



ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

П Р И К А З

08 июля 2023г.

№ 606/02

г.Тюмень

**Об утверждении Положения о региональной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Тюменской области и Комплекса мер («дорожная карта») по созданию и функционированию региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в Тюменской области на период до 2024 года**

На основании распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров» п р и к а з ы в а ю :

1. Утвердить Положение о региональной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Тюменской области согласно приложению № 1 к настоящему приказу.

2. Утвердить Комплекс мер («дорожная карта») по созданию и функционированию региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в Тюменской области на период до 2024 года согласно приложению № 2 к настоящему приказу.

Директор департамента

Д.Н. Горковец

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о региональной системе научно-методического**  
**сопровождения педагогических работников и управленческих кадров**  
**Тюменской области**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение определяет цели и задачи, принципы формирования, структуру и субъекты региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (далее – РС НМС), организационные, содержательные и процессуальные основы деятельности существующих и вновь создаваемых в региональной системе образования структур и форм научного и методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в целях обеспечения реализации мероприятий федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» в части создания условий для развития кадрового потенциала и профессионального роста педагогических работников и управленческих кадров системы образования Тюменской области.

1.2. Нормативно-правовая основа создания и функционирования региональной системы научно-методического сопровождения:

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

– Указы Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» (с изменениями и дополнениями от 19.07.2018) и от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».

– Паспорт федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование», утвержденного президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 №16.

- Паспорт федерального проекта «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование», утверждённого утвержденного президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 07.12.2018 №3.

– Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» (утв. постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642).

– Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста (утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р, с изменениями от 07.10.2020).

– Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 20.05.2021 № 262 «Об утверждении методик расчета показателей федеральных проектов национального проекта «Образование».

– Концепция создания федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (утв. распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 № Р-174).

– Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 15.12.2022 № Р-303 «О внесении изменений в Концепцию создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических

работников и управленческих кадров» (утв. распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 г. № Р-174).

– Методические рекомендации по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана (утв. распоряжением Минпросвещения России от 27.08.2021 № Р-201).

– Государственная программа Тюменской области «Развитие образования и науки» (утв. постановлением Правительства Тюменской области от 14.12.2018 № 479-п).

– Постановление Правительства Тюменской области от 7 июля 2017 г. № 300-п «О деятельности регионального модельного центра дополнительного образования детей Тюменской области» (с изменениями и дополнениями).

– Положение о Центре непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (утв. приказом ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО» от 13.08.2019 № 67-О).

– Концепция развития системы дополнительного профессионального педагогического образования и непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических и управленческих кадров в Тюменской области (утв. приказом Департамента образования и науки Тюменской области от 06.11.2020 № 552-1/ОД).

– Дорожная карта (план мероприятий) по реализации региональной модели профессионального развития педагогических и управленческих кадров в Тюменской области на период 2021-2024 года (утв. приказом ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО» от 22.03.2021 № 33а-О).

1.3. Ключевые понятия, используемые в Положении о РС НМС:

*«единая федеральная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (далее ЕФС)»* — 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»* — это физическое или юридическое лицо, осуществляющее деятельность по научно-методическому сопровождению педагогических работников и управленческих кадров;

*«единый федеральный портал дополнительного профессионального образования»* — это 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) — это 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) — это 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 стажировочных площадок и внедрения механизмов наставничества;

*«центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников»* (далее — ЦНППМ) — это 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»* — это 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»* — это объединение региональных методистов, сформированный из числа лиц, прошедших диагностику профессиональных компетенций и повышение квалификации в области методической поддержки педагогических работников;

*«тьютор»* — это педагогический работник, обеспечивающий освоение содержания программ ДПО), в том числе из Федерального реестра;

*«методическая служба»* — это 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»* — это 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»* — это 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»* — это 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»* — это способность и готовность успешно действовать на основе практического опыта, знаний, умений и навыков при решении профессиональных задач;

*«индивидуальный образовательный маршрут»* — это 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 площадка»* — это статус, присваиваемый образовательной организацией, 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»* — это 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»* — это 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.

## **2. Актуальные вызовы и целевые ориентиры развития РС НМС**

2.1. Первый этап функционирования РС НМС обеспечил построение системы сопровождения педагогических работников и управленческих кадров и создал условия совершенствования профессионального развития работников образования с учетом региональной специфики, отраженной в «Концепции развития системы дополнительного профессионального педагогического образования и непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических и управленческих кадров в Тюменской области».

Анализ результатов функционирования РС НМС в 2020-2022 годах, на основе выявления и рефлексии существующих проблемных зон, позволяет сформулировать 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;

– недостаточная взаимосвязь процессов и результатов функционирования субъектов регионального и муниципального уровней (например, ВУЗов и кафедр ТОГИРРО с участниками регионального методического актива);

– отсутствие автоматизированной системы мониторинга региональной системы дополнительного профессионального образования;

– фрагментарность взаимодействия субъектов РС НМС для решения вопросов совершенствования кадровой политики региона (выявление кадровых потребностей в образовательных организациях, создание условий для осуществления профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности);

– невыполнение методическими службами ряда муниципалитетов функций ресурсного обеспечения развития муниципальной системы образования, возложение на них только организационных и координационных функций;

— *вызовы в области непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров в рамках РС НМС:*

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

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

- 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 региона:*

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

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

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

- несистемный характер сопровождения и поддержки педагогических работников и управленческих кадров до 35 лет в первые 3 года работы в ряде муниципалитетов;

*— несистемный характер выявления, анализа и трансляции эффективных практик:*

- управления РС НМС, в том числе организации методической работы на региональном и муниципальном 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 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.

