



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРОТОКОЛ заседания ведомственного проектного офиса Министерства образования Московской области «Развитие единой системы оценки качества образования Подмосковья»

Московская область, г. Красногорск, б-р Строителей, д. 7

«27» октября 2022 г.

№ 9

Председательствующий:

Е.А. Михайлова

Присутствовали (в том числе в режиме ВКС):

Михайлова Елена Александровна, первый заместитель министра образования Московской области, председатель;

Аксенова Ирина Михайловна, заведующий отделом координации деятельности подведомственных общеобразовательных организаций;

Баранникова Наталья Борисовна, проректор по инновационной и проектной деятельности АСОУ;

Бурдакова Анна Александровна, заместитель директора Института развития образования, АСОУ;

Вербицкая Светлана Ивановна, начальник управления государственной гражданской службы, наград и работы с руководителями государственных образовательных организаций;

Гришина Галина Николаевна, директор Московского областного центра дошкольного образования ГГТУ;

Жданкина Елена Михайловна, начальник управления общего образования;

Жижин Анатолий Викторович, заведующий отделом аттестации и развития потенциала педагогических работников Министерства образования Московской области;

Евдакова Ирина Григорьевна, консультант отдела независимой оценки качества образования;

Кармаев Александр Алексеевич, заведующий отделом стратегии развития

образования;

Коровкина Наталья Николаевна, заведующий отделом высшего образования и профессионального развития педагогических работников в управлении развития профессионального образования;

Кондаурова Татьяна Ивановна, заместитель начальника управления общего образования;

Кудрова Лариса Геннадьевна, начальник Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников АСОУ;

Малинникова Татьяна Владимировна, начальник Управления образования администрации Дмитровского городского округа Московской области;

Оброскова Елена Николаевна, начальник управления государственной итоговой аттестации и независимой оценки качества образования;

Савельева Оксана Анатольевна, начальник научно-методического центра сопровождения обучения детей с ОВЗ АСОУ;

Серикова Людмила Владиславовна, проректор по непрерывному образованию и сетевому взаимодействию АСОУ;

Сметанина Ольга Ивановна, заведующий отделом государственной итоговой аттестации;

Степанова Татьяна Казимировна, заведующий отделом дошкольного образования в управлении общего образования;

Ферцер Виктория Юрьевна, заместитель директора Московского областного центра дошкольного образования ГГТУ;

Филатова Александра Владимировна, начальник отдела государственной политики в сфере общего образования АСОУ;

Хвостова Татьяна Николаевна, заведующий отделом профилактики асоциальных явлений в управлении дополнительного образования и воспитания детей.

I. Вступительное слово.

(Оброскова Е.Н.)

Принять информацию Обросковой Е.Н.:

о регламенте работы;

о рейтинге Московской области по результатам оценки региональных механизмов управления качеством образования за 2022 год;

о возможности и необходимости доработать дефицитные направления.

II. Организация работы по устранению выявленных дефицитов региональных механизмов управления качеством образования по итогам экспертизы ФИОКО в 2022 году

(Кармаев А.А., Михайлова Е.А., Оброскова Е.Н., Жданкина Е.М., Кудрова Л.Г.)

Принять информацию Кармаева А.А.:

о треках, требующих доработки по результатам экспертизы ФИОКО в 2022 году (приложение 1 к настоящему протоколу);

о сроках для доработки треков путем добавления необходимого комментария и/или документа (загрузка в ФИС ОКО согласованных документов не позднее 13.11.2022);

о новом подходе ФИОКО к экспертизе материалов по оценке региональных механизмов управления качеством образования: переход на работу на платформе ФИС ОКО, «непрерывный» характер работы с РУМ, круглогодичная оценка (появляющиеся материалы сразу загружаются в систему и получают обратную связь).

Принять информацию Михайловой Е.А. о необходимости ответственно подойти к доработке материалов для оценки РУМ с целью сохранить достигнутое первенствующее положение.

Принять предложение Жданкиной Е.М. о промежуточном контрольном сроке для обсуждения результатов доработок 03.11.2022.

Принять комментарии Бурдаковой А.А., Баранниковой Н.Б., Малинниковой Т.В., Хвостовой Т.Н., Сериковой Л.В., Грипиной Г.Г. в части, касающейся доработок по соответствующим трекам.

Принять информацию Кудровой Л.Г.:

об актуализированной программе научно-методического и методического обеспечения образовательной деятельности в образовательных организациях Московской области (в программе скорректировано описание актуальности направлений научно-методического сопровождения образовательной деятельности образовательных организаций Московской области, внесены коррективы в «дерево» проблем и формулировки показателей и выборки участников мониторинговых процедур);

о модели показателей реализации программы научно-методического и методического обеспечения образовательной деятельности в образовательных организациях Московской области на 2022-2023 учебный год (в модели представлены показатели по всем направлениям научно-методического и методического обеспечения образовательной деятельности в образовательных организациях Московской области, определены выборка участников мониторинговых процедур, формы и методы сбора и обработки информации, описаны механизмы и расчет значений показателей).

III. Об оценке механизмов управления качеством образования в Московской области в 2019-2022 гг.

(Оброскова Е.Н.)

Принять информацию Обросковой Е.Н. о федеральной оценке механизмов управления качеством образования в Московской области в 2019-2022 гг.: в 2021 году по всем направлениям оценка подтверждала полную сформированность систем, по результатам оценки в 2022 году системы либо сформированы частично, либо целостность системы отсутствует (приложение 2 к настоящему протоколу).

IV. Актуализация состава ведомственного проектного офиса Министерства образования Московской области «Развитие единой системы оценки качества образования Подмосковья»

(Оброскова Е.Н., участники совещания)

Принять предложение Обросковой Е.Н. о необходимости направить в управление государственной итоговой аттестации и независимой оценки качества образования информацию о лицах, предлагаемых к включению в состав или исключения из состава проектного офиса, с целью актуализации НПА, регламентирующих работу проектного офиса.

Решение:

1. Провести следующее очередное заседание ведомственного проектного офиса Министерства образования Московской области «Развитие единой системы оценки качества образования Подмосковья» 03.11.2022.
Отв. – Оброскова Е.Н.
2. Принять аналитическую справку по предварительным результатам оценки региональных механизмов управления качеством образования в Московской области в 2022 году (приложение 1 к настоящему протоколу).
3. В рамках встреч рабочих групп по трекам (направлениям) доработать дефициты, выявление в результате экспертизы ФИОКО в 2022 году. Результаты доработки внести в Облако для согласования и загрузки в ФИС ОКО.
Срок – до 03.11.2022. Отв. по направлениям
4. Согласовать актуализированную Программу научно-методического и методического обеспечения образовательной деятельности в образовательных организациях Московской области;
Согласовать модель показателей реализации программы научно-методического и методического обеспечения образовательной деятельности в образовательных организациях Московской области на 2022-2023 учебный год.
Отв. – Кудрова Л.Г.
5. Представить предложения по актуализации состава Проектного офиса в управление государственной итоговой аттестации и независимой оценки качества образования.
Срок – до 11.11.2022. Отв. – по направлениям.
6. Внести в Приказ министра образования Московской области от 18.04.2022 № ПР-68 «Об организации работы ведомственного проектного офиса Министерства образования Московской области «Развитие единой системы оценки качества образования Подмосковья» следующие изменения:
актуализировать состав Проектного офиса на основании представленных предложений;
дополнить Положение о ведомственном проектном офисе Министерства образования Московской области «Развитие единой системы оценки качества

образования Подмосковья» словами «Решение проектного офиса обязательны к исполнению».

Срок – до 18.11.2022. Отв. – Оброскова Е.Н.

Председательствующий



Е.А. Михайлова

Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
Московской области «Академия социального управления»

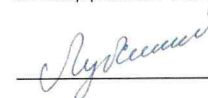
СОГЛАСОВАНА

Начальник отдела высшего
образования и
профессионального развития
педагогических работников

 Н.Н. Коровкина
«25» декабря 2021 г.

УТВЕРЖДЕНА

Ректор
государственного
образовательного учреждения высшего
образования Московской области
«Академия социального управления»

 Лубский А.А.
«11» января 2022 г.
Приказ №10-04 от 11.01.2022

АКТУАЛИЗИРОВАНА

Проектным офисом по развитию
системы образования
Подмосковья
Протокол № 9 от «27» октября
2022 г.

Программа научно-методического и методического обеспечения
образовательной деятельности
в образовательных организациях Московской области

г.Москва
2021 год

1. Пояснительная записка

Целью национального проекта «Образование» является обеспечение глобальной конкурентоспособности отечественного образования и вхождение Российской Федерации в число ведущих стран мира по качеству общего образования.

Мировые тенденции в образовании диктуют необходимость построения в нашей стране образовательной экосистемы XXI века, основным предназначением которой является выстраивание тесной взаимосвязи между процессом развития способностей личности (сфера образования) и оптимальным использованием человеческих ресурсов (сфера экономики).

Образование должно не просто выводить молодежь на рынок труда; оно должно вооружить учащихся такими навыками, которые позволяют быть самостоятельными, активными, ответственными и вовлеченными гражданами на протяжении всей жизни и обеспечивают индивидуальное и коллективное благополучие.

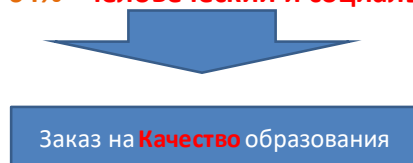
Задача образования – повышать качество человеческого капитала

По данным

Всемирного банка:

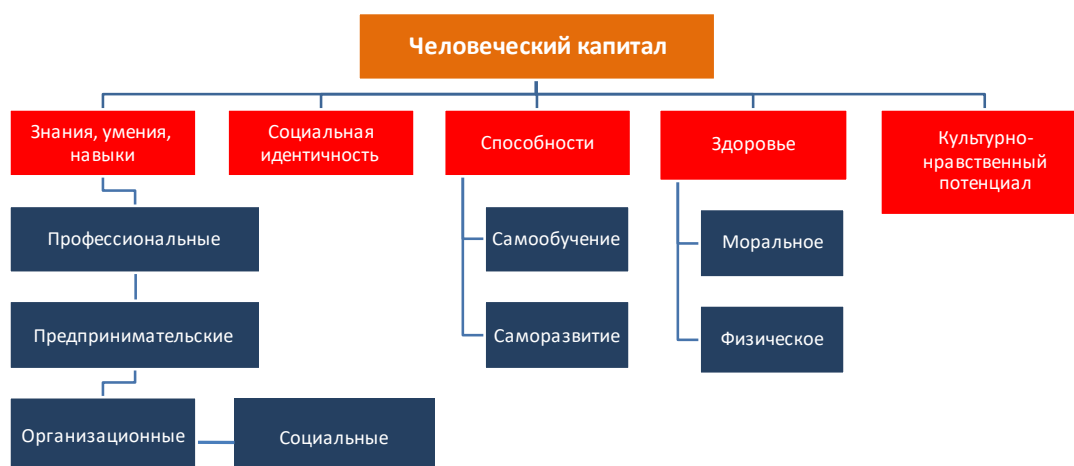
Экономический рост формируется за счет :

- 16% физический капитал,
- 20% - природный капитал,
- 64% - **человеческий и социальный капитал**



Образовательная экосистема должна непрерывно обновляться, тем самым предоставляя обучающимся новые образовательные возможности. Образовательный процесс в такой экосистеме поддерживается новыми образовательными технологиями и постоянно модернизируемым содержанием, ориентированным на практику и меняющуюся социокультурную ситуацию. Образовательная экосистема основывается на ценностях современной цивилизации, и ее эффективное функционирование должна обеспечивать современная педагогика.

Ключевые составляющие развития человеческого капитала в экосистеме образования



Важнейшим элементом образовательной экосистемы является учитель, обладающий ключевыми и профессиональными компетенциями, владеющий актуальными образовательными технологиями и вовлеченный в активный процесс поддержания функционирования и развития данной экосистемы.

Полноценной интеграции учителя в образовательную экосистему в настоящий момент препятствуют в том числе профессиональные дефициты. В ходе процедур региональной и федеральной оценки профессиональных компетентностей было определено, что 30% педагогов имеют предметные дефициты, 42% - метапредметные, 62% - методические. Создание эффективных механизмов восполнения профессиональных дефицитов в рамках функционирования национальной системы профессионального роста педагогических работников - одна из приоритетных задач ГБОУ ВО МО «Академия социального управления» (далее – АСОУ) и всей региональной системы научно-методического сопровождения педагогов в целом.

Весомым ресурсом, обеспечивающим профессиональный рост учителя, являются также профессиональные сообщества, практика создания и функционирования которых требует государственной и общественной поддержки, а также современного подхода, учитывающего изменения профессионального портрета учителя настоящего, для становления учителя будущего в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами. На основе результатов опроса педагогов Московской области определено, что только 60% педагогов принимают участие в деятельности профессиональных сообществ, не получая ответы на свои профессиональные вопросы и путей решения актуальных вопросов предметных и методических дефицитов.

Важно отметить еще и то, что вкладом в общую копилку результата реализации национального проекта "Образование" должно стать повышение средневзвешенного результата Российской Федерации, определяемого

международными сравнительными исследованиями по оценке качества общего образования (TIMSS, PISA, PIRLS), которые организуются и проводятся международными организациями. При этом важно понимать, что педагог не может научить ученика тому, чем сам не обладает. В 2020 году проводилось региональное исследование уровня сформированности функциональной грамотности у педагогов, преподающих на уровне основного общего образования. Данные определили, что только 12,5% педагогов обладают базовым, повышенным и высоким уровнем функциональной грамотности. По итогам повторного мониторинга в декабре 2021 года уровень повысился до 62,3%, что свидетельствует о результатах целенаправленной деятельности по повышению уровня развития функциональной грамотности у педагогов.

Качество образования является стратегическим приоритетом для Российской Федерации. Термин «качество образования» нормативно закреплен в Федеральном законе от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», а вхождение России в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования является одной из приоритетных целей развития Российской Федерации на ближайшие несколько лет.

В настоящее время в Российской Федерации сложилась система оценки качества образования, включающая на федеральном уровне целый комплекс процедур оценки качества образования и государственной итоговой аттестации:

- единый государственный экзамен (далее – ЕГЭ);
- основной государственный экзамен (далее – ОГЭ);
- национальные исследования качества образования (далее – НИКО);
- всероссийские проверочные работы (далее – ВПР);
- международные сравнительные исследования качества образования (TIMSS, PISA, PIRLS и др.).

На региональном уровне этот комплекс дополняется централизованным мониторингом по достижению обучающимися планируемых метапредметных и предметных результатов освоения основной образовательной программы начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования в форме региональных диагностических работ (предметных и метапредметных), состав и содержание которых ежегодно определяется в соответствии с приоритетными целями и задачами системы образования Московской области и утверждается распорядительным актом Министерства образования Московской области.

Оценку знаний обучающихся школ дополняют исследования профессиональных компетенций учителей и оценка деятельности руководителей образовательных организаций.

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

Важнейшим стратегическим направлением развития региональной системы оценки качества образования является обеспечение перехода от методологии контроля качества образования к методологии управления

качеством образования.

