



**ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ**

**ПРИКАЗ**

Об утверждении Положения  
о создании и функционировании региональной системы  
научно-методического сопровождения педагогических работников  
и управленческих кадров Ханты-Мансийского автономного округа – Югры  
и комплекса мер («дорожная карта») по созданию  
и функционированию региональной системы научно-методического  
сопровождения педагогических работников и управленческих кадров  
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры на период до 2024 года

31.03.2023

10-П-777

Ханты-Мансийск

Во исполнение пункта 13 основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р, в соответствии с Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 15 декабря 2022 года № Р-303 «О внесении изменений в Концепцию создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденную распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174»,

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить:

1.1. Положение о создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических

работников и управленческих кадров Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (приложение 1).

1.2. Комплекс мер («дорожная карта») по созданию и функционированию региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Ханты-Мансийского автономного округа – Югры на период до 2024 года (приложение 2).

2. Определить ответственным за реализацию и функционирование региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Ханты-Мансийского автономного округа – Югры заместителя директора Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее – Департамент) И.В. Святченко.

3. Определить Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников автономного учреждения дополнительного профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Институт развития образования» (далее – ЦНППМ) координатором региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

4. Определить ответственным за реализацию мероприятий дорожной карты заведующего ЦНППМ Крюкову А.Ф.

5. Отделу общего образования Департамента осуществлять взаимодействие с ЦНППМ по координации деятельности региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

6. Рекомендовать руководителям органов местного самоуправления муниципальных образований Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, осуществляющих управление в сфере образования обеспечить, в части касающейся, реализацию мероприятий «дорожной карты».

7. Признать утратившим силу приказ Департамента от 09 февраля 2021 №10-П-164 «Об утверждении Концепции развития системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и регионального плана мероприятий («дорожная карта») по ее реализации на 2021-2024 гг.».

8. Административно-ресурсному отделу Административного управления Департамента обеспечить рассылку настоящего приказа в трехдневный срок со дня регистрации и опубликовать на официальном сайте Департамента.

9. Контроль исполнения настоящего приказа возложить на заместителя директора Департамента И.В. Святченко.

Исполняющий  
обязанности директора  
Департамента



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

Сертификат

78FA906441F95579FAF70E40ACBF6292

Владелец Возняк Снежана Александровна

Действителен 07.04.2022 г по 01.07.2023

С.А. Возняк

Приложение 1 к приказу  
Департамента образования и науки  
Ханты-Мансийского автономного округа - Югры  
от « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023 года № \_\_\_\_\_

Положение  
о создании и функционировании региональной системы научно-  
методического сопровождения педагогических работников и  
управленческих кадров  
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее – Положение, РСНМС) определяет методологические, содержательные и организационные основы совершенствования процессов и достижения результатов непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров..

1.2. При разработке Положения учтены положения следующих законодательных, нормативных правовых актов:

– Указа Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

– распоряжения 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»;

– распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 15 декабря 2022 года № Р-303 «О внесении изменений в Концепцию создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденную распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174»;

– паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование», утвержденного президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24 декабря 2018 года № 16.

## 2. Основные понятия

2.1. В настоящем Положении применяются следующие основные понятия:

«единая федеральная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (ЕФС)» – это совокупность взаимосвязанных и интегрированных между собой субъектов научно-методической деятельности, обеспечивающих сопровождение педагогических работников и управленческих кадров в непрерывном развитии профессионального мастерства, в том числе – в рамках повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки с учетом выявленных профессиональных дефицитов, построения на их основе индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров, а также использования стажировочных площадок и внедрения механизмов наставничества;

«координатор ЕФС» – федеральное государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Академия реализации государственной политики и профессионального развития работников образования Министерства просвещения Российской Федерации»;

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

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

«федеральный реестр дополнительных профессиональных программ» (далее - Федеральный реестр) - инструмент единого федерального портала дополнительного профессионального образования, созданный для обеспечения доступа к качественным дополнительным профессиональным программам (далее – программ ДПО), отвечающим современным задачам системы образования;

«научно-методический центр сопровождения педагогических работников» (далее – научно-методический центр) – структурное подразделение образовательных организаций, реализующих