2.2. 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:*

- 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, в том числе — в части обмена эффективными педагогическими и управленческими практиками;

- 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 для развития кадрового потенциала в образовательных организациях;

- *в области непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров в рамках ЕФС:*

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

- тьюторское сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов педагогических и управленческих кадров, построенных на основе диагностики профессиональных дефицитов, выявленных на базе центров непрерывного повышения профессионального мастерства (далее – ЦНППМ), центра оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов;

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

- *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;

- разработка различных форм поддержки и сопровождения учителей для совершенствования предметных, методических и иных компетенций педагогических работников, а также поддержки молодых педагогов через реализацию программ наставничества педагогических работников;

- технологизация методической деятельности, формирование единых подходов к работе региональных методистов, оценке их эффективности;

- создание условий для вовлечения педагогических работников в проектно-исследовательскую и экспертную деятельность.

2.3 Методологической основой развития РС НМС выступают следующие подходы:

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

- лично-ориентированный подход, предполагающий ориентацию на личность педагогического работника, 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.

2.4. Принципами функционирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров являются:

— соответствие целям, задачам, показателям и результатам национального проекта «Образование», региональных проектов и программ отрасли «Образование» в части обеспечения возможности профессионального развития педагогических работников;

— 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, муниципальном уровне и на уровне образовательной организации, 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 субъектами РС НМС на основе равноправия и взаимности выгод и обязательств;

— координация и интеграция деятельности методических служб различных уровней;

— соответствие реализуемых в Тюменской области мероприятий по повышению уровня профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров потребностям личностно-профессионального роста педагогических работников и управленческих кадров и их направленность на выявление и ликвидацию профессиональных дефицитов;

— консолидация ресурсов региональной системы образования, в том числе формируемой в рамках национального проекта «Образование», для обеспечения устранения профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров и эффективного повышения уровня их профессионального мастерства.

### **3. Структура и функциональная нагрузка РС НМС**

3.1. Региональная система научно-методического сопровождения включает структурные компоненты регионального, муниципального и институционального уровней и обеспечивает преемственность научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в региональной системе образования на всех уровнях.

3.2. Субъекты регионального уровня:

3.2.1. **Департамент образования и науки Тюменской области** (далее – ДОН ТО)

Функции:

- утверждает комплекс мер («дорожную карту») по созданию, развитию РС НМС;
- утверждает паспорт региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (далее – паспорт) направляет на согласование Федеральному оператору в сроки, определяемые Федеральным оператором;
- обеспечивает условия (материально-технические, финансовые, кадровые и иные) для достижения показателей функционирования РС НМС;
- осуществляет мониторинг эффективности функционирования РС НМС;
- обеспечивает заключение трехсторонних соглашений между муниципальными органами управления образованием, ДОН ТО и организацией, на базе которой создан и функционирует ЦНППМ, о взаимодействии и совместной реализации мероприятий, направленных на научно-методическое сопровождение педагогических работников и управленческих кадров.

### **3.2.2 Департамент культуры Тюменской области (далее – ДК ТО), Департамент физической культуры, спорта и дополнительного образования Тюменской области (далее – ДФКСДО ТО)**

Функции:

- обеспечивают взаимодействие и совместную реализацию мероприятий, направленных на научно-методическое сопровождение педагогических работников и управленческих кадров;
- оказывают содействие в сопровождении участия педагогических работников и управленческих кадров в профессиональных конкурсах и мероприятиях, направленных на повышение квалификации;
- согласовывают комплекс мер («дорожную карту») по созданию, развитию РС НМС;
- принимают участие в заполнении паспорта региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (далее – паспорт).
- принимают участие в заполнении мониторинга эффективности функционирования РС НМС.

### **3.2.3. Государственное автономное образовательное учреждение Тюменской области дополнительного профессионального образования «Тюменский областной государственный институт развития регионального образования» (далее – ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО»)**

Функции:

- обеспечивает разработку ДПП в соответствии с запросом, сформулированным на основе выявленных ЦНППМ и центром оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов у педагогических работников дефицитов, в том числе с последующим включением в Федеральный реестр;
- 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 ДППО;
- осуществляет анализ показателей эффективности функционирования РС НМС, разрабатывает рекомендации по повышению эффективности функционирования РС НМС и предоставляет их в ДОН ТО;

- 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;
- обеспечивает вовлечение профессиональных сообществ в региональную систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
- выполняет иные задачи и функции, возложенные учредителем.

**3.2.4. Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО» (ЦНППМ г. Тюмени, ОНППМ г. Ишима, ОНППМ г. Тобольска) выступает координатором РС НМС.**

Функции:

- обеспечивают комплексное взаимодействие с координатором ЕФС, в том числе работу на едином федеральном портале дополнительного профессионального образования;
- координируют деятельность РС НМС;
- обеспечивают формирование и заполнение регионального паспорта ДПО в цифровой экосистеме дополнительного профессионального образования (далее – цифровая экосистема ДПО);
- определяют ответственного за работу в цифровой экосистеме ДПО в соответствии с регламентом, устанавливаемым Федеральным оператором;
- организуют процесс выявления профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров;
- организуют разработку и сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров;
- разрабатывают и внедряют различные формы адресной поддержки и сопровождения педагогических работников в возрасте до 35 лет и в первые три года работы;
- внедряют целевую модель наставничества педагогических работников;
- организуют внедрение и тиражирование лучших инновационных педагогических и управленческих практик;
- координируют методическую (научно-методическую) деятельность общественно-профессиональных объединений;
- проводят стажировки педагогических работников и управленческих кадров;
- организуют обучение педагогических работников и управленческих кадров региона, в том числе по новейшим программам ДПО;
- обеспечивают вовлечение педагогических работников в экспертную деятельность;
- оказывают адресную методическую поддержку, консультирование, сопровождение педагогических работников и управленческих кадров;
- оказывают методическую помощь педагогическим работникам общеобразовательных организаций с низкими образовательными результатами.
- обеспечивают ведение реестра работников муниципальных методических служб;
- обеспечивают обучение работников муниципальных методических служб (муниципальных тьюторов) в рамках трехстороннего соглашения;
- обеспечивают 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;

