

ПОЛОЖЕНИЕ
о муниципальной системе обеспечения
профессионального развития педагогических работников Намского улуса

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о муниципальной системе обеспечения профессионального развития педагогических работников Намского улуса является нормативным документом и определяет цель, задачи, принципы, показатели, организацию и содержание обеспечения профессионального развития педагогических работников Намского улуса.

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования», Указом Президента РФ от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», стратегическими целями государственной программы РФ «Развитие образования» на 2018-2025 годы, Федеральным проектом «Учитель будущего» национального проекта «Образование», Методическими рекомендациями по организации и проведению оценки механизмов управления качеством образования органов местного самоуправления муниципальных районов, городских округов и иных органов, реализующих данные полномочия (2021), разработанными ФИОКО, Указом Главы РС (Я) от 22.11.2018 г. № 190 «О стратегических направлениях развития образования в Республике Саха (Якутия)», приказом Министерства образования и науки РС (Я) от 12.05.2021 г. №01-03/744 «Об организации и проведении оценки механизмов управления качеством образования органов местного самоуправления муниципальных районов и городских округов в Республике Саха (Якутия) в 2021 году».

1.3. Настоящее Положение распространяется на все муниципальные ОО улуса.

Мониторинг системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Намского улуса проводится с данными педагогических работников школ за прошедшие 3 года.

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

1.5. В настоящем Положении используются следующие термины и сокращения, представленные в приложении № 1.

II. Цели и задачи, их обоснование

2.1. Современная система образования характеризуется существенными изменениями в содержании и механизмах образовательного процесса, принципиально иными требованиями к учителю, от которого, наряду с традиционными функциями обучения и воспитания, требуются профессиональные умения педагога-психолога, технолога, исследователя, способного программировать образовательную среду.

В существующих условиях меняются подходы к организации методической работы, для которой характерны кардинальные изменения. Иными стали принципы методического сопровождения профессиональной деятельности педагога. На смену традиционным формам методической работы приходят новые, предполагающие высокую степень

активности, личную заинтересованность педагога в повышении профессиональной компетентности

Потребности организаций образования в развитии педагогического персонала складываются сегодня под воздействием следующих основных факторов:

- профессиональные знания быстро устаревают, что приводит к снижению квалификации специалистов;
- происходят стремительные технологические изменения, которые требуют овладения новыми знаниями, умениями и навыками;
- образовательные учреждения ощущают постоянную конкуренцию, требующую повышения качества предоставления услуг, более эффективного использования ресурсов организации.

Проблемы профессионализма учителя, его личностного развития и готовности к решению сложных задач, стоящих сегодня в образовании, нуждаются в самом пристальном внимании на всех уровнях управления, которая в нашем улусе обозначена в качестве приоритетной.

2.2. **Целью мониторинга** является всесторонняя и объективная оценка профессиональной компетентности, эффективности, результативности деятельности педагогических работников ОО для выработки комплекса мер по устранению слабых сторон и совершенствованию управленческой деятельности по обеспечению эффективности и качества профессионального развития педагогических работников Намского улуса.

2.3. Для достижения цели мониторинга необходимо решить **следующие задачи**:

1. Определить показатели мониторинга, которые являются наиболее значимыми с точки зрения обеспеченности профессионального развития педагогов улуса.
2. Организовать и провести сбор, обработку, анализ и динамику показателей обеспеченности профессионального развития педагогов улуса.
3. Сформировать информационную основу для принятия обоснованных управленческих решений по повышению обеспеченности профессионального развития педагогов улуса.
4. Выявить профессиональные дефициты педагогических работников.
5. Выявить и создать базу эффективных педагогических работников ОО с целью распространения лучших практик и перспективного использования их потенциальных возможностей по тем или иным направлениям повышения качества образования.
6. Содействовать в расширении и организации методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов в ОО, улусе и создать единую базу с целью сетевого взаимодействия педагогов на муниципальном и межмуниципальном уровне.
7. Выявить и создать базу ОО с управленческими проблемами и негативными тенденциями с целью их последующего устранения и оказания адресной помощи.
8. Стимулировать целенаправленное и непрерывное повышение профессионального уровня, методологической культуры педагогических работников и руководителей ОО, использования ими современных технологий и методов.
9. Создать систему научно-методического сопровождения педагогических работников ОО улуса.
10. Обеспечить постоянный контроль и оценку деятельности педагогических работников и руководителей ОО по достижению более высоких показателей.
11. Содействовать созданию адресных рекомендаций руководителям по повышению качества образования руководимыми ими ОО.
12. Выявить кадровые потребности в образовательных организациях улуса.

