



**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
Хабаровского края**

(Минобрнауки Хабаровского края)

РАСПОРЯЖЕНИЕ

26.02.2021 № 166
г. Хабаровск

О реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в рамках федерального проекта "Современная школа" национального проекта "Образование" в 2021 году

В целях реализации на территории Хабаровского края мероприятий федерального проекта "Современная школа" национального проекта "Образование" по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в 2021 году.

1. Утвердить прилагаемые:

типовое положение о центре непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Хабаровского края (далее – Центр);

комплекс мер (дорожная карта) по созданию и функционированию Центра;

перечень показателей эффективности Центра;

месторасположение Центра;

концепцию создания и функционирования Центра.

2. Управлению общего образования:

- осуществлять координацию реализации мероприятий комплекса мер (дорожной карты) по созданию и функционированию Центра;

- обеспечить достижение показателей эффективности Центра.

3. Назначить должностное лицо в составе ведомственного проектного офиса министерства образования и науки Хабаровского края, ответственное за создание и функционирование Центра, – исполняющего обязанности заместителя министра образования и науки Хабаровского края, заместителя руководителя ведомственного проектного офиса Зотову Юлию Владимировну.

4. Назначить региональным оператором Центра краевое государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования "Хабаровский краевой институт развития образования" (далее также – Региональный оператор, КГАОУ ДПО ХК ИРО соответственно).

5. КГАОУ ДПО ХК ИРО в качестве Регионального оператора обеспечить:

- реализацию комплекса мер (дорожной карты) по созданию и функционированию Центра;
- достижение показателей эффективности Центра;
- информационную поддержку реализации регионального проекта "Современная школа" (далее – Проект), подготовку материалов о ходе реализации и результатах выполнения мероприятий Проекта;
- проведение ежеквартального мониторинга мероприятий, результатов, показателей эффективности Центра, предусмотренных паспортом Проекта;
- контроль за подготовкой помещений Центра (осуществление текущего контроля, установкой оборудования, зонированием помещений, созданием фирменного стиля), открытие Центра 1 сентября 2021 г.

6. Контроль за выполнением настоящего распоряжения возложить на исполняющего обязанности заместителя министра образования и науки Хабаровского края.

Министр



В.Г. Хлебникова

УТВЕРЖДЕНО
распоряжением
министерства
образования и науки
Хабаровского края
от "26" 02 2021 г. № 166

ТИПОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

о центре непрерывного повышения профессионального мастерства
педагогических работников Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Хабаровского края (далее – Центр) создан как структурное подразделение краевого государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования "Хабаровский краевой институт развития образования" (далее – КГАОУ ДПО ХКИРО) для реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, в целях обеспечения реализации федерального проекта "Современная школа" национального проекта "Образование".

1.2. Центр не является юридическим лицом и действует для достижения уставных целей КГАОУ ДПО ХКИРО, а также выполнения задач и достижения показателей и результатов регионального национального проекта "Образование".

1.3. Комплексное сопровождение деятельности Центра осуществляется через Федерального оператора. Основным инструментом взаимодействия является единый федеральный портал дополнительного профессионального педагогического образования.

1.4. В своей деятельности Центр руководствуется Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", другими нормативными документами Министерства просвещения Российской Федерации, министерства образования и науки Хабаровского края, иными нормативными актами Российской Федерации, локальными правовыми актами, утвержденными КГАОУ ДПО ХКИРО и настоящим Положением.

1.5. Создание и ликвидация Центра относится к компетенции руководителя КГАОУ ДПО ХКИРО.

1.6. Основанием для формирования штатного расписания Центра является перечень видов реализуемой деятельности, объем планируемых мероприятий, результатов и прогноз численности педагогических работников

и управленческих кадров, организаций, которым должна быть оказана методическая поддержка.

2. Цели, задачи, функции Центра

2.1. Центр является элементом единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров края.

Цель деятельности Центра: создание и развитие единой региональной научно-методической среды, обеспечивающей непрерывность профессионального развития педагога на основе профессиональных профилей и индивидуальных программ.

2.2. Задачи Центра:

- системное выявление профессиональных профилей педагогических и руководящих кадров системы общего и среднего профессионального образования края;
- координация научно-методической поддержки на региональном, муниципальном уровнях, направленная на непрерывное профессиональное развитие педагогических работников и управленческих кадров, вовлечению их в национальную систему профессионального роста;
- формирование системы эффективного, организационного, методического и информационного сопровождения освоения программ дополнительного профессионального образования, в том числе с использованием персонализированных образовательных маршрутов на основе выявленных дефицитов профессиональных компетенций и лучших практик профессиональной элиты (высокопрофессиональных, мотивированных на саморазвитие педагогов);
- разработка и реализация механизма выявления, систематизации, продвижения и распространение новых рациональных и эффективных педагогических и управленческих практик, в том числе через развитие профессиональных сообществ.

2.3. Функции Центра:

- анализ результатов диагностики профессиональных компетенций деятельности муниципальных и иных методических служб, запросов по направлениям профессионального развития, затруднений слушателей при освоении программ дополнительного профессионального педагогического образования (далее – ДППО) для улучшения курсов, данных Единого федерального портала ДППО, лучших практик
- формирование системы организационно-методического и содержательного освоения программ ДППО с использованием индивидуальных образовательных маршрутов;
- методическое сопровождение в процессе прохождения индивидуальных образовательных маршрутов по программам ДППО из федерального реестра;

- сопровождение переноса педагогическими работниками новых компетенций в практику обучения и воспитания;
- организация "горизонтального" обучения, стажировок;
- сопровождение на региональном уровне мероприятий, проводимых Федеральным оператором;
- информирование о новых тенденциях развития образования и приоритетных направлениях развития отрасли, актуальных программ федерального реестра образовательных программ ДПО, о ресурсах и возможностях профессионального развития в субъекте и за его пределами, в открытом образовательном пространстве;
- консультирование по вопросам прохождения индивидуального образовательного маршрута и освоения программ из федерального реестра, функционирования Единого федерального портала ДПО, методических служб по вопросам эффективного методического сопровождения, по вопросам внедрения целевой модели наставничества;
- фасилитация переноса приобретенных (усовершенствованных) профессиональных компетенций в ежедневную педагогическую (управленческую) практику, выявление, систематизация, отбор и распространение новых рациональных и эффективных педагогических (управленческих) практик;
- создание и развитие распределенной сети муниципальной методической поддержки, муниципальных тьюторов.

3. Порядок управления Центром

3.1. Руководитель КГАОУ ДПО ХКИРО издает локальный акт о назначении руководителя Центра, о создании Центра и утверждении Положения о Центре, утверждает штатное расписание.

3.2. Руководитель Центра:

- осуществляет оперативное руководство Центром;
- отчитывается о результатах деятельности Центра;
- организует деятельность в соответствии с целями и задачами Центра и осуществляет контроль за ее реализацией;
- выполняет иные обязанности, предусмотренные законодательством, уставом КГАОУ ДПО ХКИРО, должностной инструкцией, настоящим Положением.

3.3. Руководитель Центра вправе:

- осуществлять расстановку кадров Центра, прием на работу которых осуществляется приказом КГАОУ ДПО ХКИРО;
- по согласованию с руководителем КГАОУ ДПО ХКИРО организовывать образовательную деятельность в соответствии с целями и задачами Центра и осуществлять контроль за ее организацией;
- по согласованию с руководителем КГАОУ ДПО ХКИРО осуществлять организацию и проведение мероприятий по профилю направлений деятельности Центра;
- осуществлять иные права, относящиеся к деятельности Центра и не

противоречащие законодательству Российской Федерации, целям и видам деятельности КГАОУ ДПО ХКИРО.

4. Права и обязанности

4.1. Работники Центра имеют право:

- взаимодействовать с органами местного самоуправления, осуществляющими управление в сфере образования. По согласованию с руководством КГАОУ ДПО ХКИРО запрашивать у них информацию в пределах компетенции Центра, необходимую для решения его задач.

- по согласованию с руководством КГАОУ ДПО ХК ИРО представлять данное учреждение во внешних организациях по вопросам деятельности Центра.

- по согласованию с руководством КГАОУ ДПО ХК ИРО осуществлять сотрудничество с организациями и физическими лицами по вопросам, относящимся к компетенции Центра.

- участвовать в региональных, всероссийских и международных программах и проектах в области образования по профилю Центра, осуществлять обмен специалистами, технологиями, программами по согласованию с руководством КГАОУ ДПО ХК ИРО.

- оказывать услуги на договорной основе образовательным организациям, общественным организациям, иным заказчикам по вопросам, относящимся к компетенции Центра, в соответствии с действующими локальными актами КГАОУ ДПО ХК ИРО.

- участвовать в разработке и согласовании проектов инструкций, положений и других внутренних нормативных документов по вопросам деятельности Центра.

4.2. Работники Центра обязаны:

- соблюдать Устав КГАОУ ДПО ХК ИРО, правила внутреннего трудового распорядка, правила по охране труда и технике безопасности.

УТВЕРЖДЕНА
распоряжением
министерства
образования и науки
Хабаровского края
от "26" 02 2021 г. № 166

КОНЦЕПЦИЯ

создания и функционирования центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Хабаровского края

1. Общие положения

Концепция создания и функционирования центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Хабаровского края (далее – Концепция, Центр соответственно) разработана на основании Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Указа Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 "О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года", а также документов государственного стратегического планирования в сфере подготовки педагогических кадров.

Государственный приоритет непрерывного профессионального развития педагогических кадров закреплён в Поручении Президента Российской Федерации от 2 января 2016 года № Пр-15ГС (по итогам заседания Государственного совета Российской Федерации 23 декабря 2015 г.) о формировании национальной системы учительского роста и Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 "О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года". Деятельность Центра осуществляется в соответствии с результатом "Сформирована и функционирует единая федеральная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров" паспорта федерального проекта "Современная школа" национального проекта "Образование", утвержденного протоколом заседания президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам от 17 декабря 2020 г. № 14, с учетом Методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденных распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 4 февраля 2021 г. № Р-33.

В материалах проекта Стратегии развития системы непрерывного педагогического образования в Российской Федерации на период до 2030 года в

числе основных вопросов государственной политики в области педагогического образования, требующих особого внимания со стороны федеральных, региональных и муниципальных органов власти, названы задачи по обеспечению модернизации системы подготовки, повышения квалификации и профессионального развития педагогических кадров, разработка и реализация новых моделей содержания и технологий непрерывного педагогического образования.

Необходимость разработки Концепции как элемента единой региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (встроенной в федеральную) обусловлена следующими факторами:

- разрывом между вызовами современного общества и устареванием содержания программ повышения квалификации педагогов и технологий их реализации;
- недостаточностью использования современных общественных и технологических вызовов образованию – цифровизации экономики, роста влияния ассоциаций на профессиональную деятельность педагогов и образовательных организаций, ориентации на лучшие педагогические практики и сетевое взаимодействие при выборе ресурсов эффективного профессионального роста;
- слабой ориентацией дополнительных программ повышения квалификации на индивидуальные потребности и запросы педагогов;
- ростом потребности работающих учителей в повышении квалификации по отдельным компетенциям (направлениям профессиональной деятельности) на фоне низкой мобильности системы подготовки и невысокого качества повышения квалификации кадров;
- низким процентом педагогов, профессионально владеющих информационными технологиями и сервисами, способных работать в онлайн и смешанном режимах;
- неготовностью муниципалитетов, руководителей, педагогических работников образовательных организаций к формулированию заказа системе повышения квалификации, индивидуального профиля построения профессионально-личностных программ развития;
- отсутствием инфраструктуры непрерывного профессионального образования, ориентированного на совместное социальное и профессиональное проектирование, на сетевое профессиональное общение и поддержку экспертных сообществ как эффективных ресурсов современного повышения квалификации;
- недостаточным обеспечением системой повышения квалификации конкретных изменений в профессиональных компетенциях педагогических работников, определенных профессиональным стандартом и личностными запросами педагогов;
- недостаточным использованием потенциала дополнительных профес-

сиональных программ, реализуемых в форме стажировок из-за отсутствия организационных механизмов, стимулирующих общеобразовательные организации и организации дополнительного образования выступать в качестве стажировочных площадок;

- устаревшей материально-технической базой развития образования, которая не позволяет организовать процесс повышения квалификации в соответствии с современными требованиями к мобильному пространству, мультимедийному и интерактивному оборудованию, информационно-методическому сопровождению на базе современных цифровых технологий. В условиях географической удаленности населенных пунктов и затрудненной транспортной доступности, вызывающей значительные финансовые затраты потенциальных слушателей курсов повышения квалификации проблема становится особенно актуальной.

Настоящая Концепция предполагает преодоление указанных негативных факторов и нерешенных проблем путем постановки и решения новых задач и развития приоритетных направлений в сфере непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров.

2. Цели, задачи и принципы функционирования и развития Центра

Центр является элементом единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров края.

2.1. Цель деятельности Центра: создание и развитие единой региональной научно-методической среды, обеспечивающей непрерывность профессионального развития педагога на основе профессиональных профилей и индивидуальных программ.

2.2. Задачи Центра:

- системное выявление профессиональных профилей педагогических и руководящих кадров системы общего и среднего профессионального образования края;

- координация научно-методической поддержки на региональном, муниципальном уровнях, направленная на непрерывное профессиональное развитие педагогических работников и управленческих кадров, вовлечению их в национальную систему профессионального роста;

- формирование системы эффективного, организационного, методического и информационного сопровождения освоения программ дополнительного профессионального образования, в том числе с использованием персонифицированных образовательных маршрутов на основе выявленных дефицитов профессиональных компетенций и лучших практик профессиональной элиты (высокопрофессиональных, мотивированных на саморазвитие педагогов);

- разработка и реализация механизма выявления, систематизации, продвижения и распространение новых рациональных и эффективных педагогических и управленческих практик, в том числе через развитие профессиональных сообществ.

3. Принципы осуществления деятельности Центра:

Концепция основывается на сочетании методологических принципов:

- быстрого реагирования на актуальные профессиональные запросы и/или профессиональные дефициты педагогических коллективов, отдельных педагогов и руководителей образовательных организаций; предусматривающие оперативное реагирование как на приоритетные направления развития российского образования, так и на изменяющиеся педагогические коллективы и отдельных педагогов, управленческих кадров;
- персонификации (личностного подхода) подразумевающий определение индивидуальных задач повышения квалификации, построение и сопровождение индивидуальных траекторий профессионального развития педагогических работников, на основе потребностей и результатов диагностики профессиональных компетентностей;
- вариативности, связанной с возможностью выбора педагогами форм и способов повышения квалификации;
- мобильности и адресности, предусматривающей оперативное реагирование как на приоритетные направления развития российского образования, так и на изменяющиеся запросы и/или профессиональные дефициты педагогических коллективов и отдельных педагогов, управленческих кадров;
- непрерывности и преемственности, предусматривающие непрерывное повышения квалификации и профессионального развития педагогов, учет уровня их профессиональной готовности к обеспечению повышения качества результатов обучения;
- сочетания индивидуальных и групповых форм методической работы, предполагающие, что каждый педагог может объединиться или включиться в работу специально организованных наставнических пар/групп. Реализация данного принципа предусматривает внедрение целевой модели наставничества педагогических работников образовательных организаций; предоставление возможности каждому педагогу выбирать способы и формы повышения квалификации и развития профессионального мастерства, добровольно участвовать в различных формах методической работы и наставничества (в качестве наставника и/или наставляемого);
- открытости, характеризующей своевременным информированием профессионального сообщества о деятельности Центра, о задачах профессионального развития педагогов, возможностях повышения квалификации и развития профессионального мастерства на федеральном и региональном уровне;
- прогнозирование, опирающиеся на организацию методического сопровождения с учетом идей "опережения" в образовании, которые будут реализо-

ваны в долгосрочной или среднесрочной перспективе, для повышения квалификации и развития профессионального мастерства педагогических и управленческих кадров.

4. Приоритетные направления и содержание деятельности Центра по направлениям

4.1. Аналитическое направление:

- анализ результатов диагностики профессиональных компетенций и выявление профессиональных педагогических и управленческих дефицитов – "точек роста";
- изучение и анализ состояния и результатов деятельности муниципальных и иных методических служб, образовательных организаций, отдельных педагогов и профессиональных сообществ, определение направлений совершенствования методической работы;
- выявление запроса педагогических коллективов, управленческих кадров и отдельных педагогов на направления повышения квалификации и профессионального развития;
- выявление и систематизация затруднений слушателей при освоении дополнительных профессиональных программ для дальнейшей передачи разработчикам курсов;
- обобщение аналитических данных единого федерального портала дополнительного профессионального педагогического образования по Хабаровскому краю в целях управления развитием кадрового потенциала.

4.2. Информационное направление:

- информирование педагогического сообщества о новых тенденциях развития образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников и управленческих кадров, приоритетных направлениях развития отрасли;
- информирование педагогических и управленческих кадров о возможности повышения квалификации по актуальным программам из федерального реестра образовательных программ дополнительного профессионального педагогического образования, а также на официальных сайтах (страницах, сообществах в социальных сетях) Центров;
- формирование банков данных о дополнительных профессиональных программах по определенной тематике, в образовательных организациях других субъектов Российской Федерации, а также в открытом образовательном пространстве, включая информацию об их качестве и доступности, о передовом педагогическом опыте, об авторских методиках обучения, получивших поддержку школьных педагогов, о "точках роста" в системе образования края, которые могут стать эффективным ресурсом профессионального развития, об имеющихся стажировочных площадках, о ресурсах неформального и информального образования, включающих профессиональные педагогические сообщества, ассоциации, клубы, научно-практические мероприятия и др.;

- изучение, обобщение и распространение эффективного опыта педагогической и управленческой деятельности в Хабаровском крае, направленной на достижение приоритетных задач в области образования, в открытом образовательном пространстве.

4.3. Организационно-методическое направление:

- формирование системы комплексного методического сопровождения освоения программ дополнительного профессионального педагогического образования, в том числе программ из федерального реестра, педагогическими работниками и управленческими кадрами с использованием персонифицированных образовательных маршрутов, составленных на основе выявленных дефицитов профессиональных компетенций, включая сетевые формы реализации программ и работу на едином федеральном портале дополнительного профессионального педагогического образования;

- построение индивидуальных образовательных маршрутов на основе учета потребностей педагогических работников и результатов прохождения ими процедур независимой диагностики уровня сформированности профессиональных компетенций;

- привлечение и подготовка кадрового ресурса методистов и тьюторов в муниципальных образованиях, комплексное сопровождение и координация их деятельности на основе единых методических подходов;

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

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

- организационно-методическое сопровождение внедрения моделей "горизонтального обучения", стажировок педагогических работников и управленческих кадров;

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

- организация взаимодействия и координации деятельности Центра с организациями дополнительного профессионального (педагогического) образования, муниципальными методическими службами и образовательными организациями с целью согласованной реализации методической и образовательной деятельности.

4.4. Консультационное направление:

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

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

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

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

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

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

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

Эффективность деятельности Центра оценивается относительно всех реализуемых направлений и увязывается с достижением ключевых показателей развития системы образования Хабаровского края.

5. Ожидаемые эффекты и результаты от реализации Концепции

В результате реализации Концепции будут обеспечены:

- развитие профессиональных компетенций и квалификаций педагогов, приобретение ими новых профессиональных возможностей, повышение трудовой мобильности за счет компенсации профессиональных дефицитов;

- условия для саморазвития, повышения уровня профессионального мастерства, овладения навыками использования современных цифровых технологий, в том числе в условиях удаленности и труднодоступности территорий;

- участие педагогических работников в деятельности профессиональных ассоциаций и сообществ для разработки и реализации новых педагогических проектов и продуктов;

- поддержка развития "горизонтального обучения" среди педагогических работников и руководящих кадров, в том числе на основе обмена опытом;

- опережающее обучение новым образовательным технологиям, внедрение различных форматов электронного образования, в том числе мероприятий по повышению квалификации учителей, работающих с талантливыми детьми;

- удовлетворенность педагогов и руководителей качеством реализованных адресных программ дополнительных образовательных программ, организацией стажировок и программ "горизонтального обучения";

- обеспечение мониторинговой деятельности в системе дополнительного

профессионального образования и ее анализ с принятием адресных рекомендаций и управленческих решений;

- широкое внедрение сетевых форм повышения квалификации.

Деятельность Центра будет способствовать планомерному повышению профессионального мастерства педагогических работников, в том числе на основе использования современных цифровых технологий, формированию участия в профессиональных ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими практиками, привлечению работодателей к дополнительному профессиональному образованию педагогических работников, в том числе в форме стажировок.

6. Показатели результативности профессионального роста педагогических работников и руководящих кадров

В целях мониторинга процесса реализации Концепции и оценки эффективности ее влияния на развитие педагогической и руководящей системы образования, предлагается использовать следующую систему критериев: качество условий профессионального развития педагогических работников, качество профессиональной деятельности педагогических работников, уровень профессиональной квалификации и владения профессиональными компетенциями.

6.1. Критерий "Качество условий профессионального развития педагогических работников".

Показатели:

1) на уровне образовательной организации:

- наличие методических структур, обеспечивающих методическую поддержку педагогических работников;
- наличие информационно-библиотечных центров с открытым доступом к научно-методическим ресурсам;
- наличие системы адресной поддержки педагогических работников на основе выявления профессиональных затруднений, самоанализа результатов деятельности;
- уровень развития корпоративного обучения в организации;
- наличие эффективных форм методической работы;
- наличие активных форм профессионального взаимодействия;
- наличие системы подготовки к профессиональным конкурсам;
- наличие системы работы с молодыми специалистами/системы наставничества;
- продуктивность условий профессионального роста;
- доля педагогических и руководящих работников образовательной организации, зарегистрировавшихся на региональном портале, создавших цифровой профиль.

2) на муниципальном уровне:

- наличие методических структур, обеспечивающих методическую поддержку педагогическим работникам на муниципальном уровне;

- ресурсное обеспечение деятельности муниципальной методической службы;
- осуществление тьюторства (кураторства) педагогических работников, включенных в инновационную инфраструктуру;
- наличие эффективных форм методической работы;
- наличие активных форм профессионального взаимодействия;
- наличие системы поддержки и сопровождения разных категорий педагогических работников;
- продуктивность условий профессионального роста;
- доля педагогов и руководителей, зарегистрировавшихся на федеральном портале Национальной системы профессионального роста педагогических и руководящих работников.

3) на региональном уровне:

- наличие системы мониторинга профессиональных дефицитов, затруднений педагогических и руководящих работников в рамках курсов повышения квалификации, целевых мониторинговых исследований;
- персонифицированное повышение квалификации;
- наличие научно-методических разработок по актуальным направлениям/проблемам образования;
- наличие состава экспертов, осуществляющих экспертную оценку инновационных проектов, научно-методических и учебно-программных и иных материалов педагогических работников;
- наличие сети профессиональных объединений педагогических работников регионального уровня;
- наличие системы диссеминации лучших педагогических практик;
- наличие системы поддержки и сопровождения разных категорий педагогических работников;
- продуктивность условий профессионального роста на региональном уровне;
- доля педагогов и руководящих кадров, создавших цифровой профиль компетенций на федеральном и краевом портале, от общего количества педагогических работников края.

6.2. Критерий "Качество профессиональной деятельности педагогических работников".

Показатели:

- регистрация на федеральном портале Национальной системы профессионального роста педагогических работников, создание цифрового профиля компетенций и публикация продуктов своей профессиональной деятельности на портале;
- наличие инновационных образовательных продуктов, получивших положительное экспертное заключение в педагогическом сообществе;
- включенность педагогического работника в инновационную деятельность и в деятельность профессиональных сообществ;

- позитивная динамика результатов образовательных достижений обучающихся.

Методы и инструменты оценки: данные мониторинга, данные официальной статистики, обобщенная выгрузка данных цифровых профилей педагогических работников на краевом портале.

6.3. Критерий "Уровень профессиональной квалификации и владения профессиональными компетенциями".

Показатели:

- включенность педагогических работников и руководящих кадров в систему непрерывного профессионального образования – своевременность повышения квалификации, "сверхнормативное" обучение под задачи персональной программы профессионального развития;

- наличие квалификационной категории у педагогических и руководящих кадров;

- наличие нового статуса педагогического работника;

- результаты анализа профессиональных профилей педагогических и руководящих кадров, направленных на установление уровня владения предметными, методическими, психолого-педагогическими, коммуникативными компетенциями.

УТВЕРЖДЕН
распоряжением
министерства
образования и науки
Хабаровского края
от " 26 " 02 2021 г. № 166

КОМПЛЕКС МЕР

(дорожная карта) по созданию и функционированию центра непрерывного
повышения профессионального мастерства педагогических работников
Хабаровского края

№ п/п	Наименование мероприятия	Результат	Срок
1	2	3	4
1.	Утверждено должностное лицо в составе регионального ведомственного проектного офиса, ответственное за создание и функционирование центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее – Центр)	распоряжение министерства образования и науки Хабаровского края (далее – министерство)	не позднее 1 марта 2021 г.
2.	Утверждены показатели деятельности Центра	распоряжение министерства	не позднее 1 марта 2021 г.
3.	Утверждено типовое положение о деятельности Центра	распоряжение министерства	не позднее 1 марта 2021 г.
4.	Сформирован и согласован инфраструктурный лист	письмо министерства, письмо Федерального оператора, распоряжение министерства	согласно графику Федерального оператора
5.	Сформирован инфраструктурный лист	распоряжение министерства	31 марта 2021 г.
6.	Сформированы проекты зонирования Центров	распоряжение министерства	31 марта 2021 г.
7.	Объявлены закупки товаров, работ, услуг для создания Центра	извещение о проведении закупок	не позднее 1 мая 2021 г.
8.	Проведен промежуточный мониторинг реализации мероприятий по созданию и функционированию Центра	информационно-аналитическая справка	30 июня 2020 г.
9.	Закуплено, доставлено и налажено оборудование и средства обучения	товарные накладные, акты приема	25 августа 2021 г.

1	2	3	4
10.	Проведен мониторинг работ по приведению площадки Центра в соответствии с методическими рекомендациями Министерства просвещения Российской Федерации	по форме, определяемой Министерством просвещения Российской Федерации или Федеральным оператором	25 августа 2021 г.
11.	Не менее 50 % сотрудников Центра прошли обучение по программам дополнительного профессионального образования Федерального оператора	удостоверение о повышении квалификации	25 августа 2021 г.
12.	Открытие Центра	информационное освещение в СМИ	1 сентября 2021 г.
13.	Проведен мониторинг выполнения показателей создания и функционирования Центра	информационно-аналитическая справка	30 сентября 2021 г., 31 декабря 2021 г.

УТВЕРЖДЕНО
распоряжением
министерства
образования и науки
Хабаровского края
от " 26 " 02 2021 г. № 166

МЕСТОРАСПОЛОЖЕНИЕ
центра непрерывного повышения профессионального мастерства
педагогических работников Хабаровского края

Муниципальное образование	Организационно-правовая форма (полное наименование)	Адрес
1	2	3
Городской округ "Город Хабаровск"	структурное подразделение краевого государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования "Хабаровский краевой институт развития образования"	г. Хабаровск, ул. Забайкальская, д. 10

УТВЕРЖДЕН
распоряжением
министерства
образования и науки
Хабаровского края
от "26" 02. 2021 г. № 166

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Хабаровского края

№ п/п	Наименование показателя	Минимальное значение, в год
1	2	3
1.	Доля педагогических работников Хабаровского края, для которых в Центре непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Хабаровского края (далее – Центр) были разработаны индивидуальные образовательные маршруты	5 %
2.	Доля педагогических работников общеобразовательных организаций, прошедших повышение квалификации в Центрах	5 %
3.	Доля сотрудников Центра, прошедших обучение на базе Федерального оператора	50 %
4.	Количество проведенных мероприятий регионального уровня в рамках функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров	2
5.	Количество образовательных организаций Хабаровского края, принявших участие в программах повышения квалификации управленческих команд (руководителей и заместителей руководителей)	10 %
6.	Доля школ, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников	10 %
7.	Доля школ, управленческие команды которых вовлечены в систему менторства	10 %