В условиях, когда количество обязательных оценочных процедур практически достигло максимума, переход к методологии управления качеством образования возможен при смещении акцента на обеспечение объективности и достоверности информации, полученной в ходе оценочных процедур, и системное использование всех результатов оценочных процедур для эффективного управления качеством образования на всех уровнях. Это значит, что система образования по итогам разных оценочных процедур должна располагать механизмами, которые позволяли бы направлять усилия и ресурсы на решение проблем, выявленных в процессе проведения оценочных процедур, и осуществлять мониторинг эффективности деятельности и использования ресурсов.

Важнейшим направлением работы является сопровождение образовательной деятельности для различных категорий обучающихся, в т.ч. для обучающихся с ОВЗ и детей-инвалидов, сопровождение мероприятий по развитию талантов и воспитательной деятельности в образовательных организациях, сопровождение проектов направленных на развитие и повышение эффективности урочной и внеурочной деятельности, дополнительного образования в области.

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

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

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

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

- мотивы деятельности и оценка её значимости (если работа выглядит в собственных глазах специалиста незначимой, то развитие выгорания происходит быстрее);
- склонность к интраверсии (это люди с низкой социальной активностью и адаптированностью, социально несмелые, их интересы направлены на внутренний мир);
- реактивность (динамическая характеристика темпераметра, появляющаяся в силе и скорости эмоционального реагирования);
- низкая или чрезмерно высокая эмпатия;
- жёсткость и авторитарность по отношению к другим людям;

- низкий уровень самоуважения и самооценки;
- перфекционизм («синдром отличника»);
- излишняя эмоциональность в сочетании с зависимостью от мнения окружающих. Статусно-ролевые факторы риска выгорания включают в себя:
- ролевой конфликт («или семья, или работа»);
- ролевую неопределённость;
- неудовлетворённость профессиональным и личностным ростом;
- психологическую несовместимость сотрудника с деятельностью и коллегами;
- ролевые поведенческие стереотипы, ограничивающие творческую активность;
- низкий социальный статус;
- отверженность в значимой группе.

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

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

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

Учитывая эти позиции важно развитие деятельности всех участников экосистемы образования Московской области по созданию условий по преодолению профессионального выгорания педагогов и управленческих кадров.

Нормативно-правовой основой функционирования региональной системы научно-методического сопровождения образовательных организаций являются:

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

2024 года» № 204 от 07 мая 2018 (с изменениями и дополнениями от 19 июля 2018 г.) 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» (Постановление Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642).

- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. №3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста (с изменениями, внесенными распоряжением Правительства Российской Федерации от 7 октября 2020 года № 2580-р).

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

- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров».

- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 04.02.2021 г. № Р-33 «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров».

- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 27.08.2021 г. № 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».

- Методология и критерии оценки качества общего образования в общеобразовательных организациях на основе практики международных исследований качества подготовки обучающихся (утверждены приказом Министерства просвещения Российской Федерации и приказом Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 06.05.2019 № 590/219 (с изменениями от 24.12.2019 №171/716)

- Распоряжения Министерства образования Московской области от 15 сентября 2021 года № Р-586 «Об организации работы по функционированию региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Московской области».

- Приказ Министерства образования Московской области от 04.02.2020 №ПР-134 «Об утверждении концепции региональной системы оценки качества образования Московской области, региональных показателей качества подготовки обучающихся и регламента разработки контрольно-измерительных материалов для проведения региональных процедур оценки качества подготовки

обучающихся»

- Концепция региональной системы оценки качества образования Московской области (утверждено приказом Министерства образования Московской области от 04.02.2020 №ПР-134)

- Приказ Министерства образования Московской области от 16.06.2021 №ПР-563 «О внесении изменений в приказ Министерства образования Московской области от 04.02.2020 №ПР-134 «Об утверждении концепции региональной системы оценки качества образования Московской области, региональных показателей качества подготовки обучающихся и регламента разработки контрольно-измерительных материалов для проведения региональных процедур качества подготовки обучающихся»

- Иные нормативные правовые акты Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, МОМО, органов местного самоуправления городского округа (наименование).

2. Общая характеристика программы

Сегодня в Московской области в качестве основного поставщика услуг в области научно-методического, проектного сопровождения деятельности образовательных организаций и повышения профессионального мастерства педагогов по-прежнему выступают АСОУ и вузы, реализующие дополнительные профессиональные программы.

МОСКОВСКАЯ ОБЛАСТЬ. СИСТЕМА ОБРАЗОВАНИЯ



Вместе с этим, в 2021 году отчетливо прослеживается тенденция снижения количества реализуемых в очной форме программ повышения квалификации объемом от 72 часов и выше. При этом становится все более важным сопровождение педагогических работников, управленческих кадров в межкурсовой период. Это мнение специалистов, занятых в сфере дополнительного профессионального образования, и экспертного сообщества из числа педагогов, которое неоднократно озвучивалось ими в рамках семинаров,

совещаний, форумов, при частном общении и обмене мнениями в ходе различных дискуссионных обсуждений.

Обновление профессиональных компетенций и повышение уровня подготовки управленческих и педагогических кадров требуют большей степени мобильности и гибкости системы повышения квалификации, отвечающей на запросы педагогов и образовательных организаций. Для решения задач научно-методического сопровождения необходима не только полномасштабная модернизация методической работы, но и ее переориентация на специфику этих запросов.

Перестроить действующую систему путем модернизации, а в отдельных случаях и замены традиционных форм реализации программ и применяемых технологий необходимо еще и потому, что академичность, которая превалирует в сфере повышения квалификации педагогических работников, в основном обеспечивает лишь соблюдение их прав на получение дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года, установленных ст. 197 Трудового кодекса Российской Федерации и п. 2 ч. 5 ст. 47 Федерального закона N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», но в меньшей степени при этом учитывает формируемые педагогами запросы в части изменения содержания общего образования.

В системе повышения квалификации по-прежнему широко распространен метод «трансляции» знаний, хотя педагог может получать значительный их объем самостоятельно. И очевидно, что повышение квалификации в сегодняшнем формате при такой организации процесса обучения не будет успешным в исполнении роли тьютора. Для этого нужны принципиально новые информационные и методологические ресурсы, а также новый организационный механизм.

Именно с целью формирования эффективной системы непрерывного профессионального развития педагогов в рамках федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» решается задача модернизации системы методической поддержки педагогических работников путем создания правовых, организационных и финансовых механизмов перехода на новые модели организации повышения квалификации и посткурсового сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, в том числе активно использующие дистанционные формы обучения.

Одним из ключевых элементов новых механизмов являются центры непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, функционирующие на основе иной организационной модели и использующие программы повышения квалификации педагогов принципиально нового содержания с учетом современных задач образования. Центры - динамичные методические системы, обеспечивающие возможности для своевременной адаптации педагогов к меняющимся условиям (технологии и содержание образования).

Центры непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в своей деятельности ориентированы на результаты

диагностики профессиональных компетенций педагогических работников и анализ запросов педагогических работников на овладение новыми профессиональными компетенциями.

Насущной необходимостью является **становление новой системы методического сопровождения** педагогов и управленческих команд, в структуре которой функционируют традиционные институты, осуществляющие научно-исследовательскую деятельность, проводящие профессиональную переподготовку, реализующие массовые программы повышения квалификации, и методические центры, которые берут на себя функции анализа диагностики профессиональных компетенций педагогических работников, оказывают им помощь в построении индивидуальных образовательных маршрутов, организуют обучение по эксклюзивным модулям программ повышения квалификации и модулям, которые реализуются в форме стажировок, задействуют ресурс профессиональных сообществ педагогов и руководителей образовательных организаций для «горизонтального обучения» в рамках системы Р2Р, организуют другие образовательные активности.

В определенной степени центры непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников выступают также и в качестве диспетчеров, осуществляющих посреднические функции между педагогами и институтами повышения квалификации.

Наличие сети центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в модели АСОУ не исключает и не дублирует деятельность института повышения квалификации и института развития образования. Взаимная интеграция образовательных программ; ориентация на единую цель - повышение качества профессионального мастерства педагогов; единая идеологическая установка, определяемая для региональной системы образования Московской области; новые подходы к организации образовательного процесса в сфере постдипломного образования - все это должно в значительной степени изменить отношение к системе повышения квалификации педагогических работников как со стороны непосредственных потребителей этой услуги - учителей, так и со стороны их работодателей - руководителей образовательных организаций.

Методическая работа в центрах непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников неразрывно связана с деятельностью профессиональных ассоциаций и педагогических сообществ, с использованием форматов постоянного обмена опытом и лучшими практиками. Такие профессиональные ассоциации и педагогические сообщества объединяют на добровольной основе педагогических работников, движимых общими интересами, связанными с решением задач профессионального роста, в процессе общения и обсуждения значимых для них профессиональных проблем.

В первую очередь деятельность региональной системы научно-методического и методического обеспечения образовательной деятельности в образовательных организациях Московской области должна быть сконцентрирована на:

- сопровождении внедрения обновленных стандартов общего образования;

- реализации программ дополнительного профессионального образования, направленных на ликвидацию профессиональных дефицитов;
- организации, сопровождении и развитии образовательных организаций в рамках приоритетных проектов развития системы образования Московской области;
- формировании и сопровождении деятельности площадок для развития профессиональных педагогических сообществ;
- внедрении моделей «горизонтального обучения»;
- активном использовании цифровых технологий при реализации образовательных проектов.

В рамках реализации сопровождения образовательной деятельности образовательных организаций Московской области важную роль играет система мониторинга. Региональная система оценки качества образования (далее – ОКО) базируется на концепции ОКО, основными принципами которой являются:

- развитие и совершенствование механизмов и процедур оценки качества подготовки обучающихся на разных ступенях обучения в школе, в том числе обучающихся по адаптированным основным образовательным программам;
- развитие различных форм оценки системы образования с точки зрения ее направленности на индивидуальное развитие обучающихся и повышение их конкурентоспособности;
- формирование механизмов обеспечения объективности региональных и федеральных оценочных процедур;
- развитие механизмов управления качеством образования;
- повышение заинтересованности всех участников образовательных отношений в совершенствовании образовательной деятельности и улучшении его результатов.

Дерево проблем системы научно-методического сопровождения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров Московской области

На основе поэлементного анализа деятельности АСОУ в области в рамках дополнительного профессионального образования педагогических работников и управленческих кадров Московской области были определены проблемы методического сопровождения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров, а также повышения качества образования в образовательных организациях Московской области:

№	Целевые направления	Проблемы
1.	по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников	Отсутствие региональных инструментов определения предметных дефицитов педагогов. Отсутствие региональных инструментов определения методических дефицитов педагогов.

		Определение региональных инструментов определяющих уровень сформированности функциональной грамотности. Организационные трудности при проведении оценочных процедур в очном формате без применения информационных систем. Низкий уровень аналитических умений управленческих команд.
2.	по совершенствованию профессиональных компетенций педагогических работников (включая предметные, методические и метапредметные)	Отсутствие единого в регионе перечня программ ДПО для всех участников РСНМС. Недостаточное соответствие тем и содержания программ ДПО современным задачам образования. Маленькое количество программ Московской области, включенных в федеральный реестр. Низкий уровень использования цифровых ресурсов для реализации модели профессионального роста педагогов. Отсутствие модульных КПК для ликвидации предметных, метапредметных, методических дефицитов педагогических сотрудников. Недостаточное вовлечение в систему совершенствования профессиональных компетенций педагогов с высоким уровнем их развития.
3.	по построению индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников	Отсутствие единого регионального положения о ведении индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников. Отсутствие регионального реестра с использованием цифровых ресурсов по учету разработки, сопровождения и реализации ИОМ. Отсутствие кураторов ИОМ на всех уровнях РСНМС. Отсутствие системы учета реализации ИОМ.
4.	по проведению профилактики профессионального выгорания	Отсутствие единой системы выявления и преодоления факторов, влияющих на профессиональное выгорание. Отсутствие системы поддержки развития личностных качеств педагогов и управленческих кадров. Низкий уровень вовлеченности педагогов в решение задач проектирования и развития образовательного пространства. Незначительная доля консультационной работы, определяющей профессиональную и личностную поддержку педагогов. Отсутствие системы работы по установлению психологически комфортных условий в рамках системы управления образовательной организацией.

		Отсутствие условий профессионального роста педагогов.
5.	по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности	Отсутствие анализа запроса на реализацию программ переподготовки. Перечень программ переподготовки не учитывает новые педагогические функции педагогических работников. Отсутствие механизмов определения эффективности реализации программ переподготовки.
6.	по осуществлению научно-методического сопровождения педагогических работников	Отсутствие системы посткурсового сопровождения педагогов. Отсутствие единого перечня проектов методической направленности на учебный год в соответствии с современными трендами образования и задачами развития системы образования Московской области. Отсутствие стандарта построения сопровождения предметных педагогических сообществ.
7.	по развитию цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников	Низкий уровень реализации программ ДПО с использованием цифровой среды. Недостаточный уровень обратной связи по итогам реализации ДПО с использованием цифровой среды.
8.	по вовлечению педагогов в экспертную деятельность	Низкий уровень вовлечения педагогов с высоким уровнем развития профессиональных компетенций к экспертной деятельности на этапе разработки и утверждения программ ДПО.
9.	По организации повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программы	Недостаточный уровень программ, разработанных преподавателями Московской области, вошедших в федеральный реестр программ ДПО. Отсутствие единой для всех участников реализации РСНМС модели повышения квалификации. Отсутствие программ ДПО по всем направлениям актуальных проектов Московской области. Отсутствие системы определения уровня сформированности знаний в посткурсовый период.
10.	по развитию кадрового потенциала в образовательных организациях	Отсутствие механизмов профессионального «лифта» на основе оценки профессиональных компетенций. Низкий уровень использования механизмов включения педагогов в кадровый резерв управленческих команд ОО Московской области. Отсутствие механизмов реализации модели наставничества в рамках Федеральной программы наставничества.

11.	по формированию методического актива	Отсутствие регионального методического актива. Низкий уровень мотивации педагогов в ходе отбора в методический актив. Низкий уровень вовлечение педагогов с высоким уровнем профессиональных компетентностей в экспертную деятельность. Низкий уровень вовлечение педагогов с высоким уровнем профессиональных компетентностей в деятельность по реализации региональных проектов развития образовательной среды.
12.	по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников	Отсутствие регионального сообщества молодых специалистов. Отсутствие системы работы на региональном и муниципальных уровнях по поддержке молодых педагогов. Отсутствие программы ДПО для педагогов-наставников региональной, муниципальной, школьной системы методического сопровождения молодых педагогов.
13.	по организации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на региональном уровне	Отсутствие сети профессиональных сообществ педагогов в рамках реализации актуальных направлений методического сопровождения. Отсутствие программы ДПО для методистов и тьюторов региональной, муниципальной, школьной системы методического сопровождения педагогов. Отсутствие системы информирования для методистов и тьюторов региональной, муниципальной, школьной системы методического сопровождения педагогов о реализации региональных проектов.
13.	по анализу состояния и результатов деятельности методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов	Отсутствие региональной системы аудита деятельности методических объединений и профессиональных сообществ регионального и муниципального уровня. Отсутствие регионального реестра сотрудников муниципальных методических служб и городских/муниципальных методических объединений.
14.	по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях региона	Отсутствие региональной системы мониторинга показателей качества образования вопросов выявления кадровых потребностей образовательных организаций. Низкий уровень вовлечения выпускников организаций высшего образования Московской области для проведения занятий внеурочной деятельности и в рамках деятельности летних образовательных программ.
15.	по сопровождению в образовательных организациях	Недостаточный уровень разработанности Программ воспитания.

