

Администрация Тутаевского муниципального района
Ярославской области
Управление образования и спорта

ПРИКАЗ

22.05.2023
г.Тутаев

№ 290/03-01-05

О муниципальной системе обеспечения
профессионального развития
педагогических работников

В целях развития муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников и в соответствии приказами департамента образования Ярославской области от 04.04.2022 № 10-нп «Об утверждении Положения о региональной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Ярославской области», от 29.07.2022 № 33-нп «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Ярославской области»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести изменения в Положение о муниципальной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в Тутаевском муниципальном районе, утверждённого приказом Департамента образования Администрации Тутаевского муниципального района от 30.12.2021 №866/01-10 и утвердить его в новой редакции (приложение 1).
2. Утвердить показатели, методику их расчёта, методы сбора и обработки информации для проведения мониторинга кадровых потребностей и эффективности системы научно-методического сопровождения в Тутаевском муниципальном районе (приложение 2).
3. Руководителям образовательных учреждений руководствоваться в работе Положением о муниципальной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в Тутаевском муниципальном районе.
4. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя начальника управления образования и спорта Администрации Тутаевского муниципального района Крылову Е.В.

Начальник управления
образования и спорта



О.Я. Чеканова

приказом от 22.05.2023 № 290/03-01-05

ПОЛОЖЕНИЕ

о муниципальной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в Тутаевском муниципальном районе

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о муниципальной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (далее соответственно Положение, система научно-методического сопровождения, МСНМС) определяет цели и задачи, принципы формирования, структуру и субъекты МСНМС, организационные, содержательные и процессуальные основы деятельности существующих в муниципальной системе образования структур и форм научного и методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров системы образования Тутаевского муниципального района.

1.2. Нормативная правовая основа функционирования муниципальной системы научно-методического сопровождения:

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указ Президента Российской Федерации от 07 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Национальный проект Российской Федерации «Образование», федеральный проект «Современная школа»;
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 15 декабря 2022 г. № Р-303 «О внесении изменений в Концепцию создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденную распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 г. № Р-174»;
- Приказ департамента образования Ярославской области от 04.04.2022 № 10-нп «Об утверждении Положения о региональной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
- Приказ департамента образования Ярославской области от 29.07.2022 № 33-нп «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Ярославской области»;
- приказ Департамент образования Администрации Тутаевского муниципального района от 30.11.2020 №697/01-10 «Об утверждении Положения о системе методической работы в Тутаевском муниципальном районе»;
- Приказ Департамента образования Администрации Тутаевского муниципального района от 30.11.2022 №858/01-10 «Об организации работы по внедрению системы наставничества педагогических работников в Тутаевском муниципальном районе».

2. Цель, задачи и принципы формирования муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров

2.1. Целью МСНМС является создание единого научно-методического пространства, являющегося компонентом единой федеральной системы научно-методического

сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, обеспечивающего взаимодействие субъектов научно-методической деятельности муниципального и институционального (образовательных организаций) уровней для осуществления сетевого непрерывного научно-методического сопровождения повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров в соответствии с приоритетными задачами в области образования.

2.2. Задачи МСНМС:

- выстроить единую муниципальную систему профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров, а также тьюторское сопровождение их индивидуальных образовательных маршрутов, построенных на основе диагностики профессиональных дефицитов, выявленных на базе регионального центра непрерывного повышения профессионального мастерства (далее — ЦНППМ);
- развивать сетевое взаимодействие между субъектами научно-методической деятельности для создания единой информационно-методической среды, способствующей профессиональному росту педагогических работников и управленческих кадров, разработки, апробации и внедрения инновационных моделей повышения квалификации на основе объединения и совместного использования ресурсов;
- разработать различные формы поддержки и сопровождения педагогов;
- создать условия для овладения педагогическими работниками и управленческими кадрами навыками использования современных технологий, в том числе цифровых;
- внедрять в образовательный процесс современные технологии обучения и воспитания, в том числе проектные формы работы с обучающимися;
- создать условия для вовлечения педагогических работников в исследовательскую деятельность;
- создать единую систему выявления, обобщения, продвижения и внедрения подтвердивших эффективность педагогических и управленческих практик;
- стимулировать разработку, апробацию и внедрение инновационных форм методической работы, деятельности профессиональных сообществ и методических объединений в муниципальной сфере образования, направленных на освоение современных профессиональных компетенций.

2.3. В рамках МСНМС выделяются следующие траектории/треки:

- плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров;
- устранение дефицита педагогических кадров;
- повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ.

