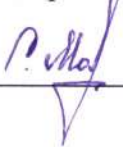


УТВЕРЖДАЮ
Исполняющий обязанности
министра образования
Красноярского края


_____ С.И. Маковская

**ПОЛОЖЕНИЕ О РЕГИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЕ НАУЧНО-
МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ И УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ
СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

Красноярск 2023

Оглавление

1. Общие положения.....	3
2. Цель, задачи, методологическая основа, принципы формирования и развития РСНМС	5
3. Состав, функции и взаимодействие субъектов РСНМС	7
4. Основные формы реализации процесса НМС	15
5. Права и обязанности субъектов региональной системы	17
6. Оценка эффективности функционирования РСНМС	17
Приложение 1_Основные понятия, используемые в Положении о региональной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Красноярского края	19
Приложение 2_Основные формы научно-методического сопровождения...	25
Приложение 3_Показатели эффективности функционирования РСНМС	28

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет цель, задачи, принципы функционирования целевые ориентиры развития, состав, структуру региональной системы научно - методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Красноярского края (далее – РСНМС), организационные, содержательные и процессуальные основы деятельности действующих в региональной системе образования структур и форм научного и методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

1.2. РСНМС является составной частью единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

1.3. РСНМС – это совокупность взаимосвязанных и интегрированных между собой субъектов научно-методической деятельности регионального, муниципального и институционального (образовательной организации) уровней, обеспечивающих сопровождение педагогических работников и управленческих кадров в повышении квалификации, переподготовке, профессиональном развитии, построении новых лидерских практик, в том числе на основе профессиональной рефлексии, оценки компетенций, выявления профессиональных дефицитов и построения на их основе индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства, а также использования стажировочных площадок, сетевых форм взаимодействия и внедрения механизмов супервизии и наставничества.

1.4. Координацию деятельности субъектов РСНМС осуществляет Краевое государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования «Красноярский краевой институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования» (далее КК ИПК).

1.5. Функциональные задачи субъектов РСНМС являются гибкими в области развития инновационной педагогической практики. Модификация задач субъектов РСНМС определяется актуальным состоянием развития образования Российской Федерации и Красноярского края.

1.6. Основные понятия, используемые в положении, приведены в приложении 1 к настоящему положению.

1.7. Нормативная правовая основа создания и функционирования РСНМС:

Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Закон Красноярского края от 26.06.2014 № 6-2519 «Об образовании в Красноярском крае»;

Указы Президента Российской Федерации «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024

года» от 07.05.2018 № 204 и от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

Национальный проект Российской Федерации «Образование», федеральный проект «Современная школа»;

Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования», утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642;

Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

Распоряжение Министерства просвещения РФ от 15.12.2022 № Р-303 «О внесении изменений в Концепцию создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденную распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 г. № Р – 174»;

Распоряжение Министерства Просвещения РФ от 15.11.2021 Р-307 «О признании утратившим силу распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 4 февраля 2021 г. № Р-33»;

Распоряжение Министерства Просвещения РФ от 27.08.2021 № Р-201 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана»;

Письмо Министерства Просвещения РФ от 8.11.2021 № АЗ-872/08 «О направлении методических рекомендаций» (Методические рекомендации по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров на 2022 год);

Письмо Министерства Просвещения РФ от 10.12.2021 № АЗ-1061/08 «О формировании методического актива»;

Положение о Центре непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников краевого государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Красноярский краевой институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования», утвержденное приказом ректора ККИПК от 26.02.2020 № 111/1.

1.8. Настоящее Положение, а также вносимые в него изменения утверждаются правовым актом министерства образования Красноярского края.

2. Цель, задачи, методологическая основа, принципы формирования и развития РСНМС

2.1. Целью функционирования и развития РСНМС является стабильная адресная, персонифицированная поддержка педагогических работников и управленческих кадров, направленная на устранение их профессиональных дефицитов, развитие профессиональных компетенций и качественное изменение педагогической практики для реализации приоритетных задач системы общего образования.

2.2. Задачи РСНМС:

2.2.1. Реализация ключевых процессов научно-методического сопровождения:

профессиональная рефлексия, оценка профессиональных компетенций и выявление профессиональных дефицитов;

развитие профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров;

персонализация и индивидуализация поддержки профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров;

поддержка инновационной и проектной деятельности, выявление эффективных практик;

проведение практико-ориентированных исследований.

2.2.2. Развитие единого научно-методического пространства, обеспечивающего разнообразие профессиональных запросов в ликвидации профессиональных дефицитов, непрерывном развитии профессионального мастерства и становлении новой педагогической практики.

2.2.3. Построение сетевого взаимодействия субъектов научно-методического сопровождения.

2.2.4. Обеспечение наполнения федерального реестра дополнительных профессиональных программ программами переподготовки и повышения квалификации педагогических работников и управленческих кадров, направленными на устранение выявленных профессиональных дефицитов 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.

2.2.4. Внедрение в практику и совершенствование различных форм (Приложение 2) и технологий научно-методического сопровождения (адресной поддержки) педагогических работников и управленческих кадров с учетом актуальных вызовов и задач развития системы образования.

2.2.5. Развитие кадрового потенциала отрасли образования.

2.3. Методологической основой создания региональной системы являются следующие подходы:

системный подход, отражающий связи между структурными элементами и функциональными компонентами РСНМС;

деятельностный подход, предполагающий необходимость изменения профессиональной практики через активное освоение новых способов деятельности;

лично ориентированный подход, предполагающий ориентацию на личность педагогического работника, а также запрос управленческих кадров как субъектов непрерывного образования, при определении форм и способов в процессе поддержки профессионального развития и повышения профессионального мастерства;

ресурсный подход, обосновывающий связи между ресурсами участников РСНМС и персональными траекториями профессионального развития педагогов и управленческих кадров.