образовательные программы высшего образования по укрупненной группе специальностей и направлений подготовки 44.00.00 "Образование и педагогические науки", обладающее потенциалом научного, проектного и методического развития и осуществляющее проведение прикладных исследований образовательных систем, тиражирование образовательных практик, внедрение научных достижений и передовых педагогических технологий в сферу образования;

«региональная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров» (далее – РС НМС) – региональный сегмент ЕФС; совокупность взаимосвязанных и интегрированных между собой, но при этом относительно самостоятельных субъектов научно-методической деятельности регионального уровня, обеспечивающих сопровождение педагогических работников и управленческих кадров в непрерывном развитии профессионального мастерства, в том числе – в рамках повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки с учетом выявленных профессиональных дефицитов, построения на их основе индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров, а также использования стажировочных площадок и внедрения механизмов наставничества;

«центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников» (далее – ЦНППМ) – структурное подразделение автономного учреждения дополнительного профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Институт развития образования», осуществляющее в качестве субъекта ЕФС координацию деятельности субъектов РС НМС в области непрерывного развития профессионального мастерства, в том числе в рамках дополнительного профессионального образования педагогических работников и управленческих кадров на основе диагностики профессиональных компетенций, в ходе разработки и сопровождения индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров;

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

«региональный методический актив» – объединение региональных методистов, сформированный из числа лиц, прошедших диагностику профессиональных компетенций и повышение квалификации в области методической поддержки педагогических работников;

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

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

«педагогический работник» – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности. К педагогическим работникам в Концепции не относятся педагогические работники образовательных организаций высшего образования;

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

«профессиональное педагогическое сообщество» – объединение педагогических работников с общими ценностями, профессиональными ориентирами, нормами мышления, поведения и взаимодействия, формирующими профессиональную среду на уровне образовательной организации, органа местного самоуправления, субъекта Российской Федерации, Российской Федерации;

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

«индивидуальный образовательный маршрут» (далее – ИОМ) – комплекс мероприятий, включающий описание содержания, форм организации, технологий, темпа и общего времени освоения педагогическими работниками и управленческими кадрами необходимых

знаний, умений, практических навыков и опыта, основанный на персонализированном подходе к организации дополнительного профессионального образования, в том числе учитывающем актуальные дефициты профессиональных компетенций педагогических работников и управленческих кадров, их личностные ресурсы, педагогические и управленческие условия образовательной организации, в которой они работают, а также возможности и ресурсы системы дополнительного профессионального образования;

«стажировочная площадка» – статус, присваиваемый образовательной организацией, осуществляющей деятельность по трансляции позитивного инновационного опыта, эффективных педагогических и управленческих практик, в процессе реализации дополнительных профессиональных программ;

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

«неформальное образование педагогических работников и управленческих кадров» – комплекс образовательных мероприятий, не сопровождающихся выдачей документов об образовании и (или) о квалификации, а также документов об обучении, результатом которых является совершенствование профессиональных компетенций и овладение новыми компетенциями, необходимыми на определенном этапе профессионального развития.

### 3. Методологические основания, цели, принципы создания и развития РС НМС

3.1. Целью создания РС НМС в 2020 - 2021 годах являлось создание единого научно-методического пространства, являющегося компонентом ЕФС, в сфере непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров, в том числе повышения квалификации и профессиональной переподготовки, в соответствии с приоритетными задачами в сфере образования.

Целью развития РС НМС, как компонента ЕФС, является повышение эффективности системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в контексте достижения приоритетных задач в сфере образования на период до 2024 года.

3.2. Методологической основой создания РС НМС, как части ЕФС, выступили следующие подходы:

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

лично ориентированный подход, предполагающий ориентацию на личность педагогического работника, а также управленческих кадров как субъектов непрерывного профессионального развития;

ресурсный подход, обосновывающий связи между ресурсами субъектов научно-методической деятельности и индивидуальными образовательными маршрутами непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров.

3.3. Принципами формирования РС НМС являются:

соответствие деятельности РС НМС приоритетным задачам в сфере образования;

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

совместное планирование и принятие решений на федеральном, региональном и муниципальном уровнях, то есть постановка задач и их выполнение на основе составления единого плана работ, согласованного и эффективного использования имеющихся кадровых, инфраструктурных и финансовых ресурсов;

ориентация и оперативное реагирование на профессиональные дефициты и запросы педагогических работников и управленческих кадров в условиях быстрого развития общества и системы образования;

взаимная ответственность и доверие, то есть принятие решений между методическими службами на основе равноправия и взаимности выгод и обязательств;

координация и интеграция деятельности методических служб различных уровней.