—создают условия (кадровые, материально-технические, методические и иные) для овладения педагогическими работниками и управленческими кадрами навыками использования современных технологий, в том числе цифровых;

—способствуют внедрению в образовательный процесс современных технологий обучения и воспитания, в том числе проектных форм работы с учащимися;

—обеспечивают тьюторское сопровождение реализации программ повышения квалификации педагогических работников и управленческих кадров с учетом новейших программ ДПО (в том числе из федерального реестра);

—сопровождают деятельность профессиональных сообществ молодых педагогов и наставников;

—обеспечивают проведение стажировок педагогических работников и управленческих кадров, в том числе с использованием инфраструктуры, созданной в рамках национального проекта «Образование»;

—осуществляют 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;

Комплексное сопровождение деятельности ЦНППМ осуществляется через координатора ЕФС, в том числе посредством обеспечения доступа ЦНППМ к единому федеральному portalу дополнительного профессионального образования («личный кабинет» субъекта Российской Федерации. Сотрудники ЦНППМ проходят обучение на базе координатора ЕФС.

### **3.2.5 ГАУ ТО «Центр подготовки спортивного резерва и студенческих сборных команд»**

Функции:

— способствует внедрению в образовательный процесс современных технологий обучения и воспитания;

– сопровождает участие в конкурсах, мероприятиях;

– консультирует, информирует, в том числе в соцсетях;

– участвует в организации повышения профессионального мастерства на основе обмена успешными практиками.

### **3.2.6. Региональный модельный центр дополнительного образования детей Тюменской области (ГАУ ДО ТО «Дворец творчества и спорта «Пионер»)**

Функции:

– осуществляет организационную, методическую, нормативно-правовую, экспертно-консультационную, информационную и просветительскую поддержку участников региональной системы дополнительного образования детей, обеспечивающую согласованное развитие дополнительных общеобразовательных программ различной направленности (технической, естественно-научной, художественной, социально-гуманитарной, туристско-краеведческой, физкультурно-спортивной);

– обеспечивает реализацию мер по непрерывному развитию педагогических и управленческих кадров системы дополнительного образования детей, включая повышение квалификации руководителей и педагогов организаций, реализующих дополнительные общеобразовательные программы;

– осуществляет проведение семинаров с элементами стажировочных площадок на базе организаций дополнительного образования, имеющих успешный педагогический и управленческий опыт для обеспечения доступных условий профессионального развития и непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров.

### **3.2.7. Ресурсный центр по реализации культурной политики ГАУК ТО «Тюменское концертно-театральное объединение» (далее – РЦ ГАУК ТО ТКТО)**

Функции:

— способствует внедрению в образовательный процесс современных технологий обучения и воспитания;

– сопровождает участие в конкурсах, мероприятиях;

– консультирует, информирует, в том числе в соцсетях;

– участвует в организации повышения профессионального мастерства на основе обмена успешными практиками.

### **3.2.8 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.

Функции:

— 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.

**3.2.9. Профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования**, реализующие образовательные программы по укрупненной группе специальностей (направлений) подготовки 44.00.00 «Образование и педагогические науки», в том

числе иные организации, осуществляющие методическое сопровождение, находящиеся в ведении федеральных образовательных организаций высшего образования.

Функции:

— участвуют в разработке и реализации программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников и управленческих кадров;

— реализуют программы наставничества педагогических работников профессиональных образовательных организаций и выпускников этих организаций в первый год работы;

— участвуют в экспертизе программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки, разработанных субъектами РС НМС;

— оказывают консультационную поддержку педагогическим работникам и управленческим кадрам в первый год их деятельности.

#### **3.2.10. Региональное учебно-методическое объединение**

Функции:

— обеспечивает формирование единых региональных подходов к содержанию и технологиям реализации общего образования;

— готовит предложения по проектам примерных программ;

— участвует в экспертизе основных общеобразовательных программ, рабочих программ по учебным предметам и внеурочной деятельности образовательных организаций;

— обеспечивает методическое сопровождение реализации примерных программ;

— участвует в экспертизе программ непрерывного повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников Тюменской области по вопросам общего образования;

— координирует деятельность педагогов по внедрению современных педагогических технологий.

#### **3.2.11. Региональные профессиональные объединения (предметные ассоциации, региональное отделение клуба «Учитель года», сообщество «Наставник», «Факультет педагогических профессий»):**

Функции:

— обеспечивают возможность для непрерывного профессионального и личностного развития и роста педагогических и управленческих работников, а также молодых специалистов;

— осуществляют методическую поддержку педагогических работников;

— осуществляют учебно-методическое обеспечение образовательного процесса;

— формируют среды профессионального общения, межмуниципальных взаимодействий, а также создают среду для непрерывного самосовершенствования и мотивации работников образования к непрерывному образованию;

— реализуют программы наставничества педагогических работников.

### **3.3. Структурный компонент муниципального уровня РС НМС**

Муниципальные методические объединения, муниципальные методические службы (юридические лица) включаются в РС НМС в соответствии с приоритетными национальными задачами в области образования.

Структурный компонент муниципального уровня РС НМС представляют субъекты:

#### **3.3.1. 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 ДППО;

— обеспечивает изучение запросов и оказание практической помощи педагогическим работникам;

— координирует методическую работу и формирует методическую инфраструктуру муниципальной системы образования для сопровождения профессиональной деятельности педагогических работников и управленческих кадров, образовательных организаций.

Работники ММС проходят обучение по тьюторскому сопровождению педагогических работников на базе ЦНППМ.