2.4. Эффективность системы обеспечения профессионального развития педагогических работников ОО определяется реализацией компонентов управленческого цикла, который представляет собой завершённую последовательность действий, направленных на достижение целей по совершенствованию муниципальных систем

обеспечения профессионального развития педагогических работников, а также на их результативность. В соответствии с поставленными целями управленческий цикл предполагает реализацию следующих этапов:

1. Определяются муниципальные показатели к критериям – количественные или качественные оценки состояния профессионального развития педагогических работников (см. раздел 3).

2. Определяются методы сбора и обработки информации – источники получения информации и их обработка (см. раздел 4).

3. Проводится мониторинг по установленным показателям для получения данных о состоянии профессионального развития педагогических работников. Мониторинг включает в себя сбор информации, обработку, систематизацию и хранение полученной информации (см. раздел 5).

4. По результатам мониторинга осуществляется анализ полученной информации (возможно использование статистических методов анализа результатов). Анализ результатов позволяет выявить и охарактеризовать особенности той или иной системы управления качеством образования с учетом специфики улуса (см. раздел 6).

5. На основе результатов проведенного анализа разрабатываются адресные рекомендации. Анализ и рекомендации размещаются на официальном сайте Управления образования, направляются письма участникам образовательного процесса (см. раздел 7).

6. На основе результатов анализа данных, полученных в ходе проведения мониторинга, принимаются меры и управленческие решения, то есть осуществляются конкретные действия, направленные на достижение поставленных целей с учетом выявленных проблемных областей (см. раздел 8, 9).

7. По итогам принятия мер и управленческих решений проводится анализ эффективности принятых мер, по результатам которого корректируются имеющиеся и/или формируются новые цели и задачи, в соответствии с которыми определяются новые показатели и методы сбора информации, проводится мониторинг этих показателей, их анализ, разрабатываются адресные рекомендации и принимаются меры и управленческие решения, то есть выстраивается новый управленческий цикл (см. раздел 10).

2.5. В основу мониторинга положены следующие **принципы**:

- реалистичность требований, норм и показателей мониторинга;
- открытость и прозрачность мониторинговых и статистических процедур;
- полнота и достоверность информации о состоянии и качестве профессионального развития педагогических работников, полученной в результате мониторинговых исследований;
- открытость и доступность информации о результатах мониторинговых исследований;
- систематичность сбора и обработки информации.

III. Показатели муниципального мониторинга

3.1. Муниципальные показатели мониторинга разработаны на основе критериев, разработанных ФИОКО с учетом региональных показателей, в соответствии с указанной целью и задачами и утверждены начальником Управления образования.

3.2. Оценке муниципальной системе обеспечения профессионального развития педагогических работников Намского улуса подлежат группы показателей по следующим критериям:

1. По учету педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов/предметных компетенций.

2. По повышению профессионального мастерства педагогических работников.

3. По осуществлению методической поддержки молодых педагогов/по реализации системы наставничества.

4. По поддержке методических объединений и/или профессиональных сообществ

педагогов.

5. По организации сетевых форм взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов).

6. По выявлению кадровых потребностей в ОО.

7. По осуществлению научно-методического сопровождения педагогических работников.

3.3. Показатели муниципального мониторинга представлены в приложении № 2 к настоящему Положению.