3.4. Стратегические задачи развития РС НМС в структуре ЕФС:

в области управления РС НМС:

интеграция процессов и результатов деятельности различных субъектов РС НМС в рамках единого научно-методического пространства непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров;

синхронизация критериев и показателей эффективности деятельности различных субъектов РС НМС в рамках единого научно-методического пространства непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров;

внедрение процедур и инструментов оценки эффективности РС НМС;

развитие системы «горизонтальных» связей сегментов РС НМС, в том числе – в части обмена эффективными педагогическими и управленческими практиками;

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

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

в области содержательно-методического сопровождения непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров в рамках РС НМС:

развитие системы адресного научно-методического сопровождения субъектов РС НМС в рамках ключевых процессов непрерывного повышения профессионального мастерства, в том числе способствующего устранению профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров, выявленных на основе диагностики их профессиональных компетенций;

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

3.5. Системные эффекты развития РС НМС:

для педагогических работников и управленческих кадров:

снижение уровня профессиональных (педагогических и управленческих) дефицитов;

повышение мотивации педагогических работников и управленческих кадров к обновлению методов обучения и воспитания;

снижение уровня «профессионального выгорания» педагогических работников и управленческих кадров;

для системы дополнительного профессионального образования:

повышение информационной открытости и «прозрачности» процессов в системе дополнительного профессионального образования;

повышение качества результатов в системе дополнительного профессионального образования;

сокращение «разрыва» в показателях эффективности региональных систем дополнительного профессионального образования;

для системы образования в целом:

системный подход к управлению качеством образования на уровне Ханты-Мансийского автономного округа - Югры;

повышение качества образования на различных уровнях.

#### 4. Структура и функциональная нагрузка субъектов РС НМС

4.1. РС НМС включает структурные компоненты регионального, муниципального и институционального (образовательных организаций)

уровней и обеспечивает преемственность научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в региональной системе образования на всех уровнях.

4.2. Структурный компонент РС НМС представлен следующими субъектами:

4.2.1. Департамент образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры:

утверждает комплекс мер («дорожную карту») по созданию РС НМС; обеспечивает условия (материально-технические, финансовые, кадровые и иные) для достижения показателей функционирования РС НМС;

осуществляет мониторинг эффективности функционирования РС НМС.

4.2.2. Автономное учреждение дополнительного профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Институт развития образования» (далее – АУ ДПО ИРО):

обеспечивает разработку и реализацию программ ДПО в соответствии с запросом, сформулированным на основе выявленных профессиональных дефицитов педагогических и управленческих кадров, в том числе с последующим включением в Федеральный реестр;

организует обучение педагогических работников и управленческих кадров Ханты-Мансийского автономного округа - Югры;

организует и проводит образовательные мероприятия для педагогических работников и управленческих кадров.

4.2.3. ЦНППИМ выступает координатором РС НМС и призван на региональном уровне обеспечить:

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

координацию деятельности РС НМС;

организацию процесса выявления профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров;

организацию разработки и сопровождения индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров;

организацию разработки и внедрения различных форм адресной поддержки и сопровождения педагогических работников в возрасте до 35 лет и в первые три года работы;

организацию внедрения целевой модели наставничества педагогических работников;

организацию внедрения и тиражирования лучших инновационных педагогических и управленческих практик;

организацию проведения стажировок педагогических работников и управленческих кадров;

организацию обучения педагогических работников и управленческих кадров, в том числе по новейшим программам ДПО;

организацию вовлечения педагогических работников в экспертную деятельность;

адресную методическую поддержку, консультирование, сопровождение педагогических работников и управленческих кадров;

оказание методической помощи педагогическим работникам общеобразовательных организаций с низкими образовательными результатами.

Комплексное сопровождение деятельности ЦНППМ осуществляется через координатора ЕФС, в том числе посредством обеспечения доступа ЦНППМ к единому федеральному portalу дополнительного профессионального образования («личный кабинет» Ханты-Мансийского автономного округа - Югры).

Сотрудники ЦНППМ проходят обучение на базе координатора ЕФС.

