



АКАДЕМИЯ СОЦИАЛЬНОГО  
УПРАВЛЕНИЯ

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
«АКАДЕМИЯ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ»

ПРИКАЗ

17.08.2022 № 948-04

г. Мытищи

Об утверждении  
Стандарта

В целях достижения Центром непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования Московской области «Академия социального управления» (далее – ЦНППМ АСОУ) показателя «Количество проведенных мероприятий регионального уровня в рамках функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров» (п. 3 «Показатели эффективности деятельности ЦНППМ»)

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Стандарт экосистемы научно-методического обеспечения достижения высокого уровня качества образования в образовательных организациях Московской области.
2. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на проректора по непрерывному образованию и сетевому взаимодействию Серикову Л.В.

Ректор

А.А. Лубский

СТАНДАРТ  
ЭКОСИСТЕМЫ НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДОСТИЖЕНИЯ  
ВЫСОКОГО УРОВНЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ  
ОРГАНИЗАЦИЯХ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПЛАН

1. Целевой раздел
  - 1.1. Пояснительная записка (цели, задачи, целостная структура, принципы)
  - 1.2. Результаты деятельности по каждому участнику
  - 1.3. Мониторинг
2. Содержательный раздел
  - 2.1. Содержание деятельности вузов
  - 2.2. Содержание деятельности АСОУ
  - 2.3. Содержание деятельности ЦНППИМ (стандарт и мини)
  - 2.4. Содержание деятельности ММС
  - 2.5. Содержание деятельности ОО
3. Организационный раздел
  - 3.1. Взаимодействие по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров
  - 3.2. Взаимодействие по разработке и реализации ИОМ
  - 3.3. Взаимодействие по сопровождению педагогов в период прохождения повышения квалификации на базе ФГАО ДПО «Академия Минпросвещения России»
  - 3.4. Взаимодействие по сопровождению педагогов в период прохождения курсовой подготовки в рамках региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров
  - 3.5. Взаимодействие в рамках реализации федеральных и региональных инновационных проектов
  - 3.6. Взаимодействие по формированию и организации деятельности методического актива
  - 3.7. Взаимодействие в рамках реализации программы наставничества, в том числе молодых специалистов

## 1. Целевой раздел

### 1.1. Пояснительная записка

1.1.1. Под экосистемой научно-методического обеспечения достижения высокого уровня качества образования в образовательных организациях Московской области понимается целостная система деятельности организаций, обеспечивающих научно-методическое сопровождение и реализацию образовательной деятельности в соответствии с федеральными образовательными государственными стандартами всех уровней образования.

1.1.2. Экосистема включает структурные компоненты регионального, муниципального и институционального уровней и обеспечивает преемственность научно-методического обеспечения образовательной деятельности педагогических работников и управленческих кадров региональной системы образования на всех уровнях.

1.1.3. Экосистема научно-методического обеспечения достижения высокого уровня качества образования в образовательных организациях Московской области описана в Положении о создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Московской области

1.1.4. Целью Экосистемы является создание единого научно-методического пространства, являющегося компонентом Единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, обеспечивающего взаимодействие субъектов научно-методической деятельности регионального, муниципального и институционального (образовательных организаций) уровней для осуществления сетевого непрерывного научно-методического сопровождения повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров в соответствии с приоритетными задачами в области образования.

#### 1.1.5. Задачи Экосистемы:

- выстраивание единой региональной системы профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров, а также тьюторское сопровождение их индивидуальных образовательных маршрутов, построенных на основе диагностики профессиональных дефицитов, выявленных на базе центров непрерывного повышения профессионального мастерства (далее – ЦНППМ) в рамках федеральной и региональной оценки профессиональных компетентности, курсовой подготовки;
- обеспечение наполнения федерального реестра дополнительных профессиональных программ педагогического образования (ФР ДПП) программами переподготовки и повышения квалификации педагогических

работников и управленческих кадров, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий, с целью внедрения единых подходов к профессиональному развитию педагогических работников и управленческих кадров, направленного на устранение выявленных профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров;

