

УТВЕРЖДЕНО
распоряжением
Министерства образования
Московской области
от 23.05.2023 № Р-503

ПОЛОЖЕНИЕ
о региональной системе научно-методического сопровождения
педагогических работников и управленческих кадров
2023 год

I. Общие положения

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

Положение РС НМС отражает два ключевых этапа организационно-методического сопровождения РС НМС: этап создания и становления РС НМС (2019 - 2021 годы) и этап развития РС НМС (2022 - 2024 годы).

Этап развития РС НМС базируется на ключевых достижениях предшествующего периода - этапа институционального и функционального оформления системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров на различных уровнях.

Положение РС НМС отражает преемственность методологических, содержательных и организационных основ формирования единого пространства непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров Московской области.

Положение РС НМС разработана во исполнение:

[Указа Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. N 474 "О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года"](#); [распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. N 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. N 16;

распоряжение от 15 декабря 2022 г. N P-303 «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. N P-174.

Понятия, используемые в Положении РСНМС:

"единая федеральная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (РСНМС)" - 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;

"региональный методический актив" - объединение региональных методистов, сформированный из числа лиц, прошедших диагностику

профессиональных компетенций и повышение квалификации в области методической поддержки 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 и ключевые итоги создания РС НМС

Актуальность создания РС НМС в 2019 - 2021 годах была обусловлена комплексом проблем, сложившихся в области научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

К числу наиболее существенных проблем, зафиксированных на момент формирования РС НМС, отнесены:

отсутствие на территории Московской области единого научно-методического пространства сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

отсутствие единого подхода к организации деятельности методических служб на региональном и муниципальном уровнях;

невыполнение методическими службами функций ресурсного обеспечения развития муниципальной системы образования; возложение на них организационных и координационных функций;

отсутствие научной составляющей методической поддержки педагогических работников и управленческих кадров и связи между научными исследованиями и реальной педагогической и управленческой практикой;

отсутствие принципа персонификации программ ДПО, механизмов формирования индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров с учетом специфики потребностей в профессиональном развитии и профессиональных дефицитов на разных этапах карьерного цикла педагогической профессии;

отсутствие в содержании программ ДПО ориентации на формирующиеся вызовы и задачи образования на федеральном уровне;

"сопротивление" педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций обновлению методов обучения и воспитания, несовершенная система мотивации к участию в инновационной деятельности в сфере образования;

отсутствие согласованной системы повышения квалификации управленческих кадров.

Целью создания РС НМС в 2019 - 2021 годах явилось 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 РС 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 РС НМС:

соответствие деятельности РС 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 региональном 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, начатая с момента создания РС НМС, осуществлялась 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;

создание цифровой экосистемы дополнительного профессионального образования.

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

на территории Московской области 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 Московской области формируется сеть научно-методических центров, осуществляющих на системной и регулярной основах интеграцию результатов научных исследований в реальную педагогическую практику;

на территории субъектов Московской области актами органов исполнительной власти, осуществляющих государственное управление в сфере образования, созданы региональные сегменты РС НМС;

на территории субъектов Московской области сформирована сеть ЦНППМ, осуществляющих координацию деятельности и комплексное организационно-методическое сопровождение субъектов РС НМС и взаимодействие с координатором ЕФС;

на территории субъектов Московской области формируется сеть региональных методических активов, осуществляющих адресное методическое сопровождение педагогических работников и управленческих кадров, в том числе - в формате индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства;

сформирован и непрерывно пополняется Федеральный реестр, аккумулирующий программы ДПО, разработанные с учетом единого подхода к управлению качеством дополнительного профессионального образования педагогических работников и управленческих кадров;

разработан и реализован (в том числе - в форме стажировок, по каскадной модели реализации программ ДПО т.д.) комплекс адресных программ ДПО для педагогических работников и управленческих кадров (включая управленческие команды) по ведущим тематикам и флагманским направлениям развития государственной образовательной политики, например: проект "Школа Министерства просвещения России", внедрение обновленных ФГОС, развитие функциональной грамотности, цифровизация образования, совершенствование предметных и методических компетенций, актуальные вопросы деятельности классных руководителей, педагогическое наставничество и т.д.;

