

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ  
АДМИНИСТРАЦИИ ОДИНЦОВСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

УТВЕРЖДЕНО:  
Приказом Управления образования  
Администрации Одинцовского  
городского округа Московской области

11 ОКТ 2023 № *1003*



Программа муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Одинцовского городского округа

Составитель: Ибрагимова С.Г.  
директор МБУ ДПО Одинцовский  
УМЦ «Развитие образования»

### **Пояснительная записка**

Положение о муниципальной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Одинцовского городского округа (далее – Положение о МС НМС) определяет методологические, содержательные и организационные основы совершенствования процессов и достижения результатов непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров в Одинцовском городском округе.

Положение МС НМС отражает два ключевых этапа организационно - методического сопровождения МС НМС: этап создания и становления МС НМС (2022 – 2024 годы) и этап развития МС НМС (2025 – 2026 годы).

Этап развития МС 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 МС НМС отражает преемственность методологических, содержательных и организационных основ формирования единого пространства непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Одинцовского городского округа.

#### **Положение МС НМС разработано в соответствии:**

- с Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- с распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273 – р;
- с паспортом 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. № 16;
- с распоряжением от 15 декабря 2022 г. № Р – 303 «О внесении изменений в Концепцию создания федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утверждённую распоряжением Министерства Просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 г. № Р - 174»;
- с Положением о региональной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденного распоряжением Министерства образования Московской области от 23.05.2023 Р – 503.

#### **Понятия, используемые в Положении МС НМС:**

- *«региональная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»* (далее - РС НМС) -

региональный сегмент единой федеральной системы; 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;

- **«муниципальная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»** (далее - МС НМС) - муниципальный сегмент РС НМС; совокупность взаимосвязанных и интегрированных между собой, но при этом относительно самостоятельных субъектов научно-методической деятельности муниципального 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, сопровождения прохождения индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров, а также использования региональных инновационных площадок и внедрения механизмов наставничества;

- **«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 персонализированном 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.

## **Общая характеристика программы**

Современный этап развития российского общества, реформирование всех сфер его жизнедеятельности, предъявляет повышенные требования к человеку, к его личным и профессиональным качествам. Обеспечение этой задачи во многом зависит от возможности человека реализовать свой внутренний потенциал, свои способности и склонности. Время предъявляет к педагогам такие требования как профессионализм, мобильность, способность к творческому использованию всё возрастающего потока информации на практике. От уровня профессионально-педагогической культуры педагога, его способности к постоянному личностному и профессиональному росту зависит и качество образования, являющегося ведущей задачей его модернизации.

Основной целью модернизации образования является достижение нового качества образования, отвечающего новым социально-экономическим условиям России и основным направлениям её развития. Одно из условий реализации этой задачи – обеспечение системы образования высококвалифицированными кадрами, с новым уровнем личностного и профессионального развития, владеющих новым содержанием. В связи с этим особую актуальность приобретает методическая работа, которая способствует развитию профессиональной компетентности преподавателя, его подготовке к педагогической деятельности в новых условиях реализации, обновленных ФГОС.

Актуальность создания МС НМС в 2022 - 2024 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 МС НМС, отнесены:

- отсутствие в Одинцовском городском округе единого научно-методического пространства сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
- невыполнение функций ресурсного обеспечения развития муниципальной системы образования;
- возложение на муниципальную службу 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 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;
- «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.

### **Цель и задачи**

Цель реализации программы – формирование организационно-методических условий эффективного развития кадрового потенциала системы образования и развитие образовательной среды Одинцовского городского округа в соответствии с приоритетными задачами в сфере образования.

