

КУРО

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»

ПРИКАЗ

02.10.2024 № 1021-04

г. Мытищи

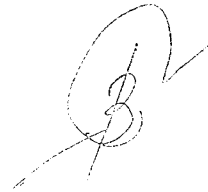
Об утверждении Стандарта деятельности муниципальных методических служб
Московской области «Умная методическая служба»

В целях развития региональной системы научно-методического и методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Московской области, стандартизации деятельности методических служб региона

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Стандарт деятельности муниципальных методических служб Московской области «Умная методическая служба».
2. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на проректора Цветкова И.А.

Исполняющий обязанности ректора



В.Н. Бородин

УТВЕРЖДЕНО
приказом КУРО
от 02.10.2024 № 1021-04

Стандарт деятельности муниципальных методических служб Московской области «Умная методическая служба»

1. Общие положения

(нормативно-правовая база федеральная и региональная; понятия)

1.1. Настоящий Стандарт муниципальных методических служб Московской области «Умная методическая служба» (далее – Стандарт УМС) разработан в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Московской области:

Указ Президента Российской Федерации «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» от 21.07.2020 № 474;

Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);

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);

Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

Распоряжение Министерства Просвещения России от 15 декабря 2022 г. № Р-303 «О внесении изменений в Концепцию создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденную распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 г. № Р-174»;

Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 08.11.2021 г. № АЗ-872/08 «О направлении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

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 организаций с возможностью получения индивидуального плана»;

Распоряжение Министерства образования Московской области от 14.12.2020 №799 «О сетевом взаимодействии между государственными образовательными организациями высшего образования Московской области, подведомственными Министерству образования Московской области, и органами местного самоуправления муниципальных образований Московской области, осуществляющими управление в сфере образования, по вопросам непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Московской области»;

Распоряжение Министерства образования Московской области от 20.07.2021 №Р-497 «Об утверждении Стандарта деятельности центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Московской области по моделям «мини» и «стандарт»;

Распоряжение Министерства образования Московской области от 05 августа 2022 года № Р-507 «Об организации работы по функционированию региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Московской области»;

Приказ Министерства образования Московской области от 04.02.2020 №ПР-134 «Об утверждении концепции региональной системы оценки качества образования Московской области, региональных показателей качества подготовки обучающихся и регламента разработки контрольно-измерительных материалов для проведения региональных процедур оценки качества подготовки обучающихся»;

Концепция региональной системы оценки качества образования Московской области (утверждено приказом Министерства образования Московской области от 04.02.2020 №ПР-134);

Приказ Министерства образования Московской области от 16.06.2021 №ПР-563 «О внесении изменений в приказ Министерства образования Московской области от 04.02.2020 №ПР-134 «Об утверждении концепции региональной системы оценки качества образования Московской области, региональных показателей качества подготовки обучающихся и регламента разработки контрольно-измерительных материалов для проведения региональных процедур качества подготовки обучающихся»;

Приказ министра образования Московской области от 20.06.2022 № ПР-110 «О внесении изменений в приказ министра образования Московской области от 04.02.2020 № ПР-134 «Об утверждении концепции региональной системы оценки

качества образования Московской области, региональных показателей качества подготовки обучающихся и регламента разработки контрольно-измерительных материалов для проведения региональных процедур качества подготовки обучающихся»;

Приказ АСОУ от 17.03.2022 №382-04 «Об утверждении концепции системы наставничества в области профессионального роста педагогов Московской области».

1.2. Основные понятия, используемые в документе

Дефицит профессиональных (педагогических) компетенций – отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических работников, различные затруднения в реализации трудовых функций.

Диагностика профессиональных (педагогических) компетенций – комплекс оценочных процедур (в том числе в электронном виде), обеспечивающих возможность установления уровня владения педагогическими работниками профессиональными компетенциями.

Дополнительное профессиональное образование – профессиональное образование, получаемое дополнительно к среднему профессиональному или высшему образованию (далее – ДПО).

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

Единый федеральный портал дополнительного профессионального педагогического образования – элемент цифровой образовательной среды, созданный для формирования единого образовательного пространства и развития цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников. Портал консолидирует образовательные возможности участников системы дополнительного профессионального образования, унифицирует подходы к повышению квалификации и переподготовке педагогических работников и управленческих кадров, развитию их профессиональных компетенций.

Единая федеральная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров – это совокупность взаимосвязанных и интегрированных между собой субъектов научно-методической деятельности, обеспечивающих сопровождение педагогов и управленческих кадров в непрерывном развитии профессионального мастерства, в том числе 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.

Индивидуальный образовательный маршрут педагогического работника – 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 личные ресурсы, педагогические и управленческие условия образовательной организации, в которой они работают, а также возможности и ресурсы системы дополнительного профессионального образования (федерального и регионального уровня).

Куратор индивидуальных маршрутов (куратор) – педагогический работник, 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.

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

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнёрстве.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник – высококвалифицированный, опытный педагог, 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.

