



П Р И К А З

21 ИЮЛ 2021

№ 1077

г. Ижевск

Об утверждении Концепции создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в Удмуртской Республике

В соответствии со статьей 97 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», подпунктом «б» пункта 10 перечня обязательной информации о системе образования, подлежащей мониторингу, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013 года № 662 «Об осуществлении мониторинга системы образования», приказом Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки, Министерства просвещения Российской Федерации и Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 18 декабря 2019 года № 1684/694/1377 «Об осуществлении Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки, Министерством просвещения Российской Федерации и Министерством науки и высшего образования Российской Федерации мониторинга системы образования в части результатов национальных и международных исследований качества образования и иных аналогичных оценочных мероприятий, а также результатов участия обучающихся в указанных исследованиях и мероприятиях», руководствуясь основными принципами национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденными распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р, в целях реализации оценки механизмов управления качеством образования в субъектах Российской Федерации п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Концепцию создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в Удмуртской Республике (прилагается).
2. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на первого заместителя министра образования и науки Удмуртской Республики Крохину И.Г.

Исполняющая обязанности министра

И.Г.Крохина

УТВЕРЖДЕНА

приказом Министерства образования
и науки Удмуртской Республики
от 21 ИЮЛ 2021 № 1077

КОНЦЕПЦИЯ

создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в Удмуртской Республике

I. Общие положения

Настоящая Концепция создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в Удмуртской Республике (далее – Концепция, Система, система научно-методического сопровождения) определяет методологические, организационные, содержательные и процессуальные основы деятельности и направления модернизации существующих в системе образования структур и форм научного и методического сопровождения повышения квалификации, а также переподготовки педагогических работников и управленческих кадров в целях развития кадрового потенциала системы образования Удмуртской Республики.

Концепция разработана в рамках исполнения:

Перечня поручений Президента Российской Федерации (по итогам заседания Государственного совета Российской Федерации 23 декабря 2015 г.) о формировании национальной системы учительского роста.

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

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

Стратегических целей Государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2018-2025 годы;

Федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование».

В основе региональной Концепции – концепция создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (утв. распоряжением и науки Министерства просвещения Российской Федерации от «6» августа 2020 г. № Р-76).

Понятия, используемые в Концепции:

«национальная система профессионального роста педагогических работников» – система государственных и общественных институтов, обеспечивающих непрерывное профессиональное (педагогическое) образование и профессиональное развитие педагогических работников через согласованные мероприятия по обеспечению доступности качественного образования через повышение уровня квалификации, переподготовку, формирование инфраструктуры

и применение инновационных технологий для адресной реализации программ профессионального развития педагогических работников;

«единая федеральная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров» – совокупность взаимосвязанных и интегрированных между собой, но при этом относительно самостоятельных субъектов научно-методической деятельности федерального, регионального и муниципального уровней, обеспечивающих сопровождение педагогов и управленческих кадров в повышении квалификации, переподготовке, в том числе с учетом выявления профессиональных дефицитов и построения на их основе индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства, а также использования стажировочных площадок, сетевых форм взаимодействия и внедрения механизмов наставничества;

«единый федеральный портал дополнительного профессионального педагогического образования» – элемент цифровой образовательной среды, созданный для формирования единого образовательного пространства и развития цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников. Портал консолидирует образовательные возможности участников системы дополнительного профессионального образования, унифицирует подходы к повышению квалификации и переподготовке педагогических работников и управленческих кадров и развитию их профессиональных компетенций;

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

«субъект научно-методической деятельности» – организация, лицо, уполномоченная(ое) выполнять деятельность по повышению квалификации (переподготовке) педагогических работников и управленческих кадров;

«федеральный центр научно-методического сопровождения» – структурное подразделение образовательной организации высшего образования, осуществляющее научную деятельность с целью изучения и последующего внедрения лучших педагогических практик в образовательных организациях субъектов Российской Федерации;

«региональная инфраструктура методического сопровождения» – совокупность образовательных организаций и общественных институтов, обеспечивающих педагогическим работникам и управленческим кадрам государственных и муниципальных образовательных организаций институциональную возможность достижения высоких образовательных результатов в рамках профессионального развития, в том числе через реализацию индивидуальной образовательной траектории, соответствующей их профессиональным запросам и потребностям на дальнейший профессиональный и карьерный рост, а также повышение квалификации и переподготовку;

«центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (ЦНППМ)» – структурное подразделение организации,

осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам дополнительного профессионального образования, осуществляющее непрерывное дополнительное профессиональное образование педагогических работников на основе диагностики профессиональных компетенций с учетом анализа запросов педагогических работников в овладении новыми компетенциями, необходимыми для профессиональной деятельности, обеспечивающее разработку и сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников. ЦНППМ выполняют функцию регионального оператора Системы – координатора региональной инфраструктуры в субъекте Российской Федерации;

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

«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 данной Концепции относятся: руководитель организации, осуществляющей образовательную деятельность, заместитель руководителя организации, осуществляющей образовательную деятельность, руководитель структурного подразделения организации, осуществляющей образовательную деятельность;

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

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

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

«индивидуальная траектория профессионального развития» – персональный путь педагогического работника в части дополнительного профессионального образования, реализуемый на основе мотивированного выбора образовательных альтернатив по результатам диагностики профессиональных компетенций.

II. Предпосылки и актуальность создания единой региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров

В настоящее время интенсивно идут процессы создания единой федеральной научно-методической системы как важного звена, обеспечивающего сопровождение реализации государственной кадровой политики в системе

образования Российской Федерации. Актуальность создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров определяется значимостью профессиональной деятельности педагогов в достижении приоритетных национальных задач и обеспечении повышения качества образования. Поддержка педагога, способного решать задачи национальной образовательной политики, становится возможной только в ситуации построения единой и непрерывной вариативной системы адресного научно-методического сопровождения педагогов.

Соответственно, возникает необходимость синхронизации региональной системы обеспечения профессионального развития педагогических и управленческих кадров с процессами, происходящими на федеральном уровне.

Создание указанной системы должно быть нацелено, в том числе, на выполнение поручения Президента Российской Федерации – обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и вхождение Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования, формирование системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов, направленной на самоопределение и профессиональную ориентацию, воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности. Решение этой задачи неразрывно связано с персонифицированным повышением квалификации педагогических работников и управленческих кадров и сопровождением их непрерывного развития на основе выявленных профессиональных дефицитов.

В настоящее время программы дополнительного профессионального образования педагогических и руководящих работников Удмуртской Республики реализуют:

Автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Удмуртской Республики «Институт развития образования»;

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Глазовский государственный педагогический институт имени В.Г. Короленко»;

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Удмуртский государственный университет»;

образовательные организации среднего профессионального образования по УГС «Образование и педагогические науки»;

иные организации как государственного, так и негосударственного сектора, осуществляющие образовательную деятельность по дополнительным профессиональным педагогическим программам.

Существенной проблемой, характерной для системы профессионального развития работников образования и управленческих кадров Удмуртской Республики является отсутствие должного уровня взаимодействия между субъектами, реализующими дополнительные профессиональные программы, в части сетевой формы реализации дополнительных профессиональных программ, выработки совместных решений, связанных с выявлением и восполнением профессиональных дефицитов педагогов и руководителей образовательных организаций. В системе отсутствует инициатива по разработке программ обучения «на опережение» с учетом глобальных вызовов и задач развития системы образования.

По результатам анализа выделен ряд общих проблем, связанных с функционированием системы методической (научно-методической) поддержки педагогических работников и управленческих кадров:

несформированность на территории Удмуртской Республики единого научно- методического пространства сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

отсутствие в отдельных муниципальных образованиях методических служб;

отсутствие единого подхода к организации деятельности методических служб;

методические службы не выполняют функции ресурсных центров развития муниципальной системы образования, на них, как правило, возлагаются организационные и координационные функции;

отсутствие научной составляющей методической поддержки работников образования и связи между научными исследованиями и реальной педагогической практикой;

отсутствие персонифицированности программ ДПО;

невостребованность со стороны педагогов и руководителей образовательных организаций механизмов формирования персональной траектории профессионального развития педагога с учетом специфики потребностей в профессиональном развитии и дефицитов на разных этапах карьерного цикла педагогической профессии;

«сопротивление» педагогов и руководителей образовательных организаций обновлению форм обучения и воспитания, несовершенная система мотивации к участию в инновационной деятельности;

отсутствие согласованной системы повышения квалификации управленческих кадров.

Фиксируется ряд противоречий в связи с глобальностью государственных задач по созданию условий для непрерывного профессионального развития педагогов и управленческих кадров и недостатком методических, кадровых и инфраструктурных ресурсов в регионах, а именно:

между повышающейся значимостью электронных и дистанционных форм обучения и недостаточной готовностью методических служб сопровождать цифровизацию образования;

между традиционными, устоявшимися формами методической работы и усложнением задач методического сопровождения развития кадров в условиях меняющейся системы образования и внедрения национальной системы профессионального роста педагогических работников;

между необходимостью непрерывного образования педагога с опорой на современные исследования в области педагогики и психологии и отсутствием включения результатов современных исследований в процесс методического сопровождения учителей;

слабой представленностью организаций высшего (педагогического) образования и среднего профессионального образования в единой системе методического обеспечения профессиональной деятельности современного педагога;

между необходимостью непрерывного образования педагога в условиях изменения требований к его профессиональной деятельности и отсутствием условий эффективного персонифицированного методического обеспечения этого процесса.

Модернизации требует существующая система повышения квалификации: необходимы принципиально новые информационные и методологические ресурсы, новый организационный механизм, реализующий непрерывные форматы повышения квалификации педагогических работников и управленческих кадров.

Отсутствие единого вектора развития деятельности существующих методических структур разного уровня требует организационной и содержательной модернизации, предусматривает серьезное переосмысление управленческой и педагогической деятельности через создание единой региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

Создание системы научно-методического сопровождения на уровне региона должно осуществляться посредством интеграции ресурсов федерального уровня (высшие учебные заведения педагогической направленности), регионального уровня (Институт развития образования, профессиональные образовательные организации), методических служб муниципального уровня, региональных методических объединений, ресурсных центров, профессиональных объединений (методических объединений, советов, сообществ, ассоциаций), что будет способствовать аккумуляции и дальнейшему развитию и тиражированию актуальных ресурсов и эффективных педагогических практик. Существует необходимость разработки механизмов интеграции и координации деятельности методических структур, распределения полномочий и функций между ними, создания единой системы оценки эффективности работы методических служб на всех уровнях.

Концепция определяет роль и место Министерства образования и науки Удмуртской Республики, автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Удмуртской Республики «Институт развития образования» (далее по тексту – АОУ ДПО УР ИРО), органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, организаций высшего и среднего профессионального образования, реализующих образовательные программы социально-педагогической направленности, муниципальных методических служб в единой системе научно-методического сопровождения педагогических и управленческих кадров.

III. Краткое описание, основные принципы и структура Системы

Единая система научно-методического сопровождения должна эффективно обеспечивать сопровождение педагогических работников и управленческих кадров в повышении квалификации и непрерывном развитии их профессионального мастерства.

Цель Системы: создание единого научно-методического пространства в сфере повышения квалификации, профессиональной переподготовки и непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров в соответствии с приоритетными задачами в области образования.

Методологической основой Концепции создания Системы являются следующие подходы:

- системный подход, отражающий связи между структурными элементами и функциональными компонентами Системы;
- личностно-ориентированный подход, предполагающий ориентацию на формирование активной позиции педагогических работников и управленческих

кадров в непрерывном развитии собственного профессионального мастерства, позиционирование их как субъектов непрерывного образования;

- ресурсный подход, обосновывающий связи между ресурсами участников Системы и персональной траекторией профессионального развития педагога и управленческих кадров.

Принципы, лежащие в основе построения Системы:

соответствие деятельности Системы приоритетным задачам в сфере развития 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 региональном и муниципальном уровнях на основе ориентиров, принятых на федеральном уровне, т.е. 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 в условиях быстрого развития общества и системы образования;

взаимная ответственность и доверие;

координация и интеграция деятельности методических служб разного уровня.

В состав Системы входят субъекты научно-методической деятельности всех уровней управления системой образования (федерального, регионального, муниципального), вовлечённые в процессы повышения профессионального мастерства педагогических и руководящих кадров Удмуртской Республики.

Структурные элементы системы научно-методического сопровождения работников образования и управленческих кадров федерального уровня:

Федеральные центры научно-методического сопровождения педагогических работников (далее – федеральные центры) определяются из числа организаций, реализующих программы высшего образования, обладающих собственным потенциалом научного, проектного и методического развития в сфере педагогического образования и смежных областях:

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

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Глазовский государственный педагогический институт имени В.Г. Короленко».

Ключевой задачей федеральных центров является развитие системы педагогического образования за счет проведения прикладных исследований образовательных систем, тиражирования образовательных практик, трансфера научных достижений и передовых педагогических технологий в сферу образования и подготовки педагогических работников и управленческих кадров.

Федеральные центры осуществляют функции по разработке, апробации и внедрению:

концептуальных положений и моделей опережающего профессионального развития современного педагога в сетевом формате;

подходов к совершенствованию региональной системы научно-методического сопровождения педагогов с учетом специфики региона;

вариативных моделей непрерывного педагогического образования, включая среднее профессиональное и дополнительное профессиональное образование, в сетевом формате;

моделей выявления, отбора и сопровождения педагогически одаренной молодежи;

диагностических комплексов профессиональных компетенций педагогов.

А также осуществляют функции по:

проведению экспертизы новых педагогических технологий и методических продуктов в целях распространения передовых педагогических практик;

выявлению инновационных педагогических и методических инициатив в практике образования;

участию в экспертизе дополнительных профессиональных программ педагогического образования, стимулированию использования в педагогической практике подтвердивших эффективность методик и технологий.

Структурные элементы системы научно-методического сопровождения регионального уровня:

Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (ЦНППМ) – структурное подразделение АОУ ДПО УР ИРО – выступает координатором региональной инфраструктуры системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

Региональная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров – совокупность региональных организаций, имеющих соответствующую лицензию (АОУ ДПО УР ИРО, иные учреждения дополнительного профессионального образования, образовательные организации среднего профессионального образования по УГС «Образование и педагогические науки», структуры в составе муниципального органа управления образованием или образовательной организации, уполномоченные осуществлять методическое (научно-методическое) сопровождение педагогов), а также лица, ответственные за организацию методической (научно-методической) работы в образовательных организациях, Министерство образования и науки Удмуртской Республики, осуществляющее государственное управление в сфере образования.

Региональные методические объединения, методические советы, методические отделы в муниципальных органах власти и иные общественно-профессиональные объединения, ассоциации, комиссии, советы.

Региональный ЦНППМ призван обеспечить:

взаимодействие с федеральным координатором Системы – Федеральным государственным автономным образовательным учреждением дополнительного профессионального образования «Академия реализации государственной политики и профессионального развития работников образования Министерства просвещения Российской Федерации» (далее – Академия Минпросвещения России, федеральный координатор).;

координацию деятельности региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

выстраивание единой системы профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров, сопровождение индивидуальных траекторий их развития;

внедрение в процесс профессионального развития педагогических работников программ формирования компетенций с учетом задачи по улучшению результатов участия российских школьников в международных исследованиях качества образования (PISA, TIMSS, PIRLS);

разработку различных форм адресной поддержки и сопровождения учителей в возрасте до 35 лет и в первые три года работы;

координацию реализации программ наставничества педагогических работников, в том числе в сетевой форме;

внедрение различных форматов электронного и дистанционного образования; создание условий для овладения навыками использования современных цифровых технологий;

внедрение в образовательный процесс современных технологий обучения и воспитания, в том числе проектных форм работы с обучающимися.

Комплексное сопровождение деятельности ЦНППМ осуществляется через федерального координатора, в том числе посредством доступа к Порталу ДПО через «личный кабинет».

Сотрудники ЦНППМ проходят обучение на базе федерального координатора - Академии Минпросвещения России.

К деятельности ЦНППМ относится:

работа на Портале ДПО;

реализация программ повышения квалификации педагогических работников и управленческих кадров с учетом новейших программ ДПО;

внедрение и тиражирование лучших инновационных педагогических практик; стимулирование и методическое сопровождение инновационной деятельности педагогических работников;

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

координация методической (научно-методической) деятельности общественно-профессиональных объединений;

проведение стажировок педагогических работников и управленческих кадров.

Структуры, непосредственно осуществляющие методическую деятельность, создающие условия для профессионального развития педагогов и управленческих кадров, на региональном и муниципальном уровнях:

региональные методические объединения участвуют в разработке программ повышения квалификации и переподготовки педагогических работников и управленческих кадров;

методические советы активизируют использование в педагогической практике подтвердивших эффективность методик и технологий, участвуют:

в подготовке и проведении мероприятий в рамках сопровождения непрерывного профессионального развития работников образования;

в экспертизе дополнительных профессиональных программ педагогического образования;

общественно-профессиональные объединения, включающие педагогов и руководителей образовательных организаций:

осуществляют методическую поддержку педагогических работников на местах;

создают среду для мотивации педагогических работников к непрерывному самосовершенствованию;

участвуют в экспертизе инновационного содержания, лучших практик, их внедрении и распространении;

реализуют программы наставничества.

Преемственность научно-методического сопровождения, реализуемого на разных уровнях, обеспечивается единством целей и задач Системы. Такой подход позволяет более качественно осуществлять научно-методическое сопровождение педагогических работников и управленческих кадров и в целом региональных систем образования.

Таким образом, путем внедрения и развития Системы будет реализовано полноценное и современное методическое обеспечение образовательного процесса и внедрение (передача) методического инструментария в педагогическую практику, в том числе через повышение квалификации учителей и управленческих кадров, в том числе через использование стажировочных площадок.

IV. Цели и задачи создания и функционирования единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в Удмуртской Республике

К целям создания и функционирования единой региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров относятся:

- выстраивание системы выявления профессиональных дефицитов и потребностей педагогических работников и руководящих кадров
- построение, реализация, тьюторское сопровождение индивидуальных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров на основе выявленных профессиональных потребностей и дефицитов
- научно-методическое сопровождение педагогических и руководящих работников в соответствии с приоритетными задачами в области образования
- создание и развитие единой цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования
- формирование методического актива
- обеспечение непрерывности совершенствования предметных и методических компетенций педагогических работников
- системная поддержка молодых педагогов
- повышение качества услуг по профессиональной переподготовке по образовательным программам педагогической направленности
- совершенствование качества дополнительного профессионального образования
- развитие сетевого взаимодействия педагогических и руководящих работников
- развитие кадрового потенциала образовательных организаций
- формирование кадрового резерва руководящих работников
- выявление кадровых потребностей в образовательных организациях
- внедрение системы мер, направленных на предупреждение профессионального выгорания педагогических кадров

Обоснование целей и задачи, подлежащие решению в рамках создания и функционирования единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров:

1. Выстраивание системы выявления профессиональных дефицитов и потребностей педагогических работников и руководящих кадров:

Эффективное функционирование единой системы адресного научно-методического и содержательного сопровождения профессионального роста руководящих и педагогических работников представляется возможным на основе реализации индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития, сформированных на основе выявленных дефицитов профессиональных компетенций. При этом следует обратить внимание на то, что процесс выявления дефицитов не должен превратиться в директивную констатацию факта наличия дефицитов и навязывание образовательных траекторий. Напротив, участник процедуры должен принять активную позицию, осознанно отнестись к выявленным дефицитам, выстроить их иерархию, выбрать приоритетные и сформулировать собственные потребности в достижении результата.

Для достижения этой цели необходимо решение следующих задач:

- разработка диагностических материалов в дополнение к диагностическим материалам, разработанным на федеральном уровне;

- создание цифровых ресурсов для диагностики профессиональных дефицитов и обработки её результатов;

- обучение специалистов ЦНППМ процедуре проведения диагностики и расшифровке её результатов;

- обучение специалистов муниципальных методических служб техникам работы по мотивации руководящих и педагогических работников на участие в процедурах диагностики профессиональных дефицитов в целях дальнейшего выстраивания и реализации индивидуальных образовательных маршрутов профессионального развития;

- использование специалистами муниципальных методических служб результатов процедур диагностики профессиональных дефицитов руководящих и педагогических работников при планировании и реализации мероприятий в рамках муниципальной системы научно-методического сопровождения;

- использование руководителями образовательных организаций результатов процедур диагностики профессиональных дефицитов руководящих и педагогических работников при планировании и реализации мероприятий в рамках системы научно-методического сопровождения на уровне образовательных организаций;

- стимулирование со стороны ОИВ и муниципальных органов управления образованием руководящих и педагогических работников, включившихся в процессы реализации индивидуальных образовательных маршрутов профессионального развития на основе диагностики профессиональных дефицитов.

2. Построение, реализация, тьюторское сопровождение индивидуальных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров на основе выявленных профессиональных потребностей и дефицитов;

Формирование эффективной системы непрерывного профессионального развития педагогов предполагает формирование у руководящих и педагогических работников новой позиции по отношению к перспективам собственного профессионального развития: обучение на ради получения документа, а ради приобретения новых компетенций и личностных качеств, соответствующих современным требованиям, предъявляемым обществом и государством. Одним из механизмов достижения этой цели является разработка, реализация и тьюторское сопровождение индивидуальных маршрутов непрерывного профессионального

развития педагогических работников и управленческих кадров на основе выявленных профессиональных потребностей и дефицитов.

Для достижения этой цели необходимо решение следующих задач:

- обучение специалистов ЦНППМ техникам тьюторского сопровождения, в том числе работе с клиентом с позиций оказания помощи в самоанализе выявленных профессиональных дефицитов, построения индивидуального образовательного маршрута профессионального развития и сопровождения его реализации;

- создание и регулярное наполнение карты ресурсов (избыточных образовательных ресурсов) для построения и реализации индивидуальных образовательных маршрутов профессионального развития;

- обучение специалистов муниципальных методических служб техникам тьюторского сопровождения в целях создания региональной сети тьюторов, сопровождающих реализацию индивидуальных образовательных маршрутов профессионального развития;

- сопровождение специалистами муниципальных методических служб и образовательных организаций процесса реализации индивидуальных образовательных маршрутов профессионального развития руководящих и педагогических работников;

- стимулирование со стороны ОИВ и муниципальных органов управления образованием руководящих и педагогических работников, включившихся в процессы реализации индивидуальных образовательных маршрутов профессионального развития на основе диагностики профессиональных дефицитов.

3. Научно-методическое сопровождение педагогических и руководящих работников в соответствии с приоритетными задачами в области образования.

Система научно-методического сопровождения должна эффективно обеспечивать сопровождение педагогических работников и управленческие кадры в повышении квалификации и непрерывном развитии их профессионального мастерства. Необходимо создание в регионе единого научно-методического пространства в сфере повышения квалификации, профессиональной переподготовки и непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров в соответствии с приоритетными задачами в области образования.

Для достижения этой цели необходимо решение следующих задач:

- создание единого реестра дополнительных профессиональных программ в Удмуртской Республике;

- создание экспертного сообщества из числа руководящих и педагогических работников, преподавателей АОУ ДПО УР ИРО, вузов и профессиональных образовательных организаций УГС «Образование и педагогические науки», специалистов муниципальных методических служб с целью экспертизы дополнительных профессиональных программ;

- повышение квалификации экспертов в области экспертизы дополнительных профессиональных программ;

- реализация Программы взаимодействия Министерства образования и науки Удмуртской Республики и ФГБОУ ВО «Глазовский государственный педагогический институт им. В.Г. Короленко» по формированию в регионе единого образовательного пространства за счёт интеграции профессиональных образовательных структур» (от 22.01.2021 г.) с привлечением ресурсов АОУ ДПО УР ИРО, ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет»,

профессиональных образовательных организаций УГС «Образование и педагогические науки»;

- реализация плана деятельности научно-образовательного Консорциума «Интеллектуальный капитал устойчивого развития региона» (в дальнейшем «Консорциум»), функционирующего на основании Соглашения о взаимодействии в рамках научно-образовательного Консорциума «Интеллектуальный капитал устойчивого развития региона» (соглашения о создании консорциума) от «20» января 2020 г., заключенного между ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет», ФГБОУ ВО Ижевская государственная медицинская академия, ФГБОУ ВО Ижевская государственная сельскохозяйственная академия и АОУ ДПО УР ИРО.

- участие специалистов муниципальных методических служб и руководителей образовательных организаций к формированию заказа на актуальную тематику дополнительных профессиональных программ;

- заключение трехсторонних соглашений между муниципальными органами управления образованием, Министерством образования и науки Удмуртской Республики и АОУ ДПО УР ИРО о взаимодействии и совместной реализации мероприятий, направленных на научно-методическое сопровождение педагогических работников и управленческих кадров;

- реализация муниципальными органами управления образованием, Министерством образования и науки Удмуртской Республики и АОУ ДПО УР ИРО трехсторонних соглашений о взаимодействии и совместной реализации мероприятий, направленных на научно-методическое сопровождение педагогических работников и управленческих кадров.

4. Создание и развитие единой цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования.

Создание и развитие единой цифровой образовательной среды в системе дополнительного профессионального образования в Удмуртской Республике призвано изменить подход к разработке и реализации дополнительных профессиональных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий. Достижение этой цели должно способствовать повышению цифровой грамотности педагогических и управленческих кадров, формированию культуры дистанционного обучения, достижению вариативности и избыточности образовательной среды как одному из условий построения индивидуальных образовательных маршрутов профессионального развития.

Для достижения этой цели необходимо решение следующих задач:

- создание единой цифровой платформы дополнительного профессионального образования в Удмуртской Республике;

- консолидация ресурсов федеральных центров научно-методического сопровождения (вузы и/или структурные подразделения вузов педагогической направленности), АОУ ДПО УР ИРО, профессиональных образовательных организаций УГС «Образование и педагогические науки» и др. для создания и размещения программ дополнительного профессионального образования на единой цифровой платформе;

- привлечение к экспертизе дополнительных профессиональных программ для реализации их в рамках функционирования единой цифровой платформы дополнительного профессионального образования членов экспертного сообщества из числа руководящих и педагогических работников, преподавателей АОУ ДПО УР ИРО, вузов и профессиональных образовательных организаций УГС «Образование

и педагогические науки», специалистов муниципальных методических служб, представителей общественных организаций и профессиональных сообществ, прошедших повышение квалификации экспертов в области экспертизы дополнительных профессиональных программ;

- синхронизация дополнительных профессиональных программ, разработанных в Удмуртской Республике и размещённых в федеральном реестре дополнительных профессиональных программ педагогического образования, с единой цифровой платформой дополнительного профессионального образования в Удмуртской Республике;

- подготовка и вовлечение в процесс функционирования единой цифровой платформы дополнительного профессионального образования в Удмуртской Республике муниципальных операторов и специалистов образовательных организаций.

5. Формирование методического актива.

Профессиональное развитие работника любой сферы немыслимо без ознакомления с успешной практикой, стажировок и/или наставничества. Поэтому одной из важных составляющих эффективного функционирования системы научно-методического сопровождения профессионального роста руководящих и педагогических кадров является вовлечение в этот процесс руководителей и педагогов, обладающих передовым профессиональным опытом, демонстрирующих высокие результаты профессиональной деятельности.

Для достижения этой цели необходимо решение следующих задач:

- привлечение к процессам научно-методического сопровождения наставников и менторов из числа педагогических и руководящих работников – победителей региональных, межрегиональных, федеральных, международных конкурсов профессионального мастерства, педагогов – наставников детей – победителей олимпиад регионального, межрегионального, федерального или международного уровней, педагогов – наставников детей, показывающих высокие результаты итоговой государственной аттестации;

- участие педагогов Удмуртской Республики в процедурах оценки предметных и методических компетенций, организуемых Федеральным государственным бюджетным учреждением «Федеральный институт оценки качества образования»;

- создание регионального методического актива педагогических и руководящих кадров;

- участие муниципальных органов управления образованием, специалистов муниципальных методических служб, руководителей государственных образовательных организаций Удмуртской Республики в процессе создания регионального методического актива;

- стимулирование со стороны ОИВ и муниципальных органов управления образованием руководящих и педагогических работников, активно включившихся в деятельность методического актива (работа в качестве наставника, ментора, тьютора и пр.).

6. Обеспечение непрерывности совершенствования предметных и методических компетенций педагогических работников.

В условиях реализации приоритетов государственной политики в области образования необходимо делать упор на формирование профессиональной компетентности педагогических работников. Уровень профессиональной компетентности, прежде всего, поддерживается и подтверждается уровнем образования, предшествующим опытом и индивидуальными способностями

педагога, а также наличием у него мотивации к непрерывному образованию и самосовершенствованию.

Для достижения этой цели необходимо решение следующих задач:

- создание условий для непрерывности совершенствования предметных и методических компетенций педагогических работников;

- консолидация научных и методических ресурсов федерального, регионального, муниципального уровней, методических объединений, сетевых сообществ, профессиональных педагогических ассоциаций, привлечения к тьюторской и методической деятельности работников образования, демонстрирующих высокие результаты профессиональной деятельности (методический актив);

- создание и наполнение электронного реестра педагогических работников, включённых в процессы непрерывного совершенствования предметных и методических компетенций;

- осуществление специалистами муниципальных методических служб тьюторского сопровождения процессов реализации индивидуальных образовательных маршрутов профессионального развития руководящих и педагогических работников;

- стимулирование со стороны ОИВ и муниципальных органов управления образованием педагогических работников, повышающих профессиональный уровень по индивидуальным образовательным программам на основе диагностики профессиональных дефицитов.

7. Системная поддержка молодых педагогов.

Проблема «старения» педагогических кадров – одна из наиболее острых в системе образования. Поэтому необходима система мер, направленных на создание условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность.

Для достижения этой цели необходимо решение следующих задач:

- финансовая поддержка молодых педагогов в течение первых трех лет работы;

- реализация программ наставничества – в том числе в сетевой форме, кураторство;

- формирование муниципальных и межмуниципальных команд молодых педагогов;

- организация стажировок (в том числе виртуальные стажировки) для молодых педагогов;

- адресное знакомство молодых педагогов с единой системой научно-методического сопровождения в Удмуртской Республике;

- реализация адресных программ повышения квалификации для молодых педагогов;

- оказание практической помощи молодым специалистам в вопросах совершенствования теоретических знаний и повышению педагогического мастерства;

- развитие потребности молодых специалистов к профессиональному самосовершенствованию.

- создание условий для развития и реализации потенциальных возможностей молодых специалистов.

8. Повышение качества услуг по профессиональной переподготовке по образовательным программам педагогической направленности.

В соответствии п. 2 ст.1 ФЗ от 02.05.2015 № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ» и ст. 11 и 73 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с 1 июля 2016 года профессиональные стандарты стали обязательными для работодателей при определении требований к образованию и опыту работников, квалификации, срокам и видам профессиональной переподготовки. В связи с этим у работодателей возникают проблемы, связанные с несоответствием имеющегося уровня профессионального образования или квалификации отдельных педагогов занимаемой должности. Остро встаёт и вопрос о невозможности преподавания отдельных предметов или реализации дополнительных общеразвивающих программ. В связи с этим педагоги вынуждены проходить профессиональную переподготовку. Однако качество услуг на рынке дополнительного профессионального образования часто оставляет желать лучшего. За небольшую стоимость сегодня можно в короткие сроки в дистанционной форме приобрести диплом практически по всем педагогическим специальностям. Необходима работа по повышению качества услуг по профессиональной переподготовке по образовательным программам педагогической направленности, реализуемых на территории Удмуртской Республики и их популяризация среди педагогов региона.

Для достижения этой цели необходимо решение следующих задач:

- повышение качества услуг по профессиональной переподготовке по образовательным программам педагогической направленности за счёт сетевой формы их реализации федеральными центрами научно-методического сопровождения (вузы и/или структурные подразделения вузов педагогической направленности) и АОУ ДПО УР ИРО;

- участие в разработке учебных планов образовательных программ переподготовки педагогической направленности членов методического актива Удмуртской Республики;

- участие в экспертизе дополнительных профессиональных программ профессиональной переподготовки педагогической направленности членов экспертного сообщества из числа руководящих и педагогических работников, преподавателей АОУ ДПО УР ИРО, вузов и профессиональных образовательных организаций УГС «Образование и педагогические науки», специалистов муниципальных методических служб, представителей общественных организаций и профессиональных сообществ, прошедших повышение квалификации в области экспертизы дополнительных профессиональных программ;

- участие в реализации дополнительных профессиональных программ профессиональной переподготовки педагогической направленности образовательных организаций (в качестве стажировочных площадок) и педагогических работников (в качестве преподавателей), имеющих позитивный опыт работы по направлению образовательной программы.

9. Совершенствование качества дополнительного профессионального образования, в том числе за счёт привлечения к экспертизе качества дополнительных профессиональных программ педагогических работников, представителей общественных организаций и профессиональных сообществ.

В соответствии с нормами федерального законодательства одним из приоритетных направлений формирования качественного кадрового состава является дополнительное профессиональное образование. В рамках создания единой системы научно-методического сопровождения руководящих и педагогических работников необходимо обеспечить функционирование системы обучения кадров, направленной на непрерывную перспективную подготовку и

эффективное использование имеющегося кадрового потенциала, совершенствовать качество дополнительного профессионального образования.

Для достижения этой цели необходимо решение следующих задач:

- унификация требований к программам дополнительного профессионального образования педагогических работников и управленческих кадров, синхронизация их с требованиями, действующими на федеральном уровне (требования для включения программ в федеральный реестр дополнительных профессиональных программ педагогического образования);

- разработка и реализация адресных дополнительных профессиональных программ на основе диагностики профессиональных дефицитов педагогических и руководящих работников;

- разработка и реализация дополнительных профессиональных программ в соответствии с изменениями в законодательстве Российской Федерации, с требованиями, выдвигаемыми в концептуальных документах Российской Федерации (в том числе, по вопросам формирования у обучающихся функциональной грамотности);

- участие в экспертизе дополнительных профессиональных программ руководящих и педагогических работников, преподавателей АОУ ДПО УР ИРО, вузов и профессиональных образовательных организаций УГС «Образование и педагогические науки», специалистов муниципальных методических служб, представителей общественных организаций и профессиональных сообществ, прошедших повышение квалификации в области экспертизы дополнительных профессиональных программ;

- организация курсов повышения квалификации в области экспертизы дополнительных профессиональных программ;

- участие в реализации дополнительных профессиональных программ образовательных организаций (в качестве стажировочных площадок), руководящих и педагогических работников – членов методического актива (в качестве преподавателей), имеющих позитивный опыт работы по направлению образовательной программы.

10. Развитие сетевого взаимодействия педагогических и руководящих работников.

Функционирование единой системы научно-методического сопровождения невозможно без включения «горизонтального» обучения – обучения внутри профессиональных сообществ педагогов и руководителей образовательных организаций. При этом горизонтальное обучение может рассматриваться не только в качестве взаимобмена опытом, но и в качестве сотрудничества в поиске новых решений. Одной из наиболее эффективных форм организации горизонтального обучения представляется сетевое взаимодействие – система связей, позволяющих разрабатывать, апробировать и предлагать профессиональному педагогическому сообществу инновационные модели содержания образования и управления системой образования, это способ деятельности по совместному использованию ресурсов. Понятия «сеть», «партнерство», «сетевое взаимодействие», «сетевые эффекты» получили сегодня широкое распространение и признание в педагогической практике.

Для достижения цели по развитию сетевого взаимодействия педагогических и руководящих работников необходимо решение следующих задач:

- расширение и активизация деятельности республиканских, муниципальных и межмуниципальных методических объединений, методических объединений педагогов внутри образовательных организаций, сетевых сообществ педагогов и

руководящих работников на Образовательном портале Удмуртской Республики <http://udmteach.ru/catalog/> на основе анализа состояния и результативности их деятельности, кураторства со стороны муниципальных методических служб, АОУ ДПО УР ИРО, в том числе ЦНППМ;

- стимулирование со стороны ОИВ, муниципальных органов управления образованием, руководителей образовательных организаций, руководящих и педагогических работников, осуществляющих руководство деятельностью республиканских, муниципальных и межмуниципальных методических объединений, методических объединений педагогов внутри образовательных организаций, сетевых сообществ педагогов и руководящих работников на Образовательном портале Удмуртской Республики, на основе анализа продуктивности их деятельности;

- включение критериев, связанных с руководством деятельностью республиканских, муниципальных и межмуниципальных методических объединений, методических объединений педагогов внутри образовательных организаций, сетевых сообществ педагогов и руководящих работников на Образовательном портале Удмуртской Республики, при конкурсных отборах на присуждение премий лучшим учителям за достижения в педагогической деятельности и на получение денежного поощрения лучшими педагогическими работниками в Удмуртской Республике.

11. Развитие кадрового потенциала образовательных организаций.

Государство ставит перед системой образования задачи, выполнение которых требует высокого профессионализма руководящих и педагогических работников. Но речь идёт не только об отдельно взятых работниках, но и профессиональном уровне корпоративных команд образовательных организаций: чем выше кадровый потенциал образовательных организаций, т.е. выше их потенциальные возможности, тем более сложные задачи могут ими решаться.

Для достижения этой цели необходимо решение следующих задач:

- стимулирование профессионального роста руководящих и педагогических работников;

- корпоративное повышение квалификации;
- обучение управленческих команд;
- привлечение и поддержка молодых педагогов;
- создание условий для поддержки и стимулирования разностороннего раскрытия потенциала и творческих способностей педагогов и руководителей.

12. Формирование кадрового резерва руководящих работников.

Резерв управленческих кадров формируется с целью повышения качества кадрового состава системы образования, а также с целью раскрытия потенциала наиболее перспективных и талантливых руководителей.

Для достижения указанной цели необходимо решить следующие задачи:

- осуществление планомерной подготовки и профессионального развития управленческих кадров;

- выявление среди педагогических работников образовательных организаций педагогов, демонстрирующих управленческие качества, обладающих организаторскими способностями и иными личностными характеристиками, свидетельствующими об управленческом потенциале;

- создание условий для развития кадрового потенциала системы образования за счёт привлечения к обучению в составе управленческих команд педагогов, демонстрирующих управленческие качества, обладающих организаторскими

способностями и иными личностными характеристиками, свидетельствующими об управленческом потенциале;

- проведение среди педагогических работников конкурсов, направленных на выявление у них управленческого потенциала;

- организация целевой переподготовки по дополнительной профессиональной программе «Менеджмент в сфере образования» педагогических работников, демонстрирующих управленческие способности.

13. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях.

Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях – необходимое условие для организации планомерной работы по реализации кадровой политики в системе образования. Анализ данных о кадровых дефицитах позволит выявить наиболее существенные причины и закономерности появления дефицитов и направить планомерные усилия на их восполнение.

Для достижения этой цели необходимо решение следующих задач:

- составление банка кадровых потребностей в образовательных организациях;
- анализ причин дефицита кадров относительно условий трудоустройства в целях реализации системы мер по привлечению выпускников педагогических вузов и колледжей на вакантные должности.

14. Внедрение системы мер, направленных на предупреждение профессионального выгорания педагогических кадров.

Профессиональный труд педагогов имеет существенные особенности, способствующие профессиональному выгоранию. Это и физиологические факторы, связанные с особенностями труда: гиподинамия, повышенная нагрузка на зрительный, слуховой и голосовой аппараты и т.д. Это и высокая эмоциональная загруженность, огромное число эмоциогенных факторов, ежедневная и ежечасная необходимость сопереживания, сочувствия, ответственность за жизнь и здоровье детей. Поэтому в системе образования крайне актуальной представляется системное внедрение мер, направленных на предупреждение профессионального выгорания педагогических кадров.

Для достижения этой цели необходимо решение следующих задач:

- проведение обучающих семинаров и тренингов, направленных на профилактику эмоционального выгорания руководящих и педагогических работников;
- усиление служб разрешения конфликтов и психологических служб в образовательных организациях;
- уменьшение и цифровизация документооборота.

V. Основные направления деятельности Системы на региональном и муниципальном уровнях

Основные направления деятельности Системы на региональном уровне:

координация и синхронизация действий по созданию и функционированию единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров с федеральным координатором;

формирование персональных траекторий профессионального развития педагогов и управленческих кадров на основе независимой диагностики профессиональных компетенций;

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

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

информирование педагогической общественности об основных тенденциях развития образования;

привлечение в образовательные организации лучших выпускников образовательных организаций высшего (педагогического) образования;

организация инновационной деятельности в области дополнительного профессионального образования педагогических работников и управленческих кадров;

организация профессиональных стажировок (в том числе на базе организаций среднего профессионального (педагогического) образования);

руководство деятельностью инновационных площадок и сетевыми инновационными проектами;

разработка научно-методических рекомендаций по внедрению нового содержания образования и технологий обучения в образовательную практику;

подготовка и проведение региональных, межрегиональных, международных научно-практических конференций, форумов в целях продвижения достижений в системе образования Удмуртской Республики.

На муниципальном уровне:

сопровождение персональных траекторий профессионального развития педагогов;

информирование педагогических работников об инновационных формах обучения;

изучение запросов, методическое сопровождение и оказание практической помощи педагогическим работникам;

стимулирование участия педагогических работников в деятельности профессиональных ассоциаций, сопровождение деятельности объединений педагогов, способствующих их профессиональному развитию, с учетом конкретной ситуации в образовательной организации для обеспечения возможности каждому педагогу повысить свой профессиональный уровень;

организация взаимодействия и взаимообучения работников образования; помощь педагогам в обобщении и презентации своего опыта работы.

VI. Управление Системой и нормативная правовая основа деятельности Системы

Субъектами управления Системы являются:

Министерство образования и науки Удмуртской Республики, осуществляющее государственное управление в сфере образования – постановка стратегических целей и задач развития региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

ЦНППМ во взаимодействии с другими региональными субъектами научно-методической деятельности – координация региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, реализация плана мероприятий в соответствии со стратегическими целями и задачами.

федеральные научно-методические центры – обеспечение взаимосвязи науки и практики;

Нормативно-методическое обеспечение Системы требует разработки следующих нормативных правовых документов на региональном уровне:

положение о структуре, составе региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (утвержденное актом Министерства образования и науки Удмуртской Республики);

положение о ЦНППМ;

планы проведения региональных мероприятий, направленных на повышение профессионального мастерства работников образования, включая курсы повышения квалификации и профессиональную переподготовку, научно-практические конференции, форумы и пр.;

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

Предметом взаимодействия субъектов Системы является:

реализация сетевых программ дополнительного профессионального образования;

создание регионального реестра программ дополнительного профессионального образования;

реализация научных и прикладных исследований;

реализация сетевых инновационных проектов;

разработка, освоение и внедрение нового содержания образования и технологий обучения;

взаимодействие предметных, межпредметных и метапредметных объединений работников образования различных уровней;

создание цифровых систем для обеспечения непрерывного профессионального развития работников образования и управленческих кадров;

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

Показатели эффективности деятельности Системы:

1. Доля педагогических работников, освоивших программы дополнительного профессионального образования, вошедшие в федеральный реестр и подобранные с учетом диагностики профессиональных дефицитов (к 2024 году – не менее 30%).

2. Доля педагогических работников и выпускников педагогических вузов, принявших участие в диагностике уровня функциональной грамотности (к 2024 году – не менее 30%), в том числе справившихся с диагностикой на 70% и более (к 2024 году – не менее 15%).

3. Количество управленческих команд, повысивших свою квалификацию (к 2022 году – не менее 5).

4. Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые 3 года работы (к 2024 году – не менее 70%).