

Администрация города Новочеркаска
Управление образования

ПРИКАЗ

09.08.2022
Новочеркасск

№ 431

г.

О модели профессионального развития педагогов системы образования г. Новочеркаска (в новой редакции)

На основании Концепции региональной системы управления качеством образования Ростовской области, утверждённая приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 20.12.2021 г. №1132, приказа министерства общего и профессионального образования Ростовской области «Об утверждении перечня показателей мониторинга качества системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Ростовской области от 29.06.2022 г. № 660, приказа министерства общего и профессионального образования Ростовской области «О мерах по развитию системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Ростовской области» от 18.07.2022 г. № 718.

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить новую редакцию модели профессионального развития педагогов системы образования г. Новочеркаска (Приложение)
2. Заместителю начальника управления образования (Муравьева О.Ю.):
 - 2.1 довести данный приказ до сведения руководителей образовательных организаций, разместить на официальном сайте Управления образования;
 - 2.2 Обеспечить информационную поддержку реализации модели профессионального развития педагогов системы образования города Новочеркаска в образовательных организациях.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой

И.о. начальника управления



О.М. Матвийченко

Модель профессионального развития педагогов системы образования г. Новочеркаска (новая редакция)

Аннотация и целеполагание Модели.

В настоящее время совершенствуется модель управления системой образования Российской Федерации. Ключевые мероприятия национального проекта «Образование» направлены на создание наиболее эффективных механизмов управления.

Одним из важнейших направлений деятельности в условиях непрерывной модернизации в системе образования является развитие кадрового потенциала.

Системообразующей основой создания актуальной муниципальной модели, разработанной рабочей группой Управления образования Администрации города Новочеркаска, служит комплекс государственных образовательных стратегий государственной программы «Развитие образования в Российской Федерации», национального проекта «Образование», федеральных проектов: «Учитель будущего», «Современная школа», «Успех каждого ребенка» и др. базовых документов развития отечественного образования, сфокусированных в Указе Президента РФ В.В. Путина «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ до 2024г.».

Содержание Модели профессионального развития педагогов системы образования г. Новочеркаска актуализируется в соответствии с новыми документами регионального уровня:

Концепцией региональной системы управления качеством образования Ростовской области, утверждённая приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 20.12.2021 г. №1132, приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области «Об утверждении перечня показателей мониторинга качества системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Ростовской области от 29.06.2022 г. № 660, приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области «О мерах по развитию системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Ростовской области» от 18.07.2022 г. № 718.

Основная цель Модели: совершенствование профессионализма и развитие кадрового потенциала педагогических работников муниципальной системы образования. Повышение эффективности системы работы по

обеспечению профессионального развития педагогических работников города Новочеркасска.

Выполнение поставленной цели достигается через решение следующих задач:

1. Реализация механизмов выявления профессиональных дефицитов педагогических работников.
2. Повышение профессионального мастерства педагогических работников муниципальных образовательных организаций.
3. Поддержка молодых педагогов и совершенствование системы наставничества.
4. Развитие методической службы, привлечение возможностей профессиональных сообществ.
5. Организация сетевого взаимодействия педагогов.
6. Мониторинг кадровой обеспеченности муниципальных образовательных организаций.
7. Научно-методическое сопровождение профессионального развития педагогов.

Данная Модель является представлением процесса профессионального развития педагогических работников и отражением текущей и планируемой ситуации в муниципальной системе образования.

Модель носит характер рабочего документа и рекомендуется разработчиками к использованию субъектами профессионального педагогического сообщества в практической деятельности. Может служить основанием для дальнейшего проектирования деятельности по профессиональному развитию педагогов города.

Раздел 1. Реализация механизмов выявления профессиональных дефицитов педагогических работников.

В рамках предлагаемой модели мониторинг профессиональных затруднений педагогов – это процесс непрерывного научно-обоснованного, диагностического отслеживания изменений в профессиональной деятельности педагогов с целью использования результатов наблюдений в управлении их профессиональным развитием в условиях изменений в сфере образования.