Национальная система профессионального роста педагогических работников – система государственных и общественных институтов, обеспечивающих непрерывное профессиональное (педагогическое) образование и профессиональное

развитие педагогических работников с учетом анализа дефицитов их профессиональных компетенций.

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.

Педагогический коллектив – коллектив педагогических работников одной образовательной организации, который в своей деятельности руководствуется едиными целью и задачами по воспитанию и обучению, понимает и принимает приоритетные направления развития современного российского образования, несет ответственность за качество образования обучающихся.

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 образования).

Повышение уровня профессионального мастерства – процесс освоения педагогическими работниками новых знаний, навыков и развития компетенций.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

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

Профессиональная квалификация – это достижение определённого уровня профессионального образования педагогического работника, обладающего знаниями, умениями и навыками, необходимыми для выполнения конкретной работы.

Профессиональное мастерство педагогического работника – комплекс профессиональных компетенций педагогического работника, подтвержденный достижением высокого уровня результатов профессиональной педагогической деятельности.

Профессиональные компетенции педагогического работника – совокупность профессиональных знаний, умений, навыков и профессиональной позиции, необходимых для успешной профессиональной (педагогической) деятельности.

Профессиональное (педагогическое) сообщество – группа педагогических работников, объединенная общими ценностями, профессиональными ориентирами, нормами мышления, поведения и взаимодействия, формирующими профессиональную среду на уровне организации, органа местного самоуправления, субъекта Российской Федерации.

Региональная инфраструктура методического сопровождения – совокупность образовательных организаций и общественных институтов, обеспечивающих педагогическим работникам и управленческим кадрам государственных и муниципальных образовательных организаций институциональную возможность достижения высоких образовательных результатов в рамках профессионального развития, в том числе через реализацию индивидуальной образовательной траектории, соответствующей их профессиональным запросам и потребностям на дальнейший профессиональный и карьерный рост, а также повышение квалификации и переподготовку.

Региональная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров – региональный сегмент ЕФС; совокупность взаимосвязанных и интегрированных между собой, но при этом относительно самостоятельных субъектов научно-методической деятельности регионального уровня, обеспечивающих сопровождение педагогов 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.

Региональный методист – педагогический работник, 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, сформированное из числа лиц, прошедших диагностику профессиональных компетенций и повышение квалификации в области методической поддержки педагогических работников.

Сетевые формы реализации программ ДПП (сетевое взаимодействие при реализации программ ДПП) – реализация программ ДПП с использованием ресурсов нескольких организаций, осуществляющих образовательную и иную деятельность,

обладающих ресурсами, необходимыми для осуществления обучения и иных видов учебной, воспитательной и развивающей деятельности, предусмотренных соответствующей образовательной программой ДПП.

Система наставничества (Целевая модель) – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Стажировка педагогического работника – форма освоения программ дополнительного профессионального образования (повышения квалификации или профессиональной переподготовки), предполагающая обучение педагогического работника в процессе трудовой деятельности.

Стажировочная площадка – статус, присваиваемый образовательной организации, осуществляющей деятельность по трансляции позитивного инновационного опыта, эффективных педагогических и управленческих практик, в процессе реализации дополнительных профессиональных программ.

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

Тьютор – штатный или внештатный сотрудник, обеспечивающий персональное сопровождение педагогических работников в процессе повышения их квалификации и педагогического мастерства (освоения содержания программ 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.

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 исполнительного органа. 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 педагогических программ образования (ФРДППО, федеральный реестр) – инструмент единого

федерального портала дополнительного профессионального педагогического образования, созданный в целях повышения качества дополнительного профессионального образования педагогических работников и управленческих кадров посредством определения требований к образовательным программам дополнительного профессионального педагогического образования, 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 (далее – ЦНППМ) – структурное подразделение организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам дополнительного профессионального образования, либо структурное подразделение организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования, осуществляющее непрерывное дополнительное профессиональное образование педагогических работников на основе диагностики профессиональных компетенций с учетом анализа запросов педагогических работников в овладении новыми компетенциями, необходимыми для профессиональной деятельности, обеспечивающее разработку и сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников. ЦНППМ выполняет функцию регионального оператора Системы – координатора региональной инфраструктуры в субъекте Российской Федерации.

2. Целевой раздел

2.1. Под Стандартом УМС понимается система, представляющая функциональное единство субъектов Единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (далее – ЕФС) муниципального сегмента.

В нем определен основной комплекс базовых направлений деятельности методических служб региона, стандартизированные функции, принципы и показатели деятельности.

2.2. Стандарт УМС включает структурные компоненты муниципального уровня и обеспечивает преемственность научно-методического обеспечения образовательной деятельности педагогических работников и управленческих кадров региональной системы образования на всех уровнях.

2.3. Целью стандарта УМС является повышение качества методической поддержки учителей и управленческих команд путем стандартизации деятельности методических служб региона.