	процесса воспитания и социализации обучающихся	Отсутствие мониторинговых исследований качества Программ воспитания. Низкий уровень развития компетентностей педагогов в области воспитания. Недостаточные темпы трансформации системы дополнительного образования: модернизация организационно-управленческих и финансово-экономических механизмов, обновления содержания и технологий с упором на техническое творчество.
16.	по оценке качества образовательных результатов	Низкий уровень согласования подходов к оценке результатов в рамках федеральной, региональной школьной ОКО. Недостаточный уровень реализации управленческого цикла в области качества образования с учетом выявленных дефицитов.

3. Цель и задачи научно-методического и методического обеспечения образовательной деятельности в образовательных организациях Московской области

Основными целями и задачами участников РСНМС и АСОУ, как организации, осуществляющей научно-методическое и методическое обеспечение образовательной деятельности являются.

Цели:

1. Повышение уровня компетенций руководящих и педагогических кадров для успешного выполнения ими профессиональных функций в условиях модернизации системы образования Московской области.

2. Достижение высокого качества осуществляемой научно-методической, образовательной и экспертно-аналитической деятельности по развитию системы образования Московской области.

3. Внедрение системы сопровождения программ развития образовательных организаций и муниципальных образовательных систем.

Для достижения цели по повышению уровня компетенций руководящих и педагогических кадров для успешного выполнения ими профессиональных функций создаются и обеспечиваются условия для непрерывной актуализации и расширения профессиональных знаний педагогических и работников и управленческих кадров в течение всей производственной карьеры, в том числе для удовлетворения образовательных потребностей и запросов, адаптации к меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды, подготовки к выполнению новых видов профессиональной деятельности.

Приоритетными направлениями деятельности участников РСНМС являются:

- обеспечение доступных условий для профессионального развития и самореализации педагогических работников и управленческих кадров Московской области;
- поиск, обобщение и внедрение лучших практик повышения квалификации

педагогических работников и управленческих кадров;

- разработка и создание организационных и методических условий для реализации индивидуального образовательного маршрута педагогических работников и управленческих кадров;
- создание общественных пространств для обеспечения взаимодействия педагогических работников, в том числе по формату «центра коллективного пользования»;
- расширение использования сетевых форм реализации дополнительных профессиональных программ в части организации стажировок;
- разработка и реализация программ дополнительного профессионального образования и краткосрочных мероприятий, в том числе с привлечением цифровых ресурсов;
- обеспечение методического сопровождения педагогических работников, в том числе в процессе освоения ими индивидуального образовательного маршрута;
- организация, руководство и сопровождение стажировок педагогических работников и управленческих кадров;
- формирование и сопровождение деятельности экспериментальных и инновационных площадок с целью расширения деятельности и развития профессиональных педагогических сообществ;
- внедрение моделей эффективного обмена опытом («горизонтального обучения») педагогических работников и управленческих кадров;
- поддержка муниципальных проектных офисов по внедрению и тиражированию эффективных образовательных практик;
- формирование рекомендаций, прогнозов для разработки стратегии развития муниципальных и школьных образовательных систем на основе данных
- обеспечение активного использования цифровых технологий при реализации программ дополнительного профессионального образования, программ краткосрочных обучающих мероприятий и проектов, методическом сопровождении профессионального роста педагогических работников;
- системный мониторинг и выявление барьеров, ограничений и системных проблем, подготовка управленческих решений для образовательных систем;
- внедрение и сопровождение эффективных практик по обеспечению качества и доступности образования для обучающихся с ОВЗ и инвалидностью;
- сопровождение стратегических инициатив и образовательных проектов, направленных на развитие навыков 21 века;
- обеспечение взаимодействия с образовательными организациями, органами местного самоуправления и органами исполнительной власти Московской области в целях формирования краткосрочного и среднесрочного прогноза на содержание программ повышения квалификации педагогических работников и другие мероприятия по развитию педагогических кадров.

№	Целевые направления	Задачи
---	---------------------	--------

1.	по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников	Разработать модель региональной оценки предметных, методических компетенций и компетенций в области формирования функциональной грамотности обучающихся. Использовать инструменты региональной оценки профессиональных компетенций педагогов для реализации аттестационных процедур педагогов. Провести сравнительный анализ результатов оценочных процедур педагогов и обучающихся с целью определения ТОП дефицитов. Использовать региональные оценочные материалы для оценки уровня профессиональных компетентностей выпускников вузов Московской области.
2.	по совершенствованию профессиональных компетенций педагогических работников	Построить кластерную модель сопровождения педагогов на основе результатов оценочных процедур. Внести изменение в перечень программ ДПО в соответствии с выявленными дефицитами. Реализовать проект онлайн мастерской по совершенствованию предметных дефицитов педагогов. Разработать банк заданий по ликвидации предметных дефицитов педагогов. Организовать практикумы по ликвидации предметных дефицитов педагогов с участием участников методического актива. Внедрить стандарт реализации модели «методический день» для педагогов в области предметных областей.
3.	по построению индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников	Разработать региональное положение о ведении индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников. Разработать региональный реестр с использованием цифровых ресурсов по учету разработки, сопровождения и реализации ИОМ.

		Включить индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников в структуру цифрового портфолио педагогов на портале региональной системы оценки качества образования. Разработать модель контроля реализации ИОМ. Включить в стандарт ММС и ЦНППМ наличие кураторов реализации ИОМ.
4.	по проведению профилактики профессионального выгорания педагогов	Создать психологически комфортную среду в рамках клубного сообщества, обеспечивающую личностную поддержку и овладение техниками преодоления профессионального выгорания. Увеличить эффективность консультационной работы, направленной на оказание профессиональной поддержки педагогам. Обеспечить реализацию системы профессионального роста «от учителя к члену методического актива».
5.	по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности	Провести анализ запроса на реализацию программ переподготовки. Выявить востребованные программы переподготовки. Разработать механизмы определения эффективности реализации программ переподготовки.
6.	по осуществлению научно-методического сопровождения педагогических работников	Разработать кластерную систему посткурсового сопровождения педагогов. Определить проекты методической направленности на учебный год в соответствии с современными трендами образования и задачами развития системы образования Московской области.
7.	по развитию цифровой образовательной среды дополнительного	Разработать модели реализации программ ДПО с использованием цифровой среды.

	профессионального образования педагогических работников	Перевести системы повышения квалификации на модульную систему с включением практического блока на базе стажировочных площадок. Разработать модель обратной связи в посткурсовой период.
8.	по вовлечению педагогов в экспертную деятельность	Привлечь педагогов с высоким уровнем развития профессиональных компетенций к экспертной деятельности на этапе разработки и утверждения программ ДПО. Включить педагогов с высоким уровнем развития профессиональных компетенций в экспертный совет при рассмотрении методических материалов. Привлечь педагогов с высоким уровнем развития профессиональных компетенций к оценке профессиональных компетентностей педагогов в качестве экспертов.
9.	по проведению профилактики профессионального выгорания педагогов	Открыть тренинг центра по профилактики профессионального выгорания. Разработать тренинговые программы по преодолению профессионального выгорания. Включить в реализацию задач по профессиональному выгоранию педагогов опыт ОО Московской области.
10.	по развитию кадрового потенциала в образовательных организациях	Разработать механизмы профессионального «лифта» на основе оценки профессиональных компетенций. Реализовать механизмы включения педагогов в кадровый резерв управленческих команд ОО Московской области. Разработать Концепцию наставничества (форма «Учитель – учитель»), разработать и реализовать модель наставничества в формате «Учитель – учитель» в рамках Федеральной программы наставничества.

		Разработать и реализовать программы Школа наставников на базе ЦНППМ.
11.	по формированию методического актива	Выявить по результатам федеральной оценки профессиональных компетентностей и сформировать региональный методический актив. Вовлечь членов методического актива в процедуру разработки методических, оценочных материалов в рамках реализации проектов методического сопровождения педагогов и управленческих кадров.
12.	по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников	Создать региональный клуб «Лаборатория молодых педагогов и их наставников». Разработать методические тетради для расширения спектра профессиональных инструментов молодых специалистов. Разработать и использовать цифровой тренажер «Мой урок по ФГОС». Включить в деятельность Лаборатории систему конкурсов, являющихся этапом подготовки к региональному профессиональному конкурсу «Дебют».
13.	по организации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на региональном уровне	Создать сеть профессиональных сообществ педагогов в рамках реализации актуальных направлений методического сопровождения. Разработать и реализовать программы ДПО для методистов и тьюторов региональной, муниципальной, школьной системы методического сопровождения педагогов.
14.	по анализу состояния и результатов деятельности методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов	Провести аудит и самоаудит деятельности методических объединений и профессиональных сообществ регионального и муниципального уровня. Разработать региональный реестр сотрудников муниципальных методических служб и городских/муниципальных методических объединений.

15.	по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях региона	Включить в региональную систему мониторинга показателей качества образования вопросы выявления кадровых потребностей образовательных организаций. Определить целевой набор на педагогические специальности в региональные организации высшего образования в соответствии показателями мониторинга. Привлечь выпускников организаций высшего образования Московской области для проведения занятий внеурочной деятельности и в рамках деятельности летних образовательных программ. Вовлечь выпускников организаций высшего образования Московской области в деятельность Лаборатории молодых специалистов.
16.	по поддержке муниципальных проектных офисов по внедрению и тиражированию эффективных образовательных практик	Сопровождать программы развития образовательных организаций и муниципальных образовательных систем, осуществлять их программно-методическое обеспечение, в том числе независимые экспертные заключения и рекомендации для общеобразовательных организаций Московской области.
17.	по внедрению и сопровождению эффективных практик по обеспечению качества и доступности образования для обучающихся с ОВЗ и инвалидностью	Консультировать работников системы образования Московской области, родителей (законных представителей) по вопросам: педагогического сопровождения семей, воспитывающих детей с ОВЗ и инвалидностью, тьюторского и методического обеспечения образования обучающихся с ОВЗ, технического сопровождения реализации надомного обучения детей-инвалидов с использованием дистанционных образовательных технологий.
18.	по сопровождению в образовательных организациях процесса воспитания и социализации обучающихся	Создать комплекс мер развития воспитания в системе образования, в том числе с использованием образовательного и воспитательного потенциала современного информационного

		пространства, информационно-телекоммуникационных технологий. Консолидировать усилия государственных и социальных институтов по патриотическому, гражданскому и духовно-нравственному воспитанию обучающихся, ориентированному на традиционные российские ценности и основанному на культурно-историческом наследии народов России. Аккумулировать продуктивный опыт реализации успешных практик по трудовому воспитанию и профессиональному самоопределению и их интеграция в процесс реализации федеральных и региональных профориентационных проектов. Осуществить сопровождение создания механизмов и инструментов повышения уровня педагогической культуры родителей (законных представителей) и популяризации ценностей традиционного семейного воспитания. Осуществление методического обеспечения благоприятных условий организации воспитательного процесса в рамках сетевого и межведомственного взаимодействия посредством повышения эффективности и доступности методической поддержки педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих классное руководство, педагогов дополнительного образования, социальных педагогов, педагогов-психологов, заместителей директора по воспитательной работе.
19.	по методическому сопровождению введения обновленных ФГОС	Скоординировать деятельность по реализации мероприятий целевых федеральных и региональных государственных программ развития образования Московской области в области реализации обновленных ФГОС.

		Организовать методическое сопровождение управленческих кадров ОО. Разработать и внедрить в практику деятельности ОО методические рекомендации по разработке ООП.
20.	по оценке качества образовательных результатов	Провести прикладные и поисковые научные исследования по наиболее актуальным проблемам развития системы образования Московской области. Распространить результаты прикладных и поисковых научных исследований и знаний в профессиональной среде, экспертная и консультационная поддержка управленческой и педагогической деятельности в системе образования. Провести стратегический консалтинг для образовательных организаций. Организовать оценку качества образования с использованием современного исследовательского инструментария (включая современные тесты). Осуществить обеспечение научно-методического сопровождения деятельности образовательных организаций в Московской области, психологических служб, муниципальных методических служб по вопросам решения профессиональных ситуаций и предупреждения рисков в условиях выполнения должностных обязанностей, социализации и профилактики асоциального поведения несовершеннолетних. Обеспечить продуктивное функционирование системы научно-методического сопровождения образовательных организаций, внедряющих новое содержание образования, осуществляющих разработку образовательных программ в соответствии с федеральными

		государственными образовательными стандартами общего образования с учётом соответствующих примерных образовательных программ, а также с учетом образовательных потребностей и запросов участников образовательного процесса. Организовать научно-методическое и организационно-технологическое обеспечение процедуры аттестации руководящих и педагогических работников. Создать условия для сетевого взаимодействия информационно-библиотечных центров (далее - ИБЦ) образовательных организаций Московской области, направленных на организацию единой информационно-библиотечной среды, отвечающей современным требованиям обучения и воспитания.
--	--	---

4. Этапы программы

Срок реализации программы – декабрь 2021 год – декабрь 2025 год.

Этапы реализации программы	Цели этапа	Содержание
Организационно-подготовительный (декабрь 2021 года – февраль 2022 года)	Выявление перспективных направлений развития и моделирование нового качественного состояния АСОУ, обеспечивающей их поддержку.	Предполагается работа по разработке нормативно-правовых документов, направленных на расширение и включение новых форм работы в рамках сетевого взаимодействия, планирование программных мероприятий развития АСОУ по отдельным направлениям в соответствии с задачами. Проведение ряда мероприятий, связанных с началом преобразований и нововведений: - проектирование деятельности организационных структур АСОУ, разработка положений и локальных актов;

		- коррекция программы мониторинга; - разработка тематики и выбор новых форм работы с руководителями и педагогами, в том числе и с молодыми; - планирование ресурсного и информационного обеспечения; - осуществление программных мероприятий по повышению качества образования.
Основной этап (март 2022 года – октябрь 2025 года)	Формирование профессиональных компетенций педагогических работников и управленческих кадров с использованием инновационного образовательного пространства.	Приоритет отдается мероприятиям, непосредственно направленным на содействие повышению уровня профессиональной компетентности педагогов и руководителей образовательных организаций: - создание организационно-педагогических условий для стимулирования инновационной деятельности образовательных организаций Московской области; - содействие повышению качества образовательных услуг в системе дошкольного, общего и дополнительного образования; - реализация программ изучения профессиональных дефицитов педагогических кадров, модели методической поддержки развития компетентности педагогических работников в процессе их профессиональной деятельности, содействующей формированию системы непрерывного профессионального образования; - корректировка программных мероприятий в соответствии с федеральными и региональными проектами; - анализ и коррекция форм и методов поддержки педагогических кадров образовательных организациях; - пополнение ресурсного обеспечения деятельности АСОУ; - анализ и оптимизация внешних условий и факторов оказания методической поддержки развития

		компетентности педагогов в процессе профессиональной деятельности; - разработка и реализация многоуровневой системы стимулирования инновационной деятельности и программы комплексной оценки деятельности педагогов и руководителей образовательных организаций; - проведение программных мероприятия по повышению качества образования школьников; - внедрение в практическую педагогическую деятельность обновленного содержания общего образования.
Обобщающий (ноябрь – декабрь 2025 года).	Анализ достигнутых результатов и определение перспектив дальнейшего развития муниципальной методической службы.	Реализуются мероприятия, направленные на анализ результатов, внедрение и распространение положительных форм и методов работы, полученных на предыдущих этапах: - проводятся мониторинговые исследования достигнутого уровня профессиональной компетентности педагогов; - производится анализ и экспертиза успешности реализации планов научно-методического сопровождения деятельности образовательных организаций Московской области; - осуществляется саморегулирование и корректирование деятельности АСОУ в соответствии с уровнем достижения поставленной цели и задач, анализ успехов и неудач, выявленных нерешенных проблем и противоречий; - определяются дальнейшие направления и векторы развития АСОУ; - производится проблемно-ориентированный анализ по результатам инновационной деятельности, внедрению в практическую

		педагогическую деятельность инноваций, направленных на улучшение качества преподавания и образования; - анализируется успешность программных мероприятий по повышению качества образования. - проводится серия информационно-аналитических семинаров для всех педагогических и руководящих работников по выявлению дальнейших направлений развития АСОУ.
--	--	--

5.Содержание программы

Направления деятельности АСОУ по обеспечению сопровождения образовательных организаций Московской области включают:

Аналитическое направление

- анализ результатов диагностики профессиональных компетентностей и выявление дефицитов – «точек роста» и разработка индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогов и контроль их реализации;
- изучение и анализ состояния и результатов деятельности методической работы образовательных организаций, образовательных учреждений, отдельных педагогов и профессиональных сообществ, определение направлений её совершенствования;
- изучение, обобщение и распространение эффективного опыта формирования компетентностей обучающихся.