### **3.3.2 Муниципальные опорные центры (далее – МОЦ)**

Функции:

— осуществляют организационную, методическую поддержку в муниципальной системе дополнительного образования детей, обеспечивающую реализацию дополнительных общеобразовательных программ различной направленности (технической, естественно-научной, художественной, социально-гуманитарной, туристско-краеведческой, физкультурно-спортивной);

— содействуют распространению и продвижению эффективных муниципальных практик реализации современных, вариативных и востребованных дополнительных общеобразовательных программ различной направленности, в том числе с использованием дистанционных технологий;

— обеспечивают межведомственное взаимодействие между участниками системы дополнительного образования в муниципальном образовании;

— создают организационно-методические условия для непрерывного развития педагогических и управленческих кадров муниципальной системы дополнительного образования.

### **3.3.3. Муниципальные методические объединения**

Функции:

— осуществляют методическую поддержку педагогических работников по наиболее актуальным вопросам обучения и воспитания;

— создают среду для мотивации педагогических работников к непрерывному совершенствованию и саморазвитию;

— оказывают консультационную поддержку.

**3.3.4. Профессиональные методические сообщества (клубы молодых педагогов, наставников, советы молодых педагогов).**

Функции:

— организуют сетевое взаимодействие;

— сопровождают участие в конкурсах;

— информируют, консультируют, в том числе в соцсетях;

— участвуют в организации повышения профессионального мастерства на основе обмена успешными практиками;

— формируют запрос на профессиональное развитие.

**3.4. Структурные компоненты институционального уровня РС НМС представляют субъекты:**

### **3.4.1. Методический (научно-методический, педагогический) совет образовательной организации.**

Функции:

- обеспечивает условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, в том числе реализующих программы наставничества;
- проводит семинары, мастер-классы для освоения педагогическими работниками организации компетенций, необходимых для повышения их профессионального мастерства;
- осуществляет сопровождение реализации индивидуальных образовательных маршрутов педагога на уровне образовательной организации, внедрение освоенного педагогом на курсах повышения квалификации в практику работы.

### **3.4.2. Методические объединения, профессиональные объединения педагогических работников, управленческие команды.**

Функции:

- 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;
- реализуют совместные проекты.

### **3.4.3. «Пары» педагогов, объединенных на разных основаниях: по предметному принципу, «наставник – наставляемый», «учитель, владеющий определенной компетенцией, и учитель, которому необходимо сформировать эту компетенцию» и др.**

Функции:

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

## **4. Основные направления и системообразующие мероприятия**

(механизмы взаимодействия на федеральном, межрегиональном и региональном уровне)

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

Направление 1. «Управление системой научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»:

- стратегическое планирование и организацию ключевых процессов в рамках РС НМС;
- координация взаимодействия субъектов РС НМС федерального, регионального, муниципального уровней;
- организация деятельности региональных методистов;

- развитие кадрового потенциала системы дополнительного профессионального образования;
- создание цифровой экосистемы дополнительного профессионального образования;

- обеспечение реализации социального договора, положения которого формулируются как решения актуальных проблем в ходе Августовских педагогических форумов;

- анализ эффективности РС НМС, ее отдельных субъектов.

Механизм взаимодействия субъектов РС НМС в рамках Направления 1:

- концепции, стратегии, комплексные планы («дорожные карты») совместных мероприятий;

- регламент сетевого взаимодействия организаций, осуществляющих деятельность по повышению квалификации и профессиональной переподготовке работников образования и управленческих кадров;

- План государственного задания ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО», отражающий ежегодный план проведения региональных мероприятий, направленных на повышение квалификации и профессиональную переподготовку работников образования, организационно-методические, информационные и иные мероприятия для педагогических работников и управленческих кадров;

- общедоступные коммуникации: коллегии департамента образования и науки Тюменской области, региональные совещания, семинары, заседания регионального научно-методического объединения, образовательные мероприятия: «Августовские педагогические форумы» и др.);

- онлайн-каналы (вебинары, размещение информации на тематических порталах и сайтах ДОН ТО, ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО» и др.);

- прямые связи, включая заключение соглашений с взаимными обязательствами;

- назначение ответственного от Департамент образования и науки Тюменской области за контроль мероприятий по формированию и ведению паспорта ДППО;

- соглашения (договоры) о совместной деятельности (партнерстве);

- мониторинговые исследования и т.д.

Системообразующими мероприятиями в рамках Направления 1 являются:

на региональном уровне:

- 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» включает:

- диагностику профессиональных компетенций, осуществляемую региональным центром оценки профмастерства и квалификации педагогов полномочиями по разработке и проведению диагностических процедур для педагогических и управленческих работников с целью построения индивидуальных образовательных маршрутов;

- 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;
- реализацию региональной модели профессионального развития педагогических и управленческих кадров.

Механизм взаимодействия субъектов РС НМС в рамках Направления 2:

- программы ДПО, реализуемые в сетевой форме;
- программы ДПО, реализуемые по каскадной модели повышения квалификации;
- разработка программ ДПО для включения в федеральный реестр дополнительных профессиональных программ (ФР ДПП);
- создание проектных методических команд для освоения педагогическими работниками и управленческими кадрами компетенций, необходимых для реализации системных новшеств;
- реализация сетевых инновационных проектов;
- разработка, освоение и внедрение нового содержания образования и технологий обучения;
- взаимодействие методических объединений (предметных, межпредметных и метапредметных), профессиональных ассоциаций, сообществ и клубов педагогических работников и управленческих кадров различных уровней;
- 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.

*На региональном уровне:*

- повышение квалификации педагогических работников и управленческих кадров с учётом 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».

Механизм взаимодействия субъектов РС НМС:

- комплекс типовой организационно-методической документации;
- методические рекомендации, в том числе адресные 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, Единые региональные методические дни, профессиональные конкурсы, деятельность Факультета педагогических профессий 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 Тюменской области, 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 в том числе через организацию профессиональных конкурсов;
- 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.

## **5. Показатели эффективности функционирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров**

### **5.1. 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 региона;
- повышение качества образования на региональном и муниципальном уровнях.

5.2. При разработке показателей эффективности функционирования РС НМС **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.