2.4. Задачи Стандарта УМС:

создание единой региональной системы профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров через внедрение механизмов управления взаимодействием субъектов научно-методического сопровождения, с учетом результатов диагностики профессиональных дефицитов;

разработка и внедрение инновационных муниципальных моделей сопровождения профессионального роста педагогических работников и управленческих кадров;

развитие различных форм поддержки и сопровождения учителей (наставничество, тьюторство);

создание условий для педагогических работников и управленческих кадров овладения навыками использования современных педагогических технологий, в том числе с использованием цифрового учебного оборудования;

создание единой системы выявления, обобщения, продвижения и внедрения подтвердивших эффективность педагогических и управленческих практик.

2.5. Принципы деятельности субъектов Стандарта УМС

В своей деятельности субъекты УМС руководствуются следующими принципами:

принцип персонификации (личностного подхода), предусматривающий определение индивидуальных задач повышения педагогической квалификации, построение индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников и управленческих кадров на основе результатов диагностики профессиональных компетенций;

принцип вариативности, связанный с возможностью выбора педагогами форм и способов повышения квалификации;

принцип мобильности и адресности, предусматривающий оперативное реагирование как на приоритетные направления развития российского образования, так и на изменяющиеся потребности субъектов образовательного пространства по созданию необходимых условий для решения профессиональных проблем, повышения компетентности в решении определенного круга профессиональных вопросов;

принцип непрерывности и преемственности, предусматривающий постоянный профессиональный рост педагогов, учёт уровня их реальной профессиональной готовности к обеспечению качественного образования, вовлеченности в систематическую методическую деятельность; согласованность

деятельности всех субъектов методической системы региона, сохранение эффективных форм методической работы, а также развитие и внедрение новых;

принцип сочетания индивидуальных и групповых форм методической работы, предполагающий, что каждый педагог может объединиться или включиться в работу специально организованных групп, в том числе в формате наставничества. Реализация данного принципа предусматривает: определение востребованных тем и групповых форм методической работы; предоставление возможности каждому педагогу выбирать свои способы и формы повышения мастерства, добровольно участвовать в различных семинарах, курсах и других формах методической работы;

принцип открытости, характеризующийся своевременным информированием профессионального сообщества о деятельности субъектов УМС, возможностях повышения квалификации и развития профессионального мастерства на региональном и федеральном уровнях, а также о задачах профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров, поставленных Министерством образования Московской области и Министерством просвещения Российской Федерации;

принцип прогнозирования, опирающийся на организацию методической работы с учётом идей «опережения», использования идей образования, которые будут реализованы в долгосрочной или среднесрочной перспективах, для подготовки педагогических кадров «здесь и сейчас»;

принцип стимулирования, предполагающий применение эффективных способов мотивации педагогов для повышения квалификации и развития профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров.

3. Содержательный раздел

3.1. Содержательная деятельность УМС строится в соответствии с направлениями развития ЕФС:

в области управления системой научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров на муниципальном уровне;

в области непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров;

в области содержательно-методического обеспечения непрерывного профессионального педагогического образования.

3.2. Базовые направления деятельности УМС:

реализация модели профессионального развития педагогов;

работа с одаренными детьми;

содержание общего образования и обеспечение качества образования;

инновации и развитие образования.

3.3. Ключевой функционал УМС по направлениям:

№ п/п	Направления деятельности м стандартизированные функции	Содержание деятельности	Сроки
1. Реализация модели профессионального развития педагогов			
1.1. Выявление и ликвидация дефицитов учителей			
1.1.1.	Анализ результатов исследования компетенций учителей	Методист проводит анализ рискованных профилей педагогов по каждому предмету на основе поквартальных отчетов ЕИАС ОКО. Методист организует совместные совещания с руководителями ГМО и методическим активом по разработке и реализации комплекса мер для сопровождения педагогических работников на основе выявленных дефицитов.	Ежеквартально, не позднее 14 числа месяца, следующего за отчетным
1.1.2.	Координация муниципальной программы наставничества, назначение наставников	Методист проводит мониторинг документов по реализации системы наставничества (положение, приказ, дорожная карта/план) педагогических работников в ОО на основе анализа сайтов ОО; организует самоаудит Положения о системе наставничества ОО по чек-листу; формирует базу педагогов-наставников муниципалитета; выявляет лучшие практики по организации наставничества и формирует банк практик	Ежегодно не позднее 1 ноября До 30 сентября каждого учебного года. В течение учебного года
1.1.3.	Формирование методического актива	Руководитель УМС определяет количество и списочный состав регионального методического актива (далее – РМА), исходя из необходимости комплексного решения поставленных перед региональной системой образования задач	Ежегодно не позднее 25 сентября