2.4. Принципами функционирования РСНМС являются:

соответствие деятельности РС НМС приоритетным задачам в сфере образования;

активное сетевое взаимодействие между субъектами научно-методической деятельности, обеспечивающее синергетический эффект от объединения и использования ресурсов партнеров для разработки, апробации, внедрения инновационных моделей профессионального развития;

согласованность в постановке задач и планировании между субъектами научно-методического сопровождения регионального, муниципального, институционального уровней;

соответствие реализуемых в крае мероприятий по повышению уровня профессионального мастерства выявленным профессиональным дефицитам и образовательным потребностям педагогических работников и управленческих кадров, оперативное реагирование на профессиональные дефициты и образовательные запросы педагогических работников и управленческих кадров;

взаимная ответственность и доверие, предполагающие принятие решений на основе равноправия и взаимности выгод и обязательств субъектов системы;

построение эффективного управления профессиональным развитием, основанного на:

анализе образовательных результатов обучающихся;

диагностики профессиональных компетенций педагогических работников и управленческих кадров;

выявлении профессиональных дефицитов;

проектировании адекватных средств и способов устранения дефицитов;

контроле реализации управленческих решений;

прогнозе компетенций педагогических и управленческих кадров, необходимых в краткосрочной и среднесрочной перспективе;

вариативность и открытость (система научно-методического сопровождения должна учитывать разность профессиональных позиций, интересов и предпочтений педагогических работников и управленческих кадров; также система должна предполагать возможность

профессионального развития за счет использования ресурсов различных уровней, разного содержания, форм и методов его освоения);

построение горизонтальных связей, форм поддержки профессионального развития, в том числе обучения и взаимообучения (развитие образовательных инновационно-методических сетей и профессиональных сообществ).

3. Состав, функции и взаимодействие субъектов РСНМС

3.1. РСНМС 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. Структурный компонент регионального уровня РСНМС представляют субъекты:

3.2.1. Министерство образования Красноярского края (далее Министерство).

Функции Министерства:

обеспечивает постановку задач РСНМС на краткосрочную и среднесрочную перспективу исходя из стратегических задач в сфере образования РФ и Красноярского края;

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

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

осуществляет мониторинг эффективности функционирования РС НМС.

3.2.2. Учебно-методическое объединение (УМО) в системе общего образования Красноярского края.

Функции УМО:

обеспечивает

методическое сопровождение реализации федеральных государственных образовательных стандартов,

научно-методическое и учебно-методическое сопровождение примерных программ, федеральных образовательных программ;

участие в разработке программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников Красноярского края по вопросам общего образования, в том числе сетевых.

3.2.3. Краевое государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования «Красноярский краевой институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования» (далее – КК ИПК).

Функции КК ИПК:

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

координирует деятельность субъектов РС НМС;
организует и проводит комплекс мероприятий, направленных на реализацию задач РСНМС в соответствии с государственным заданием и программой развития, в том числе:

выявление профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров,

разработку и сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников и управленческих кадров,

разработку и внедрение различных форм адресной поддержки и сопровождения педагогических работников в возрасте до 35 лет,

внедрение и тиражирование лучших инновационных педагогических и управленческих практик,

координацию методической деятельности сетевых методических объединений педагогов,

организацию и проведение стажировок педагогических работников и управленческих кадров,

обучение педагогических работников и управленческих кадров,

вовлечение педагогов в экспертную деятельность,

оказание методической помощи работникам образовательных организаций с низкими образовательными результатами,

профилактику профессионального выгорания;

обеспечивает планирование и координацию деятельности субъектов РСНМС в составе КК ИПК (ЦНППМ, СМО, РМА, базовых площадок);

обеспечивает разработку программ ДПП в соответствии с запросом педагогических работников и управленческих кадров, в том числе сформулированным на основе выявленных у педагогических работников дефицитов, и обеспечивает их размещение в ФР ДПП;

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 обучающимися;

осуществляет анализ показателей эффективности функционирования РСНМС, разрабатывает рекомендации по повышению эффективности функционирования РСНМС и предоставляет их в Министерство, региональное учебно-методическое объединение общего образования Красноярского края;

обеспечивает разработку и внедрение технологий обучения, различных форм поддержки и сопровождения педагогических работников, а также реализацию региональных программ и проектов, направленных на повышение качества образования, развитие научно-методического потенциала системы образования Красноярского края;

осуществляет сопровождение муниципальных команд по проблеме совершенствования муниципальных механизмов управления качеством образования по направлению «Система обеспечения профессионального развития педагогических работников»;

осуществляет подготовку материалов регионального мониторинга механизмов управления качеством образования по направлению «Система обеспечения профессионального развития педагогических работников».

3.2.3.1. ЦНППМ в составе КК ИПК.

Функции ЦНППМ:

обеспечивает комплексное взаимодействие с координатором ЕФС, Федеральным методическим центром, в том числе посредством обеспечения доступа ЦНППМ к единому федеральному portalу дополнительного профессионального образования ("личный кабинет" субъекта Российской Федерации);

обеспечивает формирование и заполнение регионального паспорта ДППО в цифровой экосистеме ДПО;

определяет ответственного за работу в цифровой экосистеме ДПО в соответствии с регламентом, устанавливаемым Федеральным оператором;

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;

обеспечивает тьюторское и супервизорское сопровождение реализации программ повышения квалификации педагогических работников и управленческих кадров, в том числе из ФР ДПП;

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

обеспечивает проведение мониторинга функционирования РС НМС;

осуществляет отбор 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;

реализует программы повышения квалификации и мероприятия, направленные на повышение профессионального мастерства педагогических работников.