Для достижения цели муниципальная методическая служба обеспечивает реализацию задач:

- осуществление взаимодействия с Управлением образования Одинцовского городского округа, с региональным оператором реализации Концепции научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
- обеспечение доступности для педагогических работников и управленческих кадров качественного дополнительного профессионального образования с учетом профессиональных дефицитов и интересов, а также требований работодателей на основе единых принципов организации и планирования повышения квалификации;
- развитие сетевого взаимодействия между субъектами методической деятельности Одинцовского городского округа для создания единой информационно-методической среды, способствующей профессиональному росту педагогических работников и управленческих кадров;
- организация участия педагогических работников в процедурах по выявлению профессиональных дефицитов;
- персонифицирование методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров на основе индивидуального профиля профессиональных компетенций и индивидуального образовательного маршрута;
- расширение возможности и повышение значимости неформального и информального образования в персональной образовательной траектории педагогических работников и управленческих кадров, в том числе за счет развития сети профессиональных сообществ, ассоциаций и методических объединений как площадок для саморазвития, повышения уровня профессионального мастерства по принципу «равный учит равного», поддержки системы наставничества для «горизонтального обучения» педагогических работников и управленческих кадров, в том числе молодых специалистов;
- создание условий для повышения профессионального мастерства педагогических работников;
- создание единой системы выявления, обобщения, продвижения и внедрения, подтвердивших эффективность педагогических и управленческих практик;
- разработка, апробация и внедрение инновационных форм методической работы образовательных организаций, деятельности профессиональных сообществ, ассоциаций и методических объединений, институтов наставничества, обеспечивающих формирование новых профессиональных позиций педагога, направленных на освоение современных профессиональных компетенций;

- внедрение в процесс профессионального развития педагогических работников программ формирования компетенций с учетом задачи улучшения результатов участия российских школьников в международных исследованиях качества образования (PISA, TIMSS, PIRLS);
- создание оптимальных условий реализации муниципальной программы наставничества;
- методическое сопровождение цифровизации образовательного процесса, форматов электронного и дистанционного образования;
- осуществление методического сопровождения реализации содержания обновленных ФГОС, формирования метапредметных планируемых результатов;
- внедрение проектных и исследовательских образовательных технологий в рамках урочной и внеурочной деятельности;
- организация и методическое сопровождение олимпиад, конкурсов, мероприятий, направленных на выявление и развитие у обучающихся интеллектуальных и творческих способностей, способностей к занятиям физической культурой и спортом, интереса к научной (научно-исследовательской) деятельности, творческой деятельности, физкультурно-спортивной деятельности.

### Этапы реализации программы

*Срок реализации программы* - декабрь 2022 год - декабрь 2026 год.

Этапы реализации программы	Цели этапа	Содержание
<i>Организационно - подготовительный (декабрь 2022 года – август 2023 года)</i>	Выявление перспективных направлений развития муниципальной системы образования и моделирование нового качественного состояния методической службы, обеспечивающей их поддержку.	Проектирование инновационной структуры муниципальной методической службы: - проектирование деятельности организационных структур муниципальной сети, разработка положений и локальных актов; - коррекция программы мониторинга; - разработка тематики и выбор форм работы в рамках программы наставничества, для повышения профессионального мастерства, в том числе с молодыми специалистами, - планирование инновационного ресурсного и информационного обеспечения; - осуществление программных мероприятий по повышению качества образования.
<i>Основной этап (сентябрь 2023 года – октябрь 2026 года)</i>	Формирование профессиональных компетенций педагогических работников и управленческих кадров с	- создание организационно-педагогических условий для мотивации инновационной деятельности в муниципальной системе образования; - содействие повышению качества образовательных услуг в системе дошкольного, общего и