2.3.1. При реализации треков «Плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников» и «Повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ» на муниципальном уровне принимаются меры в рамках регионального управленческого цикла с учетом муниципальной специфики: по развитию «горизонтального обучения»; наставничества и менторства; по вовлечению педагогов в экспертную деятельность; по проведению мероприятий, направленных на обновление дополнительных профессиональных программ; по развитию цифровой образовательной среды ДПО.

2.3.2. На муниципальном уровне предусмотрена реализация полного управленческого цикла трека «Устранение дефицита педагогических кадров».

Кадровый дефицит является одним из факторов снижения качества образования, для устранения которого необходимо выявлять кадровые потребности в образовательных учреждениях

Цели данного трека: Развитие муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников, устранение кадрового дефицита в образовательных учреждениях за счет своевременного выявления кадровых потребностей; развитие кадрового потенциала образовательных учреждений;

осуществления профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности; привлечения молодых специалистов; осуществление поддержки молодых педагогов и реализации системы наставничества.

2.4. Система целей и их обоснование

№ п/п	Система целей и задач	Обоснование цели
1.	<p>Принятие муниципальных управленческих мер по выявлению профессиональных дефицитов и образовательных запросов педагогических работников в рамках реализации регионального управленческого цикла</p>	<p>Постановка данной цели обусловлена тем, что дефициты в профессиональной подготовке педагога не позволяют обеспечить необходимые результаты его профессиональной деятельности на уровне современных требований, которые нельзя результативно выполнить без овладения конкретным педагогом необходимыми знаниями и умениями, определенными в профессиональном стандарте. Очевидно, что если удастся диагностировать пробелы (дефициты) в знаниях и умениях, обеспечивающих выполнение трудовых действий, то появится возможность реально помочь педагогу повысить уровень его профессиональной подготовки и создать условия для повышения результативности его профессиональной деятельности.</p> <p>Диагностика профессиональных (педагогических) компетенций - комплекс оценочных процедур, обеспечивающих возможность установления уровня владения педагогическим работником профессиональными компетенциями, для выстраивания дальнейшей траектории работы с педагогом по ликвидации предметных и методических дефицитов, приводящих к снижению качества образования у учащихся.</p>
2.	<p>Принятие муниципальных управленческих мер по развитию кадрового потенциала в образовательных организациях в рамках реализации регионального управленческого цикла</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - повышение квалификации педагогов; - вовлечение педагогов в экспертную деятельность; - проведение мероприятий по развитию цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования учителей; - проведение мероприятий, направленных на обновление ДПП. 	<p>Актуальность постановки данной цели можно объяснить потребностью в создании муниципальной системы профессионального роста педагогических работников, что обусловлено необходимостью обеспечения условий для непрерывного повышения квалификации педагогических кадров с учетом современных общественных и технологических вызовов образованию: цифровизации экономики, роста влияния профессиональных сообществ и ассоциаций на деятельность педагогов и образовательных организаций, ориентации на лучшие педагогические практики и сетевое взаимодействие при выборе ресурсов эффективного профессионального роста.</p> <p>Необходимо развивать и применять новые формы непрерывного профессионального развития и повышения уровня профессионального мастерства, в том числе на основе современных цифровых технологий. Необходимо создавать инфраструктуру непрерывного профессионального образования, ориентированную на совместное социальное и профессиональное проектирование, на сетевое профессиональное</p>

		общение и поддержку профессиональных сообществ.
3.	Поддержка молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников	<p>Одной из важнейших задач в системе образования является создание условий для успешной адаптации и полноценной самореализации молодых кадров.</p> <p>Начинающие специалисты, вступая на новую стадию профессионального развития, сталкиваются с новыми требованиями и задачами, условиями труда, новой системой взаимоотношений в коллективе и др. Поэтому на этапе вхождения в профессию молодой специалист нуждается в личностной, социальной, профессиональной поддержке. Такую поддержку призвана оказать система наставничества. В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного профессионального дефицита молодого педагога. Конечным результатом деятельности наставника является обретение способностей молодым педагогом к самостоятельным действиям, преодоление барьеров, адаптация, профессиональный рост и др.</p>
4.	Принятие муниципальных управленческих мер по развитию «горизонтального обучения», поддержке методических объединений и профессиональных сообществ, организации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) в рамках реализации регионального управленческого цикла	<p>Важность постановки такой цели позволяет добиться эффективных результатов, так как сетевое взаимодействие педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне позволяет:</p> <ul style="list-style-type: none"> – обеспечить профессиональный, культурный и творческий рост педагогов; – внедрять/распространять лучшие традиционные и новые педагогические практики; – педагогам обмениваться опытом, выработкой единых подходов, критериев, норм и требований к оценке результатов образовательной деятельности; – организовать проектную, исследовательскую, инновационную деятельность учителей в рамках предмета или предметной области и др.
5.	Получение достоверной и актуальной информации о кадровых потребностях в образовательных организациях муниципалитета для принятия управленческих решений по ликвидации кадровых дефицитов	<p>Постановка такой цели позволяет получить актуальную, достоверную и объективную информацию о качестве и результатах образовательной деятельности в общеобразовательных организациях муниципалитета для разработки, принятия и реализации, обоснованных управленческих решений по повышению качества общего образования.</p>
6.	Получение информации по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности	<p>Эта цель определяет методологические, организационные, содержательные и процессуальные основы деятельности и направления модернизации существующих в системе образования структур и форм научного и методического сопровождения повышения квалификации, а также переподготовки педагогических работников. Кадровый дефицит в образовательных организациях является одним из факторов снижения</p>