Информационное направление

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

Организационно-методическое направление

- построение индивидуальных образовательных маршрутов на основе учета результатов прохождения конкретными педагогическими работниками процедур оценки уровня владения профессиональными компетенциями;
- обеспечение методического сопровождения педагогических работников, в том числе в процессе прохождения ими индивидуальных образовательных маршрутов;
- разработка модульных краткосрочных программ дополнительного

профессионального образования с последующей экспертизой федерального уровня, включение программ в федеральный реестр (при наличии лицензии на образовательную деятельность);

- организация курсовой подготовки, направленной на освоение обновленных ФГОС НОО и ООО, по программ федерального реестра с использованием контента, разработанного ГБОУ ВО МО АСОУ (при наличии лицензии на образовательную деятельность);
- внедрение моделей «горизонтального обучения» педагогических работников;
- организация и сопровождение стажировок педагогических работников;
- формирование и сопровождение деятельности площадок – стажировочных, апробационных, внедренческих, флагманских, для создания, и развития деятельности профессиональных педагогических сообществ;
- организация сопровождения молодых специалистов;
- разработка и реализация дорожной карты реализации направлений методической деятельности в соответствии с приоритетными направлениями единой региональной системой научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
- организация взаимодействия и координация методической деятельности ММС, учреждений дополнительного профессионального (педагогического) образования, региональных методических служб и образовательных организаций;
- организация методического сопровождения внедрения обновленных ФГОС НОО и ООО;
- обеспечение внедрения проектных технологий образования в рамках урочной и внеурочной деятельности;
- сопровождение процесса цифровизации образовательной деятельности образовательных организаций.

Консультационное направление

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

В части оценки качества образования, достижения обучающимися планируемых образовательных результатов определен вектор на развитие современных инструментов оценки качества образования.

Ориентация на оценивание как подготовки обучающихся, так и образовательной деятельности:

оценка культуры самооценки образовательных организаций, внедрение технологий формирующего оценивания как способа продвижения к поставленным целям обучения с учетом целей и особенностей участников образовательных отношений; освоения образовательных программ начального общего образования, основного общего образования, среднего общего

образования;

оценка степени соответствия подготовки обучающихся на разных ступенях обучения в школе требованиям ФГОС к результатам;

оценка степени соответствия образовательной деятельности требованиям ФГОС к условиям реализации образовательной деятельности;

оценка степени соответствия предметной и метапредметной подготовки обучающихся их потребностям, потребностям предприятий и учреждений;

оценка степени соответствия образовательной деятельности потребностям обучающихся, потребностям организаций среднего и высшего профессионального образования, предприятий и учреждений, потенциальными будущими работниками которых являются обучающиеся в общеобразовательных организациях (далее – ОО).

Проведение ежегодного комплексного анализа данных о качестве образования. Данный принцип является важнейшей основой интеграции всего спектра мероприятий по оценке качества образования, которые проводились, проводятся и будут проводиться в Московской области. В рамках комплексного анализа выявляются проблемы, тенденции и закономерности, оценивается эффективность принимаемых управленческих решений, выявляется позитивный управленческий опыт, формируются или корректируются критерии оценки качества образования на всех уровнях управления образованием.

Ориентация на сравнительные международные исследования TIMSS, PIRLS и PISA в качестве примеров воплощения практики международных исследований качества подготовки обучающихся.

Оценка качества общего образования предполагает ежегодное проведение следующих мероприятий:

- единый государственный экзамен (ЕГЭ) с созданием специальных условий для обучающихся с ОВЗ;
- основной государственный экзамен (ОГЭ) с созданием специальных условий для обучающихся с ОВЗ;
- государственный выпускной экзамен (ГВЭ);

НИКО;

ВПР;

участие в международных сравнительных исследованиях качества образования;

участие в проведении необходимых процедур оценки качества образования, предусмотренных Методологией и критериями оценки качества общего образования в общеобразовательных организациях на основе практики международных исследований качества подготовки обучающихся, утвержденными совместным приказом Министерства просвещения Российской Федерации и Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 06.05.2019 № 590/219 «Об утверждении Методологии и критериев оценки качества общего образования в общеобразовательных организациях на основе практики международных исследований качества подготовки обучающихся»;

централизованный мониторинг образовательных достижений

обучающихся на разных ступенях обучения в школе в форме предметных и метапредметных региональных диагностических работ;

исследования профессиональных компетенций учителей и оценка деятельности руководителей образовательных организаций;

проведение комплексного анализа качества образования (в т.ч. по параллелям и уровням образования) в разрезе общеобразовательных организаций, муниципальных образовательных систем и региональной образовательной системы;

информирование всех заинтересованных сторон о результатах оценки.

Помимо традиционных инструментов оценки – выполнение обучающимися промежуточных и итоговых контрольных (аттестационных) работ по дисциплинам учебного плана, сбор данных об условиях реализации образовательных программ, в региональной системе оценки качества образования используются социологические методы исследования, исследования на основе сопоставительных выборок, портфолио обучающихся и т.п.

Для обеспечения объективности результатов оценки качества образования в качестве основных организационно-технологических механизмов реализации указанных мероприятий используются Федеральная информационная система оценки качества образования (далее – ФИС ОКО), Единая автоматизированная информационная система оценки качества образования в Московской области (далее – ЕАИС ОКО).

С целью организации контроля соблюдения всех положений и регламентов проведения оценочной процедуры привлекаются независимые, общественные наблюдатели; обеспечивается присутствие в пунктах проведения оценочной процедуры представителей МОМО и МОУО, организуется видеонаблюдение. К проверке заданий с развернутым ответом привлекаются независимые эксперты.

Серьезным ресурсом для реализации мероприятий по оценке качества образования является сообщество региональных и муниципальных координаторов, сформировавшееся в течение последних лет в Московской области в рамках проведения всероссийских проверочных работ, национальных исследований качества образования, региональных диагностических работ и других мероприятий.

Учитывая тот факт, что региональная система профессионального роста педагогических работников и управленческих кадров Московской области ориентирована на создание в образовательной среде «точек роста» для профессионального и карьерного «лифта» педагогов, поэтому эффективная система непрерывного профессионального развития педагогов выстраивается на принципиально новых организационных и содержательных подходах к системе повышения квалификации педагогических работников, занятых в сфере общего и дополнительного образования.

АСОУ планирует свою деятельность с учетом результатов диагностики профессиональных компетенций, анализа результатов оценочных процедур, проводимых в рамках добровольной независимой оценки профессиональной квалификации, потребностей педагогических работников в повышении уровня профессионального мастерства и устранении профессиональных дефицитов, в

том числе на основе реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Проблемный анализ результатов оценки профессиональных компетентностей позволяет определить не только дефициты в различных компетентностях педагогов, но и определить в каждой области дефицитов направления и механизмы их восполнения.

В части восполнения дефицитов в сфере предметных компетенций, которые представляют собой совокупность знаний в области преподаваемого предмета, для педагога значимым является регулярное расширение и углубление научных знаний не только в сфере «своего» предмета, но и в смежных областях знаний, а иногда даже тех, которые кажутся далекими от преподаваемого предмета. Напрямую с этим связана степень владения профессиональными компетенциями в области умений использовать способы деятельности, предусматривающие планирование и конструирование учебного материала; выбирать наиболее подходящую технологию; применять соответствующую методику для конкретного образовательного процесса, конкретного учебного раздела и конкретной изучаемой темы.

В рамках предметной компетентности педагоги обнаруживают дефицитарность в информированности относительно использования различных форм занятий. Отметим, что частый запрос педагогов именно на обучение способам организации этих занятий.

Федеральный государственный образовательный стандарт общего образования основан на системно-деятельностном подходе в обучении, реализовывать который на практике педагоги в массе своей пока еще не научились. Соответственно, в своей практике они испытывают затруднения в организации деятельности обучающихся с учетом их реальных учебных возможностей. Кроме того, будучи абсолютно согласными с необходимостью использования инновационных технологий обучения и будучи хорошо знакомыми с ними в теории, педагоги не готовы широко их применять на практике, в то время как запрос на такие способы ведения учебных занятий обучающиеся и их родители к школе предъявляют. Также в блоке проблем, связанных с недостаточным уровнем владения предметными компетенциями, педагог нуждается в обучении основному алгоритму принятия эффективных решений, возникающих в проблемных ситуациях на уроке.

К другой группе относятся так называемые методические профессиональные компетенции педагога. Они включают в себя систему знаний, умений и навыков, которые необходимы для того, чтобы педагог мог эффективно осуществлять профессиональную деятельность.

Педагогические работники в российском общем образовании имеют хорошую профессиональную подготовку после обучения в организациях среднего профессионального и высшего образования в части овладения умениями осуществлять традиционную педагогическую деятельность. Но при этом они испытывают ощущаемый недостаток владения умением проектировать и конструировать педагогические инновации через применение современных педагогических технологий.

Методическая компетентность является одной из наиболее значимых составляющих профессиональной компетентности. Владение педагогом методами и приемами обучения, а также владение психологическими механизмами усвоения знаний и умений в процессе обучения служат основой для создания психологического комфорта для педагога и обучающегося на уроке. Кроме того, психологический комфорт является источником обеспечения психофизической безопасности обучающихся, исключая развитие у них школофобии, а также фактором, замедляющим процесс профессионального выгорания педагога.

Психолого-педагогические компетенции, степень владения которыми измеряется полнотой знаний и умением учитывать психологические и возрастные особенности обучающихся, помогают педагогу преодолевать сложности, возникающие в его повседневной деятельности. Эти сложности могут быть связаны с умением дифференцировать специфику усвоения конкретными обучающимися учебного материала с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей, с недостаточностью знаний об особенностях учебно-познавательной и коммуникативной способности класса в целом и конкретного обучающегося, о способах выстраивания взаимоотношений с классом.

Чрезвычайную важность представляет собой группа профессиональных компетенций педагога, которые можно отнести к коммуникативным.

Коммуникативная компетентность педагога – это вид профессионально-специальной коммуникативной компетентности, который характеризуется готовностью и способностью применять знания, умения и личностные качества для успешной деятельности в педагогической области.

Важно отметить, высокий спрос на повышение степени владения коммуникативными компетенциями при формулировании педагогами заказа на профессиональную переподготовку запрос формулируется с высокой частотностью. Безусловно, у педагогов востребованы знания об особенностях именно педагогического общения, умения адекватно использовать коммуникативные средства в различных педагогических ситуациях, возникающих как в образовательном процессе, так и за его рамками при общении с обучающимися. Вместе с тем, недостаточное знание реалий, которые окружают обучающихся и представляют для них ценность, не позволяет педагогу легко входить с ними в полномасштабный доверительный контакт, обеспечивать плодотворное сотрудничество.

Очевидно, что повышение степени владения коммуникативными компетенциями значительно облегчит выбор оптимальных педагогических решений при возникновении конфликтных ситуаций, позволит устанавливать педагогически целесообразные контакты с обучающимися и их родителями, разрешать конфликты, оказывать положительное воздействие на обучающихся и т.д.

Поскольку под профессиональными дефицитами понимаются профессиональные компетенции педагогических работников, которые отсутствуют вовсе или выражены недостаточно для эффективного осуществления образовательной деятельности, то можно считать, что восполнение

профессиональных дефицитов – это разрешение имеющихся у педагогов затруднений, которые не позволяют им успешно реализовать те или иные направления в профессиональной деятельности. В значительной степени успешность разрешения вышеназванной проблемы зависит от правильно сконструированного набора образовательных направлений.

Учет и удовлетворение образовательных потребностей педагогов достигается при своевременной диагностике профессиональных компетенций.

В центрах непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников организация и проведение диагностики профессиональных компетенций осуществляется по трехступенчатой модели:

- оценка предметных компетентностей;
- оценка методических компетентностей;
- оценка метапредметных компетентностей.

Использование трехступенчатой модели диагностики профессиональных компетенций позволяет более целостно проектировать образовательный опыт и является предпосылкой построения индивидуальных образовательных маршрутов педагогов. При этом возможность использования альтернативных моделей диагностирования не исключается.

Проектирование образовательной среды предполагает необходимость учета условий и предпосылок для выстраивания образовательного процесса в рамках реализации программ профессиональной переподготовки педагогов. В условиях нового формата педагог самостоятельно выбирает ту образовательную среду, которая ему необходима и удобна.

При проектировании оффлайн-среды обязательно стоит учитывать физиологический, социальный, психологический, физический аспекты. В рамках нового формата профессиональной переподготовки педагогов основной упор стоит делать на обеспечение психологического комфорта для наилучшей рефлексии и успешного достижения образовательных результатов. Ключевую роль здесь играют установленные в самом начале образовательного пути правила коммуникации и взаимодействия в группе, ситуации моделирования и игрового проигрывания психологических барьеров и установление личного контакта. Органично интегрированные в образовательный процесс практики помогают установить благоприятную психологическую среду и создать необходимый климат для развития.

Оффлайн образовательная среда располагает к использованию наиболее традиционных форм обучения, таких как: лекция, семинар, тренинг, коучинг, наставничество, интерактивные игры, командный коучинг и т.д.

Для эффективного осуществления обучения в дистанционном формате на онлайн-платформе центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников выделяется специальный образовательный сегмент. Этот ресурс не только позволяет центрам активно использовать цифровые технологии при реализации собственных образовательных проектов, но и становится действенным инструментом обучения педагогов по использованию этих технологий в собственной профессиональной деятельности. Кроме того, применение информационно-телекоммуникационных

систем позволяет существенно расширить образовательное пространство.

Построение комбинированной образовательной среды в АСОУ достигается за счет сбалансированного сочетания инструментов оффлайн-формата и возможностей онлайн-платформы. Оптимальными и наиболее результативными образовательными траекториями являются практико-ориентированные модели обучения.