- развитие сетевого взаимодействия между субъектами научно-методической деятельности для создания единой информационно-методической среды, способствующей профессиональному росту педагогических работников и управленческих кадров, разработки, апробации и внедрения инновационных моделей повышения квалификации (профессиональной переподготовки) на основе объединения и совместного использования ресурсов;
- разработка различных форм поддержки и сопровождения учителей;
- создание условий для овладения педагогическими работниками и управленческими кадрами навыками использования современных технологий, в том числе цифровых;
- внедрение в образовательный процесс современных технологий обучения и воспитания, в том числе проектных форм работы с учащимися;
- создание условий для вовлечения педагогических работников в исследовательскую деятельность;
- создание условий для вовлечения педагогических работников в экспертную деятельность;
- создание единой системы выявления, обобщения, продвижения и внедрения подтвердивших эффективность педагогических и управленческих практик;
- активизация продуктивного взаимодействия в методических объединениях и профессиональных сообществах разных уровней, в том числе для мотивации развития профессионализма педагогических работников, профилактики их профессионального выгорания и диссимилиации передового опыта;
- стимулирование профессионального роста педагогических работников на основе выявления их профессиональных дефицитов и кадровых потребностей региона;
- развитие кадрового потенциала образовательных организаций за счет создания условий по вхождению педагогов в региональный методический актив;
- расширение использования эффективных практик наставничества на уровне учитель-ученик, учитель-учитель, школа-школа;
- стимулирование разработки, апробации и внедрения инновационных форм методической работы, деятельности профессиональных сообществ, ассоциаций и методических объединений в региональной сфере образования, направленных на освоение современных профессиональных компетенций.

1.1.5. Принципы деятельности Экосистемы описаны в Программе научно-методического и методического обеспечения образовательной деятельности в образовательных организациях Московской области

## 1.2. Показатели деятельности

1.2.1. При разработке показателей эффективности функционирования Экосистемы учитываются показатели мотивирующего мониторинга и показатели оценки механизмов управления качеством образования Московской области в части повышения качества образования, уровня профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров.

1.2.2. Показатели деятельности ЦНППМ определяются Положением научно-методического и методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, а также Стандартом деятельности центров непрерывного повышения профессионального мастерства по модели «стандарт» и модели «мини».

1.2.3. Показатели реализации методического сопровождения региональных проектов и направлений методического сопровождения профессионального роста педагогических работников и управленческих кадров утверждается на учебный год приказом АСОУ и(или) Министерством образования Московской области.

1.2.4. Показатели эффективности деятельности муниципальных методических служб:

№ п/п	Наименование показателя	Методы сбора и обработки информации	Методика расчета показателей	Значение показателя
				2022-2023 уч. год
1	Доля педагогических работников и управленческих кадров, прошедших диагностику профессиональных дефицитов.	Региональные и федеральные диагностические материалы.  Аналитические материалы цифровой среды управления качеством образования Московской области	$D_y = K_T / K_n \cdot 100\%$ где $K_T$ – количество педагогических работников и управленческих кадров, прошедших диагностику профессиональных дефицитов на высокий и повышенный уровень, $K_n$ – количество педагогических работников муниципалитета	не менее 40% высокий, повышенный уровень
2	Доля педагогических работников и управленческих кадров, для которых разработаны индивидуальные образовательные маршруты на основе	Обобщенная выгрузка данных цифровой формы учета индивидуальных образовательных	$D_{иом} = K_{иом} / K_n \cdot 100\%$ где $K_{иом}$ – количество педагогических работников и управленческих кадров, на которых разработаны ИОМ по итогам ОПК, $K_n$ –	не менее 60% педагогов зоны Центра имеют разработанные ИОМ; 80% педагогов успешно реализовали ИОМ

