний обучающихся школ дополняют исследования профессиональных компетенций учителей и оценка деятельности руководителей образовательных учреждений.

Таким образом, практика проведения оценочных и диагностических процедур позволяет осуществлять комплексную и многоплановую оценку качества подготовки обучающихся и оценку уровня профессиональной компетентности учителей и руководителей.

Важнейшим стратегическим направлением развития муниципальной системы оценки качества образования является обеспечение перехода от методологии контроля качества образования к методологии управления качеством образования.

В условиях, когда количество обязательных оценочных процедур практически достигло максимума, переход к методологии управления качеством образования возможен при смещении акцента на обеспечение объективности и достоверности информации, полученной в ходе оценочных процедур, и системное использование всех результатов оценочных процедур для эффективного управления качеством образования на всех уровнях. Это значит, что система образования по итогам разных оценочных процедур должна располагать механизмами, которые позволяли бы направлять усилия и ресурсы на решение проблем, выявленных в процессе проведения оценочных процедур, и осуществлять мониторинг эффективности деятельности и использования ресурсов.

Важнейшим направлением работы является сопровождение образовательной деятельности для различных категорий обучающихся, в т.ч. для обучающихся с ОВЗ и детей-инвалидов, сопровождение мероприятий по развитию талантов и воспитательной деятельности в образовательных организаций, сопровождение проектов направленных на развитие и повышение эффективности урочной и внеурочной деятельности, дополнительного образования в области.

Комплекс актуальных вызовов в контексте развития МС НМС в перспективе до 2024 года:

- ✓ вызовы в области управления МС НМС:
 - недостаточная сформированность «гибких» механизмов эффективного управления МС НМС с учетом муниципальных условий;
 - отсутствие описанных вариативных процедур и инструментов оценки эффективности функционирования МС НМС с учетом муниципальных условий;
 - недостаточная взаимосвязь процессов и результатов функционирования субъектов МС НМС различного уровня; рассинхронизация отдельных критериев и индикаторов эффективности функционирования различных субъектов МС НМС.

✓ вызовы в области непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров на основе результатов диагностики

профессиональных дефицитов в рамках МС НМС:

- недостаточность информации о профессиональных предметных, методических и иных дефицитах педагогических и управленческих компетенций.

- ✓ вызовы в области содержательно-методического сопровождения непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров в рамках МС НМС:

- недостаточный уровень технологизации;

- несформированность системы адресного сопровождения МС НМС, а также научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в рамках освоения ими индивидуальных образовательных маршрутов на основе диагностики профессиональных компетенций;

- несистемный характер выявления, анализа и трансляции эффективных практик;

- управления МС НМС, в том числе организации методической работы на муниципальном уровне;

- проектирования и сопровождения индивидуальных образовательных маршрутов повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров на основе результатов диагностики профессиональных компетенций;

- организации и проведения стажировок по ключевым направлениям развития системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

- внедрения результатов прикладных исследований в педагогическую и управленческую практику;

- организации сетевого взаимодействия субъектов МС НМС и субъектов научно - методической деятельности.

Целью развития МС НМС является повышение эффективности системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в контексте достижения приоритетных задач в сфере образования на период до 2024 года.

Стратегические задачи развития МС НМС:

в области управления МС НМС:

- интеграция процессов и результатов деятельности различных субъектов МС НМС в рамках единого научно-методического пространства непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров; синхронизация критериев и показателей эффективности деятельности различных субъектов МС НМС в рамках единого научно-методического пространства непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров; внедрение процедур и инструментов оценки эффективности МС НМС;

- развитие системы «горизонтальных» связей муниципальных сегментов МС НМС, в том числе в части обмена эффективными педагогическими и управленческими практиками.

В области непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров в рамках МС НМС:

- актуализация содержания и экспертиза качества программ ДПО, цифровизация образовательных технологий и персонификация образовательных треков непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров.

В области содержательно-методического сопровождения непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров в

рамках МС НМС:

- развитие системы адресного научно-методического сопровождения субъектов МС НМС и субъектов научно-методической деятельности в рамках ключевых процессов непрерывного повышения профессионального мастерства, в том числе способствующего устранению профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров, выявленных на основе диагностики их профессиональных компетенций;
- технологизация методической деятельности, формирование единых подходов к работе региональных методистов, оценке их эффективности.

Системные эффекты развития МС НМС:

- для педагогических работников и управленческих кадров - снижение уровня профессиональных (педагогических и управленческих) дефицитов, повышение мотивации педагогических работников и управленческих кадров к обновлению методов обучения и воспитания, снижение уровня «профессионального выгорания» педагогических работников и управленческих кадров;
- для системы дополнительного профессионального образования - повышение информационной открытости и «прозрачности» процессов в системе дополнительного профессионального образования, повышение качества результатов в системе дополнительного профессионального образования;
- для системы образования в целом - системный подход к управлению качеством образования на уровне субъектов МС НМС; повышение качества образования на различных уровнях МС НМС.