При оценке эффективности функционирования РС НМС учитываются все субъекты, выполняющие функции по реализации дополнительного профессионального (педагогического) образования и научно-методическому сопровождению педагогических работников и управленческих кадров Тюменской области.

Показатели эффективности создания и развития РС НМС Тюменской области:

— *показатели эффективности создания и развития РС НМС в области управления системой научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров:*

- разработан и реализуется комплекс мер («дорожная карта») по созданию и функционированию РС НМС на период до 2024 года (ежегодно, начиная с 2021 года);
- разработана с учётом социально-экономических условий Тюменской области и реализуется вариативная система мониторинга эффективности РС НМС (ежегодно, начиная с 2023 года);
- создана рабочая группа для активного сетевого взаимодействия между всеми субъектами научно-методической системы – в сфере образования, культуры, молодежной политики, физической культуры и спорта, обеспечивающая синергетический эффект от объединения и использования ресурсов партнёров для разработки, апробации и внедрения инновационных моделей повышения квалификации и профессиональной переподготовки.

— показатели эффективности создания и развития РС НМС в области непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров:

– доля педагогических работников, освоивших программы ДПО, вошедшие в Федеральный реестр и подобранные с учётом диагностики профессиональных компетенций (к 2024 году — не менее 30%);

– количество управленческих команд, принявших участие в программах повышения квалификации (к 2024 году — не менее 40% от общего количества управленческих команд Тюменской области).

— показатели эффективности создания и развития РС НМС в области содержательно-методического обеспечения непрерывного профессионального (педагогического) образования:

– количество педагогических работников, закрепленных за 1 региональным методистом для осуществления методического сопровождения (к 2024 году – не более 250 человек);

– доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые три года работы (к 2024 году — не менее 70%);

– доля программ ДППО, размещенных в ФР ДПП, в общем количестве программ ДППО, реализуемых организацией дополнительного профессионального (педагогического) образования.

– доля педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации педагогов дошкольного образования.

#### Показатели ММС Тюменской области:

1. Доля педагогических работников и управленческих кадров, прошедших диагностику профессиональных дефицитов в ЦНППМ.

2. Доля педагогических работников и управленческих кадров, для которых разработаны индивидуальные образовательные маршруты на основе результатов диагностики профессиональных дефицитов и обеспечены через деятельность ЦНППМ тьюторами для реализации маршрутов.

3. Доля педагогических работников, освоивших программы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации/ профессиональной переподготовки), в том числе вошедшие в ФР ДПП и подобранные с учетом диагностики профессиональных дефицитов в ЦНППМ.

#### Показатели для ОО общего образования Тюменской области:

1. Обеспеченность педагогическими и управленческими кадрами ОО.

2. Доля педагогических работников и управленческих кадров, для которых разработаны индивидуальные образовательные маршруты на основе выявленных профессиональных дефицитов.

3. Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые 3 года работы.

4. Доля педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации по тематике оценки качества образования в образовательной организации.

5. Доля педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации по проблеме повышения качества школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях.

6. Доля педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации по теме профессиональной ориентации обучающихся.

7. Доля педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации по теме организации воспитания обучающихся.

8. Доля педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации по тематике организации работы с одаренными детьми: развитие способностей и талантов у детей и молодежи.

9. Доля педагогических работников, обеспеченных через ЦНППМ кураторами индивидуальных маршрутов и тьюторами.

Методы сбора информации и инструменты оценки представлены в Приложении 1.

Приложение № 1  
к Положению о региональной  
системе научно-методического сопровождения  
педагогических работников и управленческих  
кадров Тюменской области

**Методы сбора информации и инструменты оценки**

Методы сбора информации:

- данные мониторинга;
- данные официальной статистики;
- данные федеральных цифровых информационных систем (в том числе цифровой экосистемы ДПО);

— данные официальных сайтов ДОН ТО, ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО», МОУО муниципальных методических служб, образовательных организаций (иные информационные ресурсы субъекта Российской Федерации);

— изучение нормативных правовых документов ДОН ТО, ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО», МОУО, муниципальных методических служб, образовательных организаций региона.

Сбор информации в рамках работы региональной системы мониторинга по показателю «Система обеспечения профессионального развития педагогических работников» осуществляется не реже одного раза в календарный год.

С этой целью используются методы:

- самообследование образовательных организаций;
- анкетирование педагогов;
- контент-анализ документов, и др.

Мониторинг и сбор информации осуществляется с использованием

- информационных систем для сбора информации;
- информации, размещенной на официальных сайтах образовательных организаций, муниципальных методических служб региона в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;
- информации, опубликованной в средствах массовой информации;

-обследований (в том числе социологических) деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

-данных федеральных, муниципальных статистических наблюдений.

Результаты региональной системы мониторинга учитываются при:

- аккредитации общеобразовательных организаций;

- процедуры аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников;

- информировании граждан о качестве образования, предоставляемого региональной сетью образовательных организаций общего образования;

- определении объёмов государственного задания на повышение квалификации руководящих и педагогических работников системы общего образования;

- оценки эффективности деятельности органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образованием, с точки зрения реализации полномочий в части обеспечения качества общего образования;

- планировании и осуществлении оценки эффективности реализации региональных программ развития системы общего образования;

- планировании региональных исследований индивидуальных достижений педагогов и иных региональных мониторингов.

Методы сбора и обработки информации осуществляется на основе внедрения модели исследования профессиональных компетенций педагогических работников, базирующийся на взаимодействии Центра оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов (СА) и Центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (МР), где в течении всего периода выполнения профессиональной деятельности (по модели Life – Long Learning) посредством выявления профессиональных дефицитов и реализации адресной работы. Диагностическая работа по выявлению профессиональных дефицитов осуществляется на сайте платформы онлайн-тестирования ГАУТО «Центр оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов» (далее ЦОПМикП) edu.72sa.ru (система для формирования и ведения баз данных оценочных материалов, создания комплектов диагностических материалов разного уровня сложности и типов заданий с возможностью проведения их в режиме онлайн или оффлайн в экзаменационном центре ЦОПМикП).