6. Методическое обеспечение образовательной деятельности

Принципы деятельности АСОУ по научно-методическому обеспечению образовательной деятельности образовательных организаций Московской области в области реализации федеральных государственных образовательных программ:

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

Принцип вариативности связан с возможностью выбора педагогами форм и способов повышения квалификации.

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

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

Принцип непрерывности и преемственности предусматривает постоянный профессиональный рост педагогов, учёт уровня их реальной профессиональной готовности к обеспечению качественного образования, вовлеченности в систематическую методическую деятельность; согласованность деятельности всех субъектов методической системы региона, сохранение эффективных форм методической работы, а также развитие и внедрение новых.

Принцип сочетания индивидуальных и групповых форм методической работы предполагает, что каждый педагог может объединиться или включиться в работу специально организованных групп. Реализация данного принципа предусматривает: определение востребованных тем и групповых форм методической работы; предоставление возможности каждому педагогу выбирать свои способы и формы повышения мастерства, добровольно участвовать в различных семинарах, курсах и других формах методической работы.

Принцип открытости включает в себя своевременное информирование профессионального сообщества о деятельности ММС, о задачах профессионального развития педагогов.

Принцип прогнозирования опирается на организацию методической работы с учётом идей «опережения», использования идей образования, которые будут

реализованы в долгосрочной или среднесрочной перспективе, для подготовки педагогических кадров «здесь и сейчас».

Оценка качества общего образования, реализуемая АСОУ, строится на основе следующих управленческих принципов:

- учет имеющегося российского опыта в сфере оценки качества образования;
- учет реальной проблематики региональной системы образования, формирование управленческих инструментов и механизмов, направленных на решение этих проблем, а также формирование инструментов оценки эффективности их решения;
- ориентация на развитие региональных механизмов управления качеством образования, направленных на реализацию ключевых приоритетов развития системы общего образования в Московской области;
- выявление и распространение позитивных управленческих практик, касающихся значимых аспектов деятельности системы общего образования, что возможно только в случае регулярного участия всех заинтересованных групп пользователей в анализе, обсуждении и применении результатов оценки;
- повышение мотивации участников образовательных отношений;
- стимулирование большей вовлеченности всех участников образовательных отношений и органов исполнительной власти, местного самоуправления в решение актуальных задач, связанных с модернизацией образования и повышением качества образования;
- использование широкого спектра критериев и показателей оценки качества образования на всех уровнях управления образованием (формирование критериев и показателей оценки качества образования является частью деятельности всех участников образовательных отношений, а также органов исполнительной власти муниципального и регионального уровня, осуществляемой в целях развития механизмов управления качеством образования. При этом критерии и показатели в каждом конкретном случае должны быть сопоставлены с целями индивидуализации обучения каждого ученика, развития образовательной организации, муниципальной или региональной системы образования и обеспечивать оценку продвижения к достижению этих целей. Важным требованием к формулировке критериев и показателей является отсутствие негативных последствий для системы образования в результате их применения. Критерии и показатели не должны стимулировать участников образовательных отношений к искусственному завышению показателей или к внедрению управленческих решений, негативно сказывающихся на качестве или доступности образования);
- обеспечение возможности использования результатов оценки для управления качеством образования на всех уровнях системы общего образования Московской области;
- ежегодное общественно-профессиональное обсуждение результатов функционирования и развития системы общего образования Московской области.

Структурно-функциональная модель системы научно-методического и методического сопровождения деятельности образовательных организаций Московской области

Для успешного решения задач построения в Московской области экосистемы, требуется формирование структур, основанных на принципиально иных подходах к организации деятельности и опирающихся на новое содержание профессионального сопровождения педагогов.

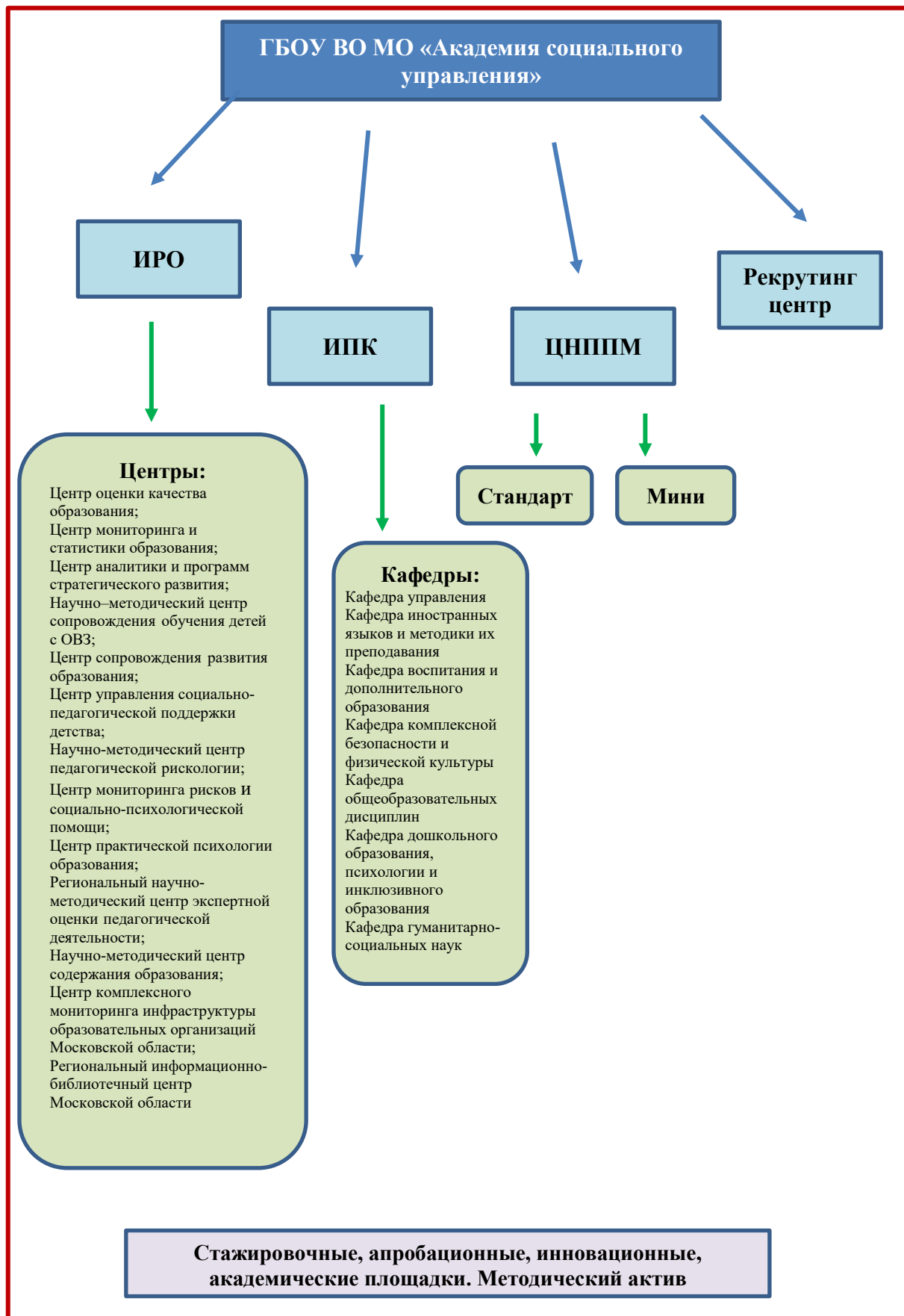
Структурно-функциональная модель (далее – Модель) научно-методического сопровождения образовательной деятельности Московской области на базе АСОУ включает два контура: внешний и внутренний.

Все субъекты структурны обеспечивают преемственность научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в региональной системе образования на всех уровнях.

Модель методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Московской области на базе АСОУ включает совокупность объективно существующих, функционально связанных компонентов, составляющих целостную систему.

Модель включает в себя целевой, содержательный, процессуальный и контрольно-аналитический компоненты, которые раскрывают внутреннюю организацию и структуру процесса научно-методического сопровождения образовательной деятельности в образовательных организациях Московской области, в т.ч. научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Московской области.

Внутренний контур структуры модели включает Институт развития образования, Институт повышения квалификации, Рекрутинг центр, Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников.



Институт развития образования.

Функции:

- осуществляет организационную, методическую, экспертно-консультационную поддержку развития региональной системы;
- создаёт единое информационное пространство системы научно-методического и методического сопровождения образовательной деятельности;
- обеспечивает координацию развития и функционирования системы;
- осуществляет анализ показателей эффективности функционирования системы, разрабатывает рекомендации по повышению эффективности функционирования модели и предоставляет их в МОМО.
- организует и проводит образовательные мероприятия для педагогических работников;
- обеспечивает проведение региональных конкурсов профессионального мастерства педагогических работников;
- обеспечивает разработку и внедрение нового содержания образования, технологий обучения;
- обеспечивает вовлечение профессиональных сообществ в региональную систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
- организует сопровождение системы управления образовательных организаций на основе результатов оценочных процедур;
- обеспечивает формирование и реализацию единой региональной системы оценки качества образования Московской области;
- способствует развитию управленческого и экспертного потенциала в системе образования Московской области;
- выявляет дефициты и разрабатывает рекомендации по реализации программ повышения квалификации;
- формирует и сопровождает стратегические инициативы и образовательные проекты системы образования Московской области.

Институт повышения квалификации:

Функции:

- обеспечивает разработку ДПП в соответствии с запросом, сформулированным на основе выявленных ЦНППМ у педагогических работников дефицитов;
- обеспечивает федеральный реестр дополнительных профессиональных педагогических программ (ФР ДПП) программами переподготовки и повышения квалификации педагогических работников и управленческих кадров, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий, отвечающих запросам системы образования;
- предоставляет данные о реализуемых ДПП для формирования паспорта ДПП.

Рекрутинг центр:

Функции:

- способствует развитию управленческого и экспертного потенциала в системе образования Московской области;
- выявляет дефициты управленческих кадров и разрабатывает рекомендации по реализации программ повышения квалификации управленческих кадров;
- организует оценочные процедуры при формировании управленческого кадрового резерва образовательных организаций Московской области.

Центры непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Московской области.

Функции:

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

управленческий опыт, для обеспечения доступных условий профессионального развития и непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров.

Структурный компонент внешнего контура представляют субъекты:

Министерство образования Московской области

Функции:

- обеспечивает условия (материально-технические, финансовые, кадровые и иные) для достижения показателей национального проекта «Образование»;
- разрабатывает и утверждает паспорт региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (далее – паспорт ДПП) и направляет на согласование Федеральному оператору в сроки, определяемые Федеральным оператором;
- обеспечивает заключение трехсторонних соглашений между муниципальными органами управления образованием, РОИВ 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;
- обеспечивает согласование с Федеральным оператором руководителя ЦНППМ;
- обеспечивает финансирование региональной системы.

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.

Стажировочные, инновационные, апробационные, академические площадки

Функции:

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

Методический актив

Функции:

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

Модель компетентностного развития образовательных организаций Московской области

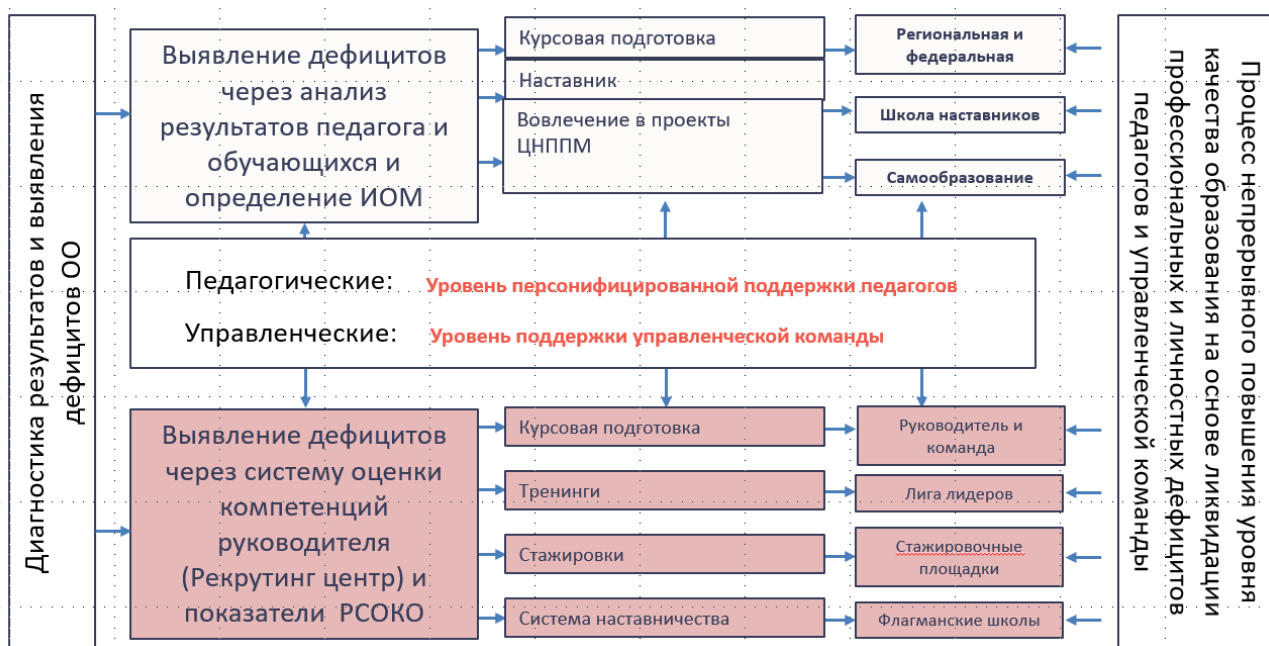
С целью повышения профессионального уровня педагогов требуется целостное сопровождение всех образовательных организаций. Данная модель включает 1 этап по выявлению дефицитов образовательной организации на основе проблемного анализа механизмов качества образовательных процессов и образовательных результатов. На основе результатов аналитической деятельности выстраивается маршрут сопровождения образовательной организации:

Высокий уровень качества образовательных результатов и процессов

- ОО входит в группу «флагманских» школа, являющихся школами-наставниками, «точкой развития» эффективных управленческих и педагогических практик.
- ОО принимает участие в конкурсе на присвоение статуса стажировочной площадки по одному из направлений методического сопровождения.

Дефицитный уровень качества образовательных результатов и процессов

- Для ОО разрабатывается индивидуальный маршрут сопровождения с учетом выявленных дефицитов.
- Для школы определяется школа-наставник.