		качества образования в целом. Его устранение можно обеспечить, в том числе, и за счет осуществления профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности.
--	--	--

2.5. Принципами формирования муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров являются:

- соответствие целям, задачам, показателям и результатам национального проекта «Образование», региональных и муниципальных проектов и программ отрасли «Образование» в части обеспечения возможности профессионального развития педагогических работников;
- соответствие реализуемых в муниципальной системе образования мероприятий по повышению уровня профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров потребностям личностно-профессионального роста педагогических работников и управленческих кадров и их направленность на выявление и ликвидацию профессиональных дефицитов;
- консолидация ресурсов муниципальной системы образования, в том числе формируемых в рамках национального проекта «Образование», для обеспечения устранения профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров и эффективного повышения уровня их профессионального мастерства.

3. Структура и субъекты муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров

3.1. Муниципальная система научно-методического сопровождения включает структурные компоненты муниципального и институционального уровней и обеспечивает преемственность научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в муниципальной системе образования на всех уровнях.

3.2. Структурный компонент муниципального уровня МСНМС представляют субъекты:

3.2.1. Управление образования и спорта Администрации Тутаевского муниципального района:

- обеспечивает формирование и развитие муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в Тутаевском муниципальном районе;
- обеспечивает условия для достижения показателей национального проекта «Образование».

3.2.2. Муниципальное учреждение дополнительного профессионального образования «Информационно-образовательный центр» Тутаевского муниципального района (далее МУ ДПО «ИОЦ»):

- обеспечивает функционирование муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в Тутаевском муниципальном районе;
- обеспечивает фасилитацию переноса приобретенных педагогами в ходе освоения индивидуальных образовательных маршрутов компетенций в реальную педагогическую практику во взаимодействии с ЦНППМ (в формате стажировок, мастер-классов, организации обмена опытом, посещения учебных занятий педагогических работников);
- предоставляет в ЦНППМ информацию о муниципальной системе ДПО для паспорта ДПО;
- обеспечивает изучение запросов и оказание практической помощи педагогическим работникам;
- координирует методическую работу и формирует методическую инфраструктуру муниципальной системы образования для сопровождения профессиональной деятельности педагогических работников и управленческих кадров, образовательных организаций.
- разрабатывает различные формы методической поддержки и сопровождения педагогов;

- создает условия (кадровые, материально-технические, методические и иные) для овладения педагогическими работниками и управленческими кадрами навыками использования современных технологий, в том числе цифровых;
- способствует внедрению в образовательный процесс современных технологий обучения и воспитания, в том числе проектных форм работы с обучающимися;
- обеспечивает тьюторское сопровождение педагогических работников и управленческих кадров;
- организует адресную методическую поддержку/консультирование/ сопровождение педагогических работников и управленческих кадров;
- обеспечивает разработку ДПП в соответствии с запросом, сформулированным на основе выявленных ЦНППМ у педагогических работников дефицитов;
- осуществляет анализ показателей эффективности функционирования МСНМС, разрабатывает рекомендации по повышению эффективности функционирования МСНМС и предоставляет их в департамент образования Администрации Тутаевского муниципального района;
- организует и проводит информационные/образовательные/методические мероприятия для педагогических работников;
- обеспечивает проведение муниципальных конкурсов профессионального мастерства педагогических работников;
- обеспечивает вовлечение профессиональных сообществ в муниципальную систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
- формирует муниципальное экспертное сообщество, в том числе на основе методического актива педагогических работников;
- выполняет иные задачи и функции, возложенные учредителем.