	результатов диагностики профессиональных дефицитов.	маршрутов	количество педагогических работников муниципалитета $D_{уиом} = K_{уиом} / K_{иом} \cdot 100\%$ где $K_{уиом}$ - количество педагогических работников, успешно реализовавших ИОМ, $K_{иом}$ - количество педагогических работников и управленческих кадров, на которых разработаны ИОМ по итогам ОПК	
3	Доля педагогических работников, освоивших программы дополнительного профессионального образования, вошедшие в ФР ДПП и подобранные с учетом диагностики профессиональных дефицитов.	Мониторинг по итогам обучения на базе Федерального оператора	$D_{фр} = K_{фр} / K_{п} \cdot 100\%$ , где $K_{фр}$ - количество педагогических работников, освоивших успешно программы дополнительного профессионального образования, вошедшие в ФР ДПП и подобранные с учетом диагностики профессиональных дефицитов, $K_{п}$ - количество педагогов муниципалитета	6% в год от общего числа педагогов успешно сдали итоговую аттестацию по итогам курса
4	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые 3 года работы.	Мониторинг деятельности Региональной лаборатории молодых специалистов и их наставников	$D_{мс} = K_{мс} / K_{п} \cdot 100\%$ , где $K_{мс}$ - количество педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые 3 года работы, $K_{п}$ - количество педагогов муниципалитета до 35 лет	60% от числа педагогических работников в возрасте до 35 лет
5	Доля педагогических	Мониторинг по	$D_{р} = K_{р} / K_{п} \cdot 100\%$ , где	30% в год от

	работников общеобразовательных организаций, прошедших повышение квалификации на базе региональной системы	итогах курсовой подготовки	$K_p$ – количество педагогических работников, освоивших успешно программу дополнительного профессионального образования на базе регионального оператора и подобранные с учетом диагностики профессиональных дефицитов, $K_n$ – количество педагогов муниципалитета	общего числа педагогических работников успешно сдали итоговую аттестацию по итогам курса
6	Доля реализующих целевую модель наставничества педагогических работников	ОО, Мониторинг деятельности Региональной лаборатории молодых специалистов и их наставников  Результаты мониторинговых исследований	$D_n = K_n / K_{oo} \cdot 100\%$ , где $K_n$ – количество ОО, реализовавших программу наставничества, $K_n$ – количество ОО муниципалитета	100% от общего числа ОО
7	Доля управленческие команды которых вовлечены в систему менторства (стажировочных и др. площадок)	школ, Мониторинг деятельности стажировочных площадок, РИП и др.	$D_m = K_m / K_{cp} \cdot 100\%$ , где $K_m$ – количество ОО, вовлеченных в систему менторства, $K_{cp}$ – количество СП, РИП и др.	20% от общего числа СП, РИП и др.
8	Доля образовательных организаций, принимающих участие в реализации» программ СП, РИП, апробационной площадки	Мониторинг деятельности стажировочных площадок, РИП и др.	$D_{cp} = K_{cp} / K_{oo} \cdot 100\%$ , где $K_m$ – количество ОО, вовлеченных в систему СП, РИП и др., $K_{oo}$ – количество ОО муниципалитета	60% от числа образовательных организаций
9	Доля образовательных организаций, успешно реализовавших программу СП, РИП, апробационной площадки	Мониторинг деятельности стажировочных площадок, РИП и др.	$D_{cp} = K_{усп} / K_{cp} \cdot 100\%$ , где $K_{усп}$ – количество ОО, успешно реализовавших программу СП, РИП и др., $K_{cp}$ – количество СП, РИП и др. муниципалитета	80% от числа СП, РИП, апробационных площадок
10	Количество педагогов на одного члена	Анализ регионального		Не менее 50 человек по

	регионального методического актива	реестра регионального методического актива		направлениям определенным Федеральным оператором
11	Количество уроков, посещенных членами регионального методического актива	Анализ регионального реестра регионального методического актива		Не менее 2 уроков на одного члена методического актива
12	Доля педагогов, представивших успешный педагогический опыт через участие в конкурсах, представление методических материалов, запись уроков от практиков	Анализ цифровой платформы ЦНППИМ (сайта)	$D_{пп} = K_{пп} / K_{п} \cdot 100\%$ , где $K_{пп}$ – количество педагогов, представивших успешный педагогический опыт через участие в конкурсах, представление методических материалов, запись уроков от практиков, $K_{п}$ – количество педагогов муниципалитета	30% от числа педагогов высшей квалификационной категории