организована и проводится диагностика предметных и методических компетенций педагогических работников;

создана автоматизированная информационная система РС НМС, аккумулирующая широкий спектр цифровых инструментов, ресурсов и онлайн-курсов и включающая в себя цифровую экосистему ДПО - единую

образовательную платформу в области дополнительного профессионального образования педагогических работников и управленческих кадров.

Таким образом, предшествующий этап формирования РС НМС свидетельствует о создании системы условий, необходимых для эффективного адресного сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в непрерывном развитии их профессионального мастерства.

III. Структура и функциональная нагрузка субъектов РС НМС

В составе РС НМС выделяются субъекты различных уровней.

Субъекты РС НМС регионального уровня

Министерство образования Московской области

Функции:

утверждает комплекс мер ("дорожную карту") по созданию РС НМС;

обеспечивает условия (материально-технические, финансовые, кадровые и иные) для достижения показателей функционирования РС НМС;

осуществляет мониторинг эффективности функционирования РС НМС.

Педагогические вузы – ГОУ ВО МО «Государственный гуманитарно-технологический университет» (далее – ГГТУ), ГОУ ВО МО «Государственный социально-гуманитарный университет» (далее – ГСГУ)

Функции:

обеспечивает проведение фундаментальных и прикладных исследований, трансфер научных достижений и передовых педагогических технологий в сферу образования;

обеспечивает доступ ЦНППМ к результатам проведенных НИР, в том числе на официальных сайтах;

транслирует для педагогического сообщества подтвердившие эффективность педагогические и управленческие практики через научно-практические конференции и иные мероприятия в рамках научных исследований;

формирует и развивает исследовательскую культуру педагогических работников и управленческих кадров;

обеспечивает научно-методическую поддержку педагогических работников и образовательных организаций для работы в системе допрофессионального и постпрофессионального педагогического образования;

обеспечивают разработку и реализацию программ ДПО в соответствии с запросом, сформулированным на основе выявленных профессиональных дефицитов педагогических и управленческих кадров, в том числе с последующим включением в Федеральный реестр;

организуют и проводят образовательные мероприятия для педагогических работников и управленческих кадров;

обеспечивает координацию развития и функционирования РС НМС;
обеспечивает разработку ДПП в соответствии с запросом, сформулированным на основе выявленных ЦНППМ у педагогических работников дефицитов;

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

Региональная организация дополнительного профессионального образования педагогических кадров - ГБОУ ВО МО «Академия социального управления» (далее – АСОУ), включая Институт развития образования (далее – ИРО), Рекрутинг цент.

Функции:

осуществляет организационную, методическую, экспертно-консультационную поддержку развития РС НМС;

создаёт единое информационное пространство РС НМС;

обеспечивает координацию развития и функционирования РС НМС;

обеспечивает разработку ДПП в соответствии с запросом, сформулированным на основе выявленных ЦНППМ у педагогических работников дефицитов;

обеспечивает федеральный реестр дополнительных профессиональных педагогических программ (ФР ДПП) программами переподготовки и повышения квалификации педагогических работников и управленческих кадров, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий, отвечающих запросам системы образования;

предоставляет данные о реализуемых ДПП для формирования паспорта ДПО;

осуществляет анализ показателей эффективности функционирования РС НМС, разрабатывает рекомендации по повышению эффективности функционирования РС НМС и предоставляет их в МОМО;

организует и проводит образовательные мероприятия для педагогических работников;

обеспечивает проведение региональных конкурсов профессионального мастерства педагогических работников;

обеспечивает разработку и внедрение нового содержания образования, технологий обучения;

организует вовлечение профессиональных сообществ в региональную систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

организует сопровождение системы управления образовательных организаций на основе результатов оценочных процедур;

обеспечивает формирование и реализацию единой региональной системы оценки качества образования Московской области;

способствует развитию управленческого и экспертного потенциала в системе образования Московской области;

выявляет дефициты и разрабатывает рекомендации по реализации программ повышения квалификации;

формирует и сопровождает стратегические инициативы и образовательные проекты системы образования Московской области;

организует оценочные процедуры при формировании управленческого кадрового резерва образовательных организаций Московской области.