1.1.4.	Разработка индивидуального образовательного маршрута	Методист организует деятельность наставнических пар (член методического актива + педагог, нуждающихся в методическом сопровождении) в формате партнерского наставничества по совместной разработке индивидуальных образовательных маршрутов (далее – ИОМ) по итогам прохождения исследования компетенций учителя (далее – ИКУ) на основе цифрового ИОМ.	Не позднее 30 дней после прохождения ИКУ.
1.1.5.	Мониторинг реализации индивидуального образовательного маршрута	Методист координирует деятельность наставнических пар по оценке реализации мероприятий ИОМ и его корректировки. Наставническая пара самостоятельно оценивает степень реализации ИОМ.	Не реже 1 раза в год
1.1.6.	Подбор курсов повышения квалификации для педагогов	Методист осуществляет подбор программ ДПО на основе анализа дефицитов и профицитов педагогов по итогам ИКУ	В соответствии с федеральным и региональным графиками реализации программ ДПО.
1.1.7.	Сопровождение педагогов в период курсов повышения квалификации	Методист контролирует заполнение цифрового федерального личного кабинета; контролирует и консультирует в период промежуточной аттестации, контролирует и консультирует в период итоговой аттестации	До начала реализации программы ДПО. Не реже 1 раза в период прохождения программы ДПО. Не позднее 5 дней до даты окончания курсов.
1.1.8.	Сопровождение в период посткурсовой подготовки	Руководители ГМО организуют включение педагога в методическую деятельность по итогам прохождения программы ДПО (выступление на заседаниях, организация практикумов, семинаров и др).	Не менее одного раза в течение 4 месяцев после завершения программы ДПО.
1.1.9.	Сопровождение молодых специалистов	Методист обеспечивает закрепление за молодым специалистом педагога-наставника и разработку персонифицированной программы наставничества;	Не реже 1 раза в год Не реже одного

		осуществляет мониторинг методического сопровождения молодых специалистов; реализует мероприятия дорожной карты по наставничеству; проводит консультации по вопросам адаптации молодых специалистов.	раза в квартал В течение учебного года В течение учебного года
1.2. Городские методические объединения (далее - ГМО)			
1.2.1.	Назначение руководителей ММО/РМО	Руководитель УМС готовит проект приказа для Управления образования или издает приказ о назначении руководителей ГМО в соответствии с рекомендованным перечнем.	Ежегодно до 15 сентября
1.2.2.	Планирование и организация деятельности в соответствии с приоритетными задачами и системными дефицитами	Руководители ГМО планируют деятельность ГМО в соответствии с тематикой приоритетных задач и системных дефицитов; проводят заседания ГМО в соответствии с планом; организуют творческие группы по устранению системных дефицитов, разрабатывают методические рекомендации и продукты по итогам деятельности групп; проводят предметные методические недели с демонстрацией методик и технологий, в том числе лучших педагогических практик.	Не позднее 20 сентября каждого учебного года Не реже одного раза в период каждой каникул В течение учебного года Не реже 1 раза в модуль/четверть
1.2.3.	Посещение уроков с применением единого подхода к анализу урока	Методисты посещают уроки молодых специалистов, педагогов с высоким/повышенным уровнем и низким уровнем профессиональных компетенций; формируют банк видеозаписей посещенных уроков с целью проведения анализа на основе единого чек-листа.	Ежемесячно не менее 2 уроков по каждой категории педагогов
1.3. Выявление и развитие профицитов педагогов			
1.3.1.	Организация и проведение муниципальных профессиональных конкурсов	Методисты планируют и организуют муниципальные этапы профессиональных конкурсов в соответствии с методическими рекомендациями.	Не чаще 1 раза в год
1.3.2.	Сопровождение участия педагогов в региональных и	Методисты оказывают помощь в подготовке, экспертизе конкурсных материалов.	Не позднее 1 месяца до начала конкурсных

	федеральных профессиональных конкурсах педагогов		мероприятий
2. Работа с одаренными детьми			
2.1. Сопровождение школьного этапа всероссийской олимпиады школьников (далее – ВсОШ)			
2.1.1.	Подготовка проектов нормативных документов	Методисты готовят проекты для утверждения следующих документов: – организационно-технологическая модель/порядок проведения школьного этапа ВсОШ в соответствии с типовой моделью, утвержденной Министерством образования Московской области; – проект приказа о проведении школьного этапа с учетом графика проведения (предоставляется Министерством образования Московской области); - протокол жюри и приказ об утверждении итоговых результатов.	Август-ноябрь
2.1.2.	Координация проведения школьного этапа ВсОШ	Методист проводит анализ вовлеченности обучающихся, рейтингование обучающихся в системе dit.mosreg.ru	Сентябрь-октябрь
2.2. Сопровождение и организация муниципального этапа ВсОШ			
2.2.1.	Организационная подготовка к проведению муниципального этапа ВсОШ (далее - МЭ ВсОШ)	Методист организует: - Отбор обучающихся на муниципальный этап в системе dit.mosreg.ru. - Определение ОО - площадок проведения муниципального этапа ВсОШ. - Определение жюри и апелляционных комиссий муниципального этапа. Для предметов, проводимых с применений с ИКТ, жюри утверждается из состава РПМК, председатель и секретарь из представителей муниципалитета. - Проведение установочного совещания с площадками проведения муниципального этапа ВсОШ по процедуре расшифровки заданий,	Сентябрь-ноябрь