	<p>использованием инновационного образовательного пространства.</p>	<p>дополнительного образования;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- определение и анализ профессиональных дефицитов педагогических кадров, построение модели методической поддержки развития компетентности педагогических работников в процессе их профессиональной деятельности, в системе непрерывного образования;</li> <li>- коррекция муниципальных и планов ОО в соответствии с федеральными и региональными проектами;</li> <li>- оптимизация муниципальных, школьных программ и планов методической деятельности;</li> <li>- анализ и коррекция форм и методов поддержки педагогических кадров в муниципальной методической службе и в образовательных организациях;</li> <li>- пополнение ресурсного обеспечения методической деятельности педагогических кадров.</li> <li>- анализ и оптимизация внешних условий и факторов оказания методической поддержки развития компетентности педагогов в процессе профессиональной деятельности;</li> <li>- проведение мероприятия по повышению качества образования и воспитания обучающихся и воспитанников;</li> <li>- внедрение в практическую педагогическую деятельность инновации, направленные на улучшение качества преподавания и образования;</li> <li>- проведение анализа и разработка методических рекомендаций по мотивации к инновационной деятельности.</li> </ul>
<p>Обобщающий (ноябрь – декабрь 2026 года)</p>	<p>Анализ достигнутых результатов и определение перспектив дальнейшего развития муниципальной методической службы.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- проведение мониторинговых исследований достигнутого уровня профессиональной компетентности педагогов;</li> <li>- проведение анализа и экспертизы успешности реализации муниципальных и школьных программ и планов методических служб и профессиональных объединений педагогов, форм и методов методической работы педагогических кадров;</li> <li>- коррекция методической службы в соответствии с уровнем достижения поставленной цели и задач, анализ успехов и неудач, выявленных нерешенных проблем и противоречий;</li> <li>- определение актуальных направлений и векторов развития муниципальной методической службы;</li> <li>- проведение анализа по результатам инновационной деятельности, внедрению в практическую педагогическую деятельность инноваций, направленных на улучшение качества</li> </ul>



		преподавания и образования; - анализ успешности программных мероприятий по повышению качества образования; - проведение серии информационно-аналитических семинаров для всех педагогических работников муниципальной системы образования по выявлению дальнейших направлений развития методической службы.
--	--	--

## Содержание программы

Направления деятельности ММС включают:

*Аналитическое направление:*

- мониторинг профессиональных и информационных потребностей работников системы образования;
- анализ результатов диагностики профессиональных компетентностей, выявление дефицитов и разработка совместно с образовательными организациями округа индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогов и контроль их реализации;
- изучение и анализ состояния и результатов деятельности методической работы образовательных организаций, образовательных учреждений, отдельных педагогов и профессиональных сообществ, определение направлений её совершенствования;
- изучение, обобщение и распространение инновационного педагогического опыта, эффективного опыта формирования компетентностей обучающихся.

*Информационное направление:*

- формирование банка педагогической информации (нормативно-правовой, научно-методической, методической и др.);
- ознакомление педагогических работников с опытом инновационной деятельности образовательных учреждений региона, России и международных партнеров;
- информирование педагогической общественности о новых тенденциях развития современного образования, ключевыми задачами и новыми результатами.

*Организационно-методическое направление:*

- разработка и реализация дорожной карты реализации направлений методической деятельности в соответствии с приоритетными направлениями единой региональной системой научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
- организация взаимодействия и координация методической деятельности муниципальной методической системы, учреждений дополнительного профессионального (педагогического) образования, региональных методических служб и образовательных организаций;
- изучение потребностей, методическое сопровождение и оказание

практической помощи молодым специалистам, педагогическим работникам в период подготовки к аттестации, в межаттестационный и межкурсовой периоды;

- построение индивидуальных образовательных маршрутов на основе учета результатов прохождения конкретными педагогическими работниками процедур оценки уровня владения профессиональными компетенциями;
- обеспечение методического сопровождения педагогических работников, в том числе в процессе прохождения ими индивидуальных образовательных маршрутов;
- разработка модульных краткосрочных программ дополнительного профессионального образования с последующей экспертизой федерального уровня, включение программ в федеральный реестр (при наличии лицензии на образовательную деятельность);
- внедрение моделей «горизонтального обучения» педагогических работников;
- организация и сопровождение стажировок педагогических работников;
- организация сопровождения молодых специалистов;
- организация методического сопровождения внедрения обновленных ФГОС НОО и ООО;
- обеспечение внедрения проектных технологий образования в рамках урочной и внеурочной деятельности;
- сопровождение процесса цифровизации образовательной деятельности образовательных организаций.
- обеспечение комплектования фондов учебников, учебно-методической литературы образовательных учреждений;
- организация и проведение школьного и муниципального этапов Всероссийской олимпиады школьников по общеобразовательным предметам, методическое сопровождение регионального и заключительного этапов ВсОШ;
- организация и проведение фестивалей, конкурсов, конференций обучающихся образовательных учреждений;