Использование информационных систем для сбора информации обеспечивают сбор, хранение, обработку, поиск, передачу информации, помогают анализировать состояние контролируемого явления:

1. защищенные таблицы Excel с автоматизированной обработкой данных, фильтрацией информации по типам запросов;
2. тестовые оболочки, позволяющие дистанционно участвовать в тестировании ЦОПМикП.

В рамках реализации РСНМС ТО применяются методы обработки данных, которые можно разделить на нематематические и математические (см. таблицу). В рамках функционирования РС НМС применяют методы сбора и обработки информации, репрезентативность выборки, наличие методики расчета показателей, использование информационных систем для сбора информации:

№ №	Мониторинг показателя (пример)	Методы сбора и обработки информации (нематематиче ские)	Репрезентат ивность выборки	Методики расчета показателей (математические)	Используй вание информацио нных систем для сбора информации
--------	-----------------------------------	---	-----------------------------------	---	--

1.	выявление профессиональных дефицитов педагогических работников региона	Группировка Классификация Обобщение Трансформация отображения аналитических данных Сопоставление	Качественная генеральная	Среднее арифметическое Расчет доли от общего числа	Автоматизированная информационная система:
2.	выявление профессиональных дефицитов педагогических работников по каждому из видов дефицитов (предметные, методические, психолого-педагогические, дефициты в области ИКТ)		Качественная выборочная	Шкалирование Ранжирование Среднее арифметическое Расчет доли от общего числа	- Электронная школа - edu.72ca.ru - обработка результатов в табличной форме в формате Excel в разрезе: - образовательной организации
3.	учету индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов		Качественная генеральная	Среднее арифметическое Расчет доли от общего числа	- муниципалитета - региона

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

**Комплекс мер («дорожная карта») по созданию и функционированию региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в Тюменской области на период до 2024 года (далее – РС НМС)**

Наименование системообразующего мероприятия регионального уровня	Наименование мероприятия	Ответственный субъект РС НМС	Ответственный исполнитель (соисполнители)	Сроки	Результат выполнения мероприятия
<b>Направление 1</b>					
<b>«Управление системой научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»</b>					
1. Сопровождение разработки и внедрения документации, обеспечивающей функционирование РС НМС (комплекс мер «дорожная карта», соглашения (договоры) о сотрудничестве и т.д.)	Утверждение Положения о региональной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров	ДОН ТО	ЦНППМ	До 30.06.23	Распорядительный акт Департамента образования и науки Тюменской области (далее – ДОН ТО)
	Утверждение «дорожной карты» по созданию и функционированию РС НМС	ДОН ТО	ЦНППМ	До 30.06.23	Распорядительный акт Департамента образования и науки Тюменской области (далее – ДОН ТО)
2. Разработка критериев и индикаторов эффективности функционирования РС НМС отдельных субъектов РС НМС	Разработка показателей мониторинга эффективности функционирования РС НМ	ДОН ТО	ДК ТО, ДФКСДО ТО, ТОГИРРО, ЦНППМ	До 30.06.23	Система мониторинга эффективности РС НМС
	Разработка системы мониторинга посткурсового (межкурсового) сопровождения педагогов и руководителей ОО: реализации ИОМ, деятельности субъектов РС НМС	ТОГИРРО, ОО ВО, ПОО	ЦНППМ	До 30.06.23	Система мониторинга посткурсового (межкурсового) сопровождения
3. Организация и проведение мониторингов эффективности	Мониторинг эффективности взаимодействия субъектов РС НМС	ДОН ТО	ДК ТО, ДФКСДО ТО, ТОГИРРО, ЦНППМ, ОО ВО, ПОО, ММС,	Май 2023	Результаты мониторинга для принятия управленческих

функционирования РС НМС, отдельных субъектов РС НМС			сообщества педагогов		решений
	Мониторинг эффективности деятельности региональных профессиональных объединений (предметных «Ассоциаций» и др.)	ДОН ТО	ТОГИРРО, ЦНППМ	Июнь 2023	Система мониторинга деятельности субъектов РС НМС, аналитическая справка
4. Формирование и организация деятельности регионального методического актива	Ежегодное утверждение состава методического актива	ЦНППМ	ТОГИРРО, ММС, МО	Декабрь ежегодно	Список регионального методического актива
	Разработка и согласование планов работы каждого участника методического актива	ТОГИРРО	ЦНППМ	Август, декабрь ежегодно	План работы по направлениям сопровождения
5. Принятие управленческих решений на основе мониторингов	Проведение семинаров-совещаний, коллегии ДОН ТО по вопросам развития РС НМС	ДОН ТО	ТОГИРРО, ЦНППМ, ОО ВО, ПОО, МОУО	По плану ДОН ТО	Решения совещаний, коллегии ДОН ТО
6. Создание рабочей группы по разработке и внедрению единых механизмов взаимодействия субъектов РС НМС	Координация деятельности субъектов РС НМС	ДОН ТО	ДК ТО, ДФКСДО ТО, ТОГИРРО, ЦНППМ, ОО ВО, ПОО, ММС, МАУО СОШ	Май - июнь 2023	Список рабочей группы, решение совещания, план деятельности рабочей группы
7. Внедрение эффективных механизмов взаимодействия субъектов РС НМС	Совместная реализация мероприятий	ДОН ТО	ДК ТО, ДФКСДО ТО, ТОГИРРО, ЦНППМ, ОО ВО, ПОО, ММС	Июнь-декабрь	Нормативные документы, регулирующие механизмы взаимодействия, планы мероприятий