		проведения олимпиады, кодирования работ, проверки работ (в случае необходимости).	
2.2.2.	Подготовка проектов нормативных документов	Методист готовит проект приказа о проведении муниципального этапа. По итогам проведения муниципального этапа ВсОШ - приказ об утверждении итогов муниципального этапа ВсОШ на основании протоколов жюри.	Октябрь-декабрь
2.2.3.	Проведение МЭ ВсОШ	Методист организует: информирование образовательных организаций о проведении муниципального этапа (проходные баллы, график проведения, требования, вебинары РПМК по проведению муниципального этапа, площадки проведения). Обязательное размещение информации на сайте организатора/оператора проведения этапа в муниципальном образовании; контроль за проведением муниципального этапа ВсОШ на площадках проведения; организацию проверки работ жюри; организацию процедуры апелляции; внесение итоговых результатов в систему dit.mosreg.ru (в соответствии с графиком); рейтингование обучающихся в dit.mosreg.ru в соответствии с протоколом жюри об итогах муниципального этапа ВсОШ (в соответствии с графиком); предоставление копии работ для перепроверки РПМК (в случае наличия запроса).	Октябрь-декабрь
2.3. Сопровождение и организация обучающихся в региональном этапе ВсОШ			
2.3.1.	Подготовка предложений и согласование площадок проведения регионального этапа ВсОш	Методист готовит предложения по площадкам проведения регионального этапа по запросу ОЦ «Взлёт»; организует согласование проекта приказа по площадкам проведения регионального этапа ВсОШ	Декабрь

		(совместно с управлением образования).	
2.3.2.	Согласование распределения обучающихся по площадкам проведения регионального этапа ВсОШ	Методист организует согласование предложений ОЦ «Взлёт» по распределению обучающихся по площадкам проведения регионального этапа ВсОШ.	Декабрь
2.3.4.	Подготовка обучающихся к участию в региональном этапе ВсОШ	Методист организует: информирование обучающихся и образовательных организаций об участии в региональном этапе; организует проверку наличия обучающихся в участниках регионального этапа ВсОШ в системе dit.mosreg.ru; осуществляет запрос на добавление обучающихся, имеющих право на участие в региональном этапе ВсОШ (в случае их отсутствия) в систему dit.mosreg.ru; организует на базе ОО подготовку обучающихся к региональному этапу ВсОШ.	Декабрь-февраль
2.3.5.	Подготовка нормативных документов	Методист готовит проекты приказов об участии обучающихся в региональном этапе ВсОШ с назначением сопровождающих.	Декабрь-февраль
2.4. Сопровождение участников заключительного этапа ВсОШ			
2.4.1.	Информирование обучающихся и содействие в подготовке документов	Методист организует содействие в подготовке документов для участия в заключительном этапе ВсОШ в соответствии с информационным письмом ОЦ «Взлёт».	Февраль-апрель
2.5. Сопровождение участия обучающихся в Подмосковной олимпиаде школьников			
2.5.1.	Информирование обучающихся	Методист организует размещение информации о проведении олимпиады на сайте образовательных организаций/методических центров и стендах образовательных организаций.	Октябрь-декабрь
2.5.2.	Сопровождение участия обучающихся во втором туре олимпиады	Методист организует информирование образовательных организаций об участии во втором этапе олимпиады; готовит проекты	Декабрь-апрель

		приказов о направлении обучающихся для участия в олимпиаде с назначением сопровождающих лиц.	
2.6. Координация участия обучающихся в программах ОЦ «Взлёт» и ОЦ «Сириус»			
2.6.1.	Информирование обучающихся о старте отбора на профильные программы	Методист организует: анализ порядка отбора на профильные программы; информирование обучающихся, удовлетворяющих требованиям к отбору, о возможности принять участие в отборе; сопровождает ОО, организующие работу с обучающимися, посетившими профильные программы.	В течение учебного года
2.7. Сопровождение участия обучающихся в интеллектуальных и творческих конкурсах, олимпиадах и иных мероприятиях (кроме ВсОШ)			
2.7.1	Информирование и координация	Методист организует информирование образовательных организаций об участии в интеллектуальных и творческих конкурсах, олимпиадах и иных мероприятиях в соответствии с Перечнем, утвержденным Министерством образования Московской области	В течение учебного года
3. Содержание общего образования и обеспечение качества образования, в том числе ФАОП			
3.1. Реализация ФГОС и ФООП			
3.1.1.	Экспертиза ООП, рабочих программ	Методисты организуют экспертизу ООП всех ОО, рабочих программ (вновь разработанных).	Ежегодно до 20 августа
3.1.2.	Обобщение и выявление лучших практик	Методисты, руководители ГМО осуществляют анализ посещенных уроков и выявляют группу педагогов и ОО, реализующих эффективные практики реализации ФГОС и ФООП.	В течение учебного года
3.1.3.	Сопровождение методической деятельности ОО	Методисты, руководители ГМО осуществляют координацию и консультирование на этапе планирования деятельности школьных методических объединений;	Ежегодно до 20 августа

