

Комитет образования администрации муниципального района  
«Газимуро-Заводский район»

Приказ

01 июля 2022 года

№ 126

Об утверждении Положения о системе обеспечения профессионального развития педагогических работников Газимуро-Заводского района

В целях исполнения Указа Президента Российской Федерации от 07 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 27Э-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Закона Забайкальского края «Об отдельных вопросах в сфере образования» от 11 июля 2013 года № 858-ЗЗК, постановления Правительства Забайкальского края от 24 апреля 2014 года № 225 «Об утверждении Государственной программы «Развитие образования Забайкальского края на 2014-2025 годы», на основании приказа министерства образования и науки Забайкальского края № 563 от 22 июня 2022 года "Об утверждении Положений о мониторинге системы оценки качества образования на территории Забайкальского края с 2022 года", **приказываю:**

1. Утвердить Положение о системе обеспечения профессионального развития педагогических работников Газимуро-Заводского района (приложение 1).

2. Утвердить Регламент мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Газимуро-Заводского района (приложение 2)

3. Отделу общего, дошкольного и дополнительного образования комитета образования администрации муниципального района «Газимуро-Заводский район» организовать работу в соответствии с Положением.

4. Признать утратившим силу Приказ комитета образования администрации муниципального района «Газимуро-Заводский район» № 97 от 13 июля 2021 года «Об утверждении Положения о мониторинге качества системы повышения квалификации и профессионального роста руководящих и педагогических работников образовательных организаций Газимуро-Заводского района».

5. Контроль исполнения приказа возложить на начальника отдела дошкольного, общего и дополнительного образования И.В.Кочневу.

Председатель комитета образования



Т.М.Смылова

## **Положение о системе обеспечения профессионального развития педагогических работников Газимуро-Заводского района**

### **1. Общие положения**

1.1. Положение определяет методологические, организационные, содержательные и процессуальные основы деятельности и направления по созданию и внедрению муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников в целях развития кадрового потенциала и повышения качества образования.

1.2. Нормативное обеспечение системы профессионального развития педагогических работников:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указ Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;
- распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 года № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
- приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 27 ноября 2018 года № 247 «Об утверждении Типового положения об учебно-методических объединениях в системе общего образования»;
- распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 04 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»;
- Концепция развития дополнительного профессионального (педагогического) образования
- приказ Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края «О деятельности регионального учебно-методического объединения в системе общего образования» № 121 от 24.01.2020 года;
- приказ Министерства образования и науки Забайкальского края «О внесении изменений в приказ Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края от 1 декабря 2020 года № 1146» № 32 от 19.01.2021 года;
- поручение Правительства Российской Федерации от 21 июня 2017 г. № ОГ-ГО- 3959 по формированию и введению национальной системы учительского роста (НСУР);

- паспорт федерального проекта «Учитель будущего» (приложение к протоколу заседания проектного комитета по национальному проекту «Образование» от 07 декабря 2018 г. № 3);

- письмо Министерства образования и науки Российской Федерации № НТ- 944/08 и Профсоюза работников народного образования Российской Федерации № 326 от 11 июля 2016 года «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов»;

1.3. Положение определяет цели, задачи, формы организации системы профессионального развития педагогических работников в Газимуро-Заводском районе в условиях создания и внедрения системы единого научно-методического сопровождения педагогических работников.

## **2. Обоснование муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников**

### **2.1 Учет специфики образовательных организаций**

Система общего образования Газимуро-Заводского района включает 11 общеобразовательных организаций, в которых обучается 1297 школьников.

Из общего количества школ 100% - школы в сельской местности, 9 из них малокомплектные.

Численность учителей и педагогов составляет 140 чел. из них аттестовано на 1 и высшую квалификационные категории – 37%. Молодые педагоги в возрасте до 35 лет составляют 12 % от общей численности учителей.

В районе отмечается ряд проблем, напрямую связанных с уровнем профессионализма и компетентности педагогических кадров. Анализ контингента педагогических работников системы общего образования выявил проблемы:

- старения кадров - доля учителей пенсионного возраста составляет 24,4 %;
- не укомплектованности кадрами сельских школ;
- недостаточной профессиональной компетентности педагогов психолого-педагогических, методических, предметных:
- отсутствие мотивации к профессиональному развитию и, как следствие, невысокий уровень преподавания;
- недостаточное владение способами повышения учебной мотивации обучающихся и затруднения в отслеживании индивидуальной динамики развития обучающихся;
- недостаточное владение цифровыми навыками, как профессиональный дефицит, требующий незамедлительного восполнения;
- отсутствие должного участия педагогических работников в профессиональных ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими практиками;

Выявленные проблемы усугубляются тем, что многие педагогические и руководящие работники не осознают наличие собственных профессиональных дефицитов, и не могут осуществить выбор актуальной дополнительной профессиональной программы.