3.2.3. Муниципальные профессиональные объединения (районные методические объединения, профессиональные обучающиеся сообщества и др):

- создают информационное поле профессионального общения педагогических работников, способствуют развитию профессиональных компетенций и преодолению профессиональных дефицитов;
- обеспечивают информационную и методическую поддержку институциональных методических служб и методических объединений;
- организуют сетевое взаимодействие и «горизонтальное» обучение педагогических работников на основе обмена опытом, в том числе на основе инновационных практик;
- участвуют в сетевых проектах других общественных объединений и международных проектах в сфере образования;
- содействует организации коллективной интеллектуальной деятельности при разработке или модернизации новшества;
- содействуют выявлению лучших практик, оказывают помощь институциональным методическим объединениям, педагогическим работникам в обобщении и презентации своего опыта работы.

3.3. Структурный компонент институционального уровня МСНМС представляют субъекты:

3.3.1. Методический совет образовательной организации.

- обеспечивает взаимодействие с МУ ДПО «ИОЦ» и ЦНППМ в целях организации повышения профессионального мастерства педагогических работников в соответствии с индивидуальными образовательными маршрутами на основе выявленных профессиональных дефицитов;
- организует и сопровождает деятельность профессиональных объединений педагогических работников организации, в том числе создает в образовательной организации профессиональные сообщества (самообучающиеся организации) на основе индивидуальных профессиональных профилей каждого педагогического работника;
- обеспечивает условия для повышения уровня профессионального мастерства

- педагогических работников, в том числе реализующих программы наставничества;
- проводит семинары, мастер-классы, стажировки для освоения педагогическими работниками организации компетенций, необходимых для повышения их профессионального мастерства.

3.3.2. Методические объединения, профессиональные объединения педагогических работников:

- создают образовательную среду для проявления творческой активности педагогических работников, развития профессиональных компетенций и преодоления профессиональных дефицитов;
- организуют непрерывное внутрикорпоративное обучение в процессе совместного решения актуальных задач организации и возникающих в работе проблем;
- организуют взаимодействие и «горизонтальное» обучение педагогических работников на основе обмена опытом, в том числе реализуют программы наставничества;
- оказывают помощь педагогическим работникам в обобщении и презентации своего опыта работы.

3.3.3. «Пары» педагогов, объединенных по разным основаниям: по предметному принципу, «наставник — молодой специалист», «учитель, владеющий определенной компетенцией - учитель, которому необходимо сформировать эту компетенцию» и др. осуществляют «горизонтальное» обучение педагогических работников на основе обмена опытом, в том числе реализуют программы наставничества.

4. Механизмы взаимодействия субъектов муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров

4.1. Предметом взаимодействия субъектов МСНМС является:

- разработка ДПП для включения в федеральный реестр дополнительных профессиональных педагогических программ;
- создание проектных методических команд для освоения педагогическими работниками и управленческими кадрами компетенций, необходимых для реализации системных новшеств;
- реализация сетевых инновационных проектов;
- разработка, освоение и внедрение нового содержания образования и технологий обучения;
- взаимодействие методических объединений (предметных, межпредметных и метапредметных), профессиональных сообществ и клубов педагогических работников и управленческих кадров различных уровней;
- разработка концепций развития муниципальных (при необходимости институциональных) систем образования.

4.2. Основные каналы взаимодействия субъектов МСНМС:

- цифровая экосистема ДПО;
- общедоступные коммуникации (совещания, образовательные мероприятия и др.);
- онлайн-каналы (вебинары, размещение информации на тематических порталах и др.);
- прямые связи, включая заключение соглашений со взаимными обязательствами.

5. Показатели эффективности функционирования муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

5.1. При разработке показателей эффективности функционирования МСНМС учитываются показатели мотивирующего мониторинга и показатели оценки механизмов управления качеством образования муниципальных систем образования в части повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров.

При оценке эффективности функционирования системы МСНМС учитываются все субъекты, выполняющие функции по реализации дополнительного профессионального (педагогического) образования и научно-методическому сопровождению педагогических работников и управленческих кадров Тутаевского МР.

Перечень показателей эффективности функционирования системы МСНМС:

- доля педагогических работников и управленческих кадров, прошедших диагностику

- профессиональных дефицитов в ЦНППМ;
- доля педагогических работников и управленческих кадров, для которых разработаны индивидуальные образовательные маршруты на основе результатов диагностики профессиональных дефицитов в ЦНППМ;
 - доля педагогических работников, освоивших программы дополнительного профессионального образования, вошедшие в федеральный реестр дополнительных профессиональных педагогических программ и подобранные с учетом диагностики профессиональных дефицитов в ЦНППМ;
 - доля управленческих команд образовательных организаций, повысивших свою квалификацию по вопросам эффективности управления качеством образования;
 - доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые 3 года работы;
 - доля ДПП, размещенных в федеральном реестре дополнительных профессиональных педагогических программ, в общем количестве программ ДПП, реализуемых организацией дополнительного профессионального (педагогического) образования;
 - обеспеченность образовательных организаций педагогическими кадрами.