Центр непрерывного повышения профессионального мастерства по модели «стандарт» на базе АСОУ (далее -ЦНППМ АСОУ)

Функции:

выступает координатором РС НМС;

обеспечивает взаимодействие с координатором ЕФС, в том числе - работу на едином федеральном портале дополнительного профессионального образования;

организует процесс выявления профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров.

Центр непрерывного повышения профессионального мастерства по модели «стандарт» и «мини» на базе АСОУ, ГГТУ, ГСГУ (далее -ЦНППМ)

Функции:

организуют разработку и сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров;

организуют разработку и внедрение различных форм адресной поддержки и сопровождения педагогических работников в возрасте до 35 лет и в первые три года работы;

организуют внедрение целевой модели наставничества педагогических работников;

организуют внедрение и тиражирование лучших инновационных педагогических и управленческих практик;

координируют методическую (научно-методическую) деятельность общественно-профессиональных объединений;

организуют проведение стажировок педагогических работников и управленческих кадров;

организуют обучение педагогических работников и управленческих кадров субъекта Российской Федерации, в том числе по новейшим программам ДПО;

организуют вовлечение педагогических работников в экспертную деятельность;

обеспечивают адресную методическую поддержку, консультирование, сопровождение педагогических работников и управленческих кадров;

оказывают методическую помощь педагогическим работникам общеобразовательных организаций с низкими образовательными результатами.

Сотрудники ЦНППМ проходят обучение на базе координатора ЕФС.

Региональный методический актив.

В ЦНППМ из числа штатных сотрудников, а также лиц, привлекаемых по договорам гражданско-правового характера и на иных условиях

сотрудничества, формируется региональный методический актив. Основу регионального методического актива составляют педагогические работники высшей квалификационной категории, имеющие высшее педагогическое образование и стаж работы по специальности не менее 5 лет.

В состав регионального методического актива включаются педагогические работники, осуществляющие педагогическую деятельность в образовательной организации, реализующей основные общеобразовательные программы. В состав регионального 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.

Региональный методический актив осуществляет деятельность по методическому сопровождению педагогических работников и управленческих кадров по следующим направлениям:

посткурсовое сопровождение программ ДПО;

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

тьюторское сопровождение программ ДПО, включенных в Федеральный реестр;

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.

Региональное учебно-методическое объединение (в структуре АСОУ), Ресурсный центр (в структуре ГГТУ), Областной центр развития дополнительного образования и патриотического воспитания детей и молодежи, региональный Центр выявления, поддержки и развития способности и талантов у детей и молодёжи Московской области (в структуре АНОО «Областная гимназия имени Е.М.Примакова»), другие методические советы, участвуют:

в подготовке и проведении мероприятий в рамках сопровождения непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров.

Профессиональные педагогические сообщества (ассоциации, клубы и т.д.), включающие педагогических работников и управленческих кадров:

осуществляют методическую поддержку педагогических работников;

создают среду для мотивации педагогических работников к непрерывному самосовершенствованию;

реализуют программы наставничества педагогических работников.

Преимуществом научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, реализуемого на различных уровнях, обеспечивается единством целей РС НМС. Такой подход позволяет более качественно осуществлять научно-методическое сопровождение педагогических работников и управленческих кадров и в целом региональных систем образования.

Органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования, муниципальные методические объединения (при наличии), муниципальные организации дополнительного профессионального образования (при наличии), муниципальные методические службы (при наличии) включаются в ЕФС в соответствии с приоритетными национальными задачами в области образования.