#### 4.2.4. Региональный методический актив:

В ЦНППМ из числа штатных сотрудников, а также лиц, привлекаемых по договорам гражданско-правового характера и на иных условиях сотрудничества, формируется региональный методический актив. Основу регионального методического актива составляют педагогические работники высшей квалификационной категории, имеющие высшее педагогическое образование и стаж работы по специальности не менее 5 лет.

В состав регионального методического актива включаются педагогические работники, осуществляющие педагогическую деятельность в образовательной организации, реализующей основные общеобразовательные программы. В состав регионального методического актива могут войти руководители методических объединений, советов, ведущие и старшие эксперты предметных комиссий ОГЭ, ЕГЭ, тьюторы и наставники, лидеры профессиональных педагогических сообществ, педагогические работники, учащиеся которых демонстрируют стабильно высокие результаты.

Региональный методический актив осуществляет деятельность по методическому сопровождению педагогических работников и управленческих кадров по следующим направлениям:

выявление профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров;

построение и сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров;

адресная методическая поддержка, консультирование, сопровождение педагогических работников и управленческих кадров;

методическая помощь педагогическим работникам, осуществляющим педагогическую деятельность в школах с низкими образовательными результатами обучающихся;

посткурсовое сопровождение программ ДПО;

тьюторское сопровождение программ ДПО, включенных в Федеральный реестр.

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

бюджетное учреждение высшего образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский государственный педагогический университет»;

бюджетное учреждение высшего образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский государственный университет»;

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Нижевартовский государственный университет»;

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Югорский государственный университет»

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

4.2.6. Учебно-методическое объединение в системе общего образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры:

участвует в разработке программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников и управленческих кадров.

4.2.7. Муниципальные методические советы, муниципальные методические службы, центры развития образования, методические центры:

участвуют в подготовке и проведении мероприятий в рамках сопровождения непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров.

4.2.8. Органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования, включаются в РС НМС в соответствии с приоритетными национальными задачами в области образования.

Механизмом взаимодействия и совместной реализации мероприятий, направленных на научно-методическое сопровождение профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров, является трехстороннее соглашение между органами местного самоуправления, осуществляющими управление в сфере образования, Департаментом

образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и АУ «Институт развития образования» от 15 сентября 2021 года.

4.2.9. Профессиональные педагогические сообщества:

сетевое профессиональное сообщество Югры «Школлеги»;

клуб молодых педагогов при Ханты-Мансийской окружной организации профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации

осуществляют методическую поддержку педагогических работников;

создают среду для мотивации педагогических работников к непрерывному самосовершенствованию;

реализуют программы наставничества педагогических работников.

4.2.10. На уровне образовательной организации методическое сопровождение педагогических работников осуществляют имеющиеся в образовательной организации методические структуры (методические объединения, методические советы и т.п.).

4.3. Преемственность научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, реализуемого на различных уровнях, обеспечивается единством целей РС НМС. Такой подход позволяет более качественно осуществлять научно-методическое сопровождение педагогических работников и управленческих кадров и в целом региональной системы образования.

## 5. Основные направления и системообразующие мероприятия в рамках развития РС НМС

5.1. Взаимодействие субъектов РС НМС в структуре ЕФС нацелено на повышение эффективности системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров и осуществляется в рамках следующих основных направлений.

5.2. Направление 1 «Управление системой научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров» (далее – Направление 1), включая:

стратегическое планирование и организацию ключевых процессов в рамках РС НМС;

координацию взаимодействия субъектов РС НМС, деятельности региональных методистов;

оценку эффективности РС НМС.

5.2.1. Механизмами взаимодействия субъектов РС НМС в рамках Направления 1 являются:

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

соглашения (договоры) о совместной деятельности (партнерстве);

семинары-совещания, вебинары;

мониторинговые исследования и т.д.

5.2.2. Системообразующими мероприятиями в рамках Направления 1 являются:

разработка и внедрение организационно-методической и иной документации, сопровождающей функционирование РС НМС (комплексы мер «дорожные карты», соглашения (договоры) о сотрудничестве и т.д.);

разработка критериев и индикаторов эффективности функционирования РС НМС, отдельных субъектов РС НМС;

организация и проведение мониторингов эффективности функционирования РС НМС, отдельных субъектов РС НМС;

формирование и организация деятельности регионального методического актива.