*Консультационное направление:*

- организация консультационной работы для образовательных организаций, педагогических работников по вопросам организации образовательной деятельности в рамках введения обновленных ФГОС;
- консультативная помощь семьям воспитанников ДОО и обучающихся ОО;
- популяризация и разъяснение результатов новейших педагогических и психологических исследований;
- методическое консультирование педагогов в ходе разработки и реализации индивидуальных образовательных маршрутов.

### **Методическое обеспечение образовательной деятельности**

Принципы деятельности муниципальной методической системы.

*Принцип сопровождения* предусматривает: определение индивидуальных задач повышения педагогической квалификации, построение индивидуальных траекторий профессионального роста на основе результатов диагностики компетентностей.

*Принцип вариативности* связан с возможностью выбора педагогами форм и

способов повышения квалификации.

*Принцип мобильности и адресности* предусматривает оперативное реагирование на изменяющиеся потребности субъектов образовательного пространства и создание необходимых условий для решения профессиональных проблем, повышения компетентности в решении определенного круга профессиональных вопросов.

*Принцип стимулирования*, обеспечивающий рост профессиональной компетентности, предполагает применение эффективных способов мотивации педагогов.

*Принцип непрерывности и преемственности* предусматривает 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 предполагает, что каждый педагог может объединиться или включиться в работу специально организованных групп. 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* включает в себя своевременное информирование профессионального сообщества о деятельности ММС, о задачах профессионального развития педагогов.

*Принцип прогнозирования* опирается на организацию методической работы с учётом идей «опережения», использования идей образования, которые будут реализованы в долгосрочной или среднесрочной перспективе, для подготовки педагогических кадров «здесь и сейчас».

Структурные компоненты муниципальной методической системы Одинцовского городского округа представляют субъекты:

**МБУ ДПО Одинцовский УМЦ «Развитие образования»:**

**Функции:**

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

Работники ММС проходят обучение по тьюторскому сопровождению

педагогических работников на базе ЦНППМ по программам федерального реестра.

#### **Инновационные, стажировочные площадки:**

Функции:

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

#### **Муниципальные методические объединения/сообщества**

Функции:

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

#### **Методический актив**

Функции:

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

### **Мероприятия реализации программы**

<b>Мероприятия</b>	<b>Сроки</b>	<b>Прогнозируемые результаты</b>
<b>Организационно-подготовительный</b>		
Пропаганда основных идей Программы среди субъектов муниципального методического пространства	Январь 2023	Мотивационная готовность участников методической работы к реализации Программы
Изучение спроса на информационные и методические услуги	Февраль 2023	Перспективное проектирование деятельности муниципальной методической службы
Разработка индикаторов и показателей эффективности деятельности	Апрель 2023	Система показателей