### 1.3. Мониторинг

Методы сбора информации и инструменты оценки:

- данные мониторинга;
- данные официальной статистики;
- данные федеральных цифровых информационных баз и реестров;
- данные официальных сайтов МОМО, региональной организации дополнительного профессионального образования педагогических кадров – Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Московской области «Академия социального управления», ЦНППИМ ПР МО, муниципальных методических служб, образовательных организаций (иные информационные ресурсы субъекта Российской Федерации);
- изучение нормативных правовых документов МОМО, региональной организации дополнительного профессионального образования – Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Московской области «Академия социального управления», муниципальных методических служб, образовательных организаций.

Мониторинг проводится не реже одного раза в год. По результатам мониторингов проводится анализ, разрабатываются адресные рекомендации.

#### Методы сбора и обработки информации

Описание методов сбора информации	Описание методов обработки информации	Использование информационных систем для сбора информации
-----------------------------------	---------------------------------------	--



<p>Региональные и федеральные диагностические материалы</p>	<p>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 единую систему оценки качества образования (ЕСОКО). Региональные процедуры проводятся в онлайн режиме на платформе школьного портала. Проверка проводится автоматически.</p>	<p>Анализ результатов позволяет определить индивидуальные образовательные маршруты педагогов. На основе результатов формируется перечень рассматриваемых вопросов содержания проекта «Школа профессионального мастера». 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.</p>
<p>Обобщенная выгрузка данных цифровой формы учета индивидуальных образовательных маршрутов</p>	<p>В единой цифровой среде ведется гугол-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>Анализ региональной базы 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 педагогов.</p>
<p>Мониторинг по итогам обучения на базе Федерального оператора</p>	<p>В рамках реализации программ ДПО на базе Федерального оператора проводится входной, тематический и итоговый мониторинг. Региональный координатор получает результаты слушателей, что является основой для анализа профессиональных дефицитов педагогов.</p>	<p>На основе полученных результатов оценки профессиональных компетенций в рамках программ ДПО на базе федерального оператора формируются разноуровневые группы педагогов:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- завершившие курс на высоком уровне рекомендуются для включения в методический актив;</li> <li>- получение статуса тьютора;</li> <li>- для педагогов с низким уровнем ЦНППМ совместно с АСОУ организуют процесс «доучивания» на базе организаций Московской</li> </ul>

		области с последующим повторным прохождением процедуры оценки.
Мониторинг реализации программ ДПО на базе организаций Московской области	Обработка результатов реализации программ ДПО включает количественные и качественные показатели. Количественные показатели позволяют определить процент вовлечения в систему реализации программ ДПО. Качественные показатели позволяют определить актуальность и эффективность содержания, форм и методов обучения слушателей.	Количественные показатели позволяют сформировать план реализации программ ДПО в Московской области. Качественные показатели определяют формирование актуального перечня тем программ ДПО – региональный реестр, а также включение в региональную систему внешних организаций, реализующих программы ДПО.
Методический аудит деятельности муниципальной методической службы	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.	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.
Мониторинг деятельности Региональной лаборатории молодых специалистов и их наставников	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, Школьный портал, региональные реестры), анализ содержания деятельности Региональной лаборатории. Содержание мониторинга деятельности педагогов-наставников использует данные Школы наставников (включенность, результаты наставляемого педагога).	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.
Мониторинг деятельности стажировочных площадок региональных	Мониторинг включает анализ реализации дорожной карты стажировочной площадки через ежемесячный отчет деятельности с приложением	На основе данных анализа деятельности стажировочных площадок формируется кластерная модель непрерывного повышения профессионального мастерства

инновационных площадок и др.	фото и видео материалов, методических пособий. Мониторинг эффективности деятельности стажировочных площадок через анализ распространения опыта и его масштабирование.	педагогов и сопровождения школ с низкими образовательными результатами.
------------------------------	---	---

1.4. На основе значений показателей один раз в полугодие (декабрь и июнь) строится рейтинг эффективности деятельности научно - методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в городских округах, в том числе деятельности муниципальных методических служб.