		осуществляют экспертную оценку эффективности реализации плана деятельности школьных методических объединений	Не позднее 1 июля каждого учебного года
3.1.4.	Сопровождение реализации рабочей программы воспитания (далее - РВП) и программы профориентации	Методисты, руководители ГМО классных руководителей осуществляют координацию и консультирование на этапе планирования РПВ и программы профориентации; осуществляют экспертную оценку эффективности реализации РПВ и программы профориентации.	Ежегодно до 20 августа Не позднее 1 июля каждого учебного года.
3.2. Проведение ВПР, анализ ГИА			
3.2.1.	Составление графиков проведения ВПР	Методист проводит экспертную оценку школьных графиков проведения ВПР.	В соответствии с федеральными рекомендациями. В соответствии с региональными рекомендациями.
3.2.2.	Обеспечение наблюдения во время проведения внешних оценочных процедур	Методист составляет список муниципальных наблюдателей и определяет их закрепление за ОО. Организует деятельность муниципальных координаторов в соответствии с рекомендованным чек-листом.	Не позднее 1 месяца до начала оценочных процедур. В период проведения ВПР.
3.2.3.	Анализ результатов внешних оценочных процедур	Методист, руководители ГМО проводят анализ результатов ВПР, РДР, ГИА.	В течение одного месяца после получения результатов оценочной процедуры
3.3. Функциональная грамотность (далее – ФГ)			
3.3.1.	Назначение муниципального координатора формирования ФГ	Руководитель УМС назначает муниципального координатора реализации муниципальной программы по ФГ из числа методистов УМС или РМА по согласованию с руководителем ОО	Ежегодно до 15 сентября
3.3.2.	Сопровождение диагностик по определению уровня ФГ	Муниципальный координатор ФГ осуществляет контроль проведения диагностики ФГ. Муниципальный координатор ФГ контролирует выполнение и	В соответствии с федеральным и региональным графиком. Не реже 1 раза в

		<p>проверку диагностических работ по ФГ, размещенных на платформе Российская Электронная Школа. Муниципальный координатор ФГ проводит анализ результатов оценочных процедур по определению уровня ФГ и планированию методического сопровождения педагогов и ОО.</p>	<p>месяц на основе региональной выгрузки. Не позднее 1 месяца после получения данных диагностической процедуры.</p>
3.3.3.	<p>Выявление лучших практик по формированию ФГ</p>	<p>Муниципальный координатор ФГ осуществляет координацию проведения недели функциональной грамотности.</p> <p>Муниципальный координатор ФГ проводит консультации по подготовке материалов для участия в Онлайн-марафоне по функциональной грамотности. Муниципальный координатор ФГ консультирует педагогов и школьные команды при подготовке к участию в олимпиадах и конкурсах по ФГ.</p>	<p>Утверждение плана проведения недели по функциональной грамотности не позднее 1 ноября. До 1 ноября по заявкам педагогов и ОО.</p> <p>Не позднее 1 месяца до начала олимпиады и/или конкурса.</p>
3.4. Учебники и учебные пособия			
3.4.1.	<p>Координация заказа учебников</p>	<p>Методист проводит информационно-консультационную работу со специалистами ОО на этапе заказа учебников. Методист анализирует соответствие заказа учебников ФПУ и ООП</p>	<p>В соответствии с региональными рекомендациями Не позднее 1 августа каждого учебного года</p>
3.4.2.	<p>Выбор учебников в соответствии с ООП и ФПР</p>	<p>Методист и руководители ГМО осуществляют информационно-консультационную деятельность по анализу учебников, методике их реализации в соответствии с ФГОС и ФООП</p>	<p>В течение учебного года не реже 1 раза в год по каждому учебному предмету</p>
3.5. Цифровое образование и развитие компетенций педагогов			
3.5.1	<p>Координация внедрения ФГИС «Моя школа» и платформы «Сферум» в деятельности педагогов</p>	<p>Руководитель УМС назначает муниципального координатора ведения ФГИС «Моя школа» и платформы «Сферум». Муниципальный координатор проводит информационно-консультационную деятельность по</p>	<p>Не позднее 10 августа каждого года. Ежегодно до 10 августа</p>

		использованию ГИС «Моя школа» и платформы «Сферум». Муниципальный координатор проводит анализ показателей регионального мониторинга качества образования.	Не реже 1 раза в месяц.
3.5.2.	Развитие цифровых компетенций педагогов	Муниципальный координатор на основе анализа результатов ИКУ составляет карту дефицитов педагогов в области цифровых компетенций. Муниципальный координатор планирует и проводит методические мероприятия по формированию цифровых компетенций педагогов (практикумы, семинары и др.).	Не реже 1 раза в квартал. Не позднее 15 августа утверждается годовой план. Корректировка плана осуществляется не позднее 25 числа предшествующего месяца
3.5.3.	Мониторинг использования цифровых образовательных ресурсов в учебной деятельности.	Муниципальный координатор осуществляет мониторинг использования цифрового оборудования в образовательном процессе (панели и др.) Муниципальный координатор проводит посещение уроков и осуществляет анализ использования ЦОР в соответствии с федеральными рекомендациями и ООП.	Не реже 1 раза в полугодие. Не менее 1 урока в неделю. Еженедельно
4. Инновации и развитие образования			
4.1. Региональные и федеральные проекты			
4.1.1.	Координация реализации региональных и федеральных приоритетных проектов развития образования	Руководитель УМС назначает муниципальных руководителей приоритетных проектов. Муниципальные руководители приоритетных проектов организуют посещение образовательных организаций в рамках дорожных карт по реализации проектов. Муниципальные руководители приоритетных проектов организуют проведение мероприятий на базе базовых образовательных	Не позднее 20 августа каждого учебного года Не реже одного раза в месяц. Не реже одного раза в квартал.