Механизмом взаимодействия и совместной реализации мероприятий, направленных на научно-методическое сопровождение профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров, является трехстороннее соглашение между органами местного самоуправления, осуществляющими управление в сфере образования, органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющим государственное управление в сфере образования, и организацией(-ями), на базе которой(-ых) создан(-ы) и функционирует(-ют) ЦНППМ.

На уровне образовательной организации методическое сопровождение педагогических работников осуществляют имеющиеся в образовательной организации методические структуры (методические объединения, кафедры, методические советы и т.п.), общественно-профессиональные объединения и т.д.

IV. Актуальные вызовы и целевые ориентиры развития РС НМС

Важнейшим элементом РС 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 – НИКО);
всероссийские проверочные работы (далее – ВПР);
всероссийские сравнительные исследования качества образования.

На региональном 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 организаций.

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

Важнейшим стратегическим направлением развития региональной 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.

В последнее время педагоги Московской области в рамках проведения опросников говорят о профессиональном выгорании. На основе денных мониторинговых исследований в 3 квартале 2021 года у 40% педагогов Московской области были определены признаки профессионального выгорания.

Профессиональное выгорание — совокупность негативных переживаний, связанных с работой, коллективом и всей организацией в целом. Синдром профессионального выгорания относится к числу феноменов личностной деформации и является неблагоприятной реакцией на рабочие стрессы, включающие в себя психологические, психофизиологические и поведенческие компоненты.

Синдром профессионального выгорания является следствием влияния на человека целого комплекса факторов. Принято выделять три группы факторов: личностные, статусно-ролевые, корпоративные (профессионально-организационные).

Считается, что определённые черты личности способствуют развитию выгорания специалиста. К личностным факторам риска относят:

- мотивы деятельности и оценка её значимости (если работа выглядит в собственных глазах специалиста незначимой, то развитие выгорания происходит быстрее);
- склонность к интраверсии (это люди с низкой социальной активностью и адаптированностью, социально несмелые, их интересы направлены на внутренний мир);
- реактивность (динамическая характеристика темперамента, появляющаяся в силе и скорости эмоционального реагирования);
- низкая или чрезмерно высокая эмпатия;
- жёсткость и авторитарность по отношению к другим людям;
- низкий уровень самоуважения и самооценки;
- перфекционизм («синдром отличника»);
- излишняя эмоциональность в сочетании с зависимостью от мнения окружающих.

Статусно-ролевые факторы риска выгорания включают в себя:

- ролевой конфликт («или семья, или работа»);
- ролевую неопределённость;
- неудовлетворённость профессиональным и личностным ростом;
- психологическую несовместимость сотрудника с деятельностью и коллегами;
- ролевые поведенческие стереотипы, ограничивающие творческую активность;
- низкий социальный статус;
- отверженность в значимой группе.

Организационный фактор сам по себе не является непосредственной причиной выгорания. Его значение зависит от того, как сам сотрудник оценивает обстановку на работе. Организационный порядок, психологический климат, стиль отношений могут восприниматься как вызывающие стресс. К корпоративным (профессионально-организационным) факторам относят:

- организацию предметного пространства (жару, холод, отсутствие удобного рабочего места, условий для отдыха в перерывах)
- многочасовую работу (ненормированный рабочий день);
- низкий социальный статус профессии;
- несправедливость и неравенство взаимоотношений в организации;
- негативные или «холодные» отношения с коллегами, отсутствие корпоративной сплочённости, слабую организационную культуру;
- внутрифирменные конфликты;
- дефицит административной, социальной и профессиональной поддержки;
- неэффективный стиль руководства (излишне жёсткий «мужской» стиль руководства не обеспечивает людям необходимой эмоциональной поддержки, усиливает чувство незащищённости; очень мягкий «женский» стиль руководства – нередко нечёткий и неуправляемо-эмоциональный – поднимает уровень тревоги до непереносимого, поскольку неопределённость в требованиях ставит под угрозу реализацию перфекционизма, а значит, целостность личности);
- отстранённость от принятия решений, отсутствие необходимой обратной связи от руководства или других подразделений организации.