Анализ профессиональных дефицитов актуализирует проблему обеспечения профессионального развития педагогических работников как системы, основанной на создании единого научно-методического пространства: организованного взаимодействия, направленного на научно-методическое сопровождение непрерывного профессионального развития педагога через сетевое партнерство и интеграцию деятельности разноуровневых организационных структур.

Обновление профессиональных компетенций и повышение уровня подготовки управленческих и педагогических кадров требует переориентации методической работы на специфику запросов и создание новых информационных и методологических ресурсов, а также новых организационных механизмов тьюторского сопровождения профессионального развития педагога, предполагающих:

- персонифицированность - развитие профессиональной компетентности педагога, направленной на восполнение индивидуальных профессиональных дефицитов и выстраивание индивидуального плана профессионального развития педагога в межкурсовой период (концептуальными основаниями являются методологические идеи деятельностного подхода к профессиональному развитию и саморазвитию педагога на основе выявления и анализа профессиональных дефицитов педагогов с использованием разнообразных оценочных процедур);

- практико-ориентированность - развитие профессиональных компетенций с применением проектно-рефлексивных методов, используемых в процессе реализации программ обмена опытом и лучшими практиками, проведению стажировочных мероприятий на базе образовательных организаций;

- коллективно-ориентированность - неформальное внутрикорпоративное (внутрифирменное) развитие профессиональных компетентностей педагогов, педагогических коллективов с учётом специфики проблем конкретной образовательной организации.

## **2.2 Описание системы обеспечения профессионального развития педагогических работников**

Профессиональное развитие - достижение более высокого уровня готовности к успешному решению новых, относительно более сложных профессиональных задач, обусловленных комплексом нововведений в сфере образования, а также изменениями в организации педагогической деятельности в соответствии с нормами профессиональных стандартов.

**Цель** системы обеспечения профессионального развития педагогических работников - осуществление научно-методического, информационно-аналитического, информационно-методического, организационно-методического сопровождения процессов эффективного непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров, в том числе за счет сопровождения процесса освоения дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки) на основе выявления профессиональных дефицитов, проектирования и реализации индивидуальных образовательных маршрутов.

### **Задачи:**

1. Обеспечение эффективного сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в повышении квалификации и непрерывном развитии их профессионального мастерства с использованием индивидуальных образовательных маршрутов на основе выявленных дефицитов, в том числе с применением сетевых форм реализации программ.
2. Создание условий переноса приобретенных (усовершенствованных) профессиональных компетенций в ежедневную педагогическую (управленческую) практику.
3. Выявление, систематизация, отбор и распространение новых рациональных и эффективных педагогических (управленческих) практик.
4. Создание и развитие распределенной сети методического актива.
5. Оказание методической поддержки педагогическим работникам с учетом результатов анализа статистических данных, мониторингов, выявленных профессиональных дефицитов и потребностей системы образования и образовательной организации;
6. Развитие современных форм наставничества и методической поддержки молодых педагогов;
7. Способствование развитию деятельности методических объединений и профессиональных сообществ педагогов на основе разработки программ поддержки их деятельности;
8. Обеспечение выявления и трансляции лучших практик в сфере образования;

9. Обеспечение вариативности форм профессионального развития педагогов на основе развития деятельности базовых, стажировочных площадок и других методических структур, участия педагогов в научно-методических конференциях и иных мероприятиях разных уровней;

10. Обеспечение мониторинга эффективности созданной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников, в том числе результатов деятельности методических объединений и профессиональных сообществ педагогов, результатов деятельности системы поддержки молодых педагогов и системы наставничества.

**Принципы, лежащие в основе построения системы обеспечения профессионального развития педагогических работников:**

- общие цели совместной деятельности: соблюдение целевых установок совместной деятельности, адекватных образовательным потребностям педагогов;
- открытость сетевого взаимодействия: элементы сети представляют собой ресурсы образовательных организаций, муниципальных методических служб, учреждений дополнительного профессионального образования и их активное использование, позволяющее разрабатывать, апробировать и предлагать профессиональному педагогическому сообществу инновационные модели содержания образования;
- целостность и комплексность совместного планирования и принятия решений: обоснование целей и способов их удовлетворения на основе составления плана работ, определения эффективных методов и способов их выполнения, необходимых ресурсов, принятия и реализации управленческих решений;
- ориентация и оперативное регулирование на профессиональные дефициты и запросы педагогических работников в условиях быстрого развития системы образования;
- взаимная ответственность и доверие.