5.3. Направление 2 «Непрерывное повышение профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров» (далее – Направление 2), включая:

диагностику профессиональных компетенций;

проектирование и сопровождение прохождения педагогическими работниками и управленческими кадрами индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного повышения профессионального мастерства;

совершенствование качества образовательного контента программ ДПО, в том числе представляемых к включению в Федеральный реестр;

реализацию программ ДПО, в том числе в форме стажировок;

внедрение системы наставничества педагогических работников, включая педагогических работников до 35 лет в первые три года работы.

5.3.1. Механизмами взаимодействия субъектов РС НМС в рамках Направления 2 являются:

программы ДПО из Федерального реестра;

программы ДПО, реализуемые в сетевой форме;

программы ДПО, реализуемые по каскадной модели повышения квалификации;

иные мероприятия (в том числе в формате «горизонтального обучения») в рамках индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников и управленческих кадров;

процедуры диагностики предметных, методических, психолого-педагогических, коммуникативных и ИТ-компетенций педагогических работников и управленческих кадров;

единый федеральный портал дополнительного профессионального образования.

5.3.2. Системообразующими мероприятиями в рамках Направления 2 являются:

повышение квалификации педагогических работников и управленческих кадров с учетом выявленных профессиональных дефицитов;

организация стажировок (в том числе на базе высокотехнологичной инфраструктуры, созданной в рамках национального проекта «Образование»);

построение индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров на основе диагностики профессиональных компетенций;

организация деятельности по совершенствованию профессиональных компетенций педагогических работников;

осуществление профилактики профессионального выгорания педагогических работников;

на уровне образовательной организации:

разработка совместно с региональным методистом индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников;

организация взаимодействия и взаимообучения педагогических работников;

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

5.4. Направление 3 «Содержательно-методическое обеспечение непрерывного профессионального (педагогического) образования».

5.4.1. Механизмом взаимодействия субъектов РС НМС в рамках Направления 3 являются:

- комплекс типовой организационно-методической документации;
- методические рекомендации, указания и т.д. по ключевым процессам непрерывного профессионального (педагогического) образования, деятельности отдельных субъектов РС НМС;

- аннотированный каталог научно-методических разработок;

- инновационные проекты (площадки);

- научно-практические конференции, форумы и т.д.

5.4.2. Системообразующими мероприятиями в рамках Направления 3 являются:

обеспечение педагогических работников и управленческих кадров методическими рекомендациями, материалами (в том числе цифровыми);

ведение регионального банка успешных педагогических и управленческих практик (базы данных ДПП, реализуемых в субъекте Российской Федерации, профессиональных педагогических сообществ, передового педагогического опыта, реестры стажировочных площадок и т.д.);

информирование педагогической общественности об основных тенденциях развития образования;

руководство деятельностью инновационных площадок по реализации проектов.

на уровне образовательной организации:

методическое обеспечение процессов обучения и воспитания;

разработка учебных, научно-методических и дидактических материалов;

обеспечение высокого методического уровня проведения всех видов занятий;

приведение методического обеспечения учебных предметов (курсов, дисциплин (модулей)) в соответствие с методическими требованиями, предъявляемыми к документам в сфере образования, учебным планам, программам;

методическое сопровождение педагогических работников, имеющих профессиональные дефициты и затруднения;

выявление, изучение, обобщение и распространение передового педагогического опыта;

помощь педагогическим работникам в обобщении и презентации своего опыта работы;

повышение качества проведения учебных занятий на основе внедрения новых педагогических технологий;

анализ, апробация и внедрение нового методического обеспечения образовательного процесса;

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

## 6. Показатели эффективности создания и развития РС НМС

6.1. Показатели эффективности создания и развития РС НМС в области управления системой научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров:

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

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

6.2. Показатели эффективности создания и развития РС НМС в области непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров:

№ п/п	Наименование показателя	Минимальное значение, в год			
		2021	2022	2023	2024
1.	Доля педагогических работников, освоивших программы ДПО, вошедшие в Федеральный реестр и подобранные с учетом диагностики профессиональных компетенций (% с нарастающим итогом)	5	10	20	30

2.	Количество управленческих команд, принявших участие в программах повышения квалификации (% с нарастающим итогом – от общего количества управленческих команд Ханты-Мансийского автономного округа – Югры)	10	20	30	40
----	---	----	----	----	----