3.2.3.2. Региональный методический актив (РМА) в составе КК ИПК.

Функции РМА:

осуществляет адресную методическую поддержку, консультирование, сопровождение педагогических работников и управленческих кадров для обеспечения устойчивых изменений в их деятельности и повышения качества образования совместно со специалистами муниципальных методических

служб по следующим направлениям:

выявление профессиональных дефицитов педагогических работников и возможностей профессионального развития и управленческих кадров;

построение и сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов педагогов;

организация взаимопомощи, взаимодействия, взаимообучения, консультативной помощи и поддержки;

методическая помощь педагогам, работающим в школах с низкими образовательными результатами.

посткурсовое сопровождение педагогов в том числе в рамках реализации программ ДПП, выстроенных по каскадному принципу.

3.2.3.3. Базовые площадки в составе КК ИПК.

Функции базовых площадок: обеспечивают разработку и (или) внедрение опережающих практик, ресурсов; реализуют и тиражируют успешные практики, ресурсы.

Функции базовых стажировочных площадок:

обеспечивают реализацию программ стажировок для педагогических работников и управленческих кадров, а также для управленческих и педагогических команд;

создают условия для деятельностного освоения стажерами заявленных в программе трудовых действий, компетенций.

3.2.3.4. Сетевые методические объединения (СМО) в составе КК ИПК.

Функции СМО:

организуют единое информационно-методическое пространство для профессионального взаимодействия педагогических работников, в том числе дистанционно;

создают условия для роста профессиональной компетентности и мастерства педагогических работников в соответствии с потребностями развивающейся системы образования,

обеспечивают взаимодействие членов регионального методического актива, членов проектных (творческих) групп, педагогов, педагогических и управленческих команд на базе платформы «Дистанционное обучение Красноярья».

3.2.4. Краевые государственные образовательные организации, осуществляющие подготовку педагогических кадров (далее – педагогические колледжи).

Функции педагогических колледжей:

организуют системную работу по целевому обучению;

разрабатывают и реализуют программы ДПО, основанные на выявленных дефицитах педагогических работников;

организуют и проводят обучение по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки из ФР ДПП;

реализуют мероприятия по освоению педагогическими работниками новых технологий и оборудования в соответствии со стандартами Worldskills;

оказывают выпускникам педагогических колледжей адресную методическую поддержку, проводят консультирование;

осуществляют мероприятия по тиражированию лучших практик, проектов по профессиональной ориентации и системному трудоустройству.

3.2.6. Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Красноярский педагогический колледж № 1 им. М. Горького» (далее – КПК № 1).

Функции КПК № 1:

организует и проводит работу по внедрению Региональной целевой модели наставничества на основе методологии (целевой модели) наставничества;

реализует программы повышения квалификации и проводит мероприятия для наставников и кураторов программ наставничества;

обеспечивает консультационное сопровождение реализации программ наставничества педагогических работников;

осуществляет отбор стажировочных (менторских) площадок на базе образовательных организаций, имеющих успешный опыт реализации программ наставничества.

3.2.7. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева» (далее – КГПУ им. В.П. Астафьева)

Функции КГПУ им. В.П. Астафьева:

участвует в разработке и реализации программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников и управленческих кадров, в том числе сетевых;

участвует в выявлении инновационных педагогических и методических инициатив в теории и практике образования, их адаптации в практическую деятельность;

реализует мероприятия по освоению педагогическими работниками новых технологий и оборудования, в том числе на базе высокотехнологичной инфраструктуры, созданной в рамках национального проекта «Образование»;

обеспечивает разработку моделей выявления, отбора и сопровождения педагогически одаренной молодежи;

проведение научных, образовательных просветительских мероприятий в целях профориентационной работы со школьниками.

3.2.8. Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Сибирский федеральный университет» (далее – СФУ)

участвует в разработке и реализации программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников и управленческих кадров, в том числе сетевых.

3.2.9. Автономная некоммерческая организация «Центр оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов» (далее – ЦОПМКП).

Функции ЦОПМКП:

осуществляет оценку квалификации педагогических работников и управленческих кадров, выявляет профессиональные дефициты и оформляет рекомендации по преодолению выявленных дефицитов;

организует и проводит работу по оформлению целостных карт профессиональной деятельности, получаемых на пересечении требований соответствующих профессиональных стандартов и региональных решений в части технологий, способов, методов решения производственных задач педагогических работников и управленческих кадров;

проводит диагностику вновь сформированных в ходе повышения квалификации и профессиональной переподготовки компетенций педагогических и управленческих кадров с целью обеспечения эффективности деятельности региональной системы;

осуществляет подготовку и оформление обобщенных аналитических справок по выявленным проблемам профессиональной деятельности как основание для разработки новых актуальных программ ДПП для педагогических работников и управленческих кадров.

3.2.10. Региональные инновационные площадки (РИП).

Функции РИП: обеспечивают распространение и внедрение результатов инновационных проектов или программ, имеющих существенное значение для обеспечения развития сферы образования с учетом основных направлений социально-экономического развития края, приоритетных направлений государственной политики Российской Федерации в сфере образования.

3.2.10. Профессиональные педагогические сообщества, ассоциации, клубы («Ассоциация Молодых педагогов», «Творческий союз учителей» и др.)