**Направление 2**

**«Непрерывное повышение профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров»**

1. Повышение квалификации педагогических работников и управленческих кадров с учетом выявленных профессиональных дефицитов	Совершенствование инструментов контроля качества освоения программ ПК: расширение фонда оценочных средств с ситуационными и практико-ориентированными заданиями	ТОГИРРО, МОУО	ТОГИРРО, ЦНППМ, РУМО, ОО ВО, ПОО, ММС, сообщества и советы ОО	Июнь 2023 (ежегодно)	Создание банка оценочных средств
	Организация повышения квалификации субъектами РС НМС в соответствии с утвержденными планами	ДОН ТО	ТОГИРРО, ЦНППМ, ОО ВО, ПОО	Ежегодно по плану в соответствии с госзаданием	Отчеты о результатах повышения квалификации
2. Организация стажировок (в том числе на базе высокотехнологичной инфраструктуры, созданной в рамках национального проекта «Образование»)	Повышение квалификации ППС и методистов центров ТОГИРРО на базе стажировочных площадок ведущих ВУЗов и учреждений ДППО, методических центров	ДОН ТО	ТОГИРРО, ЦНППМ, ОО ВО, ПОО	Ежегодно по плану	Повышение профессионального уровня на базе стажировочных площадок (не менее 2 человек ежеквартально)
	организация конкурсного отбора на присвоение статуса «стажировочная площадка»	ДОН ТО	ТОГИРРО, ЦНППМ, ОО ВО, ПОО	Ежегодно в январе	Положение о конкурсном отборе, Приказ о стажировочных площадках
	Проведение стажировок на базе субъектов РС НМС (ОО ВО, школы, ОО дополнительного образования и др.)	ДОН ТО	ТОГИРРО, ЦНППМ, ОО ВО, ПОО, Региональный модельный центр ДО детей ТО,	Ежегодно по плану	Размещение на сайтах отчетов о деятельности стажировочных площадок

3. Построение индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров на основе диагностики профессиональных компетенций	Обновление содержания дополнительных профессиональных программ ПК и ПП работников образования в соответствии с потребностями и профессиональными дефицитами работников образования	ДОН ТО	ТОГИРРО, ЦНППМ, ММС	Июнь, ноябрь (ежегодно)	Обновленное содержание дополнительных профессиональных программ ПК и ПП работников образования в соответствии с потребностями и профессиональными дефицитами работников образования
	Доработка системы выявления профессиональных дефицитов педагогических и руководящих работников	ДОН ТО	ТОГИРРО, ЦНППМ, ЦОК, ММС	Июнь, ноябрь (ежегодно)	Создана система выявления дефицитов
	Организация взаимодействия между субъектами РС НМС для реализации ИОМ на основе соглашений	ДОН ТО	ТОГИРРО ЦНППМ, ЦОК, ММС	Декабрь (ежегодно)	Механизмы взаимодействия для реализации ИОМ
4. Организация деятельности по совершенствованию профессиональных компетенций педагогических работников	Разработка и реализация дополнительных профессиональных программ в сетевой форме	ЦНППМ	ТОГИРРО, ОО ВО, ПОО	Июнь, ноябрь (ежегодно)	Реестр ДПП, реализуемых в сетевой форме. Не менее 20% от общего количества программ
5. Осуществление профилактики профессионального выгорания педагогических работников на уровне образовательной	Организация и проведение мероприятий (семинары, коуч-сессии, тренингов и т.д.) профилактики профессионального выгорания педагогических работников	ДОН ТО	ТОГИРРО, ЦНППМ, ОО ВО, ПОО	Июнь, ноябрь (ежегодно)	План проведения мероприятий, аналитическая справка

организации					
6.Разработка совместно с региональным методистом индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников	Разработка с региональным методистом индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников, сопровождение	ДОН ТО	ТОГИРРО, ЦНППМ, Региональный модельный центр ДО детей ТО, МОЦ ММС, ОО	Июнь, ноябрь (ежегодно)	Банк ИОМ, аналитическая справка
7.Организация взаимодействия и взаимообучения педагогических работников; сопровождение в профессиональном становлении педагогических работников до 35 лет в первые три года работы	Совместная реализация мероприятий, направленных на помощь молодым педагогам, в том числе на развитие института наставничества	ДОН ТО	ТОГИРРО, ЦНППМ, Региональный модельный центр ДО детей ТО, РЦ ГАУК ТО ТКТО, МОЦ, ОО ВО, ПОО, МОУО, ОО	Июнь, ноябрь (ежегодно)	Нормативные документы, регулирующие наставничество, ежегодные планы мероприятий с молодыми педагогами
<b>Направление 3</b>					
<b>«Содержательно-методическое обеспечение непрерывного профессионального (педагогического) образования»</b>					
1.Обеспечение педагогических работников и управленческих кадров методическими рекомендациями, материалами (в том числе – цифровыми)	Подготовка рекомендаций по результатам анализа мониторинга поддержки молодых педагогов	ДОН ТО	ТОГИРРО, ЦНППМ, Региональный модельный центр ДО детей ТО, МОЦ, ОО ВО, ПОО, МОУО, ОО	Июнь, ноябрь (ежегодно)	Ежегодный анализ результатов, управленческие решения
2. Ведение регионального банка успешных педагогических и управленческих практик	Обмен лучшими практиками, применяемыми ВУЗами, учреждениями СПО и ДПО	ДОН ТО	ТОГИРРО, ОО ВО, ПОО	2023-2024 (ежегодно до 1 сентября)	Ежегодные планы обмена лучшими практиками с использованием интерактивных форм