6.3. Показатели эффективности создания и развития РС НМС в области содержательно-методического обеспечения непрерывного профессионального (педагогического) образования:

№ п/п	Наименование показателя	Минимальное значение, в год			
		2021	2022	2023	2024
1.	Количество педагогических работников, закрепленных за 1 региональным методистом для осуществления методического сопровождения (не более 250 человек)	150	200	250	250
2.	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые три года работы (% с нарастающим итогом – от общего количества педагогических работников Ханты-Мансийского автономного округа – Югры в возрасте до 35 лет в первые три года работы)	40	50	60	70

## 7. Мониторинг эффективности РС НМС

7.1. С целью оценки эффективности функционирования РС НМС, упорядочения процессов сбора и систематизации о деятельности субъектов РСНМС проводится мониторинг эффективности РС НМС.

7.2. Департамент образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры обеспечивает условия для достижения показателей функционирования РС НМС и осуществляет мониторинг эффективности функционирования РС НМС.

7.3. Мониторинг эффективности деятельности РСНМС проводится не реже одного раза в полугодие.

7.4. Методами сбора информации являются:  
данные федеральных цифровых информационных систем (в том числе цифровой экосистемы ДПО);  
данные субъектов РС НМС.

7.5. По результатам мониторинга эффективности деятельности РСНМС проводится анализ, разрабатываются адресные рекомендации.

Приложение 2 к приказу  
Департамента образования и науки  
Ханты-Мансийского автономного округа - Югры  
от « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023 года № \_\_\_\_\_

Комплекс мер («дорожная карта»)  
по созданию и функционированию региональной системы научно-методического сопровождения педагогических  
работников и управленческих кадров на период до 2024 года

№ п/п	Наименование системообразующего мероприятия ЕФС регионального уровня	Ответственный субъект РС НМС	Ответственный исполнитель (соисполнители)	Срок	Результат выполнения мероприятия
<b>Направление 1</b> <b>«Управление системой научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»</b>					
1.	Разработка и внедрение организационно-методической и иной документации, сопровождающей функционирование РС НМС	Департамент	отдел общего образования Департамента	постоянно	Разработка нормативно правовых актов Ханты-Мансийского автономного округа – Югры по созданию и функционированию РС НМС (приказы Департамента); реализация мероприятий, направленных на научно-методическое сопровождение профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров на основании трехстороннего соглашения между органами местного самоуправления, осуществляющими управление в сфере образования, Департаментом

					образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и АУ «Институт развития образования»
2.	Координация взаимодействия субъектов РС НМС, деятельности региональных методистов	ЦНППМ	заведующий ЦНППМ	постоянно	Проведение вебинаров, рабочих совещаний по вопросам взаимодействия субъектов РС НМС, деятельности региональных методистов
3.	Разработка критериев и индикаторов эффективности функционирования РС НМС	Департамент	отдел общего образования Департамента	I квартал 2023 года	Утверждение критериев и индикаторов эффективности функционирования РС НМС (приказ Департамента)
4.	Организация и проведение мониторингов эффективности функционирования РС НМС	Департамент	отдел общего образования Департамента	1 раз в полугодие	Реализация системы мониторингов эффективности РС НМС
5.	Формирование и организация деятельности регионального методического актива	ЦНППМ	методист методического отдела ЦНППМ	ежегодно	Формирование состава регионального методического актива; закрепление региональных методистов за педагогическими работниками образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры на основании результатов диагностики профессиональных компетенций; разработка и

					утверждение плана работы регионального методического актива (приказы АУ ДПО ИРО)
Направление 2					
«Непрерывное повышение профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров»					
6.	Диагностика профессиональных компетенций	ЦНППМ	методист методического отдела ЦНППМ	ежегодно	Организация проведения процедуры диагностики предметных, методических, психолого-педагогических, коммуникативных и ИТ-компетенций педагогических работников и управленческих кадров
7.	Построение индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров на основе диагностики профессиональных компетенций	ЦНППМ, региональный методический актив, образовательные организации	методист методического отдела ЦНППМ, региональные методисты, заместители руководителя образовательной организации	ежегодно по итогам проведения процедуры диагностики профессиональных компетенций	Формирование ИОМ непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров на основе результатов диагностики профессиональных компетенций
8.	Организация деятельности по совершенствованию профессиональных компетенций	региональный методический актив, образовательные организации	региональные методисты, заместители руководителя	ежегодно на основании выстроенных ИОМ	Методическое сопровождение педагогических работников, имеющих профессиональные дефициты и затруднения; организация процесса