Цель: выявление уровня педагогических затруднений и проблемных зон и выстраивание дальнейших направлений деятельности по методическому сопровождению педагогических работников образовательных учреждений.

Направления работы:

формирование персональных траекторий непрерывного профессионального развития педагогов и управленческих кадров на основе дефицитов, выявленных независимой диагностикой профессиональных компетенций;

определение возможных путей совершенствования
диагностируемых
компетенций;

Методы сбора и обработки информации

Определение уровня профессиональных компетенций педагогов тесно взаимосвязано с оценкой профессиональных потребностей педагогов.

Информация, полученная в ходе мониторинговых исследований профессиональных компетенций, мониторинга качества системы повышения квалификации педагогов, результатов тестирования и анкетирования педагогических и управленческих кадров оказывает непосредственное влияние на запрос педагогов в отношении методической помощи со стороны городских методических объединений и муниципальной методической службы.

Для получения сведений о профессиональных потребностях педагогов в рамках деятельности городских методических объединений проводится ежегодное анкетирование на бумажных носителях, а также посредством ресурсов сети Интернета .

Мониторинг может осуществляться как по отдельным показателям, так и в комплексе в зависимости от поставленных целей и задач.

Мониторинг нацелен на подготовку адресных рекомендаций, принятие мер и управленческих решений, анализ эффективности принятых мер по обеспечению повышения качества обеспечения профессионального развития педагогических работников города Новочеркасска.

Обработка данных в системе мониторинга автоматизирована.

Мониторинг проводится ежегодно до 15 июля по результатам предшествующего учебного года.

Информационная система мониторинга:

- размещение таблиц с показателями мониторинга;
- формирование статистических таблиц с подсчетом результатов;
- построение диаграмм и графиков на основе полученных данных, составление аналитических отчетов и справок;

Методы обработки данных мониторинга:

- заполнение специалистами образовательных организаций таблицы с показателями;
- обработка результатов по каждому показателю, по тематическим блокам, построение диаграмм и графиков составление аналитических отчетов и справок;
- подведение общих итогов опроса по показателям мониторинга.

Мероприятия, меры, управленческие решения

- информирование педагогического сообщества о новых тенденциях развития образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников и управленческих кадров, приоритетных направлениях развития отрасли, а также предоставление возможности повышения квалификации по актуальным программам из федерального реестра дополнительных профессиональных программ;

- развитие сети муниципальных инновационных площадок, ресурсных центров, направленных на решение приоритетных задач развития образования в контексте национального проекта «Образование»;

выстраивание сетевого взаимодействия между образовательными организациями, учреждениями культуры и спорта, среднего и высшего профессионального образования региона с целью решения задач, позволяющих привлекать их ресурсы для решения задач муниципальной образовательной системы;

совершенствование предметных и методических компетенций педагогических работников в ходе флагманских курсов повышения квалификации Академии Минпросвещения России, федеральных программ и методической работы с педагогическими работниками;

вовлечение педагогов в экспертную деятельность (в качестве экспертов предметных комиссий по проверке заданий ГИА, НИКО и др.);

развитие цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников;

расширение спектра методических услуг через развитие новых форм методической работы, в том числе на основе принципов проектного управления; обеспечение непрерывного «опережающего» развития кадрового ресурса муниципальной образовательной системы;

формирование субъектной позиции педагогов в построении собственной траектории непрерывного развития профессионального мастерства;

осуществление системы мониторинга эффективности организации методической работы по реализации национального проекта «Образование» на муниципальном уровне в целом.

Раздел 2. Повышение профессионального мастерства педагогических работников муниципальных образовательных организаций.

Повышение эффективности общего образования, а также его конкурентоспособности напрямую зависит от профессионального уровня педагогических работников. Цель: Повышение профессионального мастерства педагогических работников муниципальных образовательных организаций. В соответствии с федеральным законом № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в частности подпункта 8 пункта 2 статьи 89 управление системой образования включает в себя подготовку и повышение квалификации работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, руководителей и педагогических работников образовательных организаций.