## 2. Содержательный раздел

### 2.1. Содержание деятельности педагогических вузов

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 педагогического образования.

### 2.2. Содержание деятельности АСОУ

Региональная организация дополнительного профессионального образования педагогических кадров - Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Московской области «Академия социального управления» (далее – АСОУ).

Функции:

- осуществляет организационную, методическую, экспертно-консультационную поддержку развития РСНМС;
- создаёт единое информационное пространство РСНМС;
- обеспечивает координацию развития и функционирования РСНМС;
- 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 РСНМС, разрабатывает рекомендации по повышению эффективности функционирования РСНМС 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.

### 2.3. Содержание деятельности ЦНППМ

Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Московской области.

Функции:

- обеспечивает комплексное взаимодействие с Федеральным оператором;
- обеспечивает формирование и заполнение регионального паспорта ДПО в цифровой экосистеме дополнительного профессионального образования (далее – цифровая экосистема ДПО);
- определяет ответственного за работу в цифровой экосистеме ДПО в

- соответствии с регламентом, устанавливаемым Федеральным оператором;
- обеспечивает ведение реестра работников муниципальных методических служб;
  - организует оценку/диагностику выявления профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров;
  - обеспечивает обучение работников муниципальных методических служб (муниципальных тьюторов) в рамках трехстороннего соглашения;
  - формирует запрос на проведение научных (научно-практических) исследований и направляет его Федеральному оператору для дальнейшей передачи центрам научно-методического сопровождения;
  - обеспечивает формирование системы методического и содержательного сопровождения освоения программ дополнительного профессионального образования с использованием индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников, сформированных на основе выявленных дефицитов профессиональных компетенций, в том числе с применением сетевых форм реализации программ;
  - разрабатывает различные формы поддержки и сопровождения учителей;
  - создает условия (кадровые, материально-технические, методические и иные) для овладения педагогическими работниками и управленческими кадрами навыками использования современных технологий, в том числе цифровых;
  - способствует внедрению в образовательный процесс современных технологий обучения и воспитания, в том числе проектных форм работы с учащимися;
  - обеспечивает тьюторское сопровождение реализации программ повышения квалификации педагогических работников и управленческих кадров с учетом новейших программ ДПО (в том числе из федерального реестра);
  - координирует деятельность методического актива;
  - организует адресную методическую поддержку / консультирование / сопровождение педагогических работников и управленческих кадров, в том числе через организацию построения индивидуальных образовательных маршрутов;
  - обеспечивает проведение стажировок педагогических работников и управленческих кадров, в том числе с использованием инфраструктуры, созданной в рамках национального проекта «Образование»;
  - осуществляет отбор стажировочных (менторских) площадок на базе образовательных организаций, имеющих успешный педагогический и управленческий опыт, для обеспечения доступных условий профессионального развития и непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров.

## 2.4. Содержание деятельности ММС

Муниципальная методическая служба (далее – ММС):

Функции:

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

## 2.5. Содержание деятельности ОО

Функции:

- обеспечивает взаимодействие с ММС и ЦНППМ в целях организации повышения профессионального мастерства педагогических работников в соответствии с индивидуальными образовательными маршрутами на основе выявленных профессиональных дефицитов;
- организует и сопровождает деятельность профессиональных объединений педагогических работников организации, в том числе создает в образовательной организации профессиональные сообщества (самообучающиеся организации) на основе индивидуальных профессиональных профилей каждого педагогического работника;
- обеспечивает условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, в том числе реализующих программы наставничества;
- создают образовательную среду для проявления творческой активности педагогических работников, развития профессиональных компетенций и преодоления профессиональных дефицитов;
- организуют непрерывное внутрикорпоративное обучение в процессе совместного решения актуальных задач организации и возникающих в работе проблем;
- организуют взаимодействие и «горизонтальное» обучение педагогических работников на основе обмена опытом, в том числе реализуют программы наставничества;
- оказывают помощь педагогическим работникам в обобщении и презентации своего опыта работы;

- осуществляют «горизонтальное» обучение педагогических работников на основе обмена опытом, в том числе реализуют программы наставничества.