**Система обеспечения профессионального развития педагогических работников включает:**

- диагностика профессиональных компетенций и выявление профессиональных дефицитов педагогических работников;
- построение индивидуального образовательного маршрута непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников на основе диагностики дефицитов профессиональной деятельности, изучения индивидуальных запросов и потребностей педагогических работников в профессиональном развитии, обеспечиваемого за счет совокупности образовательных событий формального, неформального, информального образования, организации горизонтального обучения;
- развитие цифровой образовательной среды с целью обеспечения расширения образовательного пространства, предоставления новых возможностей для успешного неформального и информального образования, а также создания и развития новых форм сопровождения обучающихся педагогических работников;
- вовлечение педагогов в экспертную деятельность;
- проведение профилактики профессионального выгорания педагогов;
- формирование муниципального методического актива путем развития творческого потенциала педагогических работников, методистов муниципальной методической службы посредством оказания информационно-методической и организационно-методической поддержки, организация профессионального общения педагогов школ в рамках деятельности районных методических объединений с целью обмена опытом, выявления лучших практик;
- оказание научно-методического сопровождения педагогических работников по вопросам внедрения нового содержания образования, эффективных образовательных технологий, инновационных практик и лучшего опыта;

- сопровождение и методическая поддержка разных категорий педагогических работников (молодые специалисты, наставники, лидеры в образовании, учителя, работающие в школах с низкими образовательными результатами);
- организация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов);
- ознакомление педагогических работников с лучшими методическими практиками образовательной организации, представление лучшего опыта методических объединений на различных уровнях;
- выявление кадровых потребностей в образовательных организациях;
- выстраивание и корректировка общего алгоритма организации методической работы, в зависимости от специфики образовательной организации;
- выявление имеющихся проблем в деятельности отдельных педагогических работников на основе изучения профессиональных компетенций, с целью оказания адресной помощи на курсах повышения квалификации и тьюторского сопровождения по их устранению;
- формирование программ поддержки методических объединений и профессиональных сообществ педагогов;
- создание условий и предоставление возможностей для личностного и профессионального роста педагога, развития его профессиональной компетентности и мастерства, организация взаимодействия, как с целью обмена накопленным опытом, так и для выработки новых знаний, поиска более эффективных подходов к решению актуальных задач;
- организация и проведение общественно значимых мероприятий;
- проведение мониторинга результатов деятельности системы поддержки молодых педагогов;
- проведение мониторинга результатов деятельности системы наставничества;
- проведение мониторингов результатов деятельности методических объединений;
- проведение мониторинга результатов деятельности профессиональных сообществ педагогов;
- анализ результатов мониторингов деятельности системы поддержки молодых педагогов, системы наставничества, деятельности методических объединений, профессиональных сообществ педагогов на основе показателей;
- принятие управленческих решений, направленных на совершенствование системы обеспечения профессионального развития педагогических работников.

### **3. Муниципальные показатели эффективности системы обеспечения профессионального развития педагогических работников**

3.1. Оценка эффективности системы обеспечения профессионального развития педагогических работников осуществляется по показателям:

- по выявлению качества дополнительных профессиональных программ (ПК);
- по выявлению качества условий реализации дополнительных профессиональных программ;
- по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников;
- по учету индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов;
- по обеспечению кураторами индивидуальных маршрутов и тьюторами;
- по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях;
- по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;

- по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников;
- по организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам оценки качества образования в образовательной организации;
- по организации повышения квалификации педагогических работников школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях;
- по организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи;
- по организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся;
- по организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам организации воспитания обучающихся;
- по организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам повышения качества дошкольного образования.

3.2 Методы и инструментарии мониторинга показателей эффективности системы обеспечения профессионального развития педагогических работников устанавливаются Регламентом.

3.3. Принятие решений на основе анализа мониторинговых данных позволит определить:

- выбор наиболее эффективных условий, форм, методов, технологий обеспечения профессионального развития педагогических работников;
- сформулировать предложения по повышению эффективности системы обеспечения профессионального развития педагогических работников;
- разработать рекомендации к осуществлению контроля за исполнением решений с учетом запросов потребителей мониторинговой информации;
- актуализировать роль мониторинговой информации как источника принятия управленческих решений и руководства к действию по улучшению результатов обеспечения профессионального развития педагогических работников в регионе и созданию предпосылок для его дальнейшего развития и совершенствования.

## **РЕГЛАМЕНТ мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Газимуро-Заводского района**

### **1. Общие положения**

1.1 Настоящий регламент является нормативным документом и определяет цель, задачи, принципы, показатели, организацию и содержание мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в Газимуро-Заводском районе.

1.2. Настоящий регламент разработан в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 года № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования», методическими рекомендациями Министерства просвещения Российской Федерации.

1.3. Мониторинг системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в Забайкальском крае (далее - мониторинг) предназначен для объективного информационного отражения состояния региональной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников, аналитического обобщения результатов работы образовательных организаций и муниципальных образований, расположенных на территории Забайкальского края (далее - муниципальные образования), деятельности субъектов системы образования по сопровождению профессионального развития педагогических и руководящих работников на основе статистических данных, разработки прогноза ее обеспечения и развития.

### **2. Цель, задачи, принципы мониторинга**

2.1. Целью мониторинга является получение объективной и достоверной информации о муниципальной системе обеспечения профессионального развития педагогических работников и ее влиянии на развитие системы образования района.

2.2. Задачи мониторинга:

- определить проблемы и трудности в организации системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ в муниципальном районе;
- выявить профессиональные дефициты педагогических работников и на их основе организовать работу по построению индивидуальных образовательных маршрутов с дальнейшим научно-методическим сопровождением;
- способствовать развитию мотивации к плановому повышению профессионального мастерства педагогических работников, поиску новых форм и содержания для устранения дефицита педагогических кадров в образовательных организациях, муниципальных образованиях, поддержки молодых педагогов и (или) системы наставничества, школьных, городских (муниципальных) методических объединений и (или) профессиональных сообществ педагогов, сетевого взаимодействия.

2.3. Принципы мониторинга:

- реалистичность требований, норм и показателей мониторинга, их социальной и личностной значимости;
- открытость и прозрачность мониторинговых и статистических процедур;



- полнота и достоверность информации о состоянии и качестве системы обеспечения профессионального развития педагогических работников, полученной в результате мониторинговых исследований;
- открытость и доступность информации о результатах мониторинговых исследований для заинтересованных групп пользователей;
- систематичность сбора и обработки информации.

### **3. Показатели мониторинга**

3.1. Мониторинг проводится по основным направлениям:

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

3.2. Основными показателями мониторинга являются:

- по выявлению качества дополнительных профессиональных программ (ПК);
- по выявлению качества условий реализации дополнительных профессиональных программ;
- выявление профессиональных дефицитов педагогических работников;
- учет индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов;
- обеспечение кураторами индивидуальных маршрутов и тьюторами;
- выявление кадровых потребностей в образовательных организациях района;
- осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;
- поддержка молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников;
- организация повышения квалификации педагогических работников по вопросам оценки качества образования в образовательной организации;
- организация повышения квалификации педагогических работников школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях;
- организация повышения квалификации педагогических работников по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи;
- организация повышения квалификации педагогических работников по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся;
- организация повышения квалификации педагогических работников по вопросам организации воспитания обучающихся;
- организация повышения квалификации педагогических работников по вопросам повышения качества дошкольного образования.

3.3. Критерии мониторинга представлены в приложении к настоящему Регламенту.

### **4. Организация и содержание мониторинга**

4.1. Организатором мониторинга является комитет образования администрации муниципального района «Газимуро-Заводский район»

4.2. Периодичность, показатели, формы сбора и представления информации определяются не реже 1 раза в год.

4.3. Лица, организующие и осуществляющие мониторинг, несут персональную ответственность за достоверность и объективность представляемой информации, за обработку данных мониторинга, их анализ и использование, распространение результатов.

4.4. Сбор, обработка, систематизация и хранение полученной в результате проведения

мониторинга информации о результатах системы обеспечения профессионального развития педагогических работников осуществляется лицом, ответственным за полноту и своевременность предоставления данной информации из числа работников комитета образования

4.5. По результатам мониторинга осуществляется обработка полученной информации с использованием статистических методов анализа результатов. На основе полученных результатов разрабатываются адресные рекомендации для совершенствования системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в муниципальном районе.

4.6. Анализ результатов мониторинга размещается на сайте комитета образования администрации муниципального района «Газимуро-Заводский район». Рекомендации направляются в образовательные организации. На основе результатов анализа данных, полученных в ходе проведения мониторинга, принимаются меры и управленческие решения (осуществляются конкретные действия, направленные на достижение поставленных целей с учетом выявленных проблемных областей).

4.7. Решения могут содержаться в приказах, распоряжениях, указаниях и других документах, могут носить рекомендательный характер.

**Приложение**  
**к регламенту мониторинга системы**  
**обеспечения профессионального развития**  
**педагогических работников в Газимуро-Заводском районе**

**Система обеспечения профессионального развития педагогических работников**  
**Газимуро-Заводского района**

<b>1</b>	<b>Критерии и показатели</b>	<b>Расчет показателя</b>	<b>Ответственный</b>	<b>Метод сбора информации</b>	<b>Периодичность</b>
<b>1. Плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников</b>					
1	Качество дополнительных профессиональных программ (ПК)	Доля программ, размещенных в муниципальном реестре	ОО	Формализованный сбор статистических и аналитических данных с применением электронных таблиц и онлайн форм	1 раз в год / июнь
2	Качество условий реализации дополнительных профессиональных программ	Доля программ, прошедших внутреннюю и внешнюю общественно-профессиональную экспертизу, в том числе размещенных в Федеральном реестре программ ДПО	ОО	Формализованный сбор статистических и аналитических данных с применением электронных таблиц и онлайн форм	1 раз в год/ июнь
3	Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников	Доля педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов	ОО	Формализованный сбор статистических и аналитических данных с применением электронных таблиц и онлайн форм	1 раз в год / июнь

4	Учет индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников,	Доля педагогических работников и управленческих кадров, для которых разработаны индивидуальные образовательные маршруты на основе результатов диагностики профессиональных компетенций	ОО	Формализованный сбор статистических и аналитических данных с применением электронных таблиц и онлайн форм	1 раз в год / июнь
5	Обеспечение кураторами индивидуальных образовательных маршрутов (ИОМ) и тьюторами	Доля разработанных ИОМ, сопровождающиеся тьюторами	Комитет образования	Формализованный сбор статистических и аналитических данных с применением электронных таблиц и онлайн форм	
<b>2. Устранение дефицита педагогических кадров</b>					
1	Кадровые потребности в образовательных организациях района	Доля учителей, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета. Доля ОО, в которых более 30% учителей преподают учебные предметы не в соответствии с полученным образованием. Доля педагогических работников, имеющих нагрузку более 36	Комитет образования	Формализованный сбор статистических и аналитических данных с применением электронных таблиц и онлайн форм	1 раз в год / июнь
2	Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности	Доля педагогических работников, прошедших профессиональную переподготовку по образовательным программам педагогической направленности	ОО	Формализованный сбор статистических и аналитических данных с применением электронных таблиц и онлайн форм	1 раз в год / июнь
3	Поддержка молодых педагогов/реализация программ наставничества педагогических работников;	Доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых педагогов, от общего числа молодых педагогов. Доля педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего числа педагогов.	ОО	Формализованный сбор статистических и аналитических данных с применением электронных таблиц и онлайн форм	1 раз в год / июнь
<b>3.Повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ</b>					
1	Организация повышения квалификации педагогических работников по вопросам оценки качества образования.	Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию (курсы повышения квалификации, стажировки и пр.) в рамках реализации приоритетных федеральных программ.	ОО	Формализованный сбор статистических и аналитических данных с применением электронных таблиц и онлайн форм	1 раз в год / июнь

2	Организация повышения квалификации педагогических работников школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях	Доля педагогических работников школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, повысивших свою квалификацию (курсы повышения квалификации, стажировки и пр.)	ОО	Формализованный сбор статистических и аналитических данных с применением электронных таблиц и онлайн форм	1 раз в год / июнь
3	Организация повышения квалификации педагогических работников по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи	Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи (курсы повышения квалификации, стажировки и пр.)	ОО	Формализованный сбор статистических и аналитических данных с применением электронных таблиц и онлайн форм	1 раз в год/июнь
4	Организация повышения квалификации педагогических работников по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся	Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся (курсы повышения квалификации, стажировки и пр.)	ОО	Формализованный сбор статистических и аналитических данных с применением электронных таблиц и онлайн форм	1 раз в год/июнь
5	Организация повышения квалификации педагогических работников по вопросам организации воспитания обучающихся	Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам организации воспитания обучающихся	ОО	Формализованный сбор статистических и аналитических данных с применением электронных таблиц и онлайн форм	1 раз в год/июнь
6	Организация повышения квалификации педагогических работников по вопросам повышения качества дошкольного образования	Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам повышения качества дошкольного образования	ОО	Формализованный сбор статистических и аналитических данных с применением электронных таблиц и онлайн форм	1 раз в год/июнь