Подача заявки на отбор образовательных организаций осуществляющих методическое обеспечение образовательной деятельности по реализации основных образовательных программ в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования	Июль 2023	Вхождение в федеральный реестр
<b>Основной этап (сентябрь 2023 года - октябрь 2026 года)</b>		
Организация мероприятий по развитию профессиональных компетенций педагогических работников с учетом актуальных потребностей и перспективных направлений развития	2023-2026, в течение всего времени	Повышение профессиональных компетентностей педагогических работников
Организация мероприятий по методическому сопровождению внедрения обновленных ФОП, ФГОС НОО, ООО, СОО	2023-2026, в течение всего времени	Создание кадровых условий для реализации обновлённых ФГОС
Организация профессиональных конкурсов для выявления эффективного опыта и профессионального роста педагога	2023-2026, в течение всего времени	Выявление эффективного опыта педагогической деятельности
Проведение мониторинга профессиональных компетенций и выявление дефицитов	Ежегодно, декабрь, апрель	Определение уровня профессиональных компетенций
Мониторинг состояния результатов деятельности методической работы ОО	Ежегодно, февраль	Определение лучшего опыта методической работы. Выявление затруднений
Изучение и распространение лучшего педагогического опыта формирования компетентностей обучающихся	По плану УМЦ в течение всего времени	Повышение профессиональных компетенций педагогических работников и повышение качества образования
Актуализация базы данных	Ежегодно, сентябрь	Определение кадрового ресурса
Проведение мероприятий, направленных на развитие	По плану УМЦ в течение всего	Повышение профессиональных компетенций педагогических

компетенции педагога, осуществляющих предпрофильную подготовку и профильное обучение. Внедрение проектных и исследовательских образовательных технологий в урочной и внеурочной деятельности	времени	работников и повышение качества образования. Создание единой муниципальной образовательной среды
Мероприятия, направленные на развитие компетенций педагогов в создании инклюзивной образовательной среды, и работы с детьми с ОВЗ	По плану УМЦ в течение всего времени	Повышение профессиональных компетенций педагогических работников и повышение качества образования. Создание единой муниципальной образовательной среды
Организация и сопровождение педагогов в прохождении ИОМов по результатам ИКУ	По плану УМЦ, в течение всего времени	Личностный профессиональный рост педагога и методический аудит
Мероприятия по сопровождению учителей в возрасте до 35 лет и в первые три года работы	По плану УМЦ, в течение всего времени	Адресная поддержка, успешная адаптация становления молодого педагога
Мероприятия в рамках реализации программы наставничества	По плану УМЦ, в течение всего времени	Горизонтальное обучение педагогических работников. Успешная адаптация и полноценная самореализация молодых кадров и профессиональный рост
Мероприятия в рамках сопровождения педагога к процедуре аттестации	По плану УМЦ, в течение всего времени	Составление портфолио и самопрезентация педагога
Организация и проведение олимпиад, конкурсов, мероприятий, направленных на выявление и развитие у обучающихся интеллектуальных и творческих способностей, способностей к занятиям физической культурой и спортом, интереса к научной (научно-исследовательской) деятельности, творческой деятельности, физкультурно-спортивной деятельности	По плану УМЦ, в течение всего времени	Повышение профессиональных компетенций педагогических работников и повышение качества образования. Создание единой муниципальной образовательной среды
Проведение мероприятий	По плану УМЦ,	Повышение профессиональных

направленных на развитие компетенции педагога для работы с одаренными детьми	в течение всего времени	компетенций педагогических работников и повышение качества образования. Создание единой муниципальной образовательной среды
Мероприятия по выявлению инновационного сопровождению деятельности инновационных, экспериментальных и стажировочных площадок	По плану УМЦ, в течение всего времени	Выявление инновационного опыта. Распространение инновационных практик
Мероприятия по сопровождению процесса цифровизации образовательной деятельности ОО и ДОО	По плану УМЦ, в течение всего времени	Повышение качества образования. Создание единой муниципальной образовательной среды
Разработка программ ПК, проведение курсовой подготовки	Ежегодно	Повышение профессиональных компетенций педагогических работников и повышение качества образования. Развитие кадрового потенциала системы образования
Реализация дополнительных профессиональных программ повышения квалификации	Ежегодно	Повышение профессиональных компетенций педагогических работников и повышение качества образования
Организация мероприятий, обеспечивающих методическую поддержку педагогов при подготовке и проведению ВПР, РДР. ОГЭ, ЕГЭ	По плану УМЦ, в течение всего времени	Повышение профессиональных компетенций педагогических работников и повышение качества образования
<b>Обобщающий (ноябрь - декабрь 2026 года)</b>		
Определение результатов, рефлексия		Мониторинг результативности
Диагностика методической работы		Результаты диагностики
Обобщение опыта работы субъектов методической работы, распространение позитивного педагогического опыта		Методические рекомендации. Система мероприятий по распространению опыта

## Условия реализации программы

Материально-технические, кадровые и финансовые условия организации работы по методическому обеспечению.