### 3. Организационный раздел

#### 3.1. Взаимодействие по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров

Пед.вузы	Оценка профессиональных компетенций преподавателей вуза; Оценка профессиональных компетенций выпускников педагогических специальностей.
АСОУ	Организация оценки профессиональных компетенций педагогов на основе региональных оценочных материалов на платной основе; Организация оценки профессиональных компетентностей руководителей и членов управленческих команд образовательных организаций.
ЦНППМ	Организация оценки профессиональных компетенций педагогов в рамках мотивирующего мониторинга качества образования на основе региональных оценочных материалов; Организация оценки профессиональных компетентностей педагогов по разным направлениям на основе федеральных материалов; Оценка профессиональных компетенций методического актива.
ММС	Методическое и организационное сопровождение оценки профессиональных компетенций педагогов, руководителей и управленческих команд образовательных организаций.
ОО	Анализ результатов оценки профессиональных компетентностей педагогов, руководителей и управленческих команд с целью выявления предметных, методических, метапредметных и др. дефицитов.

#### 3.2. Взаимодействие по разработке и реализации ИОМ

Пед.вузы	Разработка программ повышения квалификации в соответствии с перечнем дефицитов.
АСОУ	Разработка реестра программ повышения квалификации под дефициты педагогов, руководителей образовательных

	<p>организаций.</p> <p>Автоматизация процесса формирования ИОМ по итогам оценки профессиональных компетенций педагогов, руководителей.</p>
ЦНППМ	<p>Разработка перечня образовательных мероприятий в соответствии с дефицитами оценки профессиональных компетенций.</p> <p>Ведение реестра разработанных и реализованных ИОМ по муниципалитетам.</p>
ММС	<p>Сопровождение педагогов по разработке и реализации ИОМ.</p> <p>Проведение методического аудита по итогам выполнения ИОМ.</p> <p>Ведение реестра разработанных и реализованных ИОМ по образовательным организациям.</p>
ОО	<p>Сопровождение педагогов по разработке и реализации ИОМ.</p> <p>Назначение наставников.</p>

### 3.3. Взаимодействие по сопровождению педагогов в период прохождения повышения квалификации на базе ФГАО ДПО «Академия Минпросвещения России»

ЦНППМ	Организационное сопровождение слушателей курсов.
ММС	<p>Формирование списков слушателей курсов в соответствии с квотами.</p> <p>Сопровождение процесса обучения.</p>
ОО	Подача заявки на курсы.

### 3.4. Взаимодействие по сопровождению педагогов в период прохождения курсовой подготовки в рамках региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров

Пед.вузы	<p>Разработка программ и контента в соответствии с федеральными и региональными требованиями.</p> <p>Реализация программ повышения квалификации.</p>
АСОУ	<p>Разработка программ и контента в соответствии с федеральными и региональными требованиями.</p> <p>Реализация программ повышения квалификации.</p>



	Формирование регионального реестра программ повышения квалификации.
ЦНППМ	Разработка программ и контента в соответствии с федеральными и региональными требованиями. Реализация программ повышения квалификации.
ММС	Сопровождение педагогов в период курсового и межкурсового периода.
ОО	Формирование заявки на курсовую подготовку в соответствии с дефицитами.

### 3.5. Взаимодействие в рамках реализации федеральных и региональных инновационных проектов

Пед.вузы	Разработка рекомендаций по реализации региональных инновационных проектов. Разработка и реализация программ повышения квалификации по теме проектов.
АСОУ	Разработка дорожной карты реализации проекта. Определение списка участников проектов. Проведение конкурсного отбора участников проекта. Проведение мониторинга реализации проектов.
ЦНППМ	Методическое сопровождение реализации проектов. Информационное сопровождение реализации проектов.
ММС	Организационно-методическое сопровождение реализации проекта.
ОО	Формирование заявки участника проекта. Разработка программы реализации проекта. Внутришкольный мониторинг реализации проекта. Проведение методических мероприятий для участников проекта. Внесение информации в региональный план мероприятий. Размещение информации об участии в проекте на сайте и социальных сетях.