Функции:

реализуют мероприятия, направленные на методическую поддержку, профессиональное развитие педагогов,

создают профессиональную среду для мотивации педагогических работников к непрерывному повышению профессионального мастерства, профилактики профессионального выгорания.

3.3. Структурные компоненты муниципального уровня РСНМС представляют собой субъекты:

3.3.1. Муниципальные методические службы (далее – ММС).

Функции ММС:

координируют методическую работу и формируют методическую инфраструктуру муниципальной системы образования для сопровождения профессиональной деятельности педагогических работников и управленческих кадров, образовательных организаций;

обеспечивают изучение запросов и оказание практической помощи педагогическим работникам, в том числе организуют деятельность по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников во

взаимодействии с ЦНППМ, РМА и заместителями руководителей образовательных организаций;

обеспечивают построение и сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов педагогов;

обеспечивают посткурсовое сопровождение в рамках программ ДПП по каскадной модели, поддержку переноса приобретенных в ходе освоения индивидуальных образовательных маршрутов компетенций в реальную педагогическую практику при взаимодействии с ЦНППМ (в формате стажировок, мастер-классов, организации обмена опытом, посещения учебных занятий педагогических работников);

обеспечивают проведение комплекса мероприятий, направленных на реализацию задач РСНМС в соответствии с «дорожной картой» функционирования РС НМС, утвержденными на муниципальном уровне программами, планами научно-методического сопровождения, в том числе направленными на взаимопомощь, взаимообучение;

предоставляют в ЦНППМ информацию о муниципальной системе ДПО для паспорта ДППО; в рамках мониторинга функционирования РС НМС;

организуют апробацию новых технологий методической работы и их тиражирование.

3.3.2. Районные методические объединения (далее – РМО).

Функции РМО:

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

создают среду для мотивации педагогических работников к непрерывному профессиональному совершенствованию и саморазвитию.

3.4. Структурные компоненты институционального уровня РСНМС представляют субъекты:

3.4.1. Методические структуры, имеющиеся в образовательной организации (методические объединения, кафедры, методические советы и т.п.), общественно-профессиональные объединения и т.д.

Функции - обеспечение методического сопровождения педагогов в реализации ими процессов обучения и воспитания через:

разработку совместно с региональным методистом, методистом ММС индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников;

организацию взаимодействия и взаимообучения педагогических работников;

сопровождение в профессиональном становлении педагогических работников до 35 лет в первые три года работы;

- высокий методический уровень проведения всех видов занятий, повышение качества проведения учебных занятий на основе внедрения новых педагогических технологий, анализ, апробация и внедрение нового методического обеспечения образовательного процесса;

методическое обеспечение учебных предметов (курсов, дисциплин (модулей)) в соответствии с методическими требованиями, предъявляемыми к документам в сфере образования, учебным планам, программам;

методическое сопровождение педагогических работников, имеющих профессиональные дефициты и затруднения в том числе за счет реализации программ наставничества, помощь педагогическим работникам в обобщении и презентации своего опыта работы;

выявление, изучение, обобщение и распространение передового педагогического опыта;

организации взаимодействия с образовательными организациями с целью обмена опытом и передовыми технологиями в сфере образования.

3.4.2. Методические и другие профессиональные объединения педагогических работников, имеющиеся в образовательной организации.

Функции объединений:

создают образовательную среду для проявления творческой активности педагогических работников, развития профессиональных компетенций и преодоления профессиональных дефицитов, профилактики профессионального выгорания;

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.

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

Функции «пар» педагогов: осуществляют «горизонтальное» обучение педагогических работников на основе обмена опытом, в том числе реализуют программы наставничества.

3.5. Взаимодействие субъектов РС НМС

3.5.1. Взаимодействие субъектов РС НМС осуществляется в рамках следующих направлений деятельности:

Направление 1 – управление системой научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров,

Направление 2 – непрерывное повышение профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров,

Направление 3 – содержательно-методическое обеспечение непрерывного профессионального (педагогического) образования.

3.5.2. Механизмами взаимодействия субъектов РС НМС являются в направлении 1: концепции, стратегии, комплексные планы («дорожные карты») совместных мероприятий, соглашения (договоры)

о совместной деятельности, семинары, совещания, вебинары, мониторинговые исследования;

в направлении 2: ДПП из Федерального реестра, ДПП, реализуемые в сетевой форме, ДПП, реализуемые по каскадной модели повышения квалификации, мероприятия по горизонтальному обучению, процедуры диагностики профессиональных дефицитов и компетенций, единый федеральный портал ДПО;

в направлении 3: организационно-методическая документация, методические рекомендации по ключевым направлениям непрерывного профессионального образования, научно-методические разработки и ресурсы для их размещения, инновационные проекты, площадки, практики, научно-практические конференции, форумы.

3.5.3. Предметом взаимодействия субъектов РСНМС всех уровней является совместная реализация ключевых процессов функционирования РСНМС (приложение 2 – Схема взаимодействия) и форм научно-методического сопровождения (Приложение 3), в том числе:

разработка программ ДПО для включения в ФР ДПП;

создание проектных методических команд для освоения педагогическими работниками и управленческими кадрами компетенций, необходимых для реализации системных новшеств;

реализация сетевых программ ДПО; сетевых графиков работ;

реализация сетевых инновационных проектов;

разработка, освоение и внедрение новых технологий обучения;

взаимодействие методических объединений (предметных, межпредметных и метапредметных), профессиональных ассоциаций, сообществ и клубов педагогических работников и управленческих кадров различных уровней;

разработка концепций развития региональных (при необходимости муниципальных) систем образования.