Следует отметить, что ни один из факторов сам по себе не может вызвать выгорания. Возникновение данного синдрома – это результат действия совокупности всех факторов как на профессиональном, так и на личностном уровне.

Анализ результатов функционирования РС НМС предшествующего этапа, выявление и рефлексия существующих проблемных зон позволяют сформулировать следующий комплекс актуальных вызовов в контексте развития РС НМС в перспективе до 2024 года:

- вызовы в области управления РС НМС:

недостаточная сформированность "гибких" механизмов эффективного управления РС НМС с учетом региональных условий;

отсутствие описанных вариативных процедур и инструментов оценки эффективности функционирования РС НМС в рамках ЕФС с учетом региональных условий;

недостаточная взаимосвязь процессов и результатов функционирования субъектов РС НМС различного уровня; рассинхронизация отдельных критериев и индикаторов эффективности функционирования различных субъектов РС НМС;

отсутствие автоматизированной системы мониторинга региональных систем дополнительного профессионального образования;

- вызовы в области непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров на основе результатов диагностики профессиональных дефицитов в рамках РС НМС:

несоответствие значительного количества программ ДПО, разрабатываемых на региональном уровне, сложившимся единым подходам к управлению качеством дополнительного профессионального образования педагогических работников и управленческих кадров;

недостаточный уровень информационной открытости процессов и результатов в системе дополнительного профессионального образования;

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 РС НМС:

недостаточный уровень технологизации методической деятельности (в части типовых организационно-методических документов, дорожных карт, стандартов операциональных процедур);

несформированность системы адресного сопровождения РС 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 сопровождения и поддержки педагогических работников и управленческих кадров до 35 лет в первые 3 года работы;

несистемный характер выявления, анализа и трансляции эффективных практик;

управления РС НМС, в том числе организации методической работы на региональном уровне;

наставнических практик (в том числе для педагогических работников до 35 лет в первые три года работы);

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 РС НМС и субъектов научно-методической деятельности.

Целью развития РС 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 РС НМС:

- в области управления РС НМС:

интеграция процессов и результатов деятельности различных субъектов РС НМС в рамках единого научно-методического пространства непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров;

синхронизация критериев и показателей эффективности деятельности различных субъектов РС НМС в рамках единого научно-методического пространства непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров;

внедрение процедур и инструментов оценки эффективности РС НМС;

развитие системы "горизонтальных" связей региональных сегментов РС 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 РС 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 РС НМС:

развитие системы адресного научно-методического сопровождения субъектов РС 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 РС 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;

сокращение "разрыва" в показателях эффективности региональных систем дополнительного профессионального образования;

- для системы образования в целом:

системный подход к управлению качеством образования на уровне субъектов РС НМС Московской области;

повышение качества образования на различных уровнях РС НМС.

V. Основные направления и системообразующие мероприятия в рамках развития РС НМС

Взаимодействие субъектов РС 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 РС НМС;

координацию взаимодействия субъектов РС НМС;

координацию взаимодействия субъектов РС НМС, деятельности региональных методистов;

оценку эффективности РС НМС, отдельных её субъектов.

Механизмами взаимодействия субъектов РС НМС в рамках Направления 1 являются:

на региональном 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 РС НМС (комплексы мер "дорожные карты", соглашения (договоры) о сотрудничестве и т.д.);

разработка критериев и индикаторов эффективности функционирования РС НМС, отдельных субъектов РС НМС;

организация и проведение мониторингов эффективности функционирования РС НМС, отдельных субъектов РС НМС;

формирование и организация деятельности регионального 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 ДПО, 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 РС НМС в рамках Направления 2 являются:

на региональном уровне:

программы ДПО из Федерального реестра;

программы ДПО, реализуемые в сетевой форме;

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 региональном 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".