### 3.6. Взаимодействие по формированию и организации деятельности методического актива

Пед.вузы	Сопровождение претендентов в методический актив в период подготовки к оценке профессиональных компетенций.
АСОУ	Сопровождение претендентов в методический актив в период подготовки к оценке профессиональных компетенций.
ЦНППМ	Проведение процедуры методических компетенций совместно с ФИОКО. Утверждение списков педагогов методического актива приказом АСОУ. Включение педагогов методического актива в экспертную деятельность, в деятельность по сопровождению педагогов в период прохождения курсовой подготовки, в сопровождение по ИОМ педагогов с низким уровнем профессиональной компетентности.
ММС	Формирование списков учителей, претендующих на вхождение в региональный методический актив.
ОО	Направление педагогов на федеральную оценку методической компетентности (ФИОКО). Рекомендации на прохождение курсовой подготовки для тьюторов, методистов, педагогов-наставников.

### 3.7. Взаимодействие в рамках реализации программы наставничества, в том числе молодых специалистов

Пед.вузы	Реализация форм наставничества «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа» (обучающиеся в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования, реализующих образовательные программы по направлению подготовки «Образование и педагогические науки»), «педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации». Повышение ответственность колледжей и вузов за качество подготовки молодых специалистов для работы в системе образования.
АСОУ	Утверждение Концепции системы наставничества в области профессионального роста педагогов Московской области.

	<p>Организация и проведение курсовой подготовки педагогов-наставников.</p> <p>Консультирование по разработке персональных программ наставничества, обеспечение педагогов-наставников, обеспечивающих интегрированный и индивидуально ориентированный подход к формированию ее кадрового потенциала.</p>
ЦНППМ	<p>Информационный ресурс для сопровождения наставничества педагогических работников в образовательных организациях (раздел на сайте).</p> <p>Реестр педагогов-наставников.</p> <p>Деятельность проектной лаборатории молодых специалистов и их наставников «Формула успеха».</p> <p>Реализация программ наставничества через создание масштабных педагогических: конкурсов, курсов, творческих мастерских, школы молодого учителя, серии семинаров, разработки методических пособий.</p>
ММС	<p>Разработка и реализация Положения о системе наставничества педагогических работников в городском округе.</p> <p>Локальные акты, регламентирующие меры стимулирования педагогических работников образовательных организаций, включенных в систему наставничества на муниципальном уровне.</p> <p>Информационная база наставников.</p> <p>Информационная база молодых специалистов.</p> <p>Дорожная карта по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников на муниципальном уровне.</p>
ОО	<p>Положение о системе наставничества Дорожная карта по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях.</p> <p>Локальные акты, регламентирующие деятельность педагогов.</p> <p>Информационная база наставников.</p> <p>Информационная база молодых специалистов. Разработка и реализация персональных программ наставничества, ИОМ.</p>

Лист согласования к документу № 948-04 от 17.08.2022

Инициатор согласования: Никифорова Е.В. Делопроизводитель (Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Московской области "Академия социального управления")

Согласование инициировано: 17.08.2022 11:55

Краткое содержание: Об утверждении Стандарта

**ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ**

Тип согласования: **смешанное**

№	ФИО	Срок согласования	Результат согласования	Замечания/Комментарии
Тип согласования: <b>параллельное</b>				
1	Шульман Э.Э.		Согласовано 17.08.2022 15:58	-
2	Серикова Л.В.		Согласовано 17.08.2022 15:42	-
3	Кудрова Л.Г.		Согласовано 17.08.2022 15:29	-
Тип согласования: <b>последовательное</b>				
4	Лубский А.А.		Подписано 17.08.2022 16:25	план, целевой раздел, стр.6, 13, 14, 15 выровнять по ширине