### Средства контроля и критерии оценки качества результатов

При разработке показателей эффективности функционирования ММС учитываются показатели мотивирующего мониторинга и показатели оценки механизмов управления качеством образования субъектов Российской Федерации в части повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров.

Показатели:

№	Показатель	Значение	Методы сбора информации и инструменты оценки
1	Доля педагогических работников и управленческих кадров, прошедших диагностику профессиональных дефицитов	не менее 60% высокий, повышенный, базовый уровень	Региональные и федеральные диагностические материалы
2	Доля педагогических работников и управленческих кадров, для которых разработаны индивидуальные образовательные маршруты на основе результатов диагностики профессиональных дефицитов	не менее 60% педагогов имеют разработанные ИОМ; 80% педагогов успешно реализовали ИОМ	Обобщенная выгрузка данных цифровой формы учета индивидуальных образовательных маршрутов
3	Доля педагогических работников, освоивших программы дополнительного профессионального образования, вошедшие в федеральный реестр ДПП и подобранные с учетом диагностики профессиональных дефицитов	6% в год от общего числа учителей успешно сдали итоговую аттестацию по итогам курса	Мониторинг по итогам обучения на базе Федерального оператора
4	Доля педагогических работников, реализующих обновленные ФГОС	100% к 2025 году	Анализ реализации обновленных ФГОС
5	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в	60% от числа педагогических	Мониторинг деятельности



	различных формах поддержки и сопровождения в первые 3 года работы	работников в возрасте до 35 лет	Региональной лаборатории молодых специалистов и их наставников
6	Количество педагогических работников, участвующих в конкурсах профессионального мастерства	не менее 1 участника	Анализ участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства
7	Доля педагогических работников общеобразовательных организаций, прошедших повышение квалификации по программам федерального реестра ДПП	8% в год от общего числа педагогических работников успешно сдали итоговую аттестацию по итогам курса	Мониторинг по итогам курсовой подготовки
8	Доля образовательных организаций, вовлеченных в мониторинг состояния и результатов деятельности методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов	100%	Методический аудит деятельности муниципальной методической службы
9	Доля школ, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников	100%	Мониторинг деятельности наставников
10	Доля школ, вовлеченных в систему менторства (стажировочных/инновационных/апробационных площадок)	20% от общего числа школ	Мониторинг деятельности стажировочных/инновационных/апробационных площадок
11	Доля образовательных организаций, вовлеченных в систему выявления кадровых потребностей образовательной организации	100%	Анализ кадровых потребностей ОО
12	Доля педагогических работников и управленческих кадров, включенных в деятельность муниципальных и региональных методических объединений, профессиональных сообществ и	80% от числа педагогических работников и управленческих кадров	Методический аудит деятельности муниципальной методической службы

	клубов, в том числе сетевых		
--	-----------------------------	--	--

Методы сбора информации и инструменты оценки:

- данные мониторинга;
- данные официальной статистики;
- данные федеральных цифровых информационных систем (в том числе цифровой экосистемы ДПО);
- данные официальных сайтов МОМО, региональной организации дополнительного профессионального образования педагогических кадров: ГБОУ ВО МО АСОУ, ЦНППМ ПР МО, муниципальных методических служб, образовательных организаций (иные информационные ресурсы субъекта Российской Федерации);
- изучение нормативных правовых документов МОМО, региональной организации дополнительного профессионального образования – ГБОУ ВО МО АСОУ, муниципальных методических служб, образовательных организаций.