		организаций.	
4.2. Региональные инновационные площадки (далее – РИП) и стажировочные площадки (далее – СП)			
4.2.1.	Сопровождение оформления заявки и формирования программы развития инновационного потенциала	Муниципальные руководители приоритетных проектов организуют консультирование и первичную экспертизу заявок ОО.	Не позднее одного месяца до подачи заявки. За месяц до подачи заявки
4.2.2.	Сопровождение деятельности РИП/СП	Муниципальный руководитель приоритетных направлений осуществляет посещение РИП/СП с целью координации и мониторинга реализации программы проекта.	Не реже одного раза в квартал. Ежеквартально
4.2.3.	Формирование методического продукта СП	Муниципальный руководитель приоритетных проектов оказывает помощь СП в формировании методического продукта по итогам деятельности СП.	Не позднее 10 мая
4.3. Внедрение современных технологий			
4.3.1.	Организация творческих групп/лабораторий	Методисты, руководители ГМО проводят практико-ориентированные мероприятия (семинары и др.) творческих групп/лабораторий, направленные на распространение современных технологий, адаптацию новых технологий в практику преподавания педагогов, обмен опытом и изменение на этой основе привычной практики преподавания	Не реже одного раза в модуль/четверть
4.3.2.	Создание условий для внедрения современных образовательных технологий	Методисты посещают уроки педагогов, реализующих современные образовательные технологии, с целью выявления лучших практик и проведения консультационного сопровождения, организуют обмен опытом и изменение на этой основе привычной практики преподавания. Формируют банк видеозаписей посещенных уроков.	Не менее 2 уроков в месяц.

4. Организационный раздел

4.1. В рамках реализации целевых ориентиров деятельности УМС разрабатывает и согласует с ЦНППМ пакет нормативных документов:

положение о УМС;
положение о ГМО;
положение о научно-методическом (методическом) сопровождении педагогических работников и управленческих кадров;
договор о сетевом взаимодействии с ЦНППМ;
дорожную карту/ план работы на учебный год;
муниципальную программу реализации системы наставничества педагогических работников.

4.2. Для реализации деятельности УМС организуется деятельность отдела содержания образования и работы по развитию профессионального мастерства педагогов, отдел работы с одаренными детьми, отдел обеспечения качества образования, отдел инноваций и развития образования.

4.3. Для реализации информационной открытости деятельности УМС организация самостоятельно ведет сайт и социальные сети по направлениям деятельности.

4.4. Показатели деятельности УМС:

№ п/п	Наименование показателя
Показатели в области управления системой научно-методического сопровождения: разработан и реализуется комплекс мер по созданию и функционированию ЕФС на муниципальном уровне	
1.	Наличие аналитического отчета за предыдущий год
2.	Наличие нормативного акта об утверждении списочного состава региональных методистов
3.	Наличие нормативного акта о закреплении педагогов за региональными методистами
4.	Наличие официального сайта организации
Показатели в области непрерывного повышения профессионального мастерства	
	Динамика повышения уровня профессиональных компетентностей на основе результатов региональной оценки исследования компетенций учителя (далее –ИКУ) (сравнение результатов ИКУ педагогов текущего и прошедшего учебного года)
	Доля педагогических работников и управленческих кадров с недопустимым уровнем по результатам диагностики профессиональных дефицитов за прошедший учебный год, для которых разработаны индивидуальные образовательные маршруты на основе результатов диагностики профессиональных дефицитов в ЦКМ ЕФС
	Доля региональных методистов по приказу Государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования

	Московской области «Корпоративный университет развития образования» (далее – КУРО)
	Количество педагогов на одного члена регионального методического актива
	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации на базе федерального оператора по программам федерального реестра по итогам учебного года
	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации на базе регионального и муниципального оператора по программам федерального и регионального реестров по итогам учебного года
	Количество учителей-победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства по перечню Министерства образования Московской области (муниципальный, региональный, федеральный уровни) по итогам учебного года
Показатели в области содержательно-методического обеспечения непрерывного профессионального педагогического образования	
1.	Количество профессиональных сообществ (муниципальные методические и метапредметные объединения предметников, воспитателей ДОУ, педагогов-психологов и других специалистов, управленцев, а также ассоциации лучших педагогов-предметников и другие)
2.	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, имеющих педагога-наставника по приказу образовательной организации для поддержки и сопровождения в первые 3 года работы.
3.	Доля ОО, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников
4.	Доля образовательных организаций, принимающих участие в реализации программ РИП, РСП, МСП
5.	Доля образовательных организаций, успешно реализовавших программу РИП, РСП, МСП
6.	Наличие муниципального банка успешных педагогических и управленческих практик на сайте муниципалитета