5.2. Методы сбора информации и инструменты оценки:

- данные ежегодного мониторинга;
- данные официальной статистики;
- данные федеральных цифровых информационных систем (в том числе цифровой экосистемы ДПО);
- данные официальных сайтов департамента образования Ярославской области, ГАУ ДПО ЯО «Институт развития образования», МУ ДПО «ИОЦ», образовательных организаций;
- изучение нормативных правовых документов департамента образования Ярославской области, ГАУ ДПО ЯО «Институт развития образования», Управления образования и спорта Администрации Тутаевского муниципального района, образовательных организаций.

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

Показатели, методика их расчёта, методы сбора и обработки информации для проведения мониторинга кадровых потребностей и эффективности системы научно-методического сопровождения в Тутаевском муниципальном районе

Показатели	Методика расчета показателей	Метод сбора/источник получения информации	Целевое значение	Пороговое значение
Направление 1. Выявление кадровых потребностей в образовательных учреждениях				
Доля вакантных ставок педагогических должностей в общем числе ставок педагогических должностей по штатному расписанию по состоянию на 01.01.	Отношение числа вакантных ставок педагогических должностей, к общему числу ставок педагогических должностей по штатному расписанию	Данные ежегодного регионального мониторинга, формируемые отчеты из региональной информационной системы АСИОУ	0%	0% - 3 балла 0% - 5% - 2 балла 6%-15% - 1 балл более 16% - 0 баллов
Доля вакантных ставок педагогических должностей в общем числе ставок педагогических должностей по штатному расписанию. Прогноз на 01.09.	Отношение числа вакантных ставок педагогических должностей, к общему числу ставок педагогических должностей по штатному расписанию	Данные ежегодного регионального мониторинга, формируемые отчеты из региональной информационной системы АСИОУ	0%	0% - 3 балла 0% - 5% - 2 балла 6%-15% - 1 балл более 16% - 0 баллов
Доля педагогических работников, не имеющих педагогического образования, соответствующего профилю преподаваемого учебного предмета/направлению деятельности	Отношение числа педагогических работников, не имеющих педагогического образования, соответствующего профилю преподаваемого учебного предмета/направлению деятельности к общему числу педагогических работников	Опрос руководителей по чек-листу	0%	0% - 3 балла 0% - 5% - 2 балла 6%-15% - 1 балл более 16% - 0 баллов
Доля педагогических работников, являющихся внешними совместителями	Отношение числа педагогических работников,	Опрос руководителей по	0%	0% - 3 балла 0% - 5% - 2 балла

	работающих по внешнему совместительству, к общему числу педагогических работников	чек-листу		6%-15% - 1 балл более 16% - 0 баллов
Доля педагогических работников, имеющих педагогическую нагрузку 27 и более учебных часов	Отношение числа педагогических работников, имеющих педагогическую нагрузку 27 и более учебных часов, к общему числу педагогических работников	Опрос руководителей по чек-листу	0%	0% - 3 балла 0% - 5% - 2 балла 6%-15% - 1 балл более 16% - 0 баллов
Доля педагогических работников в возрасте 60 лет и старше в общей численности педагогических работников	Отношение числа педагогических работников в возрасте 60 лет и старше к общему числу педагогических работников	Данные государственного статистического наблюдения и ведомственной статистики	0%	0% - 3 балла 0% - 5% - 2 балла 6%-15% - 1 балл более 16% - 0 баллов
Доля образовательных учреждений, трудоустроивших студентов, успешно прошедших промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения	Отношение числа образовательных учреждений, трудоустроивших студентов, успешно прошедших промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения, к общему числу образовательных учреждений, имеющих вакантные ставки педагогических должностей	Опрос руководителей по чек-листу	50%	50% и более - 3 балла 30% - 49% - 2 балла 15% - 29% 1 балл менее 14% - 0 баллов
Доля образовательных учреждений, заключивших договор о целевом обучении с абитуриентами по группе специальностей "Образование и педагогические науки"	Отношение числа образовательных учреждений, заключивших договор о целевом обучении с абитуриентами по группе специальностей "Образование и педагогические науки", к общему числу образовательных учреждений, имеющих вакантные ставки	Данные ежегодного регионального мониторинга, формируемые отчеты из региональной информационной системы АСИОУ	50%	50% и более - 3 балла 30% - 49% - 2 балла 15% - 29% 1 балл менее 14% - 0 баллов