Следовательно, данное положение федерального закона дает нормативное основание необходимости формирования системы управления процессами развития профессионального мастерства педагогических работников в каждом муниципалитете всех субъектов Российской Федерации.

Субъектами системы управления развитием профессионального мастерства педагогических работников на муниципальном уровне являются:

специалисты органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования;

специалисты муниципальных методических служб;

педагоги и руководители образовательных организаций (дошкольных образовательных организаций, общеобразовательных организаций, образовательных организаций дополнительного образования);

иные заинтересованные лица.

Значительным ресурсом для обеспечения развития профессионального мастерства педагогических работников на муниципальном уровне является муниципальная методическая служба.

Формирование и повышение уровня профессиональной компетенции педагогических и руководящих работников, непрерывное развитие их профессионального мастерства, раскрытие творческого потенциала каждого педагога и педагогического коллектива – это направления, в плоскости которых определяются стратегические задачи муниципальной методической службы:

плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников с учетом оценки кадрового потенциала педагогов в ходе диагностики профессиональных компетенций педагогических работников.

формирование системы адресного повышения квалификации управленческих и педагогических работников с учетом всех видов имеющихся в муниципалитете ресурсов, а также с учетом привлечения всех ресурсов региональной образовательной системы, в том числе образовательных организаций, получивший статус федеральных, региональных, муниципальных инновационных площадок;

создание и развитие сети муниципальных инновационных площадок, методических ресурсных центров, направленных на решение приоритетных задач развития образования в контексте национального проекта «Образование»;

выстраивание сетевого взаимодействия между образовательными организациями, учреждениями культуры и спорта, среднего и высшего профессионального образования региона с целью решения задач, позволяющих привлекать их ресурсы для решения задач муниципальной образовательной системы; расширение спектра методических услуг через развитие новых форм методической работы, в том числе на основе принципов проектного управления;

обеспечение непрерывного «опережающего» развития кадрового ресурса муниципальной образовательной системы;

формирование субъектной позиции педагогов в построении собственной траектории непрерывного развития профессионального мастерства; осуществление системы мониторинга эффективности организации методической работы по реализации национального проекта «Образование» на муниципальном уровне в целом.

Раздел 3. Поддержка молодых педагогов и совершенствование системы наставничества.

В настоящее время особое значение приобретает этап «входа» в педагогическую профессию. Работа с молодыми учителями и работниками дошкольных образовательных организаций становится важнейшей составляющей кадрового ресурса муниципальной системы образования.

Цель данного направления деятельности - успешная адаптация и полноценная реализация молодых кадров, поддержка молодых педагогов и совершенствование системы наставничества.

В этой связи, приоритетными направлениями деятельности по реализации молодежной политики в образовательных организациях являются формирование:

- школьных команд на основе наставничества;
- объединений молодых учителей;
- индивидуальных траекторий развития учительского мастерства;
- планов профессиональной переподготовки с целью создания кадрового потенциала в образовательных организациях, развитие «горизонтального обучения»;

создание необходимых условий труда молодым педагогам, с целью закрепления их в образовательных организациях;

закрепление наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательных организациях, установление для наставников системы стимулирования по результатам их работы;

дальнейшее развитие действенного и эффективного механизма, обеспечивающего подготовку и дополнительное профессиональное образование молодых педагогов;

организация конференций, слетов, форумов, семинаров, «круглых столов» по конкретным молодежным проблемам;

содействие в самоорганизации молодежи с целью реализации ее общественно полезных инициатив и интересов;

развитие партнерских отношений с молодежными общественными объединениями и организациями в реализации молодежной политики, изучение опыта, совершенствование форм и методов работы с молодежью в образовательных организациях;

обеспечение организации мероприятий по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса молодых педагогов, в том числе городских областных конкурсов.