4.5. Система мониторинга

Описание методов сбора информации	Описание методов обработки информации	Использование информационных систем для сбора информации
Региональные и федеральные диагностические материалы	Поэлементный анализ результатов оценки профессиональных компетенций (предметных и методических компетенций, функциональной грамотности). Выявление	Анализ результатов позволяет определить индивидуальные образовательные маршруты педагогов. На основе результатов формируется перечень рассматриваемых вопросов содержания проекта «Школа профессионального мастерства». Выявленные дефициты являются опорой для

	<p>профессиональных дефицитов.</p> <p>Формирование оценочных листов участника оценки.</p> <p>Автоматизированная обработка данных в ЕАИСОКО.</p>	<p>разработки и корректировки программ ДПО.</p> <p>Педагоги, показавшие высокий уровень развития профессиональных компетенций, включаются в методический актив Московской области и выступают в роли педагога-наставника.</p>
<p>Обобщенная выгрузка данных цифровой формы учета индивидуальных образовательных маршрутов</p>	<p>В единой цифровой среде ведется яндекс-форма учета индивидуальных образовательных маршрутов педагогов.</p> <p>Доступ к данной форме имеют сотрудники ЦНППМ, муниципальных методических служб.</p> <p>Проводится ежемесячный анализ соотношения количества разработанных и реализованных ИОМ</p> <p>Проводится сравнительный анализ результатов процедуры оценки профессиональных компетенций и разработанных ИОМ.</p>	<p>Анализ региональной базы ИОМ позволяет внести корректировки в региональную, муниципальную, школьную модель сопровождения каждого педагога, сделать ее персонифицированно направленной.</p> <p>Анализ ИОМ позволяет определить план реализации программ ДПО и сформировать перечень актуальных тем программ ДПО.</p> <p>Результаты мониторинга позволяют скорректировать формирование цифрового портфолио педагогов.</p>
<p>Мониторинг по итогам обучения на базе Федерального оператора</p>	<p>В рамках реализации программ ДПО на базе Федерального оператора проводится входной, тематический и итоговый мониторинг.</p> <p>Региональный координатор получает результаты слушателей, что является основой для анализа профессиональных дефицитов педагогов.</p>	<p>На основе полученных результатов оценки профессиональных компетенций в рамках программ ДПО на базе Федерального оператора формируются разноуровневые группы педагогов:</p> <p>завершившие курс на высоком уровне рекомендуются для включения в методический актив;</p> <p>получение статуса тьютора;</p> <p>для педагогов с низким уровнем ЦНППМ совместно с КУРО организуют процесс «доучивания» на базе организаций Московской области с последующим повторным прохождением процедуры оценки.</p>
<p>Мониторинг реализации</p>	<p>Обработка результатов реализации программ</p>	<p>Количественные показатели позволяют сформировать план реализации программ</p>

<p>программ ДПО на базе организаций Московской области</p>	<p>ДПО включает количественные и качественные показатели. Количественные показатели позволяют определить процент вовлечения в систему реализации программ ДПО. Качественные показатели позволяют определить актуальность и эффективность содержания, форм и методов обучения слушателей.</p>	<p>ДПО в Московской области. Качественные показатели определяют формирование актуального перечня тем программ ДПО – региональный реестр, а также включение в региональную систему внешних организаций, реализующих программы ДПО.</p>
<p>Методический аудит деятельности муниципальной методической службы</p>	<p>Методический аудит включает содержательный анализ концептуальных, процессуальных и управленческих документов муниципальных методических служб, структуру и наполнение сайтов УМС. Процедура методического аудита включает процесс экспертного анализа чек-листов, заполненных сотрудниками УМС, а также самоаудит.</p>	<p>На основе результатов методического аудита выстраивается работа с каждым участником системы, оказывается персональная методическая поддержка ЦНППМ в соответствии с зональным закреплением. Итоги методического аудита определяют содержание реализации проекта «Андрагог XXI века» и систему повышения квалификации методистов УМС.</p>
<p>Мониторинг сопровождения молодых специалистов и их наставников</p>	<p>Мониторинг методического сопровождения молодых педагогов и сопровождение педагогов-наставников. Содержание мониторинга молодых специалистов включает мониторинг данных цифровых ресурсов. Содержание мониторинга деятельности педагогов-</p>	<p>Результаты мониторинга позволяют определить: - выявить имеющиеся у молодых специалистов дефициты методики и практики преподавания; - уровень готовности образовательной организации к организации профессиональной поддержки и сопровождения молодых специалистов.</p>

		наставников использует данные Школы наставников (включенность, результаты наставляемого педагога).		
Мониторинг деятельности стажировочных площадок		Мониторинг включает анализ реализации дорожной карты стажировочной площадки через ежемесячный отчет деятельности с приложением фото и видеоматериалов, методических пособий. Мониторинг эффективности деятельности стажировочных площадок через анализ распространения опыта и его масштабирование, разработки методического продукта.	На основе данных анализа деятельности стажировочных площадок формируется кластерная модель непрерывного повышения профессионального мастерства педагогов и сопровождения ОО.	