	педагогических работников		образовательной организации		взаимодействия и взаимообучения педагогических работников при реализации выстроенных ИОМ в образовательной организации
9.	Осуществление профилактики профессионального выгорания педагогических работников	образовательные организации	заместители руководителя образовательной организации	постоянно	Осуществление мероприятий по профилактике профессионального выгорания педагогических работников, включая наставничество над педагогами указанной группы (диагностика профессионального выгорания, психолого-педагогическое сопровождение, сопровождение при прохождении аттестации)
10.	Повышение квалификации педагогических работников и управленческих кадров с учетом выявленных профессиональных дефицитов	АУ ДПО ИРО, ЦНППМ	начальник учебного отдела	ежегодно	Организация повышения квалификации педагогических работников и управленческих кадров в АУ ДПО ИРО и на едином федеральном портале ДПО, в том числе с учетом выявленных профессиональных дефицитов; информирование об актуальных ДПП
11.	Совершенствование качества образовательного контента программ ДПО, в том числе представляемых к включению в Федеральный реестр	АУ ДПО ИРО	начальник учебного отдела	ежегодно	Проведение анализа образовательного контента программ ДПО; разработка, совершенствование и представление для включения в Федеральный реестр; внедрение результатов инновационной деятельности в содержание ДПП

12.	Организация стажировок (в том числе на базе высокотехнологичной инфраструктуры, созданной в рамках национального проекта «Образование»)	АУ ДПО ИРО	начальник методического отдела	ежегодно	Организация стажировок (в том числе на базе высокотехнологичной инфраструктуры, созданной в рамках национального проекта «Образование»)
13.	Внедрение системы наставничества педагогических работников, включая педагогических работников до 35 лет в первые три года работы	ЦНППМ	тьютор учебного отдела	постоянно	Внедрение и реализация целевой модели наставничества педагогических работников; ведение информационной базы наставничества; аккумулирование и трансляция эффективных практик педагогического наставничества; сопровождение в профессиональном становлении педагогических работников до 35 лет в первые три года работы
<p>Направление 3</p> <p>«Содержательно-методическое обеспечение непрерывного профессионального (педагогического) образования»</p>					
14.	Обеспечение педагогических работников и управленческих кадров методическими рекомендациями, материалами (в том числе цифровыми)	АУ ДПО ИРО	начальник методического отдела	постоянно	Разработка и обеспечение педагогических работников и управленческих кадров методическими рекомендациями

15.	Методическое обеспечение процессов обучения и воспитания	образовательные организации	заместители руководителя образовательной организации	постоянно	Приведение методического обеспечения учебных предметов (курсов, дисциплин (модулей) в соответствие с методическими требованиями, предъявляемыми к документам в сфере образования, учебным планам, программам
16.	Ведение регионального банка успешных педагогических и управленческих практик (базы данных ДПП, реализуемых в автономном округе, профессиональных педагогических сообществ, передового педагогического опыта, реестры стажировочных площадок и т.д.)	АУ ДПО ИРО, ЦНППМ	начальник учебного отдела, начальник методического отдела	ежегодно	Пополнение и корректировка регионального банка успешных педагогических и управленческих практик
17.	Руководство деятельностью инновационных площадок по реализации проектов	АУ ДПО ИРО, ЦНППМ	начальник методического отдела	постоянно	Осуществление руководства деятельностью инновационных площадок по реализации проектов
18.	Реализация инновационной деятельности на базе	образовательные организации	заместители руководителя	постоянно	Осуществление инновационной деятельности на базе образовательных организаций;

	образовательных организаций; выявление, изучение, обобщение и распространение передового педагогического опыта		образовательной организации		повышение качества проведения учебных занятий на основе внедрения новых педагогических технологий
19.	Информирование педагогической общественности об основных тенденциях развития образования	АУ ДПО ИРО, ЦНППМ	начальник методического отдела	постоянно	Трансляция в социальных сетях, новостях АУ ДПО ИРО результатов инновационной деятельности, информирование об основных тенденциях развития образования