В городе Новочеркасске система поддержки педагогических работников в первые три года практической деятельности и в возрасте до 35 лет, работающих в образовательных организациях, отражена в муниципальных нормативно-правовых документах:

Постановлении Администрации города Новочеркасска от 16.06.2016 № 1066 «Об организации работы и порядке расходования средств по кадровому обеспечению муниципальных образовательных учреждений города Новочеркасска»;

Плане работы Управления образования Администрации города Новочеркасска на 2021-2022 год;

Соглашении между Администрацией города Новочеркасска, Управлением образования и Новочеркасской городской организацией Ростовской областной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ (регистрационный номер в Минтруда РО 278/20-400 от 28.08.2020).

Актуальность реализации деятельности по поддержке молодых педагогов и развитие наставничества в городе вызвана еще и тем, что одним из результатов проекта «Учитель будущего» является вовлечение в 2021–2024 годах не менее 70 % учителей в возрасте до 35 лет в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы.

Раздел 4. Развитие муниципальной методической службы, привлечение возможностей профессиональных сообществ.

Деятельность муниципальной методической службы направлена на содействие комплексному развитию системы образования города Новочеркасска через повышение уровня профессиональной компетенции педагогических работников, развитие их профессионального мастерства, раскрытие творческого потенциала каждого педагога и педагогического коллектива в целом через развитие новых форм методической поддержки, основанных на принципах сетевого взаимодействия.

В настоящее время актуальной **целью муниципальной методической службы является обеспечение устойчивого развития методических служб как муниципальной, так и уровня образовательных организаций в соответствии с современными тенденциями и перспективными задачами развития образования, индивидуальными информационно-образовательными потребностями педагогических работников.**

В структуру муниципальной методической службы, которая ежегодно утверждается приказом начальника Управления образования, входят: городские методические объединения (по одному циклу предметов); творческие лаборатории и группы; муниципальные методические ресурсные центры.

На уровне образовательной организации школьные методические объединения создаются при наличии более трёх учителей, работающих по одному циклу предметов.

Благодаря созданным условиям деятельности профессиональных сообществ, становится возможным: самореализация и самоутверждение педагогом через совместную сетевую

практическую деятельность;

обмен опытом в области применения инновационных педагогических технологий, в т. ч.,

в формате работы в цифровых образовательных ресурсах;

разработка и продвижение продуктов совместной инновационной деятельности общественно-профессиональных и сетевых методических объединений по учебным предметам или предметным областям на муниципальном, региональном, федеральном и международном уровнях; обеспечение непрерывного повышения профессиональной компетентности педагогических работников, в т. ч. коммуникативной компетентности работать в цифровой среде;

профессионально-общественная экспертиза и поддержка педагогических инициатив;

укрепление имиджа профессионально-общественных и сетевых методических объединений по учебным предметам или предметным областям.

Рассматривая характерные черты организации методического сопровождения ГМО, невозможно не затронуть вопрос о методах сопровождения. В качестве ключевых методов сопровождения выступают помощь и поддержка.

Под методической поддержкой подразумевается особая работа, обеспечивающая персональное профессиональное развитие (саморазвитие) педагога, исходящая из признания того, что поддерживать можно только то, уже сформировано в личности педагога, развивать профессиональную самостоятельность, педагога.

Предметом помощи станет общая работа специалиста методической службы и педагога с целью определения интересов, целей, возможностей педагога, путей решения проблем, возникающих у него в профессиональной деятельности. В практике работы муниципальной методической службы, следующие виды поддержки педагогов:

Вид поддержки	Содержание
Педагогическая поддержка	Заключается в организации процесса развития профессиональной компетентности педагога на основе свободного выбора направления, уровня, темпов данного процесса таким образом, чтобы его составляющие соответствовали рефлексивной природе человеческого сознания; в оказании помощи в освоении новой педагогической информации и решении профессиональных проблем и задач; в построении гуманных отношений в педагогических коллективах