(базы данных ДПП, реализуемых в Тюменской области, профессиональных педагогических сообществ, передового педагогического опыта, реестры стажировочных площадок и т.д.)	Создание единой информационно-методической базы ресурсов, реестров, банков научно-методических материалов и лучших региональных практик	ДОН ТО	ТОГИРРО, ЦНППМ, Региональный модельный центр ДО детей ТО, РЦ ГАУК ТО ТКТО, МОЦ, ОО ВО, ПОО, МОУО, ОО	ежегодное обновление до 2024 г.	Картирование лучших практик, активность обращений к ресурсам
	Формирование программ поддержки методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов.	ДОН ТО	ТОГИРРО, ЦНППМ, ММС, ОО	Июнь, ноябрь (ежегодно)	Программы поддержки методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов, аналитическая справка
3. Информирование педагогической общественности об основных тенденциях развития образования.	Ведение рубрик на сайтах, публикации в соцсетях об основных тенденциях развития образования.	ТОГИРРО	ЦНППМ, Региональный модельный центр ДО детей ТО, РЦ ГАУК ТО ТКТО, МОЦ, ММС, ОО	Июнь, ноябрь (ежегодно)	План информационных мероприятий
4. Руководство деятельностью инновационных площадок по реализации проектов на уровне образовательной организации.	Руководство деятельностью ОО по развитию профильных классов (сетевые проекты).	ДОН ТО	ТОГИРРО, ЦНППМ, ОО	По плану мероприятий	Нормативные документы о деятельности профильных классов разработка модели ранней профессиональной ориентации учащихся на педагогические профессии; разработка программы практических мероприятий, профессиональных

					проб
	Реализация проекта «Школа Минпросвещения России»	ДОН ТО	ТОГИРРО, ЦНППМ, ОО ВО, ПОО, РУМО, ММС, ОО	По плану мероприятий	Увеличение количества школ полного уровня
5.Методическое обеспечение процессов обучения и воспитания.	Организация методического обеспечения процессов обучения и воспитания	ТОГИРРО	ЦНППМ, Региональный модельный центр ДО детей ТО, МОЦ, ОО	По плану мероприятий	Методические рекомендации и материалы обеспечения процессов обучения и воспитания
6.Разработка учебных, научно-методических и дидактических материалов.	Подготовка учебных, научно-методических и дидактических материалов	ТОГИРРО	ЦНППМ, ОО	По плану мероприятий	Методические рекомендации и материалы учебных, научно-методических и дидактических материалов обеспечения процессов обучения и воспитания
7. Обеспечение высокого методического уровня проведения всех видов занятий.	Организация методического обеспечения учебных предметов (курсов, дисциплин (модулей)) в соответствие с методическими требованиями, предъявляемыми к документам в сфере образования, учебным планам, программам;	ТОГИРРО	ОО	По плану мероприятий	Пакет документов в соответствии с методическими требованиями, предъявляемыми к документам в сфере образования, учебным планам, программам,
8. Приведение методического обеспечения учебных предметов (курсов, дисциплин (модулей) в соответствие с	Методическое сопровождение обновления содержания образования в соответствии с ФГОС	ДОН ТО	ТОГИРРО, ЦНППМ, ОО ВО, ПОО	По плану мероприятий («дорожная карта» перехода на обновленный ФГОС)	планы сопровождения, аналитическая справка

методическими требованиями, предъявляемыми к документам в сфере образования, учебным планам, программам					
9. Методическое сопровождение педагогических работников, имеющих профессиональные дефициты и затруднения	Психолого-педагогическое сопровождение выпускников в первый год после выпуска, развитие системы наставничества в ОО	ТОГИРРО	ЦНППМ, Региональный модельный центр ДО детей ТО, МОЦ, ОО ВО, ПОО	По плану мероприятий	Оказание методической помощи выпускникам, планы сопровождения
10. Выявление, изучение, обобщение и распространение передового педагогического опыта	Организация, выявление, изучение, обобщение и распространение передового педагогического опыта	ДОН ТО	ТОГИРРО, ЦНППМ, Региональный модельный центр ДО детей ТО, МОЦ, ОО ВО, ПОО	февраль, сентябрь (ежегодно)	Реестр банка обмена опытом и передовыми технологиями
11. Помощь педагогическим работникам в обобщении и презентации своего опыта работы, в том числе через организацию профессиональных конкурсов	Формирование «регионального стандарта» профессиональных конкурсов, олимпиад для педагогических и управленческих работников	ДОН ТО	ТОГИРРО, ЦНППМ, ОО ВО, ПОО	По плану мероприятий	Круглогодичный цикл конкурсов. Мотивация профессионального развития, совершенствование профессиональных компетенций, повышение социальной привлекательности профессии
	Проведение ежегодных конкурсов профессионального мастерства педагогических и управленческих кадров	ДОН ТО	ТОГИРРО, ЦНППМ, Региональный модельный центр ДО детей ТО, РЦ ГАУК ТО ТКТО, ОО ВО, ПОО,	По плану мероприятий	Отчеты на сайтах о проведении конкурсов профессионального мастерства педагогических и управленческих

			ММС, ОО		кадров, участие в федеральных этапах
12. Повышение качества проведения учебных занятий на основе внедрения новых педагогических технологий	Проведение комплекса мероприятий, обеспечивающих внедрение новых педагогических технологий	ДОН ТО	ТОГИРРО, ЦНППМ, ОО ВО, ПОО, ММС, ОО	По плану мероприятий	Аналитические справки по результатам мероприятий, управленческие решения
13. Анализ, апробация и внедрение нового методического обеспечения образовательного процесса	Деятельность РУМО по анализу и экспертизе нового методического обеспечения	ТОГИРРО	ЦНППМ, ОО ВО, ПОО, ММС, ОО	Июнь, ноябрь (ежегодно)	Экспертные заключения, реестр банка обмена опытом нового методического обеспечения образовательного процесса
14. Организация взаимодействия с образовательными организациями с целью обмена опытом и передовыми технологиями в сфере образования.	Взаимодействие с научно-методическими центрами с целью знакомства и внедрения передовых педагогических технологий	ЦНППМ	ТОГИРРО, НМЦ, ОО ВО, ПОО, ММС, ОО	По плану взаимодействия	Соглашения с НМЦ, внедрение научных достижений