5.3.2. Основные каналы взаимодействия субъектов РСНМС:

цифровая экосистема ДПО;

общедоступные коммуникации (совещания, образовательные мероприятия и др.);

онлайн-каналы (вебинары, размещение информации на тематических порталах и др.).

5.3.3. Основным ресурсом сетевого взаимодействия субъектов региональной системы научно-методического сопровождения являются официальный сайт КК ИПК (<https://kipk.ru/>) и платформа «Дистанционное обучение Красноярья» (<https://dl.kipk.ru/>).

4. Основные формы реализации процесса НМС

4.1. Разработка ресурсных карт (РК).

Ресурсные карты являются средством для разработки ИОМ педагогических или управленческих кадров в соответствии с их образовательными потребностями для решения следующих задач:

организация посткурсового сопровождения слушателей дополнительных профессиональных программ на основе итоговой диагностики уровня сформированности профессиональных знаний и умений (компетенций, трудовых действий), предусмотренных содержанием ДПП;

восполнение профессиональных дефицитов педагогов по результатам федеральных процедур диагностики профессиональных дефицитов педагогов в предметной области (предметная компетентность, методическая компетентность);

сопровождение федеральных и региональных проектов.

Разработка ресурсных карт является компетенцией КК ИПК. В их содержание могут быть включены ресурсы цифровой образовательной среды ДПО, субъектов РСНМС.

4.2. Разработка индивидуального образовательного маршрута (ИОМ) педагога/управленца.

Индивидуальный образовательный маршрут представляет собой инструмент реализации персонализированного подхода в ДПО. ИОМ разрабатывается на основе ресурсной карты и представляет собой комплекс мероприятий (с описанием их содержания, формы, места проведения, образовательного, личностного и социального результата). Фиксацией результативности ИОМ является изменение педагогической/управленческой практики вследствие изменения профессиональной деятельности держателя ИОМ.

ИОМ разрабатывается педагогом самостоятельно или в процессе консультирования с завучем/методистом ОО, членом РМА (тьютором), методистом ММС, методистами ИПК, ЦНППМ.

4.3. Супервизия.

Супервизия направлена на оказание адресной помощи педагогическим работникам, реализующим практики формирования функциональной грамотности школьников на основе выявления в процессе наблюдения поведенческих и личностных проблем, связанных с особенностями их развития.

Разработка и реализация технологии супервизии является компетенцией ЦНППМ, членов РМА, специалистов ММС, РМО, членов сетевого сообщества супервизоров.

4.4. Тьюторское сопровождение, наставничество.

Тьюторское сопровождение осуществляется учителями-методистами РМА. Их основными формами деятельности для сопровождения педагогов являются: диагностика профдефицитов, семинары, мастер-классы, консультации, посещение и проектирование учебных занятий, анализ результатов обучающихся.

Организация деятельности РМА является компетенцией ИПК совместно с ММС.

Наставничество осуществляется педагогами-наставниками.

4.5. Посткурсовое сопровождение.

Посткурсовое сопровождение может быть организовано по окончании курса повышения квалификации в разных формах:

реализация практико-ориентированного и продуктного модулей в треках ЦНППМ;

супервизия (по запросу для слушателей треков ЦНППМ);

реализации специального модуля «Профессиональная проба», в рамках которого осуществляется методическое и методологическое сопровождение пробы самостоятельного проектирования учебного занятия слушателем курса и его реализации в деятельностном подходе.

5. Права и обязанности субъектов региональной системы

5.1. Субъекты региональной системы обязаны:

содействовать в достижении цели и задач РСНМС;

принимать активное участие в реализации функциональных задач и мероприятий РСНМС в рамках своей компетенции;

принимать участие в работе субъектов государственно-общественного управления РСНМС в рамках своих полномочий;

информировать коллективы о деятельности РСНМС и предоставлять информацию в рамках своих компетенций другим субъектам РСНМС.

5.2. Субъект РСНМС имеет право:

вносить предложения к планам, программам, проектам и прочим документам (материалам) по реализации задач РСНМС;

самостоятельно организовывать мероприятия в контексте реализации задач и содержания деятельности РСНМС;

получать информацию о деятельности РСНМС;

участвовать в подготовке выносимых на обсуждение вопросов и проектов решений субъектов государственно-общественного управления РСНМС;

принимать участие в проведении мониторинговых и аналитических исследований, нацеленных на оценку влияния РСНМС на совершенствование профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров, а также на повышение качества регионального образования;

разрабатывать и вносить предложения по совершенствованию деятельности РСНМС.

6. Оценка эффективности функционирования РСНМС

6.1. При разработке показателей эффективности функционирования РСНМС учитываются показатели мотивирующего мониторинга, показатели оценки механизмов управления качеством образования Красноярского края

в части повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров, показатели мониторинга ЕС НМС. При оценке эффективности функционирования системы РСНМС учитываются все субъекты, выполняющие функции по реализации дополнительного профессионального (педагогического) образования и научно-методическому сопровождению педагогических работников и управленческих кадров Красноярского края.

6.2. Ключевые показатели эффективности деятельности сформированы на основе целей и задач, стоящих перед РС НМС и ее субъектами, и предназначены для регулярного планирования и контроля процесса развития РС НМС. Целевые результаты и планируемые показатели деятельности региональной системы установлены в Приложении 3 к настоящему Положению.

6.3. Источники информации и инструменты оценки:

данные мониторинга показателей эффективности функционирования РСНМС;

данные официальной статистики;

данные федеральных цифровых информационных систем (в том числе цифровой экосистемы ДПО);

данные официальных сайтов министерства, КК ИПК, ММС, образовательных организаций;

нормативно-правовые документы Министерства, КК ИПК, ММС, образовательных организаций.