Механизмом взаимодействия субъектов РС 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 РС НМС;
- аннотированный каталог научно-методических разработок;

- инновационные проекты (площадки);
- научно-практические конференции, форумы и т.д.

Системообразующими мероприятиями в рамках Направления 3 являются:

на региональном уровне:

обеспечение педагогических работников и управленческих кадров методическими рекомендациями, материалами (в том числе цифровыми);

ведение регионального банка успешных педагогических и управленческих практик (базы данных ДПП, реализуемых в субъекте Российской Федерации, профессиональных педагогических сообществ, передового педагогического опыта, реестры стажировочных площадок и т.д.);

информирование педагогической общественности об основных тенденциях развития образования;

руководство деятельностью инновационных площадок по реализации проектов.

на уровне образовательной организации:

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 РС НМС

№	Показатели	Значение показателей. Выборка участников	Методы сбора информации и инструменты оценки
показатели эффективности создания и развития РС 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 с использованием информационных ресурсов сайта ЦНППМ АСОУ. Ежегодный анализ реализации ключевых проектов РС НМС.
2	Разработана с учетом социально-экономических условий субъекта Российской Федерации и реализуется вариативная система мониторинга эффективности РС НМС	Разработка и реализация системы мониторинга ежегодно, начиная с 2022 года	Мониторинг реализации плана – ежемесячно с использованием информации сайта ЦНППМ АСОУ. Ежегодный анализ деятельности сети ЦНППМ. Ежегодный анализ реализации ключевых проектов РС НМС. Ежегодный анализ деятельности РС НМС.
3	Доля педагогических работников и управленческих кадров, прошедших диагностику профессиональных дефицитов.	Не менее 60% участников оценки показали высокий, повышенный, базовый уровень. Выборка исследования охватывает 30% генеральной совокупности	Региональные и федеральные диагностические материалы. Единая информационная цифровая среда «Школьный портал». Единая информационная

		<p>педработников. Метод формирования выборки: простая случайная выборка для отбора респондентов. Выборка репрезентативна по доле педагогов, представляющих определенный уровень образования, и соответствует пропорциям генеральной совокупности.</p> <ul style="list-style-type: none"> - СПО – 17% от числа педагогических работников, преподающих предметы общеобразовательных дисциплин; - ДПО (в том числе и для взрослых) – 7% от числа педагогических работников; - ДОО – 11% от числа педагогических работников; - ОО – 65% от числа педагогических работников НОО, ООО, СОО. 	<p>среда «ОКО».</p> <p>Диагностика проводится через Школьный портал.</p> <p>Результаты автоматически формируются в ОКО в форме индивидуального, муниципального и школьного отчета.</p>
4	<p>Доля педагогических работников и управленческих кадров, для которых разработаны индивидуальные образовательные маршруты на основе результатов диагностики профессиональных дефицитов.</p>	<p>Не менее 30% педагогов имеют разработанные ИОМ; 80% педагогов успешно реализовали ИОМ</p> <p>Показатель относится к педагогическим работникам образовательных организаций Московской области - ДОО, ОО</p> <p>Выборка исследования охватывает 30% генеральной совокупности педработников. Метод формирования</p>	<p>Обобщенная выгрузка данных цифровой формы учета индивидуальных образовательных маршрутов, размещенных в единой гугол-таблице.</p> <p>Автоматическое формирование ИОМ по итогам региональной оценки профессиональных компетенций и размещение их в личном кабинете педагога в Школьном портале.</p>