Психологическая поддержка	Предполагает обеспечение отношений в системе «человек – человек», признание человека как уникальной личности, одобрение даже незначительных его успехов; социальная поддержка – состоит в предоставлении всем педагогам равных стартовых возможностей в развитии профессиональной компетентности в соответствии с их потребностями, в организации рабочего места, в обеспечении всей необходимой для работы информацией;
Правовая поддержка	Это признание прав каждого человека как равноправного участника педагогического процесса, уважение каждого с его достоинствами и недостатками; соблюдение нормативно-правовых документов, регламентирующих деятельность педагога;
Валеологическая поддержка	Заключается в создании удобных комфортных условий работы, психологически благоприятного климата, в проявлении интереса к самочувствию и здоровью каждого сотрудника, проведении профилактических мер, направленных на предупреждение профессионального выгорания педагогических работников

Разработчиками данной Модели определены следующие векторы развития муниципальной методической службы с привлечением возможностей профессиональных сообществ:

выстраивание работы в направлении поиска общих интересов ОО и выделения самостоятельных объединений внутри ОО с сохранением идеологии и целей сетевого объединения;

моделирование, организация и осуществление своей деятельности по предметной направленности квалифицированных педагогов из числа педагогов ОО;

обеспечение педагогических работников посредством сетевого взаимодействия, совместного решения наиболее сложных проблем, касающихся учебно- *методического обеспечения* образовательного процесса, образовательных продуктов;

развитие электронного ресурса для индивидуализация профессионального образования, развития мобильности педагогических ресурсов путем взаимодействия с коллегами, создание базы данных по программным продуктам учебного назначения и опыту их применения в образовательной деятельности. (Приложение к разделу 4 Модели).

Раздел 5. Организация сетевого взаимодействия педагогов.

Одной из важнейших целевых установок Модели профессионального развития педагогов системы образования г. Новочеркаска на современном этапе выступает организация всестороннего партнерства. Это означает, в том

числе, и развитие сетевого взаимодействия на различных уровнях системы образования.

Под сетевым взаимодействием понимается система горизонтальных и вертикальных связей, обеспечивающая доступность качественного образования для всех категорий граждан, вариативность образования, открытость образовательных организаций, повышение профессиональной компетентности педагогов и использование современных ИКТ-технологий.

Сетевое взаимодействие позволяет:

распределять ресурсы при общей задаче деятельности;

опираться на инициативу каждого конкретного участника;

осуществлять прямой контакт участников друг с другом;

выстраивать многообразные возможные пути движения при общности внешней цели;

использовать общий ресурс сети для нужд каждого конкретного участника.

В образовательном пространстве города сетевое взаимодействие организовано не только по линейному типу (между образовательными организациями общего и дополнительного образования), но и между образовательными организациями и учреждениями высшего и среднего профессионального образования (Южно-Российским государственным техническим университетом (НПИ) им. М. Платова, колледжами), общественными организациями (казачеством, городской профсоюзной организацией), промышленными предприятиями города (НЭВЗом, Центром тренажеростроения), ведомствами и органами власти (Центром занятости населения, учреждениями культуры, спорта, городским отделом потребительского рынка, городской избирательной комиссией, Городской Думой

Раздел 6. Мониторинг кадровой обеспеченности муниципальных образовательных организаций.

В целях перспективного прогнозирования кадровой обеспеченности муниципальных образовательных организаций Моделью предусмотрено проведение мониторинга состояния системы работы с педагогическими кадрами.

Основанием для проведения мониторинга являются:

положения пункта 2 Основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста, утвержденных распоряжением правительства РФ от 31 декабря 2019 г. № 3273-р;

приказ министерства просвещения РФ «О проведении мониторинга обеспеченности кадрами государственных и муниципальных общеобразовательных организаций в субъектах Российской Федерации» от 19 февраля 2020 года № 56.

На муниципальном уровне основополагающим документом, регламентирующим проведение мониторинга, является приказ Минобрнауки Ростовской области от приказа Минобрнауки Ростовской области от 20.12.2021_№_1132 «Об утверждении Концепции мониторинга качества дополнительного профессионального образования педагогических работников Ростовской области», приказ Управления образования «Об утверждении положения о муниципальной системе оценки качества образования города Новочеркасска» от 30.12.2021 № 759.

Раздел 7. Научно - методическое сопровождение профессионального развития педагогов.

Актуальность задачи научно-методического сопровождения профессионального развития педагогов обусловлена модернизацией системы образования, внедрением и реализацией федеральных государственных образовательных стандартов, требованиями профессионального стандарта к профессиональным и личностным качествам педагога, идеями национальной системы учительского роста, разработкой новой системы аттестации педагогических кадров.

Цель данной работы - создание на муниципальном уровне системы комплексного научно-методического сопровождения профессионального развития педагогов.

Концепцией создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников (утв. распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 6 августа 2020 г. № Р-76) определены основные направления деятельности такой системы 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.

В этой связи, возникла необходимость в качественно иной подготовке учителя, позволяющей сочетать фундаментальность профессиональных базовых знаний с инновационностью мышления и практико-

ориентированным, исследовательским подходом к разрешению конкретных образовательных проблем.

Корректировка работы муниципальной методической службы по разработке стратегии профессионального совершенствования учителя с использованием средств научно-методического сопровождения стала возможной благодаря тесному сотрудничеству с Центром непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ГБУ ДПО РИПК и ППРО, а также ГАУ РО РИАЦ РО, ГБУ РО РОЦОЙСО по осуществлению научно-методического сопровождения управленческих и педагогических кадров, по совершенствованию предметных компетенций педагогов, вовлечению их в экспертную деятельность, сетевые методические объединения, творческие мастерские профессиональной деятельности.

Научно-методическое сопровождение деятельности учителя – это комплекс взаимосвязанных целенаправленных действий, мероприятий, направленных на оказание всесторонней помощи учителю в решении возникающих затруднений, способствующих его развитию и самоопределению на протяжении всей профессиональной деятельности.

Раздел 8. Оценка эффективности Модели.

Практическое осуществление системы оценки качества образования строится в соответствии Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 № 273-ФЗ, нормативными правовыми актами Правительства РФ, Министерства образования РФ, Министерства образования регионов, органами Управления образования, Уставом образовательного учреждения, локальными актами, регламентирующими реализацию всех процедур контроля и оценки качества образования.

Оценка эффективности Модели, разработанной рабочей группой Управления образования, включает в себя ряд показателей, отражающих результативность деятельности по вышеуказанным направлениям деятельности по профессиональному развитию педагогических работников муниципальных образовательных учреждений.

Показатели мониторинга качества системы обеспечения профессионального развития педагогических работников города Новочеркасска

(приказ министерства общего и профессионального образования Ростовской области «Об утверждении перечня показателей мониторинга качества системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Ростовской области от 29.06.2022 г. №660)

№ п/п	Показатель мониторинга	Значение, показатели,	Количество баллов	Примечания
--------------	-------------------------------	------------------------------	--------------------------	-------------------

		условия		
1. По выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников				
1.1	Наличие условий (программы, положения, регламент и др.) для выявления профессиональных дефицитов	наличие	1	Ссылки на документ и (или) сервис
		отсутствие	0	
1.2	Привлечение независимых центров (организаций) для осуществления Процедуры выявления профессиональных дефицитов	да	1	Ссылки на документ и (или) сервис
		нет	0	
1.3	Сформированность профессионального сообщества (привлечение тьюторов-методистов, экспертов) для организации процедур выявления профессиональных дефицитов	да	1	Ссылки на документ и (или) сервис
		нет	0	
1.4	Востребованность курса повышения квалификации по «педагогической квалиметрии»	да	1	Ссылки на документ и (или) сервис
		нет	0	
1.5	Наличие автоматизированной системы (программы) выявления профессиональных дефицитов	наличие	1	Ссылки на документ и (или) сервис
		отсутствие	0	
Итого: количество баллов				
2. По совершенствованию предметных компетенций педагогических работников				
2.1	Наличие мониторинга профессиональных потребностей (дефицитов) педагогических работников	наличие	1	Ссылки на документ и (или) сервис
		отсутствие	0	
2.2	Наличие программы (дорожной карты) по совершенствованию предметных компетенций педагогических работников	наличие	1	Ссылки на документ и (или) сервис
		отсутствие	0	
2.3	Наличие педагогов, охваченных тьюторским сопровождением по совершенствованию предметных компетенций	наличие	1	Ссылки на документ и (или) сервис
		отсутствие	0	
2.4	Наличие педагогов, прошедших обучение по совершенствованию предметных компетенций на платформе ЦОС ДПО Академии Минпросвещения РФ	наличие	1	Ссылки на документ и (или) сервис
		отсутствие	0	
2.5	Наличие педагогов, участвующих в методических мероприятиях по совершенствованию предметных компетенций, реализуемых на платформе ЦНППМПР	наличие	1	Ссылки на документ и (или) сервис
		отсутствие	0	
Итого: количество баллов				
3. По построению индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников				
3.1	Наличие педагогов, охваченных индивидуальными образовательными маршрутами совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики	наличие	1	Ссылки на документ и (или) сервис
		отсутствие	0	

	профессиональных дефицитов			
3.2	Наличие педагогических работников, включенных в индивидуальные образовательные маршруты непрерывного профессионального развития педагогических работников Ростовской области на платформе ЦНППМПР	наличие	1	Ссылки на документ и (или) сервис
		отсутствие	0	
3.3	Наличие статуса инновационной площадки регионального (федерального) уровня	наличие	1	Ссылки на документ и (или) сервис
		отсутствие	0	
3.4	Обеспечение педагогов методическими рекомендациями, материалами (в том числе цифровыми) по вопросам построения индивидуальных образовательных маршрутов	наличие	1	Ссылки на документ и (или) сервис
		отсутствие	0	
3.5	Организация профессиональных стажировок (в том числе на базе профессиональных образовательных организаций)	наличие	1	Ссылки на документ и (или) сервис
		отсутствие	0	
Итого: количество баллов				
4. По развитию цифровой образовательной среды ОО				
4.1	Наличие аппаратных и программных средств, обеспечивающих организацию дистанционного обучения - проведение online-мероприятий, вебинаров, интернет-конференций	наличие	1	Ссылки на документ и (или) сервис
		отсутствие	0	
4.2	Наличие цифровых образовательных ресурсов, обучающих программ, тренажеров и других электронных контентов	наличие	1	Ссылки на документ и (или) сервис
		отсутствие	0	
4.3	Обеспеченность высокоскоростным Интернетом (50-100 Мбит/с), наличие локальной сети ОО	наличие	1	Ссылки на документ и (или) сервис
		отсутствие	0	
4.4	Обеспеченность педагогов техническими средствами обучения	100%	1	Ссылки на документ и (или) сервис
		менее100%	0	
4.5	Наличие аккаунта образовательной организации в социальных сетях	наличие	1	Ссылки на документ и (или) сервис
		отсутствие	0	
Итого: количество баллов				
5. По вовлечению педагогов в экспертную деятельность				
5.1	Наличие педагогических работников, участвующих в составе жюри конкурсов профессионального мастерства	наличие	1	Ссылки на документ и (или) сервис
		отсутствие	0	
5.2	Наличие педагогических работников, вошедших в состав экспертных групп по оценке результатов профессиональной деятельности педагогических работников ОУ в ходе аттестации на	наличие	1	Ссылки на документ и (или) сервис
		отсутствие	0	