6.4. Мониторинг проводится КК ИПК не реже одного раза в год. По результатам мониторинга осуществляется анализ, разрабатываются адресные рекомендации.

Приложение 1

**Основные понятия, используемые в Положении о региональной системе
научно-методического сопровождения педагогических работников
и управленческих кадров Красноярского края**

Горизонтальное обучение педагогических работников и управленческих кадров – обучение внутри профессиональных сообществ педагогических работников и управленческих кадров;

диагностика профессиональных (педагогических) компетенций – комплекс оценочных процедур (в том числе в электронном виде), обеспечивающих возможность установления уровня владения педагогическими работниками и управленческими кадрами профессиональными компетенциями;

дополнительная профессиональная программа – программа повышения квалификации (профессиональной переподготовки) (далее – программа ДПО);

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

единый федеральный портал дополнительного профессионального образования - элемент цифровой образовательной среды, созданный для формирования единого образовательного пространства и развития цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников и управленческих кадров, который консолидирует образовательные возможности участников системы дополнительного профессионального образования, унифицирует подходы к непрерывному развитию профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров - в том числе повышению квалификации и профессиональной переподготовке;

индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ)- 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;

индивидуализация – процесс создания и реализации индивидуального образовательного маршрута педагога с учетом применения дифференциации дидактических (андрологических) подходов для достижения стандартизированных результатов обучения;

менторство – «управленческое наставничество» – инструмент формирования управленческих кадров региона за счет обмена эффективными практиками между управленческими командами: опытными и испытывающими затруднения;

методическая поддержка педагогических работников – вид взаимодействия методической службы и педагогов, ориентированного на совместное выявление, осознание социально-педагогических проблем и оказание помощи в преодолении затруднений педагогов с опорой на сильные стороны его индивидуальных способностей и возможностей;

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

методическая служба - совокупность субъектов научно-методической деятельности различных уровней, осуществляющих сопровождение системы методической работы, направленной на преодоление профессиональных дефицитов и развитие профессионального мастерства педагогических работников;

муниципальная методическая служба – организационная структура в муниципальной системе образования, объединяющая субъектов образовательной деятельности и реализующая функции их методической поддержки, сопровождения в целях обеспечения новых образовательных результатов;

непрерывное профессиональное развитие педагогических работников и управленческих кадров - комплекс образовательных мероприятий, результатом которых является совершенствование профессиональных компетенций и овладение новыми компетенциями, необходимыми на определенном этапе профессионального развития. Может осуществляться как в процессе повышения квалификации и профессиональной переподготовки, так и в рамках неформального образования педагогических работников и управленческих кадров;

паспорт ДПО – паспорт РСНМС – единый федеральный информационно-аналитический ресурс, формируемый посредством заполнения личного кабинета Красноярского края, включающий в себя сведения о кадровом составе, программах ДПО, в том числе включенных в федеральный реестр дополнительных профессиональных педагогических программ, а также о региональной инфраструктуре дополнительного

профессионального образования, финансовом обеспечении, вовлечении педагогических работников в мероприятия региональной системы научно-методического сопровождения, информационных ресурсах (сайты организаций, системы дистанционного обучения, базы данных и т. д.), результативности работы системы и корреляции с результатами обучающихся общеобразовательных организаций;

педагогический работник (педагог) – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности (за исключением педагогических работников образовательных организаций высшего профессионального образования);

персонализация – процесс создания и реализации индивидуального образовательного маршрута с учетом жизненных личностных целей педагога;

посткурсовое сопровождение – это система мероприятий, обеспечивающая процесс апробации и внедрения результатов обучения по программам дополнительного профессионального образования (учебного продукта, профессиональных компетенций педагогов) в образовательную практику;

профессиональная ассоциация – добровольное объединение педагогических работников с целью создания условий для профессионального общения в процессе обсуждения актуальных профессиональных проблем;

профессиональное сообщество – группа педагогических работников, объединенная общими ценностями, профессиональными ориентирами, нормами мышления, поведения и взаимодействия, формирующими профессиональную среду на уровне организации, муниципалитета, региона;

профессиональные дефициты – отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических работников, вызывающее типичные затруднения в реализации определенных направлений педагогической деятельности;

профессиональные компетенции педагогического работника – способность и готовность успешно действовать на основе практического опыта, знаний, умений и навыков при решении профессиональных задач;

районное методическое объединение (РМО) – это организованное на муниципальном уровне сообщество педагогических работников, преподающих один предмет или ведущих одно направление педагогической деятельности, либо занимающих одинаковые должности;

региональный атлас образовательных практик (РАОП) – это электронный инструмент сбора информации о точках развития в региональной системе образования, управления развитием региональной системы образования, который отражает сведения об инновационных и развивающих практиках в системе образования Красноярского края;

региональная инновационная площадка (РИП) – организация, реализующая инновационные проекты и программы, имеющие существенное значение для обеспечения развития сферы образования с учетом основных направлений социально-экономического развития Красноярского края, реализации приоритетных направлений государственной политики Российской Федерации в сфере образования; организация, ориентированная на совершенствование научно-педагогического, учебно-методического, организационного, правового, финансово-экономического, кадрового, материально-технического обеспечения в сфере образования;