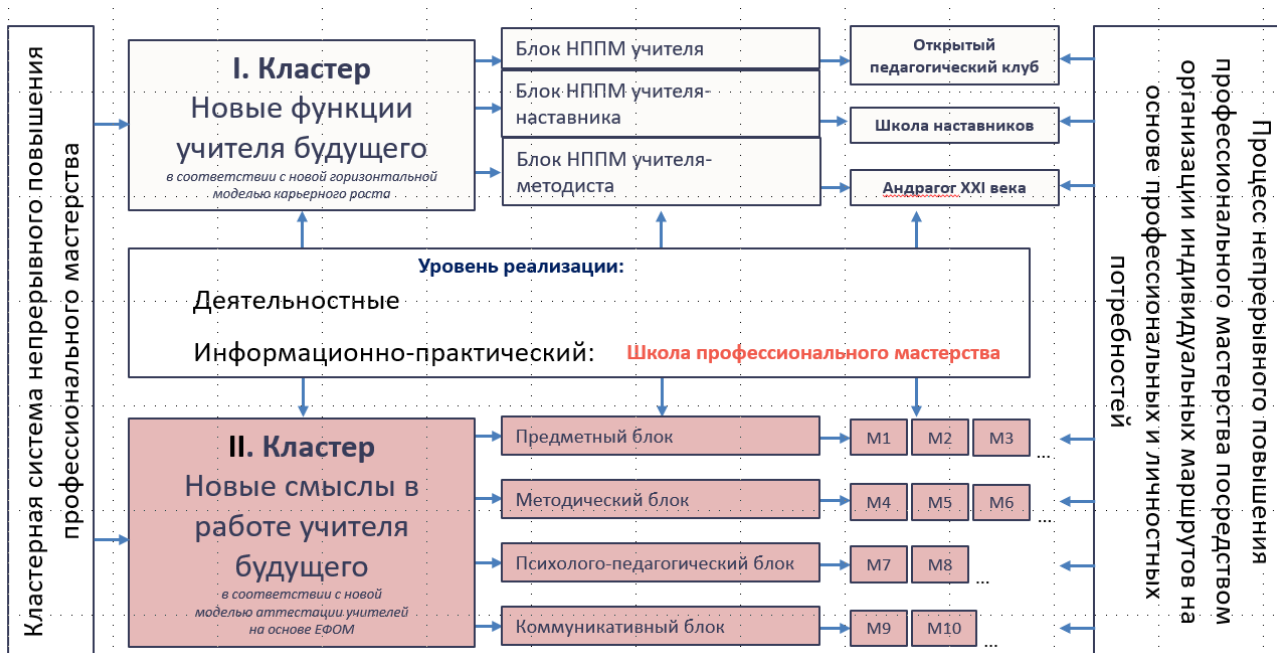


Кластерная модель проектов методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Московской области

Реализация модели методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Московской области строится на основе проектного управления. На основе поэлементного проблемного анализа имеющихся данных определяются направления методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Московской области и разрабатываются проекты. Данная стратегия определения содержательной линии модели обеспечивает кластерный подход к реализации непрерывного повышения профессионального мастерства всех участников образовательной системы Московской области.

Все проекты распределены на два уровня реализации – деятельностный и информационно-практический.

Кластерная структура модели позволяет оказать поддержку в освоении новых функций педагогов в рамках горизонтальной модели карьерного роста, а также сопроводить процесс принятия новых смыслов деятельности педагога в соответствии с новой моделью аттестации на основе ЕФОМ и профессиональных стандартов педагогов. Кластерная модель проектов методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Московской области направлена на создание условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогов посредством организации индивидуальных образовательных маршрутов на основе профессиональных и личностных потребностей.



Модель профессионального роста педагогов и их сопровождения

Академия социального управления выполняет координирующую роль в построении и реализации модели профессионального роста педагогов Московской области. На 1 этапе реализации модели устанавливается информационное взаимодействие между АСОУ, ЦНППМ, ММС и педагогом. Второй этап включает первичное тестирование педагогов. Данная процедура позволяет выявить дефициты компетентностей и разработать вариативный индивидуальный образовательный маршрут педагога:

Высокий уровень

1. Пройти сертификацию тьюторов.
2. Курсы повышения квалификации по тематике:
 - Подготовка тьюторов для сопровождения федеральных и региональных курсов.
 - Тьюторское сопровождение индивидуально-ориентированного профессионального развития педагогических кадров.
3. Пройти серию семинаров «Школа наставника».

Средний (повышенный) уровень

1. Пройти курсы повышения квалификации:
 - На базе федерального оператора.
 - Модуль по формированию функциональной грамотности с учетом специфики предмета.
 - Формирование критического мышления./ Формирование креативного мышления.
2. Посетить серию семинаров и вебинаров по освоению современных технологий в рамках Открытого педагогического клуба «Шаг в будущее».

Базовый (низкий) уровень

1. Пройти курсы повышения квалификации:
 - На базе федерального оператора.

- Модуль по формированию функциональной грамотности с учетом специфики предмета.
- Формирование критического мышления./ Формирование креативного мышления.

2. Посетить серию семинаров и вебинаров по освоению современных технологий в рамках Открытого педагогического клуба «Шаг в будущее».

3. Ежемесячно посещать все занятия онлайн-мастерской «Школа профессионального мастерства» с учетом специфики преподаваемого предмета.

4. Один раз в неделю посещать уроки у педагога-наставника.

5. Ежеженедельно проводить самоанализ одного собственного урока с педагогом-наставником.

Минимальный (недопустимый) уровень

1. Пройти курсы повышения квалификации:

- На базе федерального оператора.

- Модуль по формированию функциональной грамотности с учетом специфики предмета.

- Формирование критического мышления./ Формирование креативного мышления.

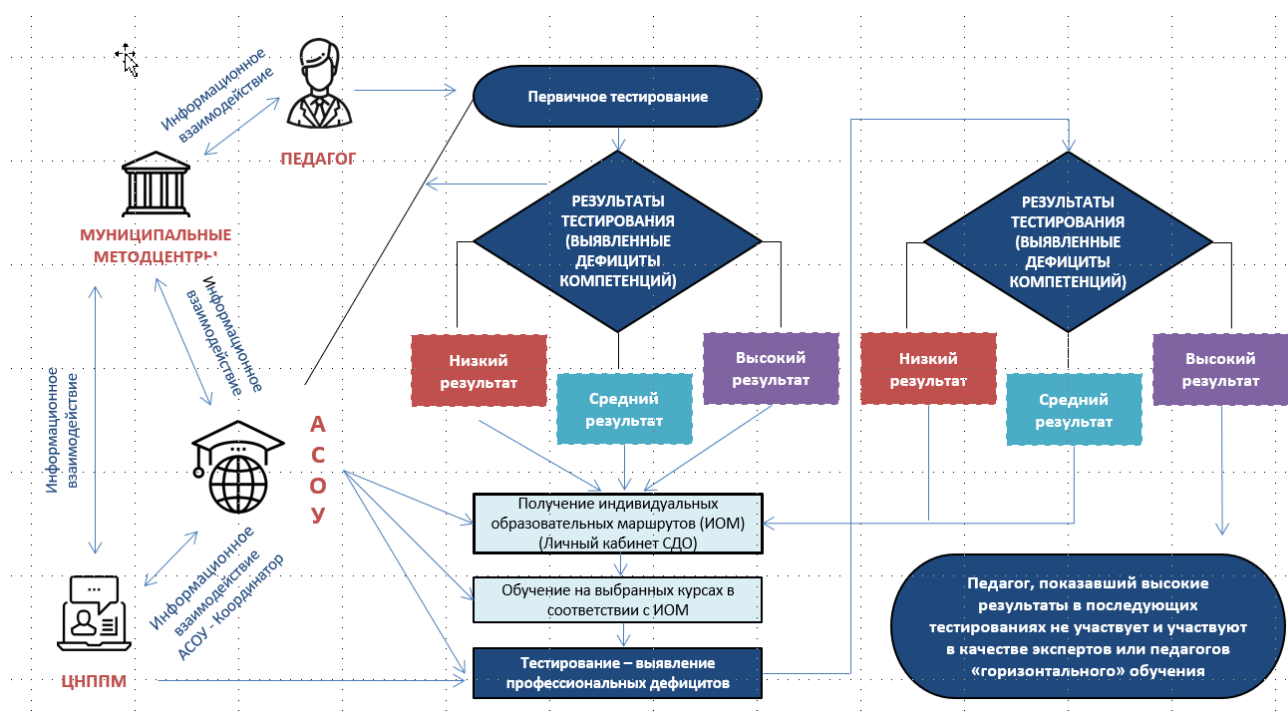
2. Посетить серию семинаров и вебинаров по освоению современных технологий в рамках Открытого педагогического клуба «Шаг в будущее».

3. Ежемесячно посещать все занятия онлайн-мастерской «Школа профессионального мастерства» с учетом специфики преподаваемого предмета.

4. Два раза в неделю посещать уроки у педагога-наставника.

5. Ежеженедельно проводить самоанализ двух собственных уроков с педагогом-наставником.

6. Пройти повторную диагностику профессиональных компетенций по итогам реализации ИОМ.



15. Мероприятия программы

Мероприятия	Сроки	Прогнозируемые результаты
Организационно-подготовительный этап (декабрь 2021 года – февраль 2022 года)		
Пропаганда основных идей Программы среди субъектов модели	декабрь 2021 года	Мотивационная готовность участников к реализации Программы.
Изучение спроса на информационные и методические услуги	декабрь 2021 года	Перспективное проектирование деятельности АСОУ
Разработка индикаторов и показателей эффективности деятельности	декабрь 2021 года – январь 2022 года	Система показателей
Подача заявки АСОУ на отбор образовательных организаций осуществляющих методическое обеспечение образовательной деятельности по реализации основных образовательных программ в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования.	январь 2022 года	Вхождение в федеральный реестр
Основной этап (март 2022 года – октябрь 2025 года)		
Материально – техническое обеспечение мероприятий по реализации программы.	март 2022 года – октябрь 2025 года	Укрепление материально – технической базы АСОУ
Организация повышения профессиональной компетентности педагогических и руководящих кадров	март 2022 года – октябрь 2025 года	Повышение профессионального мастерства педагогов, развитие профессиональных инициатив и активности. Обновление банка современных

с учетом актуальных потребностей и перспективных направлений развития.		педагогических технологий. Функционирование педагогических сообществ. Обмен опытом руководящих работников в рамках международных, региональных практических семинаров. Индивидуальные консультации для всех категорий педагогических работников. Проведение Фестиваля педагогических идей. Реализация проектов «Функциональная грамотность», «Лига лидеров».
Повышение квалификации педагогических работников по программам дополнительного профессионального образования.	Март 2022 года – октябрь 2025 года	Реализация программ дополнительного профессионального образования на базе АСОУ
Региональные инновационные, стажировочные, апробационные, академические площадки.	Март 2022 года – октябрь 2025 года	Повышение уровня профессиональных компетентности педагогов при решении новых и нестандартных задач. Реализация проекта «Открытый педагогический клуб».
Методическое сопровождение работы с молодыми специалистами.	Март 2022 года – октябрь 2025 года	Построение открытой среды наставничества педагогических работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности. Реализация проекта «Региональная лаборатория молодых специалистов и их наставников».
Методическое сопровождение конкурсов профессионального педагогического мастерства.	Март 2022 года – октябрь 2025 года	Выявление эффективного опыта педагогической деятельности.
Методическое сопровождение цифровизации образовательного процесса	март 2022 года – октябрь 2025 года	Внедрение в педагогическую практику технологий электронного обучения, различных моделей дистанционного и смешанного обучения. Повышение уровня медиакультуры педагогов и воспитателей
Методическая работа по сопровождению введению обновленных ФГОС	январь 2022 года – декабрь 2024 года	Обеспечение профессиональной готовности педагогических работников к реализации

		обновленных ФГОС. Реализация проекта «Школа профессионального мастера»
Методическое сопровождение проведения диагностических и проверочных работ педагогов и обучающихся. Методическое сопровождение работы по формированию функциональной грамотности.	Март 2022 года – октябрь 2025 года	Проведение мониторинговых мероприятий. Выявление образовательных дефицитов педагогических работников и специалистов и оформление персонифицированного заказа на их обучение и повышение квалификации. Реализация проектов «Функциональная грамотность» Реализация проекта «Функциональная грамотность».
Методическое сопровождение работы по преемственности ДОУ и ОУ.	Март 2022 года – октябрь 2025 года	Выявление лучших практик по преемственности дошкольного и начального общего образования с целью успешной адаптации обучающихся. Реализация проекта «Детский сад будущего».
Создание условий для использования проектных и исследовательских технологий в рамках урочной и внеурочной деятельности.	Март 2022 года – октябрь 2025 года	Проведение научно-практической конференции младших школьников. Реализация проекта «За страницами учебников».
Методическая работа по обеспечению воспитательного пространства.	Март 2022 года – октябрь 2025 года	Реализация проекта «ПРОкласс».
Сетевое взаимодействие региональных методических служб учреждений дополнительного профессионального образования, образовательных организаций	Март 2022 года – октябрь 2025 года	Внедрение и распространение эффективных форм и методов работ. Устранение профессиональных дефицитов в соответствии с запросами педагогических работников. Реализация проекта «Андрагог 21 века».
Обобщающий этап (ноябрь – декабрь 2025 года)		
Определение результатов, рефлексия.		Мониторинг результативности.
Диагностика методической работы.		Результаты диагностики.
Обобщение опыта работы субъектов методической работы, распространение позитивного		Методические рекомендации. Система мероприятий по распространению опыта.

педагогического опыта.

8. Условия организации деятельности

Материально-технические условия организации научно-методического и методического обеспечения образовательной деятельности в образовательных организациях Московской области

Дата создания образовательной организации:

06 сентября 2004 г.

Краткая информация об образовательной организации:

Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Московской области «Академия социального управления» (далее - Академия) создано постановлением Правительства Московской области от 17.06.2004 № 332/23. Внесена запись в единый государственный реестр юридических лиц. ОГРН 1047716018206, ИНН 7716237532.

Академия была создана в целях подготовки высококвалифицированных кадров, ориентированных на управление социально-экономическими процессами в Московской области, а также в связи с необходимостью научно-методического сопровождения стабильного функционирования и развития системы образования региона.

Приложение № 1
к свидетельству о государственной
аккредитации
от « 13 » сентября 2018 г. № 2902

Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки
наименование аккредитационного органа

государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования Московской области
«Академия социального управления»
указывается полное наименование юридического лица или его филиала

141006, Московская область, г. Мытищи, ул. Индустриальная, д. 13
место нахождения юридического лица или его филиала

1. Высшее образование - бакалавриат

№ п/п	Коды укрупненных групп профессий, специальностей и направлений подготовки профессионального образования	Наименования укрупненных групп профессий, специальностей и направлений подготовки профессионального образования	Уровень образования
1.	37.00.00	Психологические науки	Высшее образование - бакалавриат
2.	38.00.00	Экономика и управление	Высшее образование - бакалавриат
3.	43.00.00	Сервис и туризм	Высшее образование - бакалавриат
4.	44.00.00	Образование и педагогические науки	Высшее образование - бакалавриат

2. Высшее образование - магистратура

№ п/п	Коды укрупненных групп профессий, специальностей и направлений подготовки профессионального образования	Наименования укрупненных групп профессий, специальностей и направлений подготовки профессионального образования	Уровень образования
1.	37.00.00	Психологические науки	Высшее образование - магистратура
2.	38.00.00	Экономика и управление	Высшее образование - магистратура

Серия 90A01 № 0016241 *

Учредитель образовательной организации:

Наименование учредителя	Фамилия, имя, отчество учредителя (руководителя учредителя) (ей) образовательной организации	Адрес местонахождения учредителя(ей)	Контактные телефоны	Адрес электронной почты	Адрес сайта учредителя(ей) в сети «Интернет»
Министерство образования Московской области	Министр образования Московской области Бронштейн Илья Михайлович	143407, Московская область, г. Красногорск, бульвар Строителей, дом 7	+74986020987	BronshteinIM@mosreg.ru	https://mo.mosreg.ru

Информация о месте нахождения образовательной организации:

Юридический адрес: 141006, Московская область, г. Мытищи, ул. Индустриальная д.13

Фактический адрес: 129344, Российская Федерация, г. Москва, ул. Енисейская, д.3, корп.5

Информация о режиме и графике работы образовательной организации

Для руководящих работников, руководителей структурных подразделений, научных работников, специалистов, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, рабочее время начала и окончания работы устанавливается:

С понедельника по четверг: с 9 ч. 00 мин. до 18 ч. 00 мин.;

в пятницу с 9 ч.00 мин. до 16 ч. 45 мин.;

перерыв для отдыха и питания с 13 ч. 00 мин. до 13 ч. 45 мин.;

выходные дни - суббота и воскресенье.