	педагогических должностей			
Направление 2. Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности				
Доля педагогических работников, обучающихся по образовательным программам высшего образования педагогической направленности от общей численности педагогов, не имеющих высшего образования, соответствующего профилю преподаваемого учебного предмета/направления деятельности	Отношение числа педагогических работников, обучающихся по образовательным программам высшего образования педагогической направленности к общей численности педагогов, не имеющих высшего образования, соответствующего профилю преподаваемого учебного предмета/направления деятельности	Опрос руководителей по чек-листу	30%	30% - 3 балла 15%-29% - 2 балла 6%-14% - 1 балл 0%-5% -0 баллов
Доля педагогических работников и управленческих кадров, прошедших профессиональную переподготовку по образовательным программам педагогической направленности от общей численности педагогических работников и управленческих кадров, не имеющих образования, соответствующего профилю преподаваемого учебного предмета/ направлению деятельности	Отношение числа педагогических работников и управленческих кадров, прошедших профессиональную переподготовку по образовательным программам педагогической направленности к общей численности педагогов, не имеющих образования, соответствующего профилю преподаваемого учебного предмета/ направлению деятельности	Опрос руководителей по чек-листу	30%	30% - 3 балла 15%-29% - 2 балла 6%-14% - 1 балл 0%-5% -0 баллов
Направление 3. Развитие кадрового потенциала в образовательных учреждениях				
Доля педагогических работников и управленческих кадров, прошедших диагностику профессиональных дефицитов/предметных компетенций по федеральным и региональным методикам (в ЦНППМ) в период обучения по программам повышения квалификации	Отношение числа педагогических работников и управленческих кадров, прошедших диагностику, к числу педагогических работников и управленческих кадров района	Данные ежегодного регионального мониторинга, формируемые отчеты из региональной информационной	30%	30% - 3 балла 15%-29% - 2 балла 6%-14% - 1 балл 0%-5% -0 баллов

		системы АСИОУ		
Доля педагогических работников и управленческих кадров, для которых разработаны индивидуальные образовательные маршруты на основе результатов диагностики профессиональных дефицитов в ЦНППМ	Отношение числа педагогических работников и управленческих кадров, для которых разработаны индивидуальные образовательные маршруты на основе результатов диагностики профессиональных дефицитов в ЦНППМ, к числу педагогических работников и управленческих кадров района	Данные ежегодного регионального мониторинга, формируемые отчеты из региональной информационной системы АСИОУ	30%	30% - 3 балла 15%-29% - 2 балла 6%-14% - 1 балл 0%-5% - 0 баллов
Доля образовательных учреждений, реализующих программы развития кадров/планы развития кадров, в том числе программы/планы внутриорганизационного обучения	Отношение количества образовательных учреждений, реализующих программы развития кадров/планы развития кадров, в том числе программы внутриорганизационного обучения к общему количеству образовательных организаций	Аудит содержания документов, размещённых на сайтах образовательных учреждений	80%	80% - 3 балла 51% - 79% - 2 балла 31%-50% 1 балл 0%-30% - 0 баллов
Доля образовательных организаций, имеющих страницу(ы) на официальном сайте с информационно-образовательными ресурсами, ориентированными на методическую поддержку педагогических работников	Отношение количества образовательных организаций, имеющих страницу(ы) к общему количеству образовательных организаций	Аудит содержания документов, размещённых на сайтах образовательных учреждений	100%	100% - 3 балла 51%-99% - 2 балла 11%-50% - 1 балл 0%-10% - 0 баллов
Доля образовательных организаций, включенных в реализацию федеральных инновационных проектов (программ)	Отношение числа образовательных организаций, включенных в реализацию федеральных проектов/программ к общему числу образовательных организаций района	Аудит содержания документов, размещённых на сайтах образовательных учреждений	10%	10% - 3 балла 5%-9% - 2 балла 2%-4% 1 балл 0%-1% - 0 баллов
Доля образовательных организаций, включенных в реализацию региональных	Отношение числа образовательных организаций,	Аудит содержания документов,	50%	50% - 3 балла 21%-49% - 2 балла