региональный методист - педагогический работник - штатный сотрудник ЦНППМ или привлекаемый к работе в ЦНППМ по договору гражданско-правового характера и в иных формах сотрудничества, осуществляющий сопровождение непрерывного профессионального развития педагогических работников, в том числе оказывающий адресную методическую поддержку в разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников, обобщающий и распространяющий информацию о передовых технологиях обучения и воспитания, отечественном и мировом опыте в сфере образования;

региональный методический актив (РМА) – объединение региональных методистов, сформированный из числа лиц, прошедших диагностику профессиональных компетенций и повышение квалификации в области методической поддержки педагогических работников, обеспечивающих оказание адресной методической поддержки/консультирование/сопровождение педагогических работников и управленческих кадров для обеспечения устойчивых изменений в их деятельности и повышения качества образования;

ресурсная карта (РК) – это сервис для удовлетворения образовательных потребностей педагога, который содержит *избыточный* объем элементов по направлениям: культурно-предметному, социальному, антропологическому. ИОМ педагога (слушателя курсов) формируется на базе ресурсной карты, которая оформляется только под задачу и результат.

сетевое сообщество педагогов – организационная форма социальной структуры, обеспечивающая при помощи компьютерных сетевых средств коммуникацию группы педагогов, ведущих совместную инновационную деятельность. Деятельность сетевых сообществ педагогов направлена на обмен информацией об инновациях, взаимопомощь в преодолении рисков и затруднений при освоении новшества, организацию коллективной интеллектуальной деятельности при разработке или модернизации новшества;

стажировочная площадка – статус, присваиваемый образовательной организации, осуществляющей деятельность по трансляции позитивного инновационного опыта, эффективных педагогических и управленческих

практик, в процессе реализации дополнительных профессиональных программ;

субъект научно-методической деятельности – физическое или юридическое лицо, осуществляющее деятельность по научно-методическому сопровождению педагогических работников и управленческих кадров;

супервизия – это деятельность по наблюдению за работой педагогов с целью ее усовершенствования;

тьютор - педагогический работник, обеспечивающий освоение содержания программ ДПО, в том числе из Федерального реестра;

учебно-методическое объединение в системе общего образования Красноярского края (УМО) – государственная общественная организация, созданная министерством образования Красноярского края (приказ министерства образования Красноярского края от 07.12.2015 № 2 651 1-04) в целях участия педагогических, научных работников, представителей работодателей в разработке федеральных государственных образовательных стандартов общего образования, примерных основных общеобразовательных программ, координации действий организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, в обеспечении качества и развития содержания общего образования;

управленческие кадры – физические лица, которые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляют руководство этой организацией, в том числе выполняют функции ее единоличного исполнительного органа. В целях настоящего Положения к управленческим кадрам относятся: руководитель организации, осуществляющей образовательную деятельность, его заместитель, руководитель структурного подразделения этой организации;

федеральный реестр дополнительных профессиональных программ педагогического образования (ФР ДППО) – инструмент единого федерального портала дополнительного профессионального педагогического образования, созданный в целях унификации стандартов дополнительного профессионального образования педагогических работников и управленческих кадров, обеспечения широкого доступа к качественным дополнительным профессиональным образовательным программам, отвечающим современным задачам системы образования, в том числе повышению результатов участия российских обучающихся в международных исследованиях и диссеминации эффективного опыта субъектов Российской Федерации в этой области;

центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (ЦНППМ) – структурное подразделение

краевого государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Красноярский краевой институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования», осуществляющее непрерывное дополнительное профессиональное образование педагогических работников и управленческих кадров на основе диагностики профессиональных компетенций с учетом анализа запросов педагогических работников в овладении новыми компетенциями, необходимыми для профессиональной деятельности, а также обеспечивающее разработку и сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов (ИОМ) непрерывного развития профессионального мастерства педагогически работников;

цифровая экосистема дополнительного профессионального образования (цифровая экосистема ДПО) – информационно-аналитический ресурс, обеспечивающий единые подходы к представляемым образовательными организациями программам дополнительного профессионального образования, верификации, учету слушателей и анализу их результатов; в данную систему включены следующие модули: паспорт ДПО; специализированная обучающая среда, ФР ДПП.

Основные формы научно-методического сопровождения

Ключевые процессы	Формы научно-методического сопровождения	Субъекты, которые организует процессы, реализуют формы	Субъекты, в отношении которых осуществляется научно-методическое сопровождение
<p>1. Профессиональная рефлексия, оценка профессиональных компетенций и выявление профессиональных дефицитов</p>	<p>Разработка и обеспечение работы цифровых сервисов фиксации результатов профессиональной рефлексии и диагностики профдефицитов Самооценка Разработка готовых методик и оценка Оценка ФИОКО Итоговая аттестация по итогам ПК Экспертная оценка на основе единых согласованных методов</p>	<p>ККИПК ККИПК, ЦНППМ, ЦОКПМПК, ММС ККИПК, ЦНППМ, ЦОКПМПК ККИПК, РМА, ЦНППМ, ММС ККИПК, ЦНППМ</p>	<p>ММС, педагоги, управленческие работники Педагоги, управленческие работники Педагоги, управленческие работники Педагоги, методисты Педагоги, управленческие работники, методисты Педагог группа педагогов</p>
<p>2. Развитие профессионального мастерства</p>	<p>Повышение квалификации и посткурсовое сопровождение Повышение квалификации Стажировки</p>	<p>РМА, ММС, заместители директора ОО ККИПК, ЦНППМ, ММС ККИПК, педколледжи ККИПК, площадки стажерских практик,</p>	<p>Педагоги Педагоги, управленческие работники, методисты Педагоги, управленческие работники, методисты, работники, методисты,</p>