### Методы сбора и обработки информации

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, методических, метапредметных компетенций). Выявление профессиональных дефицитов. Формирование оценочных листов участника оценки. Федеральные процедуры проводятся в формате ЕГЭ на базе муниципальных площадок и ЦНППМ. Проверка проводится экспертным сообществом. Результаты вносятся в ЕСОКО. Региональные процедуры проводятся в онлайн режиме на платформе школьного портала. Проверка проводится автоматически	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 разработки и корректировки программ ДПО. Педагоги, показавшие высокий уровень развития профессиональных компетенций, включаются в методический актив Московской области и выступают в роли педагога-наставника
Обобщенная	В единой цифровой среде	Анализ региональной базы

<p>выгрузка данных цифровой формы учета индивидуальных образовательных маршрутов</p>	<p>ведется Google-форма учета индивидуальных образовательных маршрутов педагогов. Доступ к данной форме имеют сотрудники ЦНППМ, муниципальных методических служб. Проводится ежемесячный анализ количества разработанных, реализованных ИОМ. Проводится сравнительный анализ результатов процедуры оценки профессиональных компетенций и разработанных ИОМ</p>	<p>ИОМ позволяет внести корректировки в региональную, муниципальную, школьную модель сопровождения каждого педагога, сделать ее персонифицировано направленной. Анализ ИОМ позволяет определить план реализации программ ДПО и сформировать перечень актуальных тем программ ДПО. Результаты мониторинга позволяют скорректировать формирование цифрового портфолио педагога</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. 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: - завершившие курс на высоком уровне рекомендуются для включения в методический актив; - получение статуса тьютора; - для педагогов с низким уровнем ЦНППМ совместно с АСОУ организуют процесс «доучивания» на базе организаций Московской области с последующим повторным прохождением процедуры оценки</p>
<p>Мониторинг реализации программ ДПО на базе организаций Московской области</p>	<p>Обработка результатов реализации программ ДПО включает количественные и качественные показатели. Количественные показатели позволяют определить процент вовлечения в систему реализации программ ДПО. Качественные показатели</p>	<p>Количественные показатели позволяют сформировать план реализации программ ДПО в Московской области. Качественные показатели определяют формирование актуального перечня тем программ ДПО – региональный реестр, а также</p>

	<p>позволяют определить актуальность и эффективность содержания, форм и методов обучения слушателей</p>	<p>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 ММС. Процедура методического аудита включает процесс экспертного анализа чек-листов, заполненных сотрудниками ММС, 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 21 века» и систему повышения квалификации методистов ММС</p>
<p>Мониторинг деятельности Региональной лаборатории молодых специалистов и их наставников</p>	<p>Мониторинг деятельности Региональной лаборатории молодых специалистов и их наставников включает два блока: мониторинг методического сопровождения молодых педагогов и сопровождение педагогов наставников. Содержание мониторинга молодых специалистов включает мониторинг данных цифровых ресурсов (РИНСИ, ФГИС Моя Школа, региональные реестры), анализ содержания деятельности Региональной лаборатории. Содержание мониторинга деятельности педагогов-наставников использует данные Школы наставников (включенность, результаты наставляемого педагога)</p>	<p>Результаты мониторинга направлены на сохранение количества молодых специалистов образовательных организаций. Данные мониторинга используются вузами для вовлечения выпускников педагогических специальностей в образовательную деятельность ОО Московской области</p>
<p>Мониторинг деятельности стажировочных/инновационных/апробационных площадок и</p>	<p>Мониторинг включает анализ реализации дорожной карты стажировочной площадки через ежемесячный отчет деятельности с приложением фото и видео материалов,</p>	<p>На основе данных анализа деятельности стажировочных площадок формируется кластерная модель непрерывного повышения профессионального</p>

флагманских школ	методических пособий. Мониторинг эффективности деятельности стажировочных площадок через анализ распространения опыта и его масштабирование	мастерства педагогов и сопровождения школ с низкими образовательными результатами
------------------	--	---