инновационных проектов (программ)	включенных в реализацию региональных проектов/программ к общему числу образовательных организаций района	размещённых на сайтах образовательных учреждений		11%-20% 1 балл 0%-10% - 0 баллов
Доля образовательных организаций, включенных в реализацию муниципальных инновационных проектов (программ)	Отношение числа образовательных организаций, включенных в реализацию муниципальных проектов/программ к общему числу образовательных организаций района	Аудит содержания документов, размещённых на сайтах образовательных учреждений	50%	50% - 3 балла 21%-49% - 2 балла 11%-20% 1 балл 0%-10% - 0 баллов
Доля педагогических работников, имеющих высшую и первую квалификационные категории	Отношение числа педагогических работников, имеющих квалификационные категории к числу педагогических работников района	Данные ежегодного регионального мониторинга, формируемые отчеты из региональной информационной системы АСИОУ	80%	80% - 3 балла 41%-79% - 2 балла 11%-40% - 1 балл 0%-10% - 0 баллов
Доля педагогических работников – победителей и призёров региональных этапов профессиональных конкурсов, организуемых Министерством просвещения (от числа участников)	Отношение числа педагогических работников, победителей и призёров региональных этапов профессиональных конкурсов, организуемых Министерством просвещения к числу участников	Аудит содержания документов муниципального уровня	20%	20% - 3 балла 11%-19% - 2 балла 6%-10% - 1 балл 0%-5% - 0 баллов
Доля педагогических работников – победителей и призёров муниципальных этапов профессиональных конкурсов, организуемых Министерством просвещения (от числа участников)	Отношение числа педагогических работников, победителей и призёров муниципальных этапов профессиональных конкурсов, организуемых Министерством просвещения к числу участников	Аудит содержания документов муниципального уровня	30%	30% - 3 балла 11%-29% - 2 балла 6%-10% - 1 балл 0%-5% - 0 баллов
Доля педагогических работников – участников	Отношение числа	Опрос	10%	10% - 3 балла

профессиональных конкурсов, организуемых органом исполнительной власти региона (ДО ЯО)	педагогических работников - участников профессиональных конкурсов, организуемых органом исполнительной власти региона к числу педагогических работников района	руководителей по чек-листу		5%-9% - 2 балла 2%-4% - 1 балл 0%-1% - 0 баллов
Доля педагогических работников – участников профессиональных конкурсов, организуемых органом местного самоуправления (ДО АТМР)	Отношение числа педагогических работников, участников профессиональных конкурсов, организуемых органом местного самоуправления к числу педагогических работников района	Аудит содержания документов муниципального уровня	30%	30% - 3 балла 16%-29% - 2 балла 6%-15% - 1 балл 0%-5% - 0 баллов
Доля педагогических работников и управленческих кадров, презентующих опыт профессиональной деятельности в различных формах и на разных уровнях, в том числе через тематические сайты	Отношение числа педагогических работников и управленческих кадров, презентующих опыт профессиональной деятельности в различных формах и на разных уровнях к числу педагогических работников и управленческих кадров района	Опрос руководителей по чек-листу	45%	45% - 3 балла 21%-44% - 2 балла 11%-20% - 1 балл 0%- 10% - 0 баллов
Доля педагогических работников и управленческих кадров, участвующих в деятельности профессиональных объединений на региональном уровне	Отношение числа педагогических работников и управленческих кадров, участвующих в деятельности профессиональных объединений на региональном уровне к общему числу педагогических работников и управленческих кадров района	Опрос руководителей по чек-листу	25%	25% - 3 балла 11%-24% - 2 балла 5%-10% - 1 балл 0%- 4% - 0 баллов
Доля педагогических работников и управленческих кадров, участвующих в деятельности профессиональных объединений	Отношение числа педагогических работников и управленческих кадров,	Аудит содержания документов муниципального	80%	80% - 3 балла 21%-79% - 2 балла 11%-20% - 1 балл

на муниципальном уровне	участвующих в деятельности профессиональных объединений на муниципальном уровне к общему числу педагогических работников и управленческих кадров района	уровня		0%- 10% - 0 баллов
Доля педагогических работников и управленческих кадров, участвующих в деятельности профессиональных объединений на институциональном уровне (уровень организации)	Отношение числа педагогических работников и управленческих кадров, участвующих в деятельности школьных профессиональных объединений на институциональном уровне к общему числу педагогических работников и управленческих кадров района	Опрос руководителей по чек-листу	100%	100% - 3 балла 61%-99% - 2 балла 21%-60% - 1 балл 0%-20% - 0 баллов
Доля педагогических работников и управленческих кадров, вовлеченных в деятельность экспертных сообществ на региональном уровне	Отношение числа педагогических работников и управленческих кадров, вовлеченных в деятельность экспертных сообществ на региональном уровне, к числу педагогических работников и управленческих кадров района	Опрос руководителей по чек-листу	30%	30% - 3 балла 16%-29% - 2 балла 6%-15% - 1 балл 0%-5% - 0 баллов
Доля педагогических работников и управленческих кадров, вовлеченных в деятельность экспертных сообществ на муниципальном уровне	Отношение числа педагогических работников и управленческих кадров, вовлеченных в деятельность экспертных сообществ на муниципальном уровне, к числу педагогических работников и управленческих кадров района	Аудит содержания документов муниципального уровня	30%	30% - 3 балла 16%-29% - 2 балла 6%-15% - 1 балл 0%-5% - 0 баллов
Направление 4. Методическая поддержка молодых педагогов и/или реализации программ наставничества				
Доля образовательных организаций, имеющих страницу «Наставничество» на официальном	Отношение количества образовательных организаций,	Аудит содержания документов,	100%	100% - 3 балла 51%-99% - 2 балла