			ММС	педагогические и управленческие команды
	Сетевые программы ПК		ККИПК, ММС, базовые площадки, партнеры ККИПК (федеральный уровень)	Педагоги, управленческие работники, методисты, педагогические и управленческие команды
	Образовательные семинары, вебинары		ККИПК, ЦНППМ, ММС, РМО, ОО	Педагоги, управленческие работники
	Горизонтальное обучение		РМА, РМО	Педагоги
	Обмен опытом: семинары, конференции, фестивали, форумы, краевой календарь мероприятий по развитию кадрового потенциала отрасли		ККИПК, Педколледжи, ММС (МУО), РИП, базовые площадки	Студенты, педагоги, управленческие работники, педагогические и управленческие команды
	Конкурсы, игры, интенсивы		ИПК, СМО, Ассоциация молодых педагогов, ММС, РМО, педколледжи	Студенты, педагоги, педагогические команды
	Наставничество		Педколледж, ЦНППМ	Педагоги, педагогические и управленческие команды школ
	Менторство		ККИПК	Управленческие кадры и команды
3. Персонализация и индивидуализация поддержки профессионального развития	Разработка, корректировка ресурсных карт		ККИПК, ЦНППМ, СМО, ММС,	Педагоги, управленческие работники
	Разработка ИОМ		РМА, ЦНППМ, ММС, заместители директора	Педагоги, управленческие работники

		ОО/методисты, педагоги, управленческие работники	Педагоги, управленческие работники
4. Поддержка инновационной и проектной деятельности, выявление эффективных практик, проведение практико-ориентированных исследований	Супервизия, проектирование, пробы новых форм работы, изменения способов деятельности	РМА, ММС, заместители директора ОО/методисты	Педагоги, управленческие работники
	Консультирование, мониторинговые визиты	СМО, РМА, РМО, ККИПК (ЦРПКР)	Педагоги, управленческие команды
	Тьюторское сопровождение	РМА, ММС, заместители директора ОО	Педагоги
	Анализ эффективности реализации ИОМ	ММС, заместители директора ОО	Педагоги, управленческие работники
	Выявление, сопровождение и распространение эффективных практик	ККИПК	Субъекты практик РАОП
	Проектирование и апробация новых образовательных практик	РИП, проекты ККИПК,	Управленческие и педагогические команды ОО
	Исследование влияния социокультурной ситуации на возрастное развитие, специфики процессов профессионального выгорания. Разработки, апробации новых педагогических технологий, исследование эффективности	ККИПК ККИПК	Система образования КК РСНМС

Показатели эффективности функционирования РСНМС

Основные показатели

Показатели эффективности создания и развития ЕФС в области управления системой научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров:

1. разработан и реализуется комплекс мер ("дорожная карта") по созданию и функционированию РС НМС на период до 2024 года (ежегодно, начиная с 2021 года);

2. разработана с учетом социально-экономических условий субъекта Российской Федерации и реализуется вариативная система мониторинга эффективности РС НМС (ежегодно, начиная с 2023 года).

Показатели эффективности создания и развития ЕФС в области непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров:

3. доля педагогических работников, освоивших программы ДПО, вошедшие в Федеральный реестр и подобранные с учетом диагностики профессиональных компетенций (к 2024 году - не менее 30%);

4. количество управленческих команд, принявших участие в программах повышения квалификации (к 2024 году - не менее 40% от общего количества управленческих команд субъекта Российской Федерации).

Показатели эффективности создания и развития ЕФС в области содержательно-методического обеспечения непрерывного профессионального (педагогического) образования:

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

6. 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%).

Вариативные показатели

Показатели эффективности создания и развития ЕФС в области непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров:

1. доля педагогических работников в общей численности педагогических работников Красноярского края, профессиональное развитие которых сопровождается с применением разработанных ИОМ/ диагностики профессиональных дефицитов, проведенной с применением региональных и (или) федеральных сервисов;

2. доля педагогов, имеющих базовое непрофильное образование, прошедших профессиональную переподготовку по образовательным

программам педагогической направленности, в общем количестве педагогов, имеющих базовое непрофильное образование;

3. доля педагогических работников общеобразовательных организаций муниципалитета, повысивших квалификацию по вопросам, связанным с введением обновленных ФГОС (в том числе, формированием и оценкой функциональной грамотности обучающихся, внедрением цифровой образовательной среды, реализацией деятельностного подхода) в общем количестве педагогических работников;

4. Количество педагогов, получивших посткурсовое сопровождение по программам ДПО в их профессиональной деятельности;

5. Реализация сетевых программ, направленных на выявление, анализ эффективности и продвижение эффективных педагогических и управленческих практик (программы ПК и стажировок).

Показатели эффективности создания и развития ЕФС в области содержательно-методического обеспечения непрерывного профессионального (педагогического) образования:

6. доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в мероприятиях краевого календаря мероприятий по развитию кадрового потенциала отрасли «Образование» для данной категории работников;

7. доля ОО, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников, в общей численности образовательных организаций;

8. доля педагогических работников, участвующих в работе СМО, в общей численности педагогов;

9. доля педагогических работников общеобразовательных организаций, участвующих в работе РМА, в общей численности педагогических работников общеобразовательных организаций;

10. доля педагогических работников и управленческих кадров, получающих адресную методическую поддержку/ консультирование/ сопровождение регионального методиста, в общей численности педагогических работников общеобразовательных организаций;

11. доля адресных мероприятий и других форматов оказания методической помощи (консультации, организованного взаимодействия и взаимообучения) педагогическим работникам, осуществляющим педагогическую деятельность в ШНОР, в общем количестве мероприятий, проведенных РМА.