		<p>выборки: простая случайная выборка для отбора респондентов.</p> <p>Выборка репрезентативна по доле педагогов, представляющих определенный уровень образования, и соответствует пропорциям генеральной совокупности.</p> <p>- ДОО – 11% от числа педагогических работников;</p> <p>- ОО – 65% от числа педагогических работников НОО, ООО, СОО.</p>	
<p>показатели эффективности создания и развития РС НМС в области непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров</p>			
5	<p>Доля педагогических работников, освоивших программы ДПО, вошедшие в Федеральный реестр и подобранные с учетом диагностики профессиональных компетенций</p>	<p>К 2024 году – не менее 30% от общего числа педагогов успешно сдали итоговую аттестацию по итогам курса</p> <p>Выборка исследования охватывает 30% генеральной совокупности педработников. Метод формирования выборки: простая случайная выборка для отбора респондентов.</p> <p>Выборка репрезентативна по доле педагогов, представляющих определенный уровень образования, и соответствует пропорциям генеральной совокупности.</p> <p>- СПО – 17% от числа педагогических работников, преподающих</p>	<p>Мониторинг по итогам обучения на базе Федерального оператора через личный кабинет регионального оператора на платформе Цифровая экосреда ДПО.</p>

		<p>предметы общеобразовательных дисциплин;</p> <ul style="list-style-type: none"> - ДПО (в том числе и для взрослых) – 7% от числа педагогических работников; - ДОО – 11% от числа педагогических работников; - ОО – 65% от числа педагогических работников НОО, ООО, СОО. 	
6	<p>Количество управленческих команд, принявших участие в программах повышения квалификации</p>	<p>К 2024 году - не менее 40% от общего количества управленческих команд</p> <p>Выборка исследования охватывает 10% генеральной совокупности педработников. Метод формирования выборки: простая случайная выборка для отбора респондентов. Выборка репрезентативна по доле образовательных организаций, и соответствует пропорциям генеральной совокупности.</p> <ul style="list-style-type: none"> - СПО – 17%; - ДПО (в том числе и для взрослых) – 7% от числа ОО; - ДОО – 11%; - ОО – 65%. 	<p>Мониторинг по итогам обучения на базе Федерального оператора через личный кабинет регионального оператора на платформе Цифровая экосреда ДПО.</p>
<p>показатели эффективности создания и развития РС НМС в области содержательно-методического обеспечения непрерывного профессионального (педагогического) образования</p>			
7	<p>Количество педагогических работников, закрепленных за 1 региональным методистом для осуществления методического</p>	<p>К 2024 году - не более 250 человек</p> <p>Генеративная выборка охватывает всех педагогических работников</p>	<p>Мониторинг деятельности проекта «Андролог XXI века», результаты которого размещаются на сайте ЦНППМ</p>

	сопровождения		АСОУ.
8	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые три года работы	<p>К 2024 году - не менее 70% от числа педагогических работников в возрасте до 35 лет</p> <p>Выборка исследования охватывает 30% генеральной совокупности педагогических работников. Метод формирования выборки: простая случайная выборка для отбора респондентов. Выборка репрезентативна по доле педагогов, представляющих определенный уровень образования, и соответствует пропорциям генеральной совокупности.</p> <ul style="list-style-type: none"> - СПО – 17% от числа педагогических работников, преподающих предметы общеобразовательных дисциплин; - ДПО (в том числе и для взрослых) – 7% от числа педагогических работников; - ДОО – 11% от числа педагогических работников; - ОО – 65% от числа педагогических работников НОО, ОО, СО. 	Мониторинг деятельности Региональной лаборатории молодых специалистов и их наставников, результаты которого размещаются на организационно-информационном сайте ЦНППМ АСОУ.
9	Доля школ, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников	<p>100% от общего числа школ</p> <p>Генеративная выборка охватывает все образовательные организации Московской области.</p>	Мониторинг деятельности Региональной лаборатории молодых специалистов и их наставников, результаты которого размещаются на организационно-информационном сайте

			ЦНППМ АСОУ.
10	Доля школ, управленческие команды которых вовлечены в систему менторства (стажировочных и др. площадок)	Ежегодно не менее 10% от общего числа школ Генеративная выборка охватывает все образовательные организации Московской области.	Методический аудит деятельности СП/РИП/АП и др. через организационно-информационный сайт ЦНППМ АСОУ (мероприятия). Мониторинг сайтов ОО в разделе инновационная деятельность ОО.

-: