



**ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ
ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ**

ПРИКАЗ

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.

09.02.2021

10-17-164

Ханты-Мансийск

Во исполнение Указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года», национального проекта «Образование», в рамках реализации федерального проекта «Современная школа»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить:
 - 1.1. Концепцию развития системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее – Концепция) (приложение 1).
 - 1.2. Региональный план мероприятий («дорожная карта») по реализации Концепции развития системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры на 2021-2024 гг. (далее – «дорожная карта») (приложение 2).
2. Отделу общего образования Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее – Департамент) осуществлять взаимодействие с автономным учреждением дополнительного профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Институт развития

образования» (далее – АУ «Институт развития образования») по реализации Концепции в соответствии с утверждённой «дорожной картой».

3. АУ «Институт развития образования» обеспечить научно-методическое, организационное, информационное и технологическое сопровождение реализации Концепции в соответствии с утверждённой «дорожной картой».

4. Рекомендовать руководителям органов местного самоуправления муниципальных образований Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, осуществляющих управление в сфере образования обеспечить, в части касающейся:

4.2. Организацию и проведение мероприятий «дорожной карты».

4.3. Взаимодействовать с отделом общего образования Департамента, АУ «Институт развития образования» по реализации Концепции в соответствии с утверждённой «дорожной картой».

5. Отделу организационной работы и защиты информации Департамента обеспечить рассылку настоящего приказа и опубликовать на официальном сайте Департамента.

6. Ответственность за исполнением настоящего приказа возложить на начальника отдела общего образования Управления общего образования Департамента.

7. Контроль исполнения настоящего приказа возложить на начальника Управления общего образования Департамента.

Директор
Департамента



А.А. Дренин

Приложение 1
к приказу Департамента образования
и молодежной политики Ханты-Мансийского
автономного округа – Югры
от «08» 02 2021 года № 164

Концепция

**развития системы обеспечения и сопровождения профессионального
развития педагогических и руководящих работников образовательных
организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры**

I. Общие положения

Концепция развития системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее – Концепция) определяет цель, задачи, подходы, принципы, направления деятельности, ожидаемые результаты и эффекты, критерии, показатели и мониторинг результативности, управленческие механизмы.

Разработка Концепции вызвана необходимостью обеспечения непрерывного характера повышения профессионального мастерства педагогических и руководящих работников образовательных организаций в условиях системных изменений в образовании Российской Федерации.

Система обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры представляется как совокупность взаимозависимых и регулярно взаимодействующих элементов системы, образующих и дающих целостность нормативно-правового, научно-методического, информационного и технологического пространства в сфере образования, что обеспечивает условия для повышения эффективности и качества деятельности педагогических и руководящих работников образовательных организаций автономного округа.

Нормативные основы разработки и реализации Концепции:

Федеральный уровень:

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

– Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

– Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. от 2 июля 2021 года № 351-ФЗ);

– Стратегические цели «Государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2018-2025 годы», утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 года № 1642 (с изм. от 29 марта 2019 года);

– Стратегические цели национального проекта «Образование», утвержденного президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 года № 16).

Региональный уровень:

– Закон Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 1 июля 2013 года № 68-оз «Об образовании в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре» (с изм. от 24 сентября 2020 года № 86-оз);

– Государственная программа Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Развитие образования», утвержденная Постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 5 октября 2018 года № 338-п (с изм. от 23 июля 2021 года № 277-п);

– Региональный проект «Современная школа» (Ханты-Мансийский автономный округ – Югры).

Концептуальные основы разработки и реализации Концепции:

Федеральный уровень:

– Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (с изм. от 20 августа 2021 года № 2283-р);

– Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 6 августа 2020 г. № Р-76 «Об утверждении Концепции создания федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

– Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 4 февраля 2021 года № Р-33 «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров».

Региональный уровень:

– Приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 22 июля 2021 года № 10-П-1000 «Об утверждении Положения о создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

II. Основные понятия

«Горизонтальное обучение» педагогических работников – система Р2Р (англ. Peer-to-peer – «равный равному»), обучение внутри профессиональных сообществ педагогов и руководителей образовательных организаций.

Диагностика профессиональных компетенций – процедура выявления степени развития профессиональных компетенций педагогических работников.

Дополнительное профессиональное образование – подвид дополнительного образования в структуре системы образования Российской Федерации, направленный на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды.

Дополнительное профессиональное (педагогическое) образование – разновидность дополнительного профессионального образования, направленного на профессиональное развитие педагогических работников.

Дополнительные профессиональные программы повышения квалификации направлены на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации.

Дополнительные профессиональные программы профессиональной переподготовки направлены на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации.

Индивидуальный образовательный маршрут – персональный путь профессионального развития педагогического и руководящего работника, сформированный на основе результатов оценочной процедуры, выявившей их профессиональные дефициты.

Интеграция – процесс развития, связанный с объединением в целое разнородных частей и элементов; процессы интеграции в рамках сложившейся системы ведут к повышению уровня ее целостности, организованности и повышению степени иерархически связанных друг с другом элементов.

Инфраструктурные элементы системы – совокупность образовательных и иных организаций в региональной системе образования, а также органов управления образованием, действия которых направлены на обеспечение и сопровождение профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций.

Концепция (от лат. Conceptio – понимание) – ведущий замысел, конструктивный принцип, система путей решения задачи.

Методическая компетентность – готовность применять в профессиональной деятельности совокупность имеющихся знаний, умений и навыков о методах и приемах обучения, психологических механизмах усвоения знаний и умений в процессе обучения.

Методическая работа – целостная система взаимосвязанных мер, нацеленных на обеспечение профессионального роста педагогического

работника, развитие его творческого потенциала, основанная на науке и прогрессивном педагогическом и управленческом опыте.

Национальная система профессионального роста педагогических работников – система государственных и общественных институтов, обеспечивающих непрерывное образование педагогических работников с учетом анализа их потребностей в развитии профессиональных компетенций.

Непрерывное образование – это процесс роста образовательного (общего и профессионального) потенциала личности в течение всей жизни на основе использования системы государственных и общественных институтов и в соответствии с потребностями личности и общества; необходимость непрерывного образования обусловлена прогрессом науки и техники, широким применением инновационных технологий.

Обеспечение профессионального развития педагогических и руководящих работников – совокупность решений и действий в рамках единого нормативно-правового пространства и реализации полного управленческого цикла, способствующего повышению управляемости системы (управленческий аспект).

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.

Повышение квалификации – это обновление или совершенствование знаний, умений и навыков в связи с постоянно повышающимися требованиями к квалификации работника.

Повышение уровня профессионального мастерства – процесс освоения педагогическими работниками новых знаний, умений, навыков и способов деятельности.

Предметная компетентность – готовность применять совокупность имеющихся знаний, умений, опыт деятельности в области преподаваемого предмета.

Профессиональная переподготовка – это получение дополнительных компетенций (знаний, умений, навыков), необходимых для выполнения функций нового направления профессиональной деятельности или получения дополнительной квалификации.

Профессиональное развитие – процесс непрерывного профессионального (педагогического) образования, достижение более высокого уровня готовности к успешному решению профессиональных задач, обусловленных изменениями в организации педагогической деятельности в соответствии с нормами профессиональных стандартов.

Профессиональное мастерство – свойство личности, приобретаемое в процессе собственного опыта и представляющее собой высший уровень овладения профессиональными знаниями, умениями, навыками, обеспечивающими высокий уровень профессиональной деятельности.

Профессиональное сообщество – группа педагогических работников, объединенная общими ценностями, профессиональными ориентирами, нормами мышления, поведения и взаимодействия, формирующими профессиональную среду.

Профессиональные дефициты – отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических и руководящих работников, вызывающие затруднения в осуществлении профессиональной деятельности.

Профессиональные компетенции – совокупность знаний, навыков и практического опыта, необходимых для успешного осуществления профессиональной деятельности.

Профессиональный рост – изменения в рамках специализированной профессиональной деятельности работника, сопровождаемые приобретением более высокого личностно-профессионального статуса, как в результате карьерного роста, так и за счет профессиональных достижений, имеющих официальное подтверждение и признание профессионального сообщества.

Профессиональный стандарт – это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

Руководящий работник – физическое лицо, которое осуществляет руководство образовательной организацией и на которое официально возложены функции управления коллективом и организации деятельности (здесь – руководитель образовательной организации, заместитель руководителя образовательной организации).

Сопровождение профессионального развития педагогических и руководящих работников – комплекс мер для обеспечения системы, включающий научно-методическое, информационное, технологическое сопровождение (методологический аспект).

Тьютор – специалист, организующий процесс сопровождения педагогического работника в процесс непрерывного образования.

Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников – юридическое лицо либо структурное подразделение образовательной организации, осуществляющее на основе диагностики выявления профессиональных дефицитов с учетом анализа запросов в овладении новыми профессиональными компетенциями и результатов комплексного экзамена, проводимого в рамках процедур добровольной независимой оценки профессиональной квалификации, определивших индивидуальные образовательные маршруты профессионального развития, непрерывного образования педагогических работников.

Цифровая образовательная среда – подсистема социокультурной среды, совокупность специально организованных педагогических условий развития личности, при которой инфраструктурный, содержательно-методический и коммуникационно-организационный компоненты функционируют на основе цифровых технологий.

III. Актуальность создания системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

Актуальность создания системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников обусловлена современными тенденциями формирования модели «современной школы», требующими соответствия уровня профессиональной компетентности педагогических и руководящих работников вызовам времени, быстрой реакции на происходящие изменения, умения верно определять те характеристики профессиональной деятельности, которые будут ключом к успеху в ближайшем будущем.

Вместе с тем все очевиднее становится *противоречие* между устоявшимися традиционными формами организации образовательной деятельности в системе дополнительного профессионального образования и усложнением задач сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников в условиях меняющейся системы образования.

Сегодня в системе дополнительного профессионального образования существует целый ряд *проблем*, которые не позволяют существенно повысить ее эффективность:

- недостаток системных инструментов диагностики профессиональных потребностей и дефицитов педагогических и руководящих работников, исследований заказа рынка труда на педагогические и руководящие кадры образовательных организаций;

- недостаточно сформированное на территории Российской Федерации единое пространство для профессионального развития педагогических и руководящих работников;

- отсутствие целостных современных научных концепций развития дополнительного профессионального (педагогического) образования, а также научной составляющей дополнительного профессионального (педагогического) образования и связи между научными исследованиями и реальной педагогической деятельностью;

- недостаточно сформированное единое правовое и единое терминологическое поле дополнительного профессионального (педагогического) образования;

- недостаток нормативного, правового сопровождения процесса непрерывного профессионального развития педагогических и руководящих работников;

- недостаточная преемственность дополнительных профессиональных программ и образовательных программ профессионального и высшего педагогического образования;

- быстрое устаревание содержания дополнительных профессиональных программ и технологий, методов и форм их реализации;

– несоответствие проектируемых дополнительных профессиональных программ индивидуальным потребностям и запросам педагогических работников.

Сегодня ведется активный поиск выхода из этих проблем, что требует совершенствования имеющихся не только управленческих инструментов, но и концептуальных, методологических подходов. Данное обстоятельство лежит в основе разработки Концепции, как попытка интеграции и развития действующих в автономном округе системы дополнительного профессионального образования педагогических работников и системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Ханты-Мансийского автономного округа – Югры в контексте нормативных, концептуальных, методологических, содержательных и процессуальных основ деятельности по обеспечению реализации федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование».

IV. Цель, задачи, подходы, принципы Концепции развития системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

Как показывает мировой опыт, в сфере непрерывного образования в настоящее время начинают доминировать механизмы неформального приобретения компетенций, и возникает проблема их интеграции с традиционным повышением квалификации в единую устойчиво функционирующую систему, отвечающую потребностям развития сферы образования. В условиях обновления требований к качеству профессиональной деятельности педагогических работников, уровню их профессионального мастерства, подвергаются пересмотру цели и задачи системы дополнительного профессионального образования.

Целью Концепции, сформулированной на основе анализа результатов регулярных исследований в системе образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры потребностей педагогических и руководящих работников в профессиональном развитии, выявленных противоречий и проблем, региональных особенностей и имеющегося опыта системы дополнительного профессионального образования и системы методической работы, а также актуальных федеральных и региональных тенденций и требований к системе оценки качества образования, является:

обеспечение мобильности системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры в современных условиях цифровой трансформации системы образования, удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей педагогических и управленческих работников на основе персонализированного подхода, обеспечение соответствия их

квалификационным требованиям в условиях изменений профессиональной деятельности и социальной среды.

Реализации поставленной цели способствует решение ряда *задач*.

Задача 1. Обеспечить структурную и содержательную модернизацию региональной системы дополнительного профессионального (педагогического) образования, отвечающей потребностям развития отрасли как сегмента единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических и управленческих работников.

Для решения данной задачи на региональном уровне планируется:

– разработать структуру, состав и положение о региональной системе научно-методического сопровождения педагогических и управленческих работников в соответствии с рекомендациями Министерства просвещения Российской Федерации;

– установить договорные отношения между образовательными и иными организациями (ИПК, ИРО, университеты, муниципальные и школьные методические службы, инновационные структуры и т.п.), принимающими участие в научно-методическом сопровождении педагогических и управленческих работников;

– разработать единый план («дорожную карту») по научно-методическому сопровождению педагогических и управленческих работников;

– сформировать программу поддержки регионального учебно-методического объединения в системе общего образования, профессионально-общественных сообществ на основе изучения состояния и результатов их деятельности;

Решение поставленной задачи предполагает вхождение региональной системы дополнительного профессионального образования в качестве полноправного партнера в единое научно-методическое пространство по сопровождению непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников, что будет обеспечиваться посредством:

– участия в наполнении федерального реестра программ дополнительного профессионального образования и федерального банка полезных педагогических практик региональными ресурсами;

– вхождения в федеральную систему онлайн-диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и руководителей образовательных организаций;

– дальнейшего развития среды профессиональной коммуникации, профессионально-общественных объединений и сообществ;

– включения Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в единую федеральную сеть Центров;

– создания сети региональных стажировочных площадок, на которых возможно прохождение стажировок педагогических работников также из других субъектов Российской Федерации;

– реализации межрегиональных проектов и программ, в том числе в сфере образовательных инноваций.

Задача 2. Обеспечить внедрение действенных механизмов сопровождения и поддержки профессионального развития педагогических и управленческих кадров в условиях национальной системы профессионального роста и непрерывного повышения профессионального мастерства.

Решение данной задачи предполагает:

- выявление профессиональных дефицитов педагогических и руководящих работников в рамках региональных и федеральных оценочных процедур с целью их ликвидации/устранения и последующего совершенствования профессиональных компетенций педагогических и руководящих работников в рамках персонализированного повышения квалификации/профессиональной переподготовки и методической поддержки через построение индивидуальных образовательных маршрутов на основе анализа результатов оценочных процедур;

- осуществление персонализированного повышения квалификации и профессиональной переподготовки по дополнительным профессиональным программам (программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки) педагогической направленности в образовательных организациях, реализующих дополнительные профессиональные программы;

- организация деятельности по построению индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических и руководящих работников;

- организацию профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, в том числе для специалистов, пришедших в образование и не имеющих базового педагогического образования;

- стимулирование развития всех форм «горизонтального» повышения квалификации (практик взаимообучения образовательных организаций, кураторства, наставничества, участия в профессионально-общественных объединениях), а также создание насыщенной и доступной среды для саморазвития и самореализации педагогических работников, их профессионального роста;

- совершенствование предметных компетенций педагогических работников на основе результатов диагностики профессиональных компетенций;

- разработку и реализацию действенных механизмов вовлечения педагогических и руководящих работников из числа имеющих опыт результативной педагогической практики, в экспертную деятельность на региональном и федеральном уровнях;

- формирование регионального экспертного, методического и тьюторского актива по результатам федеральных и региональных оценочных процедур через:

- вовлечение педагогических и руководящих работников в экспертную деятельность, в том числе в качестве федеральных экспертов в рамках единой системы, а также региональных экспертов по направлениям

экспертной деятельности в рамках функционирования регионального сетевого экспертного сообщества в сфере оценки качества образования;

привлечение тьюторов и методистов к научно-методическому сопровождению педагогических и руководящих работников образовательных организаций, в том числе в рамках реализации их индивидуальных образовательных маршрутов, осуществления постоянного методического сопровождения по совершенствованию предметных и методических компетенций, включая вопросы формирования функциональной грамотности обучающихся;

– сопровождение и поддержка молодых педагогов в возрасте до 35 лет и со стажем работы до 3 лет, в том числе через реализацию программ наставничества;

– организация и поддержка сетевых форм взаимодействия педагогических и руководящих работников (методических объединений, профессиональных сообществ) на окружном уровне;

– развитие цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических и руководящих работников, включая создание и функционирование региональной технологической (цифровой) платформы сопровождения профессионального развития;

– выявление кадровых потребностей в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры для принятия решений по развитию кадрового потенциала в образовательных организациях;

– формирование кадрового резерва руководителей образовательных организаций на основе предложений Департаменту образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, сформированных по результатам оценочных процедур.

Задача 3. Обеспечить реализацию современных подходов к проектированию содержания дополнительных образовательных программ, применение инновационных образовательных технологий и методик.

Решение этой задачи потребует:

– конструировать новое, актуальное и востребованное содержание дополнительных профессиональных программ с использованием цифровой образовательной среды и с учетом требований, определенных в профессиональных стандартах, федеральных государственных образовательных стандартах;

– обеспечить оперативное реагирование на выявленные профессиональные дефициты, проектирование содержания программ дополнительного профессионального образования как способов решения конкретных предметно-практических задач;

– разработать программы дополнительного профессионального образования на основе системно-деятельностного подхода в сочетании индивидуальной, групповой, коллективной форм образовательной деятельности;

– организовать непрерывный процесс сопровождения профессионального развития педагогических кадров: консультационную деятельность, тьюторское сопровождение реализации индивидуального образовательного маршрута, информационно-методическую поддержку;

– обеспечить сетевое взаимодействие организаций системы дополнительного профессионального образования, ВУЗов, органов управления образованием всех уровней, профессиональных общественных объединений по методическому сопровождению педагогических работников.

Основополагающими методологическими подходами разработки и реализации Концепции являются:

– *системно-деятельностный подход*, отражающий связи между структурными элементами и функциональными компонентами системы, определяющий результативность деятельности как целенаправленной системы, предполагающий соблюдение единства цели, задач, средств, содержания, форм, методов методической работы и мониторинга ее результатов и эффективности;

– *лично ориентированный подход*, предполагающий ориентацию на личность педагогических и управленческих работников как субъектов непрерывного развития профессионального мастерства, а также создание условий для развития личностного потенциала в профессионально-педагогической деятельности, самоактуализации и самореализации педагога, руководителя с учетом его личностных особенностей, интересов, мотивационных факторов, способностей и др.;

– *компетентностный подход*, предполагающий создание условий для овладения комплексом компетенций, развития личностного потенциала, способности педагога, руководителя к устойчивой профессиональной деятельности в условиях неопределенности, многофакторности социального, информационно и коммуникационно насыщенного пространства;

– *ресурсный подход*, обосновывающий связи между ресурсами системы дополнительного профессионального образования, ВУЗов, органов управления образованием всех уровней, профессиональных общественных объединений, администраций образовательных организаций и персональной траекторией профессионального развития педагогических и управленческих кадров;

– *интегративный подход* – интеграция сотрудничества учреждений дополнительного образования с образовательными организациями среднего и высшего профессионального образования, общеобразовательными организациями и др.;

– *экосистемный подход*, предполагающий использование способов учиться, мыслить, жить и действовать на принципах взаимосвязности и сотрудничества, позволяющий перейти от иерархических систем, основанных на принуждении и насилии, к сетевым моделям взаимодействия в решении задач непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров.

– андрагогический подход, рассматривающий педагога, руководителя как взрослых обучающихся, ориентирующий на реализацию определенной совокупности взаимосвязанных ценностей, целей, понятий, принципов, методов в решении задач непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих работников.

Принципы, лежащие в основе разработки и реализации Концепции:

Принцип персонализации (личностного подхода), предусматривающий определение индивидуальных задач повышения квалификации, построение индивидуальных траекторий профессионального развития педагогических работников, индивидуального образовательного маршрута на основе результатов диагностики профессиональных компетентностей.

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

Принцип мобильности и адресности, предусматривающий оперативное реагирование, как на приоритетные направления развития российского образования, так и на изменяющиеся запросы и/или профессиональные дефициты педагогических коллективов и отдельных педагогов, управленческих кадров.

Принцип непрерывности и преемственности, предусматривающий непрерывное повышение квалификации и профессиональное развитие педагогов, учет уровня их профессиональной готовности к обеспечению повышения качества результатов обучения.

Принцип сочетания индивидуальных и групповых форм методической работы, предполагающий, что каждый педагог может объединиться или включиться в работу специально организованных наставнических пар/групп. Реализация данного принципа предусматривает: внедрение целевой модели наставничества педагогических работников образовательных организаций; предоставление возможности каждому педагогу выбирать способы и формы повышения квалификации и развития профессионального мастерства, добровольно участвовать в различных формах методической работы и наставничества (в качестве наставника и/или наставляемого).

Принцип открытости, характеризующийся своевременным информированием профессионального сообщества о деятельности Центра, о задачах профессионального развития педагогов, поставленных Министерством просвещения РФ, о возможностях повышения квалификации и развития профессионального мастерства на федеральном и региональном уровне.

Принцип прогнозирования, опирающийся на организацию методического сопровождения с учетом идей «опережения», использования идей образования, которые будут реализованы в долгосрочной или среднесрочной перспективе, для повышения квалификации и развития профессионального мастерства педагогических кадров.

Руководство данными принципами позволяет обеспечить:

- соответствие деятельности приоритетным задачам в сфере развития образования;
- активное 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 и региональном уровнях, т.е. постановка задач и их выполнение на основе составления единого плана работ, согласованного и эффективного использования имеющихся кадровых, инфраструктурных и финансовых ресурсов;
- ориентацию и оперативное реагирование на профессиональные дефициты и запросы педагогических работников в условиях быстрого развития системы образования;
- взаимную ответственность и доверие, т. е. все решения между субъектами научно-методической деятельности принимаются на основе равноправия и взаимности выгод и обязательств;
- координацию и интеграцию деятельности субъектов научно-методической деятельности разного уровня.

V. Основные направления деятельности системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

К основным направлениям деятельности системы относятся:

- 1) обеспечение актуализации, функционирования и развития системы;
- 2) сопровождение профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, включая научно-методическое, информационное, технологическое сопровождение.

Обеспечение актуализации, функционирования и развития системы на региональном уровне заключается в деятельности *Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры*, его конкретных действиях в едином нормативно-правовом пространстве в рамках полного управленческого цикла, закрепленных в соответствующих организационно-распорядительных и распорядительных документах, а именно:

- определение и обоснование *цели и задач* деятельности по профессиональному развитию педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры;
- определение перечня *критериев и показателей* для проведения мониторинга результативности системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников

образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры;

– определение *методов сбора и обработки информации*, в том числе с использованием региональной технологической (цифровой) платформы сопровождения профессионального развития;

– проведение *мониторинга* результативности системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, включая назначение из числа подведомственных организаций ответственного за его организацию и проведение, утверждение сроков проведения мониторинга, методов сбора и обработки информации и использования результатов мониторинга;

– проведение *анализа результатов мониторинга, их кластеризации и интерпретации*, в том числе утверждение информационно-аналитических материалов и их трансляция в муниципальные органы управления образованием;

– разработка, утверждение и трансляция *адресных рекомендаций* для всех категорий пользователей результатов анализа;

– согласование и утверждение *Дорожной карты практических мер, мероприятий*, направленных на развитие системы профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры;

– принятие *управленческих решений*, предваряющих мероприятия или по итогам проводимых мероприятий по реализации Дорожной карты, учитывающих результаты анализа данных мониторинга результативности системы и результаты региональных/федеральных оценочных процедур в рамках;

– проведение *анализа эффективности принятых мер* – описание принятых мер и управленческих решений, проведенных мероприятий с выводами об их результативности и эффективности, с определением проблемы, которая ложится в основу при формировании нового управленческого цикла¹.

Сопровождение на региональном уровне, понимаемое как комплекс мер для обеспечения системы, заключается

1) *в научно-методическом сопровождении*

– разработки концептуальных документов, методологических и методических материалов для актуализации, функционирования и развития системы;

– проведения региональных оценочных процедур, повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических и руководящих работников образовательных организаций, мониторинга результативности системы;

¹ Методические рекомендации по организации и проведению оценки механизмов управления качеством образования в субъектах Российской Федерации (письмо Рособрнадзора от 25.05.2021 № 08-99 «О проведении мониторинга эффективности механизмов управления качеством образования в субъектах Российской Федерации»)

- функционирования региональной технологической (цифровой) платформы сопровождения профессионального развития;
- деятельности Учебно-методического объединения в системе общего образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры;
- деятельности регионального сетевого экспертного сообщества в сфере оценки качества образования и использования его потенциала для профессионально-общественной экспертизы по всем направлениям экспертной деятельности;
- деятельности региональных инновационных площадок, деятельности межмуниципальных проектных групп в рамках образовательной агломерации по развитию систем оценки качества образования;
- деятельности сетевого профессионального сообщества Югры «Школтеги» и профессиональных объединений педагогов;
- деятельности Клуба молодых педагогов, созданного при Ханты-Мансийской окружной организации профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации;

2) в информационном сопровождении

- функционирования всех инфраструктурных элементов системы посредством представления актуальной и объективной информации о деятельности и о результатах деятельности на официальных сайтах и в социальных сетях;
- проведения региональных и федеральных мероприятий, включая мониторинговые и оценочные процедуры, повышение квалификации и профессиональную переподготовку, профессиональные конкурсы, образовательные события и активности;

3) в технологическом сопровождении, включающем

- проведение региональных оценочных процедур с использованием федеральных и региональных информационных систем;
- создание баз и банков данных повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических и руководящих работников образовательных организаций;
- мониторинг результативности системы с использованием технологичных методов сбора и обработки информации.

VI. Ожидаемые результаты и эффекты системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

Основным ожидаемым результатом системы должна стать положительная динамика профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры по всем показателям мониторинга результативности, описанном в настоящей Концепции.

Ожидаемые результаты системы на период с 2021 по 2024 годы:

1) ежегодно организуются и проводятся плановые региональные и федеральные (при условии их проведения) оценочные процедуры, на основе анализа результатов которых объективно выявляются профессиональные дефициты педагогических и руководящих работников и выстраиваются индивидуальные образовательные маршруты с целью ликвидации/устранения дефицитов и последующего совершенствования профессиональных компетенций педагогических и руководящих работников в рамках персонализированного повышения квалификации/профессиональной переподготовки и методической поддержки;

2) в соответствии с индивидуальным образовательным маршрутом осуществляется персонализированное повышение квалификации и/или профессиональная переподготовка по дополнительным профессиональным программам (программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки) педагогической направленности в образовательных организациях, реализующих дополнительные профессиональные программы;

3) организуются и проводятся мероприятия, направленные на профилактику профессионального выгорания педагогов;

4) ежегодно по результатам региональных и федеральных оценочных процедур проводится выявление претендентов на вхождение в региональный экспертный, методический и тьюторский актив и дальнейшее использование его потенциала через:

- вовлечение педагогических и руководящих работников в экспертную деятельность, в том числе в качестве федеральных экспертов в рамках единой системы, а также региональных экспертов по направлениям экспертной деятельности в рамках функционирования регионального сетевого экспертного сообщества в сфере оценки качества образования;

- привлечение тьюторов и методистов к научно-методическому сопровождению педагогических и руководящих работников образовательных организаций, в том числе в рамках реализации их индивидуальных образовательных маршрутов;

5) созданы условия для проведения мероприятий по поддержке молодых педагогов и руководителей, начиная со стадии профессионального обучения до завершения первых 3 лет самостоятельной работы, в том числе посредством реализации программ наставничества педагогических и руководящих работников;

6) организовано сетевое взаимодействие

- методических объединений и профессиональных сообществ педагогов на региональном уровне; осуществляется анализ состояния и результатов деятельности методических объединений и/или профессиональных сообществ,

- инфраструктурных элементов системы – образовательных и иных организаций в региональной системе образования, а также органов управления образованием, действия которых направлены на обеспечение и

сопровождение профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций;

7) созданы условия для выявления кадровых потребностей в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры для принятия решений по развитию кадрового потенциала в образовательных организациях;

8) по результатам оценочных процедур формируются предложения Департаменту образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры для включения педагогических и руководящих работников в кадровый резерв руководителей образовательных организаций.

Эффекты системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры:

– интеграция системы дополнительного профессионального образования и системы методической работы в единый механизм управления обеспечением и сопровождением профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры;

– управляемость системы, выраженная в функционировании и регулярном взаимодействии всей совокупности взаимозависимых инфраструктурных элементов системы, основанном на целостности нормативно-правового, научно-методического, информационного и технологического пространства в сфере образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

VII. Региональная инфраструктура системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

Система обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры представляет собой совокупность инфраструктурных элементов с определенным набором функций, как представлено ниже (рисунок 1).

Региональная инфраструктура научно-методического сопровождения педагогических и управленческих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры создана для обеспечения достижения результата «Сформирована и функционирует единая федеральная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров» паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование», утвержденного протоколом заседания президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и

национальным проектам от 17 декабря 2020 года № 14 и выступает механизмом взаимодействия участников образовательных отношений сферы образования в решении задач непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических и управленческих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.



Рисунок 1. Региональная инфраструктура научно-методического сопровождения педагогических и управленческих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

Региональную инфраструктуру образуют субъекты процесса непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических и управленческих работников образовательных организаций:

– Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, выступающий структурным подразделением АУ ДПО Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Институт развития образования»,

– организации дополнительного профессионального образования Российской Федерации, российские и международные центры развития профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров/ФГАОУ ДПО «Академия реализации государственной политики и профессионального развития работников образования Министерства просвещения Российской Федерации», БУ «Сургутский государственный педагогический университет», БУ ВО «Сургутский государственный университет», ФГБОУ ВО «Нижевартовский государственный университет», АУ ПО Ханты-

Мансийского автономного округа – Югры «Ханты-Мансийский технологическо-педагогический колледж»,

– учебно-методическое объединение в системе общего образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры,

– муниципальные методические службы, центры развития образования, методические отделы муниципальных органов, осуществляющих управление в сфере образования,

– методические советы, муниципальные учебно-методические объединения,

– организации дополнительного образования: детские технопарки «Кванториум», центры «IT-куб», «Гочка роста» и др.,

– профессиональные сообщества кураторов и тьюторов индивидуальных маршрутов, в т. ч. педагогические работники и управленческие кадры, имеющие высокие профессиональные достижения (победители конкурсов профессионального мастерства, представители региональных инновационных площадок и др.)

Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее – ЦНПМ) обеспечивает формирование и функционирование региональной инфраструктуры: формирует многоканальные связи между субъектами функционирования региональной инфраструктуры; осуществляет научно-методическое, учебно-методическое обеспечение процесса повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров, а также их обучение по программам дополнительного профессионального образования; осуществляет аналитическую, информационную, организационно-методическую, консультационную деятельность.

Адрес официального сайта: <https://iro86.ru/>.

Миссия ЦНПМ: создание условий и возможностей для непрерывного развития профессионального мастерства педагогических и управленческих работников с целью обеспечения качества образования и достижений обучающихся.

Создание атмосферы заинтересованности в развитии профессионального мастерства, приоритета педагогической компетентности, творческих поисков в педагогической и управленческой практиках.

Основным инструментом взаимодействия между ЦНПМ, педагогическими и управленческими работниками образовательных организаций и Федеральным оператором является *единый федеральный портал дополнительного профессионального педагогического образования*, созданный для формирования единого образовательного пространства и развития цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников и управленческих кадров. Портал призван консолидировать образовательные возможности участников системы дополнительного профессионального образования страны, повысить качество программ повышения

квалификации и переподготовки педагогических работников и управленческих кадров, развития их профессиональных компетенций.

Цель деятельности ЦНППМ:

формирование и обеспечение функционирования личностно-профессиональной развивающей образовательной среды, ориентированной на непрерывное персонифицированное повышение профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров.

Основные задачи ЦНППМ:

– формирование системы методического сопровождения освоения программ дополнительного профессионального образования с использованием персонифицированных образовательных маршрутов на основе выявленных дефицитов профессиональных компетенций, в том числе с применением сетевых форм реализации программ;

– фасилитацию переноса приобретенных (усовершенствованных) профессиональных компетенций в ежедневную педагогическую (управленческую) практику;

– выявление, систематизацию, отбор и распространение новых рациональных и эффективных педагогических (управленческих) практик;

– создание и развитие распределенной сети муниципальной методической поддержки, муниципальных тьюторов;

– формирование многоканальных связей между компонентами региональной инфраструктуры – субъектами процесса непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров.

ЦНППМ выступает координатором методического сопровождения, расширив традиционный функционал муниципальных методических служб, поскольку новые вызовы к системе образования требуют обновления содержания их деятельности, включая реализацию аналитической, информационной, организационной, консультативной деятельности. Это определяет *основные направления деятельности ЦНППМ:*

Аналитическое:

– анализ результатов диагностики профессиональных компетенций и выявление профессиональных педагогических и управленческих дефицитов – «точек роста»;

– изучение и анализ состояния и результатов деятельности муниципальных и иных методических служб, образовательных организаций, отдельных педагогов и профессиональных сообществ, определение направлений совершенствования методической работы;

– выявление затруднений дидактического и методического характера при решении задач по развитию функциональной и иных видов грамотности школьников;

– выявление запроса педагогических коллективов, управленческих кадров и отдельных педагогов на направления повышения квалификации и профессионального развития;

– выявление и систематизация затруднений слушателей при освоении программ ДПП для дальнейшей передачи разработчикам курсов;

– обобщение аналитических данных *единого федерального портала дополнительного профессионального педагогического образования* по своему региону в целях управления развитием кадрового потенциала;

– изучение, обобщение и распространение эффективного опыта педагогической и управленческой деятельности, направленной на достижение приоритетных задач в области образования.

Информационное:

– информирование педагогического сообщества региона о новых тенденциях развития образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников и управленческих кадров, приоритетных направлениях развития отрасли;

– информирование педагогических и управленческих кадров о возможности повышения квалификации по актуальным программам из федерального реестра образовательных программ дополнительного профессионального педагогического образования;

– постоянная актуализация информации о возможностях для повышения квалификации педагогических и управленческих кадров на официальном сайте (страницах, сообществах в социальных сетях) ЦНППМ;

– формирование банка данных о дополнительных профессиональных программах по определенной тематике, в образовательных организациях других субъектов Российской Федерации, а также в открытом образовательном пространстве, включая информацию об их качестве и доступности; о передовом педагогическом опыте, об авторских методиках обучения, получивших поддержку школьных педагогов; о «точках роста» в региональной системе образования, которые могут стать эффективным ресурсом профессионального развития, об имеющихся стажировочных площадках, о ресурсах неформального и информального образования, включающих профессиональные педагогические сообщества, ассоциации, клубы, научно-практические мероприятия и др.

Организационно-методическое:

– построение индивидуальных образовательных маршрутов на основе учета результатов прохождения педагогическими работниками процедур независимой диагностики уровня сформированности профессиональных компетенций;

– обеспечение комплексного методического сопровождения педагогических работников (педагогических коллективов, управленческих кадров), в том числе в процессе прохождения ими индивидуальных образовательных маршрутов по программам дополнительного профессионального образования из федерального реестра, работы на едином федеральном портале дополнительного профессионального педагогического образования;

– обеспечение методического сопровождения переноса педагогическими работниками (управленческими командами) приобретенных профессиональных компетенций в практику обучения и воспитания;

– разработка модульных программ дополнительного профессионального образования, в том числе с применением сетевых форм организации обучения, с последующим размещением в федеральном реестре;

– организационно-методическое сопровождение внедрения моделей

«горизонтального обучения» педагогических и управленческих работников;

– организация и сопровождение стажировок педагогических коллективов (отдельных педагогов) и управленческих команд;

– формирование и сопровождение деятельности площадок для создания и развития деятельности профессиональных педагогических сообществ;

– организационно-методическое сопровождение на региональном уровне мероприятий, проводимых Федеральным оператором (в том числе профессиональных олимпиад и конкурсов, общественно значимых мероприятий и исследований);

– организация взаимодействия и координация деятельности ЦНППМ с организациями дополнительного профессионального (педагогического) образования, муниципальными методическими службами и образовательными организациями с целью согласованной реализации методической и образовательной деятельности.

Консультационное:

– организация консультационной работы в рамках тьюторского сопровождения разработки и реализации индивидуальных образовательных маршрутов профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров;

– комплексное методическое консультирование педагогов и управленческих кадров в ходе прохождения индивидуальных образовательных маршрутов, освоения программ дополнительного профессионального образования из федерального реестра;

– консультирование по вопросам функционирования единого федерального портала дополнительного профессионального педагогического образования в части, касающейся педагогических и управленческих кадров региона;

– консультирование работников муниципальных и иных методических служб, педагогических коллективов и отдельных педагогов образовательных организаций по вопросам эффективного методического обеспечения образовательной деятельности;

– консультирование образовательных организаций по вопросам внедрения целевой модели наставничества педагогических работников образовательных организаций;

– популяризация новейших эффективных педагогических практик, методик обучения и воспитания, инструментов управления образовательными организациями;

– консультирование в рамках сетевого взаимодействия с различными организациями системы образования.

ЦНППМ осуществляет научно-методическое, информационное и организационно-техническое сопровождение реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

ЦНППМ выступает ведущим институтом вовлечения педагогических работников и управленческих кадров в национальную систему профессионального роста в т. ч. через реализацию *индивидуального образовательного маршрута педагогического работника* как комплекса мероприятий, направленных на обеспечение повышения квалификации и профессионального развития педагога (группы), разрабатываемого для него персонально (для группы педагогов) с учетом:

- 1) особенностей его профессиональной деятельности, личностных характеристик, решаемых задач и поставленных целей при непрерывной методической поддержке и тьюторском сопровождении;

- 2) педагогического контекста всей образовательной организации.

Деятельность ЦНППМ обеспечивает стабильную, системную организационно-методическую работу, необходимую для профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров, повышения их квалификации и профессионального мастерства через:

- 1) формирование системы методического и содержательного сопровождения освоения программ дополнительного профессионального образования с использованием персонифицированных образовательных маршрутов на основе выявленных дефицитов профессиональных компетенций, в том числе с применением сетевых форм реализации программ;

- 2) фасилитацию переноса приобретенных (усовершенствованных) профессиональных компетенций в ежедневную педагогическую (управленческую) практику;

- 3) выявление, систематизацию, отбор и распространение новых рациональных и эффективных педагогических (управленческих) практик;

- 4) создание и развитие распределенной сети муниципальной методической поддержки, муниципальных тьюторов.

ЦНППМ является структурой, способной обеспечить быстрое реагирование на актуальные профессиональные запросы педагогических коллективов и отдельных педагогов, руководителей образовательных организаций, быстрое конструирование адресных (в том числе коротких) программ, с одной стороны, а с другой – позволяющей Министерству просвещения Российской Федерации своевременно и качественно информировать работников образования о приоритетных задачах и возможностях повышения квалификации и профессионального развития.

Современная материально-техническая база (оборудование и программное обеспечение) позволяет ЦНППМ стать площадкой для решения практико-ориентированных задач педагогов, для демонстрации преимуществ современного учебного оборудования, повышения

результативности обучения, роста качества знаний и умений учащихся, развития у них функциональной и иных видов грамотностей, реализации процессов цифровой трансформации российского образования, содействия развитию социально ответственной личности.

ЦНППМ выступает площадкой обмена инновациями и реализации программ «горизонтального обучения», наставничества и менторства.

Ресурсное обеспечение ЦНППМ позволяет оказывать педагогам и руководителям образовательных организаций адресную помощь, вовремя выявлять дефициты профессиональных (педагогических) компетенций, удовлетворять образовательные запросы разных категорий педагогических работников (педагогических коллективов, управленческих кадров), учитывать специфику образовательных организаций с разным техническим оснащением (при необходимости – компенсировать материально-технические дефициты).

Деятельность ЦНППМ не исключает и не дублирует деятельность АУ «Институт развития образования». ЦНППМ является структурным подразделением АУ «Институт развития образования», реализующего программы дополнительного профессионального образования педагогических и руководящих работников, важнейшей задачей в рамках определенных полномочий которого является организация методической и содержательной поддержки педагогических работников при прохождении ими индивидуальных образовательных маршрутов, что обеспечивает их активное вовлечение в национальную систему профессионального роста, и фасилитацию последующего применения в педагогической практике приобретенных профессиональных компетенций.

Организации дополнительного профессионального образования Российской Федерации, российские и международные центры развития профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров, ФГАОУ ДПО «Академия реализации государственной политики и профессионального развития работников образования Министерства просвещения Российской Федерации»/БУ «Сургутский государственный педагогический университет», БУ ВО «Сургутский государственный университет», ФГБОУ ВО «Нижневартовский государственный университет», АУ ПО Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Ханты-Мансийский технологический колледж» осуществляют научно-методическое, учебно-методическое обеспечение процесса повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров, а также их обучение по программам дополнительного профессионального образования.

Учебно-методическое объединение в системе общего образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры осуществляют разработку предложений по вопросам повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров на региональном уровне.

Муниципальные методические службы, центры развития образования, методические отделы муниципальных органов управления

образованием осуществляют информационную поддержку, организационно-методическое сопровождение и обеспечение процесса непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров на муниципальном уровне.

Методические советы, муниципальные учебно-методические объединения осуществляют разработку, выявление, экспертизу и продвижение эффективных педагогических и управленческих практик.

Организации дополнительного образования: детские технопарки «Кванториум», центры «IT-куб», «Точка роста» и др. осуществляют организационно-методическое сопровождение и ресурсное обеспечение процесса непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров на муниципальном уровне.

Профессиональные сообщества кураторов и тьюторов индивидуальных маршрутов, в т. ч. педагогические работники и управленческие кадры, имеющие высокие профессиональные достижения (победители конкурсов профессионального мастерства, представители региональных инновационных площадок и др.) осуществляют разработку и сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников и управленческих кадров по основным направлениям реализации федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование».

VIII. Критерии и показатели результативности и эффективности деятельности обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

В соответствии с моделью региональной системы оценки качества образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры показателями результативности региональной политики в сфере оценки качества образования выступают федеральные показатели эффективности механизмов управления качеством образования в субъектах Российской Федерации. Выбор показателей результативности обусловлен целью и задачами настоящей Концепции.

Показатели эффективности выступают по отношению к системе обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры критериями результативности. Соответственно для каждого из критериев, как заимствованных на федеральном уровне, так и сформулированных на региональном уровне, определены показатели результативности деятельности системы, представленные в таблице 1.

Таблица 1

Критерии и показатели результативности деятельности системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических

*и руководящих работников образовательных организаций
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры*

Критерий результативности	Показатели критерия результативности
1. Выявление профессиональных дефицитов педагогических и руководящих работников	Доля педагогов, прошедших оценочную процедуру, направленную на выявление профессиональных дефицитов, от общего их числа Доля руководителей, прошедших оценочную процедуру, направленную на выявление профессиональных дефицитов, от общего их числа
2. Учёт индивидуальных образовательных маршрутов педагогических и руководящих работников, сформированных на основе анализа результатов оценочных процедур в региональной системе оценки качества образования	Доля сформированных индивидуальных образовательных маршрутов для педагогов и руководителей образовательных организаций, от общего числа педагогов и руководителей, прошедших оценочную процедуру в региональной системе оценки качества образования, направленной на выявление профессиональных дефицитов
3. Осуществление повышения квалификации и профессиональной переподготовки по дополнительным образовательным программам в образовательных организациях, реализующих дополнительные профессиональные программы	Доля педагогов, прошедших повышение квалификации и профессиональную переподготовку по дополнительным образовательным программам от общего числа педагогов, прошедших оценочную процедуру в ЛУ «Институт развития образования», направленную на выявление профессиональных дефицитов, и получивших индивидуальный образовательный маршрут Доля руководителей, прошедших повышение квалификации и профессиональную переподготовку по дополнительным образовательным программам от общего числа руководителей, прошедших оценочную процедуру в ЛУ «Институт развития образования», направленную на выявление профессиональных дефицитов, и получивших индивидуальный образовательный маршрут Доля слушателей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, прошедших процедуру итоговой аттестации по программам ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России», для которых составлен индивидуальный маршрут профессионального развития с привлечением тьюторов, в общей численности слушателей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры,

	<p>прошедших процедуру итоговой аттестации по программам ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России»</p> <p>Доля управленческих команд образовательных организаций, повысивших свою квалификацию по вопросам эффективности управления качеством образования</p> <p>Количество программ, размещенных в федеральном реестре дополнительных профессиональных программ, в общем количестве программ, реализуемых организацией дополнительного профессионального образования</p>
4. Формирование экспертного, методического и тьюторского актива по результатам оценочных процедур	<p>Доля педагогов и руководителей, включенных в реестр РСЭС, от общего числа педагогов и руководителей, успешно (более 60% выполнения) прошедших оценочную процедуру в АУ «Институт развития образования», направленную на диагностику уровня профессионального мастерства и квалификаций экспертов в сфере оценки качества образования</p> <p>Доля педагогов и руководителей, привлекаемых к проведению методических мероприятий в ЦНППМ, от общего числа прошедших оценочную процедуру в АУ «Институт развития образования»</p> <p>Количество педагогов и руководителей, привлекаемых к работе тьютора в организациях дополнительного профессионального образования, ЦНППМ, от общего числа прошедших оценочную процедуру в АУ «Институт развития образования»</p> <p>Доля педагогических работников, сертифицированных как эксперты демонстрационного экзамена по стандартам WSR</p>
5. Поддержка молодых педагогов и руководителей	<p>Количество проектов по поддержке молодых педагогов и руководителей, реализуемых в автономном округе</p> <p>Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые 3 года работы</p>
6. Реализация программ наставничества педагогических и руководящих работников	<p>Доля педагогов и руководителей, участвующих в программах наставничества, от общего их числа</p> <p>Доля педагогов, сопровождаемых педагогами-методистами, прошедшими федеральный и региональный отбор, от общего их числа</p> <p>Доля руководителей, сопровождаемых руководителями-наставниками, представителями региональных инновационных площадок, от общего</p>

	их числа
7. Реализация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на региональном уровне	Наличие в региональной образовательной системе профессиональных (в том числе сетевых) сообществ и методических объединений Наличие программ поддержки методических объединений
8. Выявление кадровых потребностей образовательных организациях региона и рост кадровой обеспеченности системы образования	Доля педагогов/руководителей в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников от общего числа педагогических/руководящих работников Доля педагогов, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета

Критерии эффективности напрямую связаны с ожидаемыми эффектами системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и представлены в таблице 2.

Таблица 2

Критерии и показатели эффективности деятельности системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

Критерий эффективности	Показатели критерия эффективности
Интеграция системы дополнительного профессионального образования и системы методической работы	Объединение/единство целей и показателей, оценочных и мониторинговых процедур, мер, мероприятий, управленческих воздействий Упорядоченность методов сбора и обработки результатов, баз и банков данных посредством мониторинговых инструментов региональной системы оценки качества образования
Управляемость системы	Наличие, достаточность, целесообразность и представленность в открытом доступе нормативно-правовых, концептуальных, методологических, методических документов, направленных на актуализацию, функционирование и развитие системы Стабильное взаимодействие всей совокупности взаимозависимых инфраструктурных элементов системы на всех уровнях управления

IX. Используемые источники и литература

1. Воронин А.С. Словарь терминов по общей и социальной педагогике. Екатеринбург: ГОУ ВПО УГТУ-УПИ, 2006.-135 с.
2. Концепция развития дополнительного профессионального (педагогического) образования (проект), Москва, 2020.
3. Материалы коллегии Министерства просвещения Российской Федерации от 23 октября 2020.
4. Методические рекомендации по реализации мероприятий по формированию и обеспечению единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (утв. Распоряжением Министерства просвещения РФ от 04.02.2021 № Р-33).
5. Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 апреля 2015 года № ВК-1032/06 «О направлении методических рекомендаций по разработке дополнительных профессиональных программ на основе профессиональных стандартов».
6. Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 декабря 2017 года № 08-2739 «О модернизации системы дополнительного педагогического образования в Российской Федерации».
7. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 01 июля 2013 года № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».
8. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 23 августа 2017 года № 816 «Об утверждении Порядка применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ».

Приложение 2
к приказу Департамента образования
и молодежной политики Ханты-Мансийского
автономного округа – Югры
от «09» 02, 2021 года № 164

**Региональный план мероприятий («дорожная карта»)
по реализации Концепции развития системы обеспечения
и сопровождения профессионального развития педагогических
и руководящих работников образовательных организаций
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
на 2021-2024 гг. (далее – «дорожная карта»)**

№ п/п	Этапы/направления/ мероприятия	Срок реализации мероприятия	Ответственный исполнитель/ соисполнитель	Ожидаемый результат
I этап – организационный (2021 год)				
<i>Обеспечение актуализации, функционирования и развития системы</i>				
1.	Утверждение Концепции системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	Июнь	Департамент образования и молодежной политики (далее – Департамент) АУ «Институт развития образования»	Приказ Департамента об утверждении Концепции системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
<i>Сопровождение профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры</i>				
2.	Презентация Концепции системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	Август	Департамент АУ «Институт развития образования»	Презентация Концепции в рамках Межрегиональной конференции по вопросам развития системы оценки качества образования
		Сентябрь	Департамент АУ «Институт развития образования»/ ЦНППМ	Презентация Концепции в рамках торжественного открытия ЦНППМ
3.	Размещение документов и материалов по реализации Концепции на официальных сайтах Департамента, АУ «Институт развития образования» и социальных сетях	В течение всего периода	Департамент АУ «Институт развития образования»	Наличие в открытом доступе актуальной и объективной информации о реализации Концепции: мероприятия, результаты, эффекты
II этап – формирующий (2022-2023 годы)				
<i>Обеспечение актуализации, функционирования и развития системы</i>				
4.	Согласование и утверждение Дорожной карты практических мер, мероприятий, направленных на развитие системы профессионального развития педагогических и	Январь 2022 г. Январь 2023 г.	Департамент АУ «Институт развития образования»	Приказ Департамента об утверждении Дорожной карты практических мер, мероприятий, направленных на развитие системы профессионального развития

	руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры по итогам анализа			педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
5.	Организация и проведение мониторинга результативности системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	Сентябрь 2022 г. Сентябрь 2023 г.	Департамент АУ «Институт развития образования»	Приказ Департамента о проведении мониторинга результативности системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
6.	Анализ, кластеризация и интерпретация результатов мониторинга результативности системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	Октябрь 2022 г. Октябрь 2023 г.	Департамент АУ «Институт развития образования»	Информационно-аналитические материалы об итогах мониторинга результативности системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
7.	Анализ эффективности принятых мер и управленческих решений, проведенных мероприятий, содержащий выводы об их результативности и эффективности	Декабрь 2022 г. Декабрь 2023 г.	Департамент АУ «Институт развития образования»	Протокол совещания при Директоре Департамента/ заседания рабочей группы по вопросу оценки механизмов управления качеством образования/ заседания Координационного совета по оценке качества образования при Департаменте
8.	Организация деятельности Учебно-методического объединения в системе общего образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры. Координационного совета по оценке качества образования при Департаменте	В течение всего периода	Департамент	Повестки/протоколы заседаний с перечнем вопросов/поручений по направлению профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
<i>Сопровождение профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры</i>				
9.	Разработка концептуальных, методологических и методических документов и материалов для актуализации, функционирования и развития системы профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	По мере необходимости	Департамент АУ «Институт развития образования»	Наличие разработанных и утвержденных концептуальных, методологических и методических документов и материалов для актуализации, функционирования и развития системы профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

10.	Размещение документов и материалов по реализации Концепции на официальных сайтах Департамента, АУ «Институт развития образования» и социальных сетях	В течение всего периода	Департамент АУ «Институт развития образования»	Наличие в открытом доступе актуальной и объективной информации о реализации Концепции: мероприятия, результаты, эффекты
11.	Организация деятельности регионального сетевого экспертного сообщества в сфере оценки качества образования, включая проведение профессионально-общественной экспертизы по всем направлениям экспертной деятельности	В течение всего периода	Департамент АУ «Институт развития образования»	Результаты экспертизы по всем направлениям экспертной деятельности, выявление эффективных практик педагогической и управленческой деятельности
12.	Координация деятельности региональных инновационных площадок Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	В течение всего периода	Департамент АУ «Институт развития образования»	Анализ, представление и трансляция эффективных инновационных практик и результатов инновационной деятельности региональных инновационных площадок Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
13.	Организация и координация деятельности межмуниципальных проектных групп в рамках образовательной агломерации по развитию систем оценки качества образования	В течение всего периода	Департамент АУ «Институт развития образования»	Анализ, представление и трансляция эффективных практик и результатов деятельности межмуниципальных проектных групп в рамках образовательной агломерации по развитию систем оценки качества образования
14.	Организация и координация деятельности сетевых профессиональных сообществ и профессиональных объединений педагогов	В течение всего периода	Департамент АУ «Институт развития образования»	Анализ, представление и трансляция эффективных практик и результатов деятельности сетевых профессиональных сообществ и профессиональных объединений педагогов
15.	Организация и координация деятельности Клуба молодых педагогов Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	В течение всего периода	Департамент АУ «Институт развития образования»	Анализ, представление и трансляция эффективных практик и результатов деятельности Клуба молодых педагогов Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
16.	Организация и проведение региональных оценочных процедур, направленных на выявление профессиональных дефицитов педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	По отдельному графику	Департамент АУ «Институт развития образования»	Наличие баз и банков данных результатов оценочных процедур
17.	Построение индивидуальных образовательных маршрутов	В течение недели после	Департамент АУ «Институт развития образования»	Наличие индивидуальных образовательных маршрутов

	педагогов/ руководителей на основе анализа результатов оценочных процедур	проведения оценочной процедуры	развития образования» СурГПУ СурГУ	педагогов/ руководителей
18.	Адресное повышение квалификации/профессиональная переподготовка педагогических и руководящих работников в организациях дополнительного профессионального образования в соответствии с индивидуальным образовательным маршрутом	В соответствии с учебным планом	ЛУ «Институт развития образования» СурГПУ СурГУ	Наличие баз и банков данных повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических и руководящих работников образовательных организаций.
19.	Организация адресной методической поддержки педагогическим и руководящим работникам образовательных организаций	В течение всего периода	ЛУ «Институт развития образования» СурГПУ СурГУ	Реализация Модели методической работы в системе образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
20.	Популяризация Концепции и ее промежуточных результатов	В течение всего периода	Департамент ЛУ «Институт развития образования» СурГПУ СурГУ МОУО	Выступления и публикации в рамках научно-методических мероприятий (образовательных событий и активностей) федерального и регионального уровней
21.	Представление итогов мониторинга результативности и промежуточных результатов реализации Концепции системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	Ноябрь 2022 г. Ноябрь 2023 г.	ЛУ «Институт развития образования» СурГПУ СурГУ МОУО	Выступление и публикация итогов мониторинга результативности и промежуточных результатов Концепции в рамках Межрегиональной конференции по вопросам развития системы оценки качества образования

III этап – результативный (2024 год)

Обеспечение актуализации, функционирования и развития системы

22.	Согласование и утверждение Дорожной карты практических мер, мероприятий, направленных на развитие системы профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры по итогам анализа результатов мониторинга 2023 г.	Январь	Департамент ЛУ «Институт развития образования» СурГПУ СурГУ МОУО	Приказ Департамента об утверждении Дорожной карты практических мер, мероприятий, направленных на развитие системы профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
23.	Организация и проведение итогового мониторинга результативности системы обеспечения и сопровождения профессионального развития	Сентябрь	Департамент ЛУ «Институт развития образования»	Приказ Департамента о проведении итогового мониторинга результативности системы обеспечения и сопровождения

	педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры			профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
24.	Анализ, кластеризация и интерпретация результатов итогового мониторинга результативности системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	Октябрь	ЛУ «Институт развития образования»	Информационно-аналитические материалы об итогах мониторинга результативности системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
25.	Обновление Концепции системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	Ноябрь-декабрь	Департамент ЛУ «Институт развития образования»	Приказ Департамента об утверждении Концепции (обновленной) системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
<i>Сопровождение профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры</i>				
26.	Представление итогов реализации Концепции системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	Ноябрь	ЛУ «Институт развития образования»	Выступление и публикация итогов реализации Концепции системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры в рамках мероприятий федерального уровня
27.	Размещение документов и материалов по реализации Концепции на официальных сайтах Департамента, ЛУ «Институт развития образования» и социальных сетях	В течение всего периода	Департамент ЛУ «Институт развития образования»	Наличие в открытом доступе актуальной и объективной информации о реализации Концепции: мероприятия, результаты, эффекты