сайте с информационно-образовательными ресурсами, ориентированными на методическую поддержку молодых педагогов	имеющих страницу(ы) к общему количеству образовательных организаций	размещённых на сайтах образовательных учреждений		11%-50% - 1 балл 0%-10% - 0 баллов
Доля молодых педагогов в возрасте до 35 лет и с педагогическим стажем до 3-х лет, осуществляющих профессиональную деятельность под руководством наставника	Отношение числа молодых педагогов в возрасте до 35 лет и с педагогическим стажем до 3-х лет, осуществляющих профессиональную деятельность под руководством наставника к числу молодых педагогов	Аудит содержания документов, размещённых на сайтах образовательных учреждений	100%	100%- 3 балла 51%-99% - 2 балла 21%-50% - 1 балл 0%-20% - 0 баллов
Доля молодых педагогов в возрасте до 35 лет и педагогическим стажем до 3-х лет, получающих методическую поддержку на муниципальном уровне	Отношение числа молодых педагогов в возрасте до 35 лет и с педагогическим стажем до 3-х лет, получающих методическую поддержку на муниципальном уровне к числу молодых педагогов	Аудит содержания документов муниципального уровня	70%	70%- 3 балла 51%-69% - 2 балла 21%-50% - 1 балл 0%-20% - 0 баллов
Доля молодых педагогов в возрасте до 35 лет и педагогическим стажем до 3-х лет, высказывающих удовлетворенность системой методической поддержки и/или реализации программ наставничества	Отношение числа молодых педагогов в возрасте 35 лет, удовлетворенных системой методической поддержки и/или реализации программ наставничества, к общему числу молодых педагогов	Аудит содержания документов муниципального уровня	100%	100% - 3 балла 61%-99% - 2 балла 21%-60% - 1 балл 0%-20% - 0 баллов
Доля молодых педагогов в возрасте до 35 лет и педагогическим стажем до 3-х лет, участвующих в деятельности профессиональных объединений (ассоциациях, методических объединениях), сетевых сообществах (регионального и муниципального уровней)	Отношение числа молодых педагогов в возрасте 35 лет, участвующих в деятельности профессиональных объединений (ассоциациях, методических объединениях), сетевых сообществах (регионального и муниципального уровней) к числу молодых педагогов района в возрасте до 35 лет	Аудит содержания документов муниципального уровня	100%	100% - 3 балла 61%-99% - 2 балла 21%-60% - 1 балл 0%-20% - 0 баллов

Доля образовательных организаций, реализующих программы наставничества и/или адресной поддержки молодых педагогов в возрасте до 35 лет и педагогическим стажем до 3-х лет	Отношение количества образовательных организаций, реализующих программы наставничества и/или адресной поддержки молодых педагогов к общему количеству образовательных организаций, имеющих молодых специалистов	Аудит содержания документов, размещённых на сайтах образовательных учреждений, опрос руководителей	100%	100% - 3 балла 61%-99% - 2 балла 21%-60% - 1 балл 0%-20% - 0 баллов
Доля педагогов в возрасте до 35 лет и педагогическим стажем до 3-х лет - участников профессиональных конкурсов, организуемых органом исполнительной власти региона и/или органом местного самоуправления	Отношение числа молодых педагогов в возрасте 35 лет и педагогическим стажем до 3-х лет – участников профессиональных конкурсов, организуемых, органом исполнительной власти региона и/или органом местного самоуправления, к числу молодых педагогов	Аудит содержания документов муниципального уровня, опрос руководителей	30%	30% - 3 балла 16%-29% - 2 балла 6%-15% - 1 балл 0%-5% - 0 баллов
Доля молодых педагогов в возрасте до 35 лет и педагогическим стажем до 3-х лет, презентующих опыт профессиональной деятельности в различных формах (конференции, фестивали, семинары и т.д.)	Отношение числа молодых педагогов в возрасте 35 лет и педагогическим стажем до 3-х лет, презентующих опыт профессиональной деятельности в различных формах (конференции, фестивали, семинары и т.д.), к числу молодых педагогов	Аудит содержания документов муниципального уровня, опрос руководителей	30%	30% - 3 балла 16%-29% - 2 балла 6%-15% - 1 балл 0%-5% - 0 баллов