Режим работы преподавателей регулируется расписанием занятий.

Информация о контактных телефонах образовательной организации, об адресах электронной почты образовательной организации

Контактные телефоны: 84991891276

Электронный адрес: www.mo_asou@mosreg.ru

Адреса электронной почты: mo_asou@mosreg.ru

Информация о местах осуществления образовательной деятельности, в том числе не указываемых в соответствии с частью 4 статьи 91 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" в приложении к лицензии (реестре лицензий) на осуществление образовательной деятельности

№	Наименование объекта	Адрес местонахождения
1	Центр мониторинга рисков и социально-психологической помощи Института педагогической рискологии АСОУ	г. Москва, ул.Шоссейная, д.68
2	Центр управления социально-педагогической поддержки детства Института педагогической рискологии АСОУ	г. Москва, ул.Шоссейная, д.68
3	Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Московской области «Академия социального управления», кафедра иностранных языков и методики их преподавания	г. Москва, ул.Енисейская, д.3, корп. 3
4	Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Московской области «Академия социального управления», институт развития образования АСОУ	г. Москва, ул.Енисейская, д.3, корп. 5
5	Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Московской области «Академия социального управления», кафедра управления	г. Москва, ул. Енисейская, д. 3 корп. 3
7	Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Московской области «Академия социального управления», кафедра комплексной безопасности и физической культуры	г. Москва, Староватутинский пр. д. 8
8	Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Московской области «Академия социального управления», факультет профессиональной переподготовки	г. Москва, Староватутинский пр. д. 8
9	Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Московской области «Академия социального управления», кафедра общеобразовательных дисциплин	г. Москва, Староватутинский пр. д. 8

10	Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Московской области «Академия социального управления», центр непрерывного повышения профессионального мастерства АСОУ	г. Москва, Староватутинский пр. д. 8
11	Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Московской области «Академия социального управления», центр непрерывного повышения профессионального мастерства Дмитров	141800, Московская область, г. Дмитров, ул, Лиры Никольской, д. 4а
12	Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Московской области «Академия социального управления», центр непрерывного повышения профессионального мастерства Ивантеевка	141281, Московская область, Ивантеевка, Первомайская , 49А
13	Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Московской области «Академия социального управления», центр непрерывного повышения профессионального мастерства Подольск	142108, Московская область, г. Подольск, ул. Большая Серпуховская, д. 93

АСОУ уделяет большое внимание обеспечению надлежащих условий для проведению занятий в системе дополнительного профессионального образования и научно-методического сопровождения образовательных организаций Московской области. Отделом ИТО проводится постоянная работа по совершенствованию электронно-вычислительных систем и технологий. В 2020 году Академией был проведен огромный объем работ в области информационных технологий: 1. Настройка и введение в работу новой системы из 2х серверов Dell R710, хранилища Dell ME 4012 и коммутационного оборудования Dell N4032. Новые сервера объединены в отказоустойчивый кластер, установлена самая современная на момент написания отчета операционная система Windows server 2019 datacenter. Настроено хранилище, организованы отказоустойчивые дисковые массивы. Создано подключение серверного кластера к хранилищу. Настроено коммутационное оборудование в виде стека из двух самых мощных коммутаторов. 2. В АСОУ развернута масштабируемая программная платформа для видео конференций Videomost. Север доступен по адресу <https://conf.asoumo.ru>. VideoMost — программный продукт для организации многоточечных Full HD видео конференций через браузер, клиентское приложение или Android/iOS в корпоративной сети или через Интернет. Реализация в АСОУ поддерживает проведение вебинаров до 300 подключений, проведение обсуждений и селекторных видеосовещаний объемом до 200 подключений каждый с каждым, до 500 учетных записей организаторов конференций. Платформа дополнительно поддерживает: • Показ рабочего стола • Трансляция приложений • Электронная доска • Обмен файлами • Опросы и

голосования. Поддерживается управление конференциями, участниками, а также запись мероприятий. Videomost интегрирован в систему учетных записей пользователей АСОУ. 3. Модернизирована серверная подсистема сети корпуса Староватутинский. На серверах была развернута платформа виртуализации на основе операционной системы Windows server 2019 datacenter. В результате такой подготовки удалось быстро разместить на ней новые ресурсы АСОУ (сrm.asoumo.ru, sdocrm.asou-mo.ru и др.). 4. Осуществлен переход на новый почтовый сервер mail, виртуальная машина которого располагается на одном из новых мощных серверов и задействует дисковые полки. Переход на новый почтовый сервер значительно повышает безопасность, комфорт, функциональность работы с почтой. Появилась возможность подключения нескольких ящиков к аккаунту, мобильная версия, улучшен спам-фильтр и антивирус. 5. В рамках реализации федеральной программы «Учитель будущего» было введено в эксплуатацию большое количества современного оборудования для повышения квалификации учителей Московской области. В том числе – Интерактивных панелей 91 шт.; Интерактивных досок 51 шт.; Потолочных точек доступа Wi-Fi 46 шт.; МФУ 75 шт.; Аудиторных громкоговорителей 82 шт.; Беспроводных микрофонных пульта делегата конференции 50 шт.; Система самостоятельной регистрации слушателя; Микрофонных радиосистем 55 шт.; Мультимедийный контейнер для организации мгновенной трансляции на стриминг-сервисы; Мультимедийных проекторов 50 шт.; Документ-камер 55 шт.; Камер 360 градусов 10 шт.; PTZ-камер 36 шт.; 3Dпринтер фотополимерный; Станция автоматизированного проектирования, цифрового моделирования и графического дизайна; Комплекты предметных учебных цифровых лаборатории и др. 6. Настроена ежедневная отчетность о результатах выполнения резервного копирования виртуальных машин и общих сетевых папок. Данная отчетность присылается в автоматическом режиме на внутренний академический ящик, и позволяет системному администратору отдела ИТО, в ежедневном режиме, получать статистику о выполнении резервного копирования, и в случае возникновения неполадок, реагировать на них. 7. Установлена и настроена система мониторинга Zabbix. Благодаря этой системе, системный администратор отдела ИТО, в режиме реального времени может отслеживать состояние серверов и серверного оборудования (доступность в сети, загрузка процессора, памяти и т.д.). Также настроена отчетность, благодаря которой, в случае недоступности сервера, системному администратору, будет выслано письмо с описанием проблемы, на его внутренний академический ящик.

Библиотечно-информационное обеспечение образовательной деятельности

Библиотека является структурным подразделением Академии, обеспечивающим информационную поддержку учебно-воспитательного и научного процессов.

Общая площадь, занимаемая библиотекой, - 142 кв.м. Имеются отделы научной обработки и каталогизации, 2 абонемента, 1 читальный зал, книгохранилище.

Фонд библиотеки составляет около 80000 единиц хранения. Большое значение в электронном обучении стали играть ЭБС, где постоянно обновляются

коллекции электронных версий книг последних лет издания. Договоры Академии с Научным издательским центром (НИЦ) ИНФРА-М и ООО «КноРус медиа» на использование электронных ресурсов Znanium.com и Book.ru, продляются ежегодно, продолжилось сотрудничество с Научной электронной библиотекой eLibrary.

Кадровые условия организации научно-методического и методического обеспечения образовательной деятельности в образовательных организациях Московской области

Информация кадрового обеспечения условий организации работ по научно-методическому и методическому обеспечению образовательной деятельности АСОУ на 12.01.2022

	Основные	Внешние совместители	Всего
Административный состав	109	6	115
Профессорско-преподавательский состав	104	17	121
Количество работников ЦНППМ	15	7	22
Количество работников Института развития образования	48	8	56

(данные с изменениями на 12.01.2022, приняты 2 чел.)

	Кандидат наук		Доктор наук		Доцент		Профессор	
	Осн.	Совм.	Осн.	Совм.	Осн.	Совм.	Осн.	Совм.
Административный состав	17	1	1	2	9	-	1	2
Профессорско-преподавательский состав	67	11	21	2	44	4	13	1
ЦНППМ	1	1	-	-	-	-	-	-
Институт развития образования	4	3	1	1	2	1	-	1

Финансовые условия организации научно-методического и методического обеспечения образовательной деятельности в образовательных организациях Московской области

Информация в части государственного задания и субсидии на выполнение работ по научно-методическому обеспечению образовательной деятельности АСОУ на 2022 год.

№ п/п	Наименование	Сумма (тыс.руб.)	Примечание
1	Финансовое обеспечение деятельности ЦНППМ педагогических работников МО	39 635,00	Федеральный
2	Реализация дополнительных профессиональных программ повышения квалификации	21 173,18	Региональный
3	Центры института развития образования	22 974,88	Региональный
	ИТОГО	83 783,06	

Статьи расходования финансовых средств

	КЭСР	Объем (сейчас)
ЦНППМ АСОУ	211	10 767 960
	213	2 985 890
	226	528 150
	345	300 000
	226	21 000
	ИТОГО	14 603 000
ЦНППМ Подольск	211	5 592 300
	213	1 688 875
	226	840 880
	345	191 945
	310	30 000
	ИТОГО	8 344 000
ЦНППМ Ивантеевка	211	5 592 300
	213	1 688 875
	221	125 400
	223	416 420
	226	371 905
	345	100 000
	226	49 100
	ИТОГО	8 344 000
ЦНППМ Дмитров	211	5 592 300
	213	1 688 875
	223	139 075
	226	775 310
	310	6 000
	345	72 440
	226	70 000
	ИТОГО	8 344 000
АСОУ (Реализация дополнительных	211	13 980 750
	213	4 222 187,5

профессиональных программ повышения квалификации)	226	2 970 243,5
	ИТОГО	21 173 180
Центры института развития образования	211	16776900
	213	5066625
	226	131355
	ИТОГО	22 974880

16. Средства контроля и критерии оценки качества результатов

При разработке показателей эффективности функционирования системы учитываются показатели мотивирующего мониторинга и показатели оценки механизмов управления качеством образования Московской области.

Группами показателей, позволяющих оценить результаты функционирования системы воспитания и социализации обучающихся образовательных организаций являются:

1) Показатели кадровой обеспеченности:

количество педагогических работников, освоивших программы повышения квалификации по актуальным вопросам воспитательной работы, конфликтологии, взаимодействию с детскими общественными объединениями;

численность педагогов-психологов и социальных педагогов в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования;

численность педагогов-психологов и социальных педагогов в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования.

2) Показатели организационно-методической обеспеченности:

количество консультационных центров для родителей по вопросам воспитания;

количество созданных служб медиации (примирения) в образовательных организациях;

3) Показатели социально-экономического благополучия:

доля обучающихся, состоящих на внутришкольном учете и не совершивших правонарушений в течение учебного года, к общему количеству обучающихся, состоящих на внутришкольном учете.

4) Показатели включенности участников образовательных отношений в социально-значимую деятельность:

количество детских и молодежных общественных объединений, действующих на территории Московской области;

доля общеобразовательных организаций, имеющих советы обучающихся, от общего числа общеобразовательных организаций Московской области;

доля обучающихся, вовлеченных в мероприятия детских и молодежных

общественных объединений, от общего числа обучающихся Московской области;
доля детей от 5 до 18 лет, охваченных дополнительным образованием;
доля обучающихся, принявших участие в социально-психологическом тестировании от общего количества обучающихся в возрасте от 13 до 18 лет.

Для оценки образовательных результатов обучающихся используются следующие региональные показатели качества образования, используемые в региональных мониторинговых исследованиях и диагностических работах. Данные показатели не учитываются при оценивании деятельности конкретного учителя или образовательной организации.

I. Показатели индивидуальных достижений обучающихся

1. Успешность выполнения работы

Количественной характеристикой данного показателя является общий балл за выполнение всей работы. Он равен отношению баллов, полученных обучающимся за выполнение заданий диагностической работы, к максимальному баллу, который можно было получить за выполнение всех заданий, выраженный в процентах.

На основе данного показателя в зависимости от типа работы делается вывод:

- об успешности освоения учебной программы по данному предмету;
- об успешности сформированности универсальных учебных действий.

2. Успешность выполнения заданий базового уровня

Количественной характеристикой данного показателя является балл за выполнение заданий базового уровня. Он равен отношению баллов, набранных обучающимся за выполнение заданий базового уровня, к максимальному баллу, который можно было получить за выполнение всех заданий базового уровня, выраженный в процентах.

На основании этого показателя делается вывод о достижении обучающимся базового уровня предметной/ метапредметной подготовки.

3. Успешность выполнения заданий повышенного уровня

Количественной характеристикой данного показателя является балл за выполнение заданий повышенного уровня. Он равен отношению баллов, набранных обучающимся за выполнение заданий повышенного уровня, к максимальному баллу, который можно было получить за выполнение всех заданий повышенного уровня, выраженный в процентах.

На основании этого показателя делается вывод о готовности обучающегося к освоению учебной программы на повышенном уровне.

4. Уровни достижения

В качестве точки отсчета при построении всей системы оценки и организации индивидуальной работы с обучающимися определено достижение базового уровня. Реальные достижения обучающихся могут соответствовать базовому уровню, а могут отличаться от него как в сторону превышения, так и в сторону недостижения. Поэтому для описания достижений обучающихся используется пять уровней: низкий, пониженный, базовый, повышенный и высокий.

Результаты выполнения работы позволяют осуществить дифференциацию обучающихся по уровню подготовки. Подготовку характеризует способность обучающегося применять учебные действия как в стандартной ситуации (достиг или не достиг уровня базовой подготовки), так и в новой учебной или практической ситуации (успешно справляется или не справляется с решением заданий повышенного уровня).

Дифференциация обучающихся по уровням подготовки позволяет построить индивидуальные маршруты обучения не только коррекционного направления, но и разработать перспективные учебные планы с хорошо подготовленными обучающимися, при этом необходимо учитывать следующее:

низкий уровень подготовки свидетельствует о наличии отдельных элементов систем знаний;

пониженный – об отсутствии систематической базовой подготовки, о том, что имеются значительные пробелы в знаниях, дальнейшее обучение затруднено;

базовый – уровень, который демонстрирует освоение учебных действий с опорной системой знаний в рамках диапазона (круга) выделенных задач;

повышенный и высокий уровни достижений отличаются по полноте освоения планируемых результатов, уровню овладения учебными действиями и сформированностью интересов к данной предметной области.

II. Показатели успешности выполнения работы классом, образовательной организацией, муниципалитетом

5. Успешность выполнения работы

Количественной характеристикой данного показателя является общий балл за выполнение всей работы. Он равен отношению баллов, полученных обучающимися за выполнение заданий диагностической работы, к максимальному баллу, который могли получить все обучающиеся за выполнение всех заданий, выраженный в процентах.