IV. Методы сбора и обработки информации

4.1. При проведении мониторинга используются следующие **методы сбора информации**:

- формирование запросов в ОО для наполнения муниципальной базы данных;
- сбор количественных данных, содержащихся в документах;
- просмотр локальных актов ОО улуса, размещенных на их сайтах;
- анализ данных государственного статистического наблюдения, ведомственной статистики, внутренних исследований;
- просмотр и анализ документов ОО, Управления образования, МОиН РС (Я) и т.д. по результатам аналитической деятельности, содержащих управленческие решения (приказы, распоряжения, рекомендации, протоколы и др.);
- анализ аналитических материалов (справки, отчеты) о результатах повышения квалификации, аттестации педагогов;
- анализ аналитических материалов (справки, отчеты) о результатах деятельности школьных, муниципальных методических объединений, методических служб на уровне муниципального образования;
- анализ аналитических материалов (справки, отчеты) о результатах методической работы на уровне муниципального образования;
- анализ результатов мониторингов, аналитических справок и др.

4.2. При проведении мониторинга используются следующие **методы обработки информации**:

- по каждому показателю определены критерии, перечень предоставляемых материалов/данных и единицы измерения;
- каждый показатель определяется максимальной суммой внутри каждого критерия. Для подсчета общего количества баллов и обеспечения соразмерности суммируемых величин (используемые в методике показатели имеют разную размерность, например, проценты, единицы и др.) проводится нормирование по следующим значениям:
- единицы измерения: «да/нет», проценты, «количество».

4.2. При проведении мониторинга используются следующие **методы обработки информации**:

- по каждому показателю определены критерии, перечень предоставляемых материалов/данных и единицы измерения: «да/нет», проценты, «количество»;
- каждый показатель определяется максимальной суммой внутри каждого критерия.

4.3. При проведении мониторинга используется следующий **алгоритм/порядок сбора информации**:

4.3.1. Управление образования:

- разрабатывает показатели по критериям и делает рассылку по ОО с указанием сроков заполнения;
- определяет период сбора информации;
- проверяет правильность и полноту, делает свод и анализ заполненных данных;
- проводит сбор количественных данных, содержащихся в документах;
- просматривает локальные акты ОО улуса, размещенные на их сайтах;

- проводит анализ данных государственного статистического наблюдения, ведомственной статистики, внутренних исследований;
- просматривает и анализирует документы ОО, Управления образования, МОиН РС (Я) и др. по результатам аналитической деятельности, содержащие управленческие решения (приказы, распоряжения, рекомендации, протоколы и др.);
- анализирует статистические и аналитические материалы (справки, отчеты) о результатах оценочных процедур (ВПР, НИКО, ЕГЭ, ОГЭ и др.);
- анализирует аналитические материалы (справки, отчеты) о результатах повышения квалификации, аттестации педагогов;
- анализирует аналитические материалы (справки, отчеты) о результатах деятельности школьных, муниципальных методических объединений, методических служб на уровне муниципального образования;
- анализирует аналитические материалы (справки, отчеты) о результатах методической работы на уровне муниципального образования;
- анализирует результаты мониторингов, аналитических справок и др.

4.3.2. Участники образовательных отношений:

- заполняют базы данных по показателям и предоставляют в Управление образования в электронном виде;
- предоставляют копии документов по запросу Управления образования;
- размещают свои локальные акты сайтах ОО;
- предоставляют копии данных внутренних исследований;
- предоставляют копии документов ОО, содержащих управленческие решения (приказы, распоряжения, рекомендации, протоколы и др.) и др.
- предоставляют копии статистических и аналитических материалов (справки, отчеты) о результатах оценочных процедур (ВПР, НИКО, ЕГЭ, ОГЭ и др.);
- предоставляют копии аналитических материалов (справки, отчеты) о результатах повышения квалификации, аттестации педагогов;
- предоставляют копии аналитических материалов (справки, отчеты) о результатах деятельности школьных, муниципальных методических объединений, методических служб на уровне муниципального образования;
- предоставляют копии аналитических материалов (справки, отчеты) о результатах методической работы на уровне муниципального образования и др.

4.4. При проведении мониторинга используются следующие **информационные системы**:

- федеральная информационная система оценки качества образования;
- автоматизированная информационная система «Сетевой город. Образование»;
- официальный сайт для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях;
- сайты ДОО и Управления образования улуса
- автоматизированная система повышения квалификации педагогов LK14.

V. Мониторинг показателей

5.1. Мониторинг показателей, т.е. сбор, обработка, систематизация и хранение информации проводится Управлением образования ежегодно до 15 июня на основе муниципальных показателей (см. приложение № 2) и с помощью методов, которые были определены в разделе IV настоящего Положения.

5.2. Сбор и обработка информации могут быть оформлены в виде следующих процессуальных документов:

- **приказа** о проведении мониторинга;
- **письма** о предоставлении сведений по муниципальным показателям участникам образовательных отношений;

- **выгрузки** из информационной системы с собранными сведениями (напр., электронные таблицы и т.п.).

5.3. Процессуальный документ должен содержать сведения:

- о проведении мониторинга показателей;
- о сроках проведения мониторинга;
- об участниках мониторинга (в отношении кого проводится мониторинг);
- об использовании результатов мониторинга показателей.

5.4. Хранение и оперативное использование собранной информации осуществляется посредством печатных и электронных баз данных. Срок хранения материалов – 5 лет.

5.5. Результаты мониторинга показателей являются основанием для создания адресных рекомендаций педагогическим работникам и руководителям ОО, а также для принятия мер и управленческих решений.

VI. Анализ результатов мониторинга

6.1. Анализ собранной информации по каждому из разработанных показателей проводится Управлением образования.

6.2. Анализ результатов мониторинга показателей должен быть оформлен в виде **аналитической справки, протокола заседания** и должен содержать описание:

- статистических фактов, т.е. анализ результатов;
- факторов, определяющих эти результаты.

6.3. Анализ результатов мониторинга позволяет выявить и охарактеризовать:

- особенности той или иной системы управления качеством образования с учетом специфики улуса;

- наиболее значимых профессиональных дефицитов педагогических работников ОО;

- факторов, влияющих на результаты анализа деятельности педагогических работников ОО;

- лучших и успешных практик деятельности педагогических работников для дальнейшего распространения.

6.4. Оформленные анализы результатов мониторинга должны быть рассмотрены на заседании рабочей группы, научно-методическом совете и т.п. и направлены участникам образовательных отношений:

- конкретным ОО;
- конкретным руководителям, заместителям руководителя ОО;
- конкретным педагогическим работникам ОО;
- конкретным родителям (законным представителям) и т.п.

VII. Адресные рекомендации по результатам анализа

7.1. Управление образования по итогам проведенного анализа разрабатывает адресные рекомендации в виде **выписки из протоколов заседаний, приказов**:

- по устранению выявленных в ходе проведения анализа низких результатов;
- по использованию успешных практик.

7.2. Управление образования может разработать и разместить в открытом доступе или направить участникам образовательных отношений различные методические материалы, основанные на результатах проведенного анализа.

7.3. Процессуальные документы должны содержать конкретные рекомендации к конкретным участникам образовательных отношений.

7.4. Разработанные адресные рекомендации и/или методические материалы могут быть направлены следующим участникам образовательных отношений:

- конкретным ОО;
- конкретным руководителям, заместителям руководителя ОО;
- конкретным педагогическим работникам ОО;
- конкретным родителям (законным представителям) и т.п.

7.5. Разработанные адресные рекомендации должны быть рассмотрены на общественном совете или рабочей группой.

VIII. Меры, мероприятия

8.1. Управлением образования после проведения анализа и разработки адресных рекомендаций должен приниматься комплекс мер и могут быть запланированы различные мероприятия, направленные на совершенствование данного направления.

8.2. В соответствии с полномочиями Управление образования организует деятельность, направленную на устранение профессиональных дефицитов и повышение эффективности и качества обеспечения профессионального развития педагогических работников, включающую организацию и проведение:

- мероприятий, направленных на повышение мотивации педагогических работников на обновление профессиональных знаний, умений и навыков, в т.ч. путем реализации адресных программ повышения квалификации;
- мероприятий, направленных на сетевое взаимодействие педагогических работников по обмену опытом и передовыми педагогическими практиками;
- стажировочной деятельности для педагогических работников по вопросам управления качества образования;
- конкурсов профессионального мастерства педагогических работников улуса и т.п.

8.3. Меры и/или мероприятия могут быть оформлены в виде следующих управленческих документов:

- **приказа** о проведении мероприятий;
- **письма** о проведении мероприятия участникам мероприятия;
- утвержденного **комплекса мер**;
- **дорожной карты** с перечнем мер и/или мероприятий;
- утвержденного **плана** по устранению выявленных в ходе проведения анализа недостатков;
- подписанной **программы** проведения мероприятия;
- подписанной **повестки**;
- подписанного **протокола** проведения мероприятия.

8.4. Управленческий документ должен содержать сведения:

- о принимаемых мерах и/или проведенных мероприятиях;
- о сроках реализации мер и/или мероприятий;
- об ответственных за реализацию мер и/или мероприятий;
- об участниках мероприятий.

IX. Управленческие решения

9.1. По итогам проводимых мероприятий и принятых мер Управлением образования принимаются следующие виды управленческих решений:

- совершенствование системы обеспечения профессионального развития педагогических работников;
- совершенствование нормативно-правовых актов в части реализации системы обеспечения профессионального развития педагогических работников.

9.2. Управленческое решение может быть оформлено в виде следующего нормативного правового акта:

- **приказа** о принимаемых управленческих решениях;
- **выписки (резолюции) из протокола совещаний** общественного совета или рабочей группы и т.д.

9.3. Управленческое решение, т.е. должен содержать следующие сведения:

- о принимаемых управленческих решениях (в т.ч. о поощрениях);
- о сроках реализации управленческих решений;
- об ответственных;

- об участниках.

Х. Анализ эффективности принятых мер

10.1. Проведение анализа эффективности принятых мер осуществляется Управлением образования на основе результатов мониторинга эффективности принятых управленческих решений и комплекса мер в течение календарного года, следующего за отчетным периодом.

10.2. Анализ эффективности принятых мер должен быть оформлен в виде отдельной *аналитической справки* или *отчета*.

10.3. Управленческий документ должен содержать:

- описание, анализ и результаты мер, мероприятий и управленческих решений, которые проводились и были приняты;
- сведения о динамике измеряемых показателями явлений и процессов,
- сведения о сроках проведения анализа эффективности мер и/или мероприятий;
- определение проблемы по итогам анализа.

10.4. Результаты анализа:

- выявляют эффективность принятых управленческих решений и комплекса мер, направленных на совершенствование мониторинга;
- определяют новые проблемы с учетом особенностей улуса и актуальных федеральных тенденций;
- приводят к корректировке имеющегося и/или постановке новой муниципальной цели мониторинга;
- формируют новый управленческий цикл.

10.5. Анализ эффективности принятых мер и/или отчетный документ должен быть размещен на официальном сайте Управления образования.

*Приложение № 1 к Положению
о муниципальной системе обеспечения профессионального
развития педагогических работников Намского улуса*

Обозначения и сокращения:

АИС СГО	Автоматизированная информационная система «Сетевой город. Образование»
ДПО	Дополнительное профессиональное образование
ИРОиПК	АОУ ДПО РС (Я) «Институт развития образования и повышения квалификации им. С. Н. Донского-II»
МО «Намский улус»	Муниципальное образование «Намский улус» Республики Саха (Якутия)
МОиН РС (Я)	Министерство образования и науки Республики Саха (Якутия)
Мониторинг	Мониторинг системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Намского улуса
МСОКО	Муниципальная система оценки качества образования
МУМ	Механизмы управления качеством образования органов местного самоуправления муниципальных районов, городских и муниципальных округов и иных органов, реализующих данные полномочия (муниципальные управленческие механизмы)
НОО	Начальное общее образование
ОИВ	Орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации в сфере образования
ОО	Образовательная организация
ООО	Основное общее образование
Положение	Положение о муниципальной системе обеспечения профессионального развития педагогических работников Намского улуса
РС (Я)	Республика Саха (Якутия)
РФ	Российская Федерация
СЗД	Соответствие занимаемой должности
СОО	Среднее общее образование
Управление образования	МКУ «Управление образования муниципального учреждения «Намский улус» Республики Саха (Якутия)»
ФГОС	Федеральный государственный образовательный стандарт
ФИОКО	Федеральный институт оценки качества образования
ФИС ОКО	Федеральная информационная система оценки качества образования
LK14	Автоматизированная система повышения квалификации педагогов

*Приложение № 2 к Положению
о муниципальной системе обеспечения профессионального
развития педагогических работников Намского улуса*

**Показатели муниципальной системы обеспечения профессионального развития
педагогических работников Намского улуса**

№	Критерии	Показатели	Единицы измерения
1.	Учет педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов/предметных компетенций	Доля педагогов (в разрезе учебных предметов) прошедших диагностику профессиональных дефицитов, от общего количества педагогов (в разрезе учебных предметов)	%
		Доля педагогов по каждому из видов дефицитов	%
		Доля педагогических работников, направленных на целевые курсы повышения квалификации по устранению выявленных пробелов	%
		Доля педагогических работников, охваченных методическим сопровождением	%
2.	Повышение профессионального мастерства педагогических работников	Доля педагогов, прошедших повышение квалификации в соответствии с перспективным планом повышения квалификации	%
		Доля педагогических работников, реализующих индивидуальные маршруты (траектории) повышения профессионального мастерства, от общего числа педагогических работников	%
		Наличие участников учительских команд в методическом турнире	Да/нет
		Наличие призеров/победителей учительских команд в методическом турнире	Да/нет
		Наличие участников конкурсов профессионального мастерства	Да/нет
		Наличие призеров/победителей конкурсов профессионального мастерства	Да/нет
3.	Осуществление методической поддержки молодых педагогов/по реализации системы наставничества	Наличие проектов по поддержке молодых педагогов	Да/нет
		Наличие программ наставничества педагогических работников	Да/нет
		Доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями по поддержке молодых педагогов, от общего числа молодых педагогов	%
		Доля педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего числа педагогов	%
		Количество молодых педагогов, принявших участие в профессиональных конкурсах	Кол-во
		Количество молодых педагогов, повысивших квалификацию	Кол-во
		Доля молодых педагогов, прошедших обучение в «Школе молодого учителя»	%
4.	Поддержка методических объединений и/или	Доля педагогических работников, участвующих в деятельности профессиональных объединений на муниципальном, региональном уровнях	%

	профессиональных сообществ педагогов	Наличие локальных актов, регламентирующих деятельность методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов	Да/нет
		Доля профессиональных объединений, имеющих открытые ресурсы для взаимодействия педагогических работников (на муниципальном, региональном уровнях)	%
		Наличие программ поддержки методических объединений	Да/нет
		Наличие мероприятий для распространения опыта педагогов	Да/нет
		Наличие мероприятий по научно-методической поддержке руководителей улусных методических объединений	Да/нет
5.	Организация сетевых форм взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов)	Доля педагогов, включенных в сетевые сообщества, от общего числа педагогов	%
		Количество методических объединений/профессиональных сообществ педагогов	Кол-во
		Наличие нормативно-правовых актов по организации сетевых форм взаимодействия педагогов	Да/нет
		Наличие единой информационной сети (сайт, социальные сети)	Да/нет
6.	Выявление кадровых потребностей в ОО	Обеспеченность педагогическими кадрами	%
		Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые 3 года работы	%
		Количество педагогических работников пенсионного возраста	Кол-во
		Количество учителей-совместителей	Кол-во
		Доля педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета	%
		Количество вакансий с указанием должности (педагогические работники)	Кол-во
7.	Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников	Доля педагогических работников, охваченных, мероприятиями, направленными на непрерывное повышение профессионального мастерства, от их общего количества	%
		Доля педагогов, аттестованных на первую и высшую квалификационные категории от общего числе педагогических работников	%
		Доля педагогов, получивших методическое сопровождение и оказание практической помощи по запросам ОО	%
		Распространение опыта лучших учителей/количество мастер-классов, семинаров, уроков проведенных победителями республиканских, федеральных конкурсов	Да/нет

		Поддержка/помощь в использовании различных форматов электронного и дистанционного образования	Да/нет
		Наличие мероприятий по взаимодействию и взаимообучению педагогических работников	Да/нет