	квалификационную категорию (первая, высшая)			
5.3	Наличие педагогических работников, освоивших дополнительные профессиональные программы по направлению экспертной деятельности	наличие	1	Ссылки на документ и (или) сервис
		отсутствие	0	
5.4	Наличие педагогических работников, вошедших в состав экспертных комиссий по оценке ГИА (ЕГЭ, ОГЭ, ГВЭ)	наличие	1	Ссылки на документ и (или) сервис
		отсутствие	0	
5.5	Наличие педагогических работников, включенных в инновационную деятельность, профессионально-общественную экспертизу инновационных программ, проектов образовательных организаций	наличие	1	Ссылки на документ и (или) сервис
		отсутствие	0	
Итого: количество баллов				
6. По формированию методического актива				
6.1	Наличие педагогических работников, вошедших в методический актив муниципального, регионального уровней	наличие	1	Ссылки на документ и (или) сервис
		отсутствие	0	
6.2	Наличие педагогических работников, вошедших в составы предметных объединений, клубов, ассоциаций	наличие	1	Ссылки на документ и (или) сервис
		отсутствие	0	
6.3	Наличие педагогических работников, вошедших в составы сетевых профессиональных сообществ	наличие	1	Ссылки на документ и (или) сервис
		отсутствие	0	
6.4	Участие в методических советах представителей общественных организаций	наличие	1	Ссылки на документ и (или) сервис
		отсутствие	0	
6.5	Наличие высококвалифицированных педагогических работников, привлекаемых ЦНППМНР для работы в качестве тьюторов, наставников с целью оказания методической помощи другим педагогическим работникам	наличие	1	Ссылки на документ и (или) сервис
		отсутствие	0	
Итого: количество баллов				
7. По поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических Работников				
7.1	Привлечение в образовательные организации выпускников образовательных организаций высшего (педагогического) образования	наличие	1	Ссылки на документ и (или) сервис
		отсутствие	0	
7.2	Наличие проектов, программ по поддержке молодых педагогов	наличие	1	Ссылки на документ и (или) сервис
		отсутствие	0	
7.3	Наличие молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых педагогов	наличие	1	Ссылки на документ и (или) сервис
		отсутствие	0	

7.4	Наличие программ наставничества	наличие	1	Ссылки на документ и (или) сервис
		отсутствие	0	
7.5	Наличие педагогов, сопровождаемых педагогами-методистами, прошедшими региональный отбор	наличие	1	Ссылки на документ и (или) сервис
		отсутствие	0	
Итого: количество баллов				
8. По организации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на региональном уровне				
8.1	Наличие профессиональных объединений-победителей, лауреатов профессиональных конкурсов регионального и муниципального уровней	наличие	1	Ссылки на документ и (или) сервис
		отсутствие	0	
8.2	Наличие договоров, заключенных с общественными организациями, бизнесом, фондами и т.д.	наличие	1	Ссылки на документ и (или) сервис
		отсутствие	0	
8.3	Наличие сетевых проектов (указать какие)	наличие	1	Ссылки на документ и (или) сервис
		отсутствие	0	
8.4	Наличие программы развития воспитания в ОО	наличие	1	Ссылки на документ и (или) сервис
		отсутствие	0	
8.5	Наличие методических рекомендаций по сетевому взаимодействию педагогов	наличие	1	Ссылки на документ и (или) сервис
		отсутствие	0	
Итого: количество баллов				
9. По выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях				
9.1	Наличие проекта программы, перспективного плана (дорожной карты) выявления кадровых потребностей по совершенствованию профессиональных компетенций педагогов в системе дополнительного профессионального образования	да	1	Ссылки на документ и (или) сервис
		нет	0	
9.2	Обеспеченность образовательных организаций педагогическими кадрами	100%	1	Ссылки на документ и (или) сервис
		менее100%	0	
9.3	Обеспеченность образовательных организаций педагогическими кадрами в разрезе учебных предметов	100%	1	Ссылки на документ и (или) сервис
		менее100%	0	
9.4	Привлечение специалистов, высвободившихся на рынке труда из сферы экономики, бизнеса и др., в соответствии с профилем образовательной организации, включая молодых специалистов	да	1	Ссылки на документ и (или) сервис
		нет	0	
9.5	Обеспеченность педагогическими работниками, имеющими образование по	100%	1	Ссылки на документ и
		менее100%	0	

	соответствующему профилю преподаваемого предмета (дисциплины)			(или) сервис
Итого: количество баллов				