На основе данного показателя в зависимости от типа работы делается вывод:

- об успешности освоения учебной программы по данному предмету,
- об успешности сформированности универсальных учебных действий.

6. Успешность выполнения заданий базового уровня

Количественной характеристикой данного показателя является балл за выполнение заданий базового уровня. Он равен отношению баллов, набранных всеми обучающимися за выполнение заданий базового уровня, к максимальному баллу, который можно было получить за выполнение всех заданий базового уровня, выраженный в процентах.

На основании этого показателя делается вывод об успешности освоения базового уровня предметной/ метапредметной подготовки.

7. Успешность выполнения заданий повышенного уровня

Количественной характеристикой данного показателя является балл за выполнение заданий повышенного уровня. Он равен отношению баллов, набранных всеми обучающимися за выполнение заданий повышенного уровня, к максимальному баллу, который можно было получить за выполнение всех заданий повышенного уровня, выраженный в процентах.

На основании этого показателя делается вывод о готовности обучающихся к

изучению учебного материала на повышенном и углубленном уровне.

8. Достижение базового уровня подготовки

Количественной характеристикой данного показателя является доля обучающихся, справившихся с работой на базовом, повышенном и высоком уровнях, т.е. доля обучающихся, продемонстрировавших прочную базовую подготовку.

На основании этого показателя делается вывод о доле обучающихся успешно усвоивших требования Федеральных государственных образовательных стандартов и Федерального компонента государственного стандарта общего образования на базовом уровне.

9. Уровни достижений

Количественной характеристикой данного показателя является доля обучающихся, достигших низкого, пониженного, базового, повышенного и высокого уровней достижений.

На основании этого показателя:

проводится корректировка учебных планов;

организуется групповая работа;

выявляются дефициты не только обучающихся, но и учителей, работающих в исследуемых классах;

формируются заявки от образовательных организаций на повышение квалификации;

корректируются программы курсов повышения квалификации и пр.

В части повышения качества образования, уровня профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров выделены следующие показатели:

№	Показатель	Значение показателей. Выборка участников	Методы сбора информации и инструменты оценки
1.	Доля педагогических работников и управленческих кадров, прошедших диагностику профессиональных дефицитов.	не менее 60% участников оценки показали высокий, повышенный, базовый уровень. Выборка исследования охватывает 30% генеральной совокупности педагогов. Метод формирования выборки: простая случайная выборка для отбора респондентов. Выборка репрезентативна по доле педагогов, представляющих	Региональные и федеральные диагностические материалы. Единая информационная цифровая среда «Школьный портал». Единая информационная среда «ОКО». Диагностика проводится через Школьный портал. Результаты автоматически формируются в ОКО в форме индивидуального, муниципального и школьного отчета.

		определенный уровень образования, и соответствует пропорциям генеральной совокупности. - СПО – 17% от числа педагогических работников, преподающих предметы общеобразовательных дисциплин; - ДПО (в том числе и для взрослых) – 7% от числа педагогических работников; - ДОО – 11% от числа педагогических работников; - ОО – 65% от числа педагогических работников НОО, ООО, СОО.	
2.	Доля педагогических работников и управленческих кадров, для которых разработаны индивидуальные образовательные маршруты на основе результатов диагностики профессиональных дефицитов.	не менее 30% педагогов имеют разработанные ИОМ; 80% педагогов успешно реализовали ИОМ Показатель относится к педагогическим работникам образовательных организаций Московской области - ДОО, ОО Выборка исследования охватывает 30% генеральной совокупности педагогов. Метод формирования выборки: простая случайная выборка для отбора респондентов. Выборка репрезентативна по доле педагогов, представляющих определенный уровень образования, и	Обобщенная выгрузка данных цифровой формы учета индивидуальных образовательных маршрутов, размещенных в единой гугол-таблице. Автоматическое формирование ИОМ по итогам региональной оценки профессиональных компетенций и размещение их в личном кабинете педагога в Школьном портале.

		соответствует пропорциям генеральной совокупности. - ДОО – 11% от числа педагогических работников; - ОО – 65% от числа педагогических работников НОО, ООО, СОО.	
3.	Доля педагогических работников, освоивших программы дополнительного профессионального образования, вошедшие в ФР ДПП и подобранные с учетом диагностики профессиональных дефицитов.	30% в год от общего числа педагогов успешно сдали итоговую аттестацию по итогам курса Выборка исследования охватывает 30% генеральной совокупности педработников. Метод формирования выборки: простая случайная выборка для отбора респондентов. Выборка репрезентативна по доле педагогов, представляющих определенный уровень образования, и соответствует пропорциям генеральной совокупности. - СПО – 17% от числа педагогических работников, преподающих предметы общеобразовательных дисциплин; - ДПО (в том числе и для взрослых) – 7% от числа педагогических работников; - ДОО – 11% от числа педагогических работников; - ОО – 65% от числа педагогических работников НОО, ООО,	Мониторинг по итогам обучения на базе Федерального оператора через личный кабинет регионального оператора на платформе Цифровая экосреда ДПО.

		СОО.	
4.	Доля управленческих команд образовательных организаций, повысивших свою квалификацию по вопросам эффективности управления качеством образования.	10% от общего числа образовательных организаций Выборка исследования охватывает 10% генеральной совокупности педагогов. Метод формирования выборки: простая случайная выборка для отбора респондентов. Выборка репрезентативна по доле образовательных организаций, и соответствует пропорциям генеральной совокупности. - СПО – 17%; - ДПО (в том числе и для взрослых) – 7% от числа ОО; - ДОО – 11%; - ОО – 65%.	Мониторинг по итогам обучения на базе Федерального оператора через личный кабинет регионального оператора на платформе Цифровая экосреда ДПО.
5.	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые 3 года работы.	60% от числа педагогических работников в возрасте до 35 лет Выборка исследования охватывает 30% генеральной совокупности педагогов. Метод формирования выборки: простая случайная выборка для отбора респондентов. Выборка репрезентативна по доле педагогов, представляющих определенный уровень образования, и соответствует пропорциям генеральной совокупности. - СПО – 17% от числа педагогических	Мониторинг деятельности Региональной лаборатории молодых специалистов и их наставников, результаты которого размещаются на организационно-информационном сайте ЦНППМ АСОУ.

		работников, преподающих предметы общеобразовательных дисциплин; - ДПО (в том числе и для взрослых) – 7% от числа педагогических работников; - ДОО – 11% от числа педагогических работников; - ОО – 65% от числа педагогических работников НОО, ООО, СОО.	
6.	Доля школ, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников	100% от общего числа школ Генеративная выборка охватывает все образовательные организации Московской области.	Мониторинг деятельности Региональной лаборатории молодых специалистов и их наставников, результаты которого размещаются на организационно-информационном сайте ЦНППМ АСОУ.
7.	Доля школ, управленческие команды которых вовлечены в систему менторства (стажировочных и др. площадок)	20% от общего числа школ Генеративная выборка охватывает все образовательные организации Московской области.	Методический аудит деятельности СП/РИП/АП и др. через организационно-информационный сайт ЦНППМ АСОУ (мероприятия). Мониторинг сайтов ОО в разделе инновационная деятельность ОО.
8.	Количество программ повышения квалификации педагогических работников и управленческих кадров в формате онлайн-обучения	не менее 15% от числа разработанных программ Генеративная выборка охватывает все программы ДПО, разработанные участниками РСНМС Московской области.	Анализ Реестра программ повышения квалификации МО, размещенный на цифровой эко платформе ДПО МО
9.	Доля педагогических работников и управленческих кадров, включенных в деятельность муниципальных и региональных методических объединений, профессиональных сообществ и клубов, в	80% от числа педагогических работников и управленческих кадров Генеративная выборка охватывает всех педагогических работников образовательные организации Московской области.	Методический аудит деятельности муниципальной методической службы через аудит сайтов ММС и результатов мониторинга механизмов управления качеством образования на цифровой платформе ОКО

	том числе сетевых		
--	-------------------	--	--

Модель расчета показателей по каждому проекту и направлению методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, образовательных организаций утверждаются ежегодно приказом АСОУ и согласуются МОМО и проектным офисом по развитию системы образования Подмосковья.

Методы сбора информации и инструменты оценки:

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

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

Методы сбора и обработки информации

Описание методов сбора информации	Описание методов обработки информации	Использование информационных систем для сбора информации
Региональные и федеральные диагностические материалы	Поэлементный анализ результатов оценки профессиональных компетенций (предметных, методических, метапредметных компетенций). Выявление профессиональных дефицитов. Формирование оценочных листов участника оценки. Федеральные процедуры проводятся в формате ЕГЭ на базе муниципальных площадок и ЦНППМ. Проверка проводится экспертным сообществом. Результаты вносятся в ЕСОКО. Региональные процедуры проводятся в онлайн режиме на платформе школьного портала. Проверка проводится автоматически.	Анализ результатов позволяет определить индивидуальные образовательные маршруты педагогов. На основе результатов формируется перечень рассматриваемых вопросов содержания проекта «Школа профессионального мастера». Выявленные дефициты являются опорой для разработки и корректировки программ ДПО. Педагоги, показавшие высокий уровень развития профессиональных компетенций, включаются в методический актив Московской области и выступают в роли педагога-наставника.
Обобщенная выгрузка данных цифровой формы	В единой цифровой среде ведется гугол-форма учета индивидуальных	Анализ региональной базы ИОМ позволяет внести корректировки в региональную, муниципальную,

учета индивидуальных образовательных маршрутов	образовательных маршрутов педагогов. Доступ к данной форме имеют сотрудники ЦНППМ, муниципальных методических служб. Проводится ежемесячный анализ количества разработанных, реализованных ИОМ. Проводится сравнительный анализ результатов процедуры оценки профессиональных компетенций и разработанных ИОМ.	школьную модель сопровождения каждого педагога, сделать ее персонифицировано направленной. Анализ ИОМ позволяет определить план реализации программ ДПО и сформировать перечень актуальных тем программ ДПО. Результаты мониторинга позволяют скорректировать формирование цифрового портфолио педагогов.
Мониторинг по итогам обучения на базе Федерального оператора	В рамках реализации программ ДПО на базе Федерального оператора проводится входной, тематический и итоговый мониторинг. Региональный координатор получает результаты слушателей, что является основой для анализа профессиональных дефицитов педагогов.	На основе полученных результатов оценки профессиональных компетенций в рамках программ ДПО на базе федерального оператора формируются разноуровневые группы педагогов: - завершившие курс на высоком уровне рекомендуются для включения в методический актив; - получение статуса тьютора; - для педагогов с низким уровнем ЦНППМ совместно с АСОУ организуют процесс «доучивания» на базе организаций Московской области с последующим повторным прохождением процедуры оценки.
Мониторинг реализации программ ДПО на базе организаций Московской области	Обработка результатов реализации программ ДПО включает количественные и качественные показатели. Количественные показатели позволяют определить процент вовлечения в систему реализации программ ДПО. Качественные показатели позволяют определить актуальность и эффективность содержания, форм и методов обучения слушателей.	Количественные показатели позволяют сформировать план реализации программ ДПО в Московской области. Качественные показатели определяют формирование актуального перечня тем программ ДПО – региональный реестр, а также включение в региональную систему внешних организаций, реализующих программы ДПО.
Методический аудит деятельности муниципальной методической службы	Методический аудит включает содержательный анализ концептуальных, процессуальных и управленческих документов муниципальных методических служб, структуру и наполнение	На основе результатов методического аудита выстраивается работа с каждым участником системы, оказывается персональная методическая поддержка ЦНППМ в соответствии с зональным

	сайтов ММС. Процедура методического аудита включает процесс экспертного анализа чек-листов, заполненных сотрудниками ММС, а также самоаудит.	закреплением. Итоги методического аудита определяют содержание реализации проекта «Андрагог 21 века» и систему повышения квалификации методистов ММС.
Мониторинг деятельности Региональной лаборатории молодых специалистов и их наставников	Мониторинг деятельности Региональной лаборатории молодых специалистов и их наставников включает два блока: мониторинг методического сопровождения молодых педагогов и сопровождение педагогов-наставников. Содержание мониторинга молодых специалистов включает мониторинг данных цифровых ресурсов (РИНСИ, Школьный портал, региональные реестры), анализ содержания деятельности Региональной лаборатории. Содержание мониторинга деятельности педагогов-наставников использует данные Школы наставников (включенность, результаты наставляемого педагога).	Результаты мониторинга направлены на сохранение количества молодых специалистов образовательных организаций. Данные мониторинга используются вузами для вовлечения выпускников педагогических специальностей в образовательную деятельность ОО Московской области.
Мониторинг деятельности стажировочных площадок	Мониторинг включает анализ реализации дорожной карты стажировочной площадки через ежемесячный отчет деятельности с приложением фото и видео материалов, методических пособий. Мониторинг эффективности деятельности стажировочных площадок через анализ распространения опыта и его масштабирование.	На основе данных анализа деятельности стажировочных площадок формируется кластерная модель непрерывного повышения профессионального мастерства педагогов и сопровождения школ с низкими образовательными результатами.

17. Источники

1. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" Статья 15. Сетевая форма реализации образовательных программ
2. Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 26.06.2019 № 03-1235 «Методические рекомендации для субъектов Российской Федерации по вопросам реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ в сетевой форме»
3. Распоряжение Министерства Просвещения Российской Федерации от

04.02.2021 № Р-33 «Методические рекомендации по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»

4. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» // СПС КонсультантПлюс. 103 - и др.

5. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» // СПС КонсультантПлюс

6. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» // СПС КонсультантПлюс

7. Сетевая организация методической работы на муниципальном уровне: методическое пособие. – М.: АПК и ППРО, 2005

8. Рекомендации по организации деятельности муниципальной методической службы в условиях модернизации образования // Вестник образования России, 2004. — № 9

9. Закон РФ «Об образовании» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ.

10. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18.10.

2013 г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/orders/129/PS_pedagog.doc.

11. Адольф В.А. Формирование профессиональной компетентности будущего учителя // Педагогика. – 1998 – № 1 – С. 5-21.

12. Афанасьева Т.П., Немова Н.В. Профессиональное развитие муниципальной системы образования. – Кн. 2: Планирование и мотивация профессионального развития кадров. – М.: АПК и ППРО, 2004 – 254 с.

13. Бобровникова Е.Р., Фоменко С.Л. Научно-методическое сопровождение деятельности современного учителя // Педагогическое образование в России – 2014 – № 2 – С. 49-53.

14. Вульф В.Б. Педагогическое сопровождение: явление и процесс.// Мир образования – образование в мире. – 2006 – № 2 (22). – С. 16-19.

15. Горюха В.И., Петрова Н.Ф. Научно-методическое сопровождение преподавателя как фактор совершенствования образовательного процесса // Успехи современного естествознания. – 2008 – № 2 – С. 35-40.

16. Давлятшина О.В. Профессионально-личностное развитие педагогов в условиях общеобразовательной организации: учеб.-метод. пособие. – Киров: Радуга-ПРЕСС, 2015 – 195 с.
17. Кортаева Е.В. О роли научно-методического сопровождения в развитии теории и практики образования // Педагогическое образование в России. – 2015 – № 13 – С. 38-44.