В. Основные направления и системообразующие мероприятия в рамках развития МС НМС

Взаимодействие субъектов МС НМС, нацеленное на повышение эффективности системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, осуществляется в рамках следующих основных направлений.

Направление 1. «Управление системой научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров» (далее - Направление 1), включая:

- стратегическое планирование и организацию ключевых процессов в рамках МС НМС, координацию взаимодействия субъектов МС НМС;
- координацию взаимодействия субъектов МС НМС, деятельности муниципальных методистов;
- оценку эффективности МС НМС, отдельных её субъектов.

Механизмами взаимодействия субъектов МС НМС в рамках Направления 1 являются: на муниципальном уровне:

- концепции, стратегии, комплексные планы («дорожные карты») совместных мероприятий; соглашения (договоры) о совместной деятельности (партнерстве); семинары-совещания, вебинары;
- мониторинговые исследования и т.д.

Системообразующими мероприятиями в рамках Направления 1 являются:

- разработка и внедрение организационно-методической и иной документации, сопровождающей функционирование МС НМС (комплексы мер «дорожные карты», соглашения (договоры) о сотрудничестве и т.д.);
- разработка критериев и индикаторов эффективности функционирования МС НМС, отдельных субъектов МС НМС;
- организация и проведение мониторингов эффективности функционирования МС НМС,

отдельных субъектов МС НМС;

-формирование и организация деятельности муниципального методического актива.

Направление 2. «Непрерывное повышение профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров» (далее - Направление 2), включая:

-диагностику профессиональных компетенций;

-проектирование и сопровождение прохождения педагогическими работниками и управленческими кадрами индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного повышения профессионального мастерства;

-совершенствование качества образовательного контента программ ДПО, в том числе представляемых к включению в Федеральный реестр; реализацию программ ДПС), в том числе в форме стажировок;

-внедрение системы наставничества педагогических работников, включая педагогических работников до 35 лет в первые три года работы.

Механизмами взаимодействия субъектов МС НМС в рамках Направления 2 являются: на муниципальном уровне:

-программы ДПО, реализуемые по каскадной модели повышения квалификации;

-иные мероприятия (в том числе в формате "горизонтального обучения") в рамках индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников и управленческих кадров;

-процедуры диагностики предметных, методических, психолого - педагогических, коммуникативных и ИТ-компетенций педагогических работников и управленческих кадров;

-единый федеральный портал дополнительного профессионального образования.

Системообразующими мероприятиями в рамках Направления 2 являются на муниципальном уровне:

-повышение квалификации педагогических работников и управленческих кадров с учетом выявленных профессиональных дефицитов;

-организация стажировок (в том числе на базе высокотехнологичной инфраструктуры, созданной в рамках национального проекта "Образование");

-построение индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров на основе диагностики профессиональных компетенций;

-организация деятельности по совершенствованию профессиональных компетенций педагогических работников;

-осуществление профилактики профессионального выгорания педагогических работников; на уровне образовательной организации:

-разработка совместно с региональным методистом индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников;

-организация взаимодействия и взаимообучения педагогических работников;

-сопровождение в профессиональном становлении педагогических работников до 35 лет в первые три года работы.

Направление 3. «Содержательно-методическое обеспечение непрерывного профессионального (педагогического) образования» (далее - Направление 3).

Механизмом взаимодействия субъектов МС НМС в рамках Направления 3 являются:

- комплекс типовой организационно-методической документации;
- методические рекомендации, указания и т.д. по ключевым процессам непрерывного профессионального (педагогического) образования, деятельности отдельных субъектов МС НМС;
- аннотированный каталог научно-методических разработок;
- инновационные площадки;
- научно-практические конференции, форумы и т.д.

Системообразующими мероприятиями в рамках Направления 3 являются на муниципальном уровне:

- обеспечение педагогических работников и управленческих кадров методическими рекомендациями, материалами (в том числе цифровыми);
- ведение муниципального банка успешных педагогических и управленческих практик (базы данных ДПП, реализуемых в субъекте Российской Федерации, профессиональных педагогических сообществ, передового педагогического опыта, реестры стажировочных/инновационных площадок и т.д.);
- информирование педагогической общественности об основных тенденциях развития образования;
- руководство деятельностью стажировочных/инновационных площадок по реализации проектов.

На уровне образовательного учреждения:

- методическое обеспечение процессов обучения и воспитания; разработка учебных, научно-методических и дидактических материалов;
- обеспечение высокого методического уровня проведения всех видов занятий;
- приведение методического обеспечения учебных предметов (курсов, дисциплин (модулей)) в соответствие с методическими требованиями, предъявляемыми к документам в сфере образования, учебным планам, программам;
- методическое сопровождение педагогических работников, имеющих профессиональные дефициты и затруднения;
- выявление, изучение, обобщение и распространение передового педагогического опыта;
- помощь педагогическим работникам в обобщении и презентации своего опыта работы;
- повышение качества проведения учебных занятий на основе внедрения новых педагогических технологий;
- анализ, апробация и внедрение нового методического обеспечения образовательного процесса;
- организация взаимодействия с образовательными организациями с целью обмена опытом и передовыми технологиями в сфере образования.

VI. Показатели эффективности создания и развития МС НМС

№	Показатели	Значение показателей.	Методы сбора информации и инструменты оценки
показатели эффективности создания и развития МС НМС в области управления системой научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров			
1.	Разработан и реализуется комплекс мер по созданию и функционированию РС НМС на период до 2024 года	Разработка нормативных и распорядительных документов - ежегодно, начиная с 2021 года	Ежемесячный мониторинг реализации плана деятельности. Ежегодный анализ реализации ключевых направлений МС НМС.
2.	Доля педагогических работников и управленческих кадров, прошедших диагностику профессиональных дефицитов.	Не менее 60% участников оценки показали высокий, повышенный, базовый уровень. Выборка исследования охватывает 30% совокупности педработников. Метод формирования выборки: по доле педагогов, представляющих определенный уровень образования, и соответствует пропорциям совокупности. - ДПО (в том числе и для взрослых)- 7% от числа педагогических работников; - ДОО - 11% от числа педагогических работников; - ОО - 65% от числа педагогических работников.	Региональные и федеральные диагностические материалы. Единая информационная цифровая среда ФГИС «Моя школа». Единая информационная среда «ОКО». Диагностика проводится через ФГИС «Моя школа». Результаты автоматически формируются в ОКО в форме индивидуального, муниципального и школьного отчета.
3.	Доля педагогических работников и управленческих кадров, для которых разработаны индивидуальные образовательные маршруты на основе результатов диагностики профессиональных дефицитов.	Не менее 30% педагогов имеют разработанные ИОМ; 80% педагогов успешно реализовали ИОМ. Показатель относится к педагогическим работникам образовательных учреждений Выборка исследования охватывает 30% совокупности педработников. Метод выборки: по доле педагогов, представляющих определенный уровень образования, и соответствует пропорциям совокупности. ДОО-11% от числа	Обобщенная выгрузка данных цифровой формы учета индивидуальных образовательных маршрутов, размещенных в единой гугол-таблице. Автоматическое формирование ИОМ по итогам региональной оценки профессиональных компетенций и размещение их в личном кабинете педагога ФГИС «Моя школа»

		педагогических работников; 00 - 65% от числа педагогических работников.	
показатели эффективности создания и развития МС НМС в области непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров			
4.	Доля педагогических работников, освоивших вошедшие в Федеральный реестр и подобранные с учетом профессиональных компетенций.	К 2024 году - не менее 30% от общего числа педагогов успешно сдали итоговую аттестацию по итогам курса. Выборка исследования охватывает 30% совокупности педработников. Метод выборки: по доле педагогов, представляющих определенный уровень образования, и соответствует пропорциям совокупности; ДПО (в том числе и для взрослых) - 7% от числа педагогических работников; ДОО - 11% от числа педагогических работников; 00 - 65% от числа педагогических работников.	Мониторинг по итогам обучения
5	Количество управленческих команд, принявших участие в программах повышения квалификации	К 2024 году - не менее 40% от общего количества управленческих команд. Выборка исследования охватывает 10% совокупности педработников. Метод формирования выборки: по доле образовательных учреждений, соответствует пропорциям генеральной совокупности. - ДПО – 7% от числа ОУ, -ДОУ-11 %; -ОУ-65%	Мониторинг по итогам обучения на базе Федерального оператора через личный кабинет регионального оператора на платформе Цифровая экосреда ДПО.
показатели эффективности создания и развития МС НМС в области содержательно-методического обеспечения непрерывного профессионального (педагогического) образования			
6.	Количество педагогических работников, закрепленных за одним региональным методистом для осуществления методического сопровождения.	К 2024 году не более 250 человек.	Приказ управления образования, мониторинг деятельности
7.	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах	К 2024 году - не менее 70% от числа педагогических работников в возрасте до 35 лет. Выборка исследования охватывает 30% совокупности	Мониторинг деятельности молодых специалистов и их наставников,

	поддержки и сопровождения в первые три года работы	педагогов. Метод формирования выборки: по доле педагогов, представляющих определенный уровень образования, и соответствует пропорциям совокупности. - ДПО (в том числе и для взрослых)- 7% от числа педагогических работников; - ДОУ- 11% от числа педагогических работников; - ОУ - 65% от числа педагогических работников.	
8.	Доля школ, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников	100% от общего числа школ	Мониторинг деятельности молодых специалистов и их наставников.
9.	Доля школ, управленческие команды которых вовлечены в систему менторства (стажировочных и др. площадок)	Ежегодно не менее 10% от общего числа школ.	Мониторинг сайтов ОУ в разделе